



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΜΕ ΤΙΤΛΟ

**«Ο ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΜΕ ΒΑΣΗ
ΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ:
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ
"ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ"»**

ΕΥΓΕΝΙΑ Π. ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΚΟΠΟΥΛΟΥ

Επιβλέπων

Λάμπρος Π. Μπαμπαλιούτας

Επικ. Καθηγητής

Παντείου Πανεπιστημίου

Αθήνα 2024

Τριμελής Επιτροπή

Λάμπρος Μπαμπαλιούτας, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Δημήτριος Στράνης, Καθηγητής Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής

Ευαγγελία Μπάλτα, Επίκουρη Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Ευγενία Π. Παναγιωτακοπούλου, 2024

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διδακτορικής διατριβής 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 διδακτορικής διατριβής για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

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

Περιεχόμενα

Περίληψη	1
Summary	3
Πρόλογος	5
Ευχαριστίες	12
Συντομογραφίες	13

Κεφάλαιο 1..... 15

Το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ	15
1. Εισαγωγή	15
2. Η ανάλυση των σχετικών με το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ εννοιών	15
2.1. Οι έννοιες Διοίκηση και Δημόσια Διοίκηση	16
2.2. Οι έννοιες Μάνατζμεντ, Δημόσιο Μάνατζμεντ και Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ	20
3. Η έννοια της Διοικητικής Μεταρρύθμισης.....	25
4. Οι στόχοι των Μεταρρυθμίσεων της Δημόσιας Διοίκησης.....	27
5. Οι λόγοι για τις Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση	28
6. Η Δημόσια Διοίκηση: θεωρητικές προσεγγίσεις	36
6.1. Οι απαρχές της παραδοσιακής Δημόσιας Διοίκησης	37
6.2. Το γραφειοκρατικό μοντέλο του Max Weber.	38
6.3. Το Επιστημονικό Μάνατζμεντ ή Επιστημονική Διοίκηση του Taylor.....	40
6.4. Η Συμβολή του Fayol στη Θεωρία της Διοίκησης ή Θεωρία Διαχείρισης.....	42
6.5. Η Θεωρία των Ανθρωπίνων Σχέσεων	44
6.6. Η Θεωρία της Οργάνωσης.....	45
6.7. Τα προβλήματα με τις παραδοσιακές θεωρίες της Δημόσιας Διοίκησης	46
7. Η εμφάνιση του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ	50
8. Οι θεωρίες που συνέβαλαν στη διαμόρφωση του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ	57
8.1. Ο Μαντζεριαλισμός.....	58
8.2. Η θεωρία της Δημόσιας Επιλογής	60
8.3. Η θεωρία του Εντολοδόχου/Αντιπροσώπευσης	62
8.4. Η θεωρία Κόστους Συναλλαγής	63
9. Τα στοιχεία του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ	66
9.1. Η μείωση του κόστους, ο περιορισμός των προϋπολογισμών και η αναζήτηση μεγαλύτερης διαφάνειας στην κατανομή των πόρων	67
9.1.1. Οι μεταρρυθμίσεις στο Δημοσιονομικό Μάνατζμεντ.....	73
9.1.2. Η διασφάλιση της διαφάνειας και της λογοδοσίας	79
9.2. Η σύσταση οργανισμών παροχής υπηρεσιών.....	86

9.3. Η διάκριση μεταξύ της λειτουργίας παροχής δημόσιων υπηρεσιών και της κατανάλωσης αυτών	92
9.4. Η αποκέντρωση της διαχειριστικής αρχής στο πλαίσιο δημόσιων φορέων (επίπεδες, οριζόντιες ιεραρχίες)	97
9.5. Η εισαγωγή μηχανισμών τύπου αγοράς και ημι-αγοράς (MTMs)	100
9.6. Η εισαγωγή στη διαδικασία της Διοίκησης της Απόδοσης (Performance Management).....	106
9.7. Οι αλλαγές στις πολιτικές διαχείρισης του προσωπικού	110
9.8. Αυξάνοντας την έμφαση στην ποιότητα των υπηρεσιών και στην «ανταπόκριση των πελατών»	114
10. Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση.....	119
11. Οι στρατηγικές για την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων της Δημόσιας Διοίκησης.....	124
12. Η αξιολόγηση των διοικητικών μεταρρυθμίσεων	128
13. Τα αποτελέσματα των μεταρρυθμίσεων του Νέου Δημόσιου Μάναντζμεντ	133
14. Συμπεράσματα	137
Κεφάλαιο 2.....	139
Ο Έλεγχος της Διοίκησης	139
1. Η αρχή του Κράτους Δικαίου, η Δημόσια Διοίκηση και ο έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης	139
2. Τι είναι έλεγχος;.....	140
2.1. Η ελεγκτική διαδικασία	142
2.2. Η αναγκαιότητα του ελέγχου της Δημόσιας Διοίκησης	144
3. Τα είδη των ελέγχων.....	149
3.1. Ο εξωτερικός έλεγχος της δημόσιας διοίκησης.....	149
3.1.1. Ο κοινοβουλευτικός έλεγχος.....	149
3.1.2. Ο δικαστικός έλεγχος.....	152
3.2. Ο εσωτερικός έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης	155
3.2.1. Ο ιεραρχικός έλεγχος	157
3.2.2. Η διοικητική προσφυγή	160
3.3. Εσωτερικός έλεγχος-χαρακτηριστικά και διαδικασία	163
3.3.1. Οι Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου	167
3.3.2. Η Μονάδα Λειτουργίας Εσωτερικού Ελέγχου στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.....	180
3.3.4. Η Μονάδα Λειτουργίας Εσωτερικού Ελέγχου στην Επιθεώρηση Εργασίας.....	188
3.4. Ο ενδιάμεσος έλεγχος - Ο Συνήγορος του Πολίτη	191
3.4.1. Συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.....	194
3.5. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση	202

4. Οι συνεργαζόμενοι με την Επιθεώρηση Εργασίας ελεγκτικοί μηχανισμοί της δημόσιας διοίκησης	202
4.1. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας.....	203
4.2. Η Γενική Διεύθυνση του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Γ.Δ. Σ.Δ.Ο.Ε.)	213
4.3. Η Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας	218
4.4. Η Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων.....	221
5. Συμπεράσματα	222
Κεφάλαιο 3.....	225
Μελέτη Περίπτωσης: Η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας»	225
1. Η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσα από διεθνείς θεσμούς και δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	225
1.1. Η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσα από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας	225
1.2. Η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσα από κοινές δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.	228
2. Αντίστοιχες Αρχές άλλων ευρωπαϊκών χωρών	232
2.1. Η Directorate General Control on Social Legislation στο Βέλγιο	233
2.2. Η InspectionduTravail-LabourInspection στη Γαλλία.....	236
2.3. Η Bundesministerium für Arbeit und Soziales στη Γερμανία	241
2.4. Η Danish Working Environment Authority – DWEA στη Δανία	246
2.5. Η Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT στην Πορτογαλία.....	251
2.6. Σύγκριση υπηρεσιών «Επιθεώρησης Εργασίας» επιλεγμένων ευρωπαϊκών χωρών	259
3. Η ιστορική αναδρομή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στην Ελλάδα.....	263
4. Ο εκσυγχρονισμός του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με τον Ν.3996/2011 και οι αλλαγές με το Π.Δ. 84/2019	269
5. Η διάρθρωση των Υπηρεσιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.....	273
5.1. Η διάρθρωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.....	273
5.2. Συμπεράσματα για τη διάρθρωση των υπηρεσιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας	278
6. Η στελέχωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας	283
7. Τα καθήκοντα και η αποστολή του Επιθεωρητή Εργασίας.....	284
8. Οι αρμοδιότητες του Επιθεωρητή Εργασίας	284
8.1. Η δέσμια αρμοδιότητα.....	285
8.2. Η διακριτική ευχέρεια	286
9. Τα προσόντα του Επιθεωρητή Εργασίας.....	287
10. Η εκπαίδευση και η πιστοποίηση του προσωπικού	288
11. Το έργο, οι διαδικασίες και οι αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας	290
12. Η ελεγκτική διαδικασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.....	293

12.1. Ο έλεγχος ως διαδικασία	293
12.2. Η διενέργεια του επιτόπιου ελέγχου με τη χρήση χειρόγραφου δελτίου ελέγχου	299
12.3. Η αποτύπωση του χειρόγραφου δελτίου ελέγχου στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.....	305
12.4. Ο επιτόπιος έλεγχος με χρήση φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή.....	311
12.5. Οι γραπτές εξηγήσεις.....	311
13. Η επίλυση εργατικών διαφορών από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.....	313
13.1. Η επίλυση των εργατικών διαφορών	313
13.2. Τα χαρακτηριστικά των διαδικασιών επίλυσης ατομικών διαφορών άλλων χωρών	319
14. Η έννοια των κυρώσεων	326
14.1. Οι κυρώσεις στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας	327
14.1.1. Οι διοικητικές κυρώσεις	328
14.1.2. Οι διοικητικές κυρώσεις στο πλαίσιο της διακριτικής ευχέρειας και η μέθοδος υπολογισμού του προστίμου	329
14.1.3. Οι διοικητικές κυρώσεις κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή	348
14.1.4. Η εισήγηση επιβολής ή μη επιβολής προστίμου.....	353
14.2. Οι ποινικές κυρώσεις.....	353
15. Η Πράξη Επιβολής Προστίμου.....	354
15.1. Ο τύπος και η αιτιολογία της Πράξης Επιβολής Προστίμου.....	355
15.2. Η γνωστοποίηση-κοινοποίηση της Πράξης Επιβολής Προστίμου	356
15.3. Η ισχύς της Πράξης Επιβολής Προστίμου: το τεκμήριο της νομιμότητας.....	357
15.4. Η εκτελεστότητα της Πράξης Επιβολής Προστίμου	357
15.5. Η δημιουργία της Πράξης Επιβολής Προστίμου στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.....	358
16. Η διοικητική προσφυγή και η προσφυγή ουσίας ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου	358
17. Το μέτρο της προσωρινής διακοπής της λειτουργίας μιας επιχείρησης	360
17.1. Η προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης για λόγους υγείας και ασφάλειας	361
17.2. Η προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης για παραβιάσεις των εργασιακών σχέσεων..	362
17.3. Η διαδικασία επιβολής του μέτρου της προσωρινής διακοπής	364
17.4. Η εφαρμογή του διοικητικού μέτρου της προσωρινής διακοπής λειτουργίας επιχείρησης	365
18. Η συνεργασία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με τη δικαιοσύνη.....	367
19. Η οικονομική υποστήριξη της επιχειρησιακής αυτοτέλειας και λειτουργίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.....	368
20. Ο εκσυγχρονισμός του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.....	368
20.1. Το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ – «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»	369
20.1.1. Σύντομη ιστορική αναδρομή.....	370
20.1.2. Η Εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»	372

20.1.3. Τα έντυπα του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»	376
20.1.4. Η διαλειτουργικότητα του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».....	389
20.1.5. Οι εσωτερικοί και οι εξωτερικοί χρήστες του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».....	389
20.1.6. Το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II	391
20.1.7. Οι δηλώσεις του «ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II».....	393
20.1.8. Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας.....	405
20.2. Το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας	411
20.2.1. Η δημιουργία του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας	412
20.2.2. Τα υποσυστήματα του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.....	415
20.2.3. Η αρχιτεκτονική του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.....	416
20.2.4. Οι εσωτερικοί και οι εξωτερικοί χρήστες του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.....	418
20.3. Το Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών	422
20.4. Το Σύστημα Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά.....	427
21. Οι εναλλακτικοί τρόποι που υιοθετήθηκαν από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας για την αντιμετώπιση προβλημάτων και τη διαχείριση κρίσεων	430
21.1. Η εφαρμογή μιας ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής προσέγγισης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας.....	430
21.2 Τα προβλήματα στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και η αντιμετώπισή τους με την εφαρμογή των αρχών του Teal Management.....	434
22. Από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας»	443
23. Η σύσταση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας».....	446
24. Η διάρθρωση των υπηρεσιών της «Επιθεώρησης Εργασίας»	466
24.1. Η διάρθρωση της «Επιθεώρησης Εργασίας»	466
24.2. Συμπεράσματα για τη διάρθρωση της «Επιθεώρησης Εργασίας»	477
25.Συμπεράσματα	480
Κεφάλαιο 4.....	482
Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η πανδημία της νόσου COVID-19	482
1. Εισαγωγή	482
2. Ο ειδικός μηχανισμός στήριξης των εργαζομένων.....	484
2.1. Η αναστολή των συμβάσεων εργασίας και η αποζημίωση ειδικού σκοπού.....	487
3. Η οργάνωση του χρόνου εργασίας	493
4. Η άδεια ειδικού σκοπού.....	496

5. Το επίδομα εορτών Πάσχα 2020	498
6. Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων 2020	500
7. Η εξ αποστάσεως εργασία και οι ευπαθείς ομάδες.....	502
7.1. Η εξ αποστάσεως εργασία και οι ευπαθείς ομάδες εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα.....	506
7.2. Ειδικά μέτρα για την Περιφέρεια Αττικής	508
7.3. Τηλεργασία.....	510
8. Λειτουργία επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας.....	512
9. Μεταφορά προσωπικού σε επιχειρήσεις εντός του ιδίου ομίλου	513
10.Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων.....	513
10.1. Μέτρα στήριξης επαγγελματιών της τέχνης και του πολιτισμού, ξεναγών και τουριστικών συνοδών	516
11. Εποχικοί εργαζόμενοι	517
12. Μηχανισμός ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ»	518
13. Το πρόγραμμα 100.000 επιδοτούμενων θέσεων εργασίας για τη στήριξη των ανέργων και την ενίσχυση της αγοράς εργασίας.....	522
14.Το «Πρώτο Ένσημο».....	525
15. Αποτύπωμα της πληροφορίας στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»	527
16. Αυτοδιαγνωστικός Έλεγχος – Self-Test	529
17.Επιβολή κυρώσεων, μέσω «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», στους εργαζόμενους που εργάζονταν με φυσική παρουσία, χωρίς να έχουν υποβληθεί στον υποχρεωτικό διαγνωστικό έλεγχο νόσησης COVID-19 (Rapid, PCRtest).	532
18. Συμπεράσματα	534
Κεφάλαιο 5.....	537
Ποσοτική και Ποιοτική Έρευνα	537
1. Εισαγωγή	537
Μέρος Πρώτο – Ποιοτική Έρευνα.....	538
2. Μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας	538
2.1. Ο σκοπός της ποιοτικής έρευνας	538
2.2. Ο πληθυσμός που συμμετείχε στην ποιοτική έρευνα	538
2.3. Το υλικό της ποιοτικής μελέτης	539
2.4. Η μεθοδολογία της ποιοτικής ανάλυσης	540
3. Τα αποτελέσματα ποιοτικής έρευνας.....	541
3.1. Οι λόγοι που επέβαλαν στο Σ.ΕΠ.Ε. την υιοθέτηση και τη χρήση των πληροφοριακών συστημάτων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης	541
3.2. Οι αλλαγές που επέφερε στη λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε. η εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.»	543

3.3. Η επίτευξη ή μη των στόχων εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης – Η αποτελεσματικότητα παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες.....	544
3.4. Η αποτελεσματικότητα και η ποιότητα των ελέγχων	546
3.5. Οι επιπτώσεις της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη διαφάνεια του Σ.ΕΠ.Ε.	548
3.6. Το Σ.ΕΠ.Ε. και η διαφθορά	549
3.7. Η συνεισφορά της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.....	551
3.8. Η χρονική καθυστέρηση από την έκδοση μιας διάταξης έως και την υποστήριξή της από το ηλεκτρονικό σύστημα και οι επιπτώσεις στους εργαζόμενους του Σ.ΕΠ.Ε.	553
3.9. Οι λόγοι για τους οποίους βασικοί πυλώνες του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» δεν λειτουργούν πλήρως	554
3.10. Οι επιπτώσεις του Ο.Π.Σ.-ΕΠ.Ε. στην ομοιογένεια των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε.	557
3.11. Η συμβολή της εφαρμογής του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» στη μείωση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε.	558
3.12. Η σχέση μεταξύ σχεδίασης από την κορυφή και υλοποίησης από τη βάση της εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και η σχετική εκπαίδευση των υπαλλήλων.....	560
3.13. Οι επιπτώσεις της εφαρμογής των πληροφοριακών συστημάτων στην ποιότητα εργασίας των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε.	563
3.14. Οι απόψεις σχετικά με το μέλλον της Ανεξάρτητης Αρχής.....	565
3.15. Η συμβολή της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» στην αντιμετώπιση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και των φαινομένων trafficking.	566
4. Τα συμπεράσματα της ποιοτικής έρευνας	569
Μέρος β'	571
Ποσοτική Έρευνα	571
5. Η μεθοδολογία της ποσοτικής έρευνας	571
6. Τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας	575
6.1. Το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ	577
6.2. Το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σ.ΕΠ.Ε.	581
6.3. Το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ».....	587
6.4. Το Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών («Σ.Ε.Ο.Μ.»)	591
6.5. Το Σύστημα Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά – «ΙΜΙ»	593
6.6. Η Ψηφιακή Υπογραφή.....	594
6.7. Γενικές Ερωτήσεις.....	596
7. Συγκρίσεις των απόψεων των υπαλλήλων.....	599
8. Συμπεράσματα	602
8.1. Το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»	602
8.2. Το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σ.ΕΠ.Ε.	604

8.3. Το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ».....	605
8.4. Το Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών	607
8.5. Το Σύστημα Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά «IMI»	607
8.6. Γενικές Ερωτήσεις.....	608
8.7 Γενικό Συμπέρασμα.....	609
Κεφάλαιο 6.....	611
1. Η ανάλυση πλεονεκτημάτων-αδυναμιών-ευκαιριών και απειλών (ανάλυση SWOT) και βελτιωτικές προτάσεις	611
2. Η υποστελέχωση των Υπηρεσιών	615
3. Η έλλειψη σεμιναρίων εστιασμένων στον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, στην εργατική νομοθεσία, στον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς, καθώς επίσης και στη διενέργεια εργατικών διαφορών και τη διαχείριση κρίσεων	617
4. Η πολυνομία, η έλλειψη κωδικοποίησης της εργατικής νομοθεσίας, το πλήθος νομικών κειμένων και ο βαθμός συμπλήρωσής τους με εφαρμόστηκες διατάξεις	618
5. Η χρονική καθυστέρηση από την έκδοση μιας διάταξης έως και την υποστήριξή της από το ηλεκτρονικό σύστημα	619
6. Η έλλειψη νομικής θωράκισης των Επιθεωρητών	620
7. Η έλλειψη συντονισμού μεταξύ των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε.....	621
8. Η έλλειψη δυνατότητας ελέγχου της τηλεργασίας	622
9. Το προοδευτικό πρόγραμμα αντιμετώπισης ψυχοκοινωνικών ζητημάτων	623
Επίλογος-Τελικά Συμπεράσματα.....	625
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	640
I. Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία.....	640
II. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία.....	647
III. Νομοθετικό Υλικό και Λοιπές Πράξεις.....	657
IV. Νομολογία	687
V. Διαδικτυακές Πηγές.....	688
VI. Παράρτημα – Ερωτηματολόγια.....	692
VII. Παράρτημα – Γραφήματα, Εικόνες, Πίνακες και Σχεδιαγράμματα.....	707
VIII. Παράρτημα – Διοικητικές Πράξεις Σ.ΕΠ.Ε.....	710

Περίληψη

Η παρούσα διδακτορική διατριβή με θέμα «Ο έλεγχος της διοίκησης στην Ελλάδα με βάση τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ: Η περίπτωση της Ανεξάρτητης Αρχής “Επιθεώρηση Εργασίας”» εστιάζει στις επιρροές που δέχτηκε, γενικότερα, η διαδικασία του ελέγχου και, ειδικότερα, του ελέγχου που διενεργείται από το τέως Σ.Ε.Π.Ε και νυν Επιθεώρηση Εργασίας, μετά την εφαρμογή των αρχών του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ. Στόχος είναι η ανάδειξη του καθοριστικού ρόλου που διαδραματίζει η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας.

Για να επιτευχθεί ο στόχος περιγράφονται αναλυτικά οι αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και παρουσιάζεται η αναγκαιότητα για την οποία εισήχθησαν στον δημόσιο τομέα οι αξίες και οι οικονομικές αρχές του ιδιωτικού τομέα. Στο πλαίσιο αυτό εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο η χρήση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, που αποτελεί ένα από τα βασικά εργαλεία υλοποίησης αυτού, επηρέασε τη διαδικασία του ελέγχου και συγκεκριμένα του ελέγχου που διενεργείται από την Επιθεώρηση Εργασίας, την οποία χρησιμοποιεί η πολιτεία προκειμένου να διασφαλίσει την εργασιακή ειρήνη μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών με απώτερο στόχο τη διαφύλαξη της κοινωνικής συνοχής.

Στο θεωρητικό σκέλος της διατριβής επιχειρείται μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας στους τομείς των μεταρρυθμίσεων της δημόσιας διοίκησης. Παράλληλα, αναλύονται ο έλεγχος της δημόσιας διοίκησης, τα είδη του ελέγχου και οι σπουδαιότεροι, κατά την κρίση της γράφουσας, ελεγκτικοί μηχανισμοί της χώρας μας με εκτενή αναφορά στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», η οποία αποτελεί και την περίπτωση μελέτης της παρούσας διατριβής. Η Επιθεώρηση Εργασίας συστήθηκε με τον Ν.4808/2021, ΜΕΡΟΣ V «*Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρηση Εργασίας*», (Α΄101) ως καθολικός διάδοχος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)

Επίσης, παρουσιάζονται οι πρωτοβουλίες, με μια σειρά συνεκτικών παρεμβάσεων, που ανέλαβε το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, στο πλαίσιο της ενιαίας και συνολικής προσπάθειας για την ανάσχεση των οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων της πανδημίας του ιού COVID-19 στην Ελλάδα και υλοποιήθηκαν αποτελεσματικά με τη μεσολάβηση του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» («Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»), του εργαλείου ελέγχου και διαχείρισης, το οποίο εμπίπτει στη σφαίρα της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης,

μέσω της οποίας εφαρμόζεται το μοντέλο του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Στο ερευνητικό σκέλος εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο η χρήση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης επηρέασε τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας. Για να αποτυπωθούν με σαφήνεια οι αλλαγές που επέφερε αυτή η εφαρμογή, επιλέχθηκε η παράλληλη διεξαγωγή: α) ποιοτικής έρευνας στους επικεφαλής του οργανισμού και β) ποσοτικής έρευνας στα στελέχη που απασχολούνται σε αυτόν. Η παράλληλη διεξαγωγή ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας κρίθηκε απαραίτητη, καθώς μέσω της σύνθεσης των απόψεων επέρχεται εις βάθος κατανόηση του υπό διερεύνηση θέματος, εφόσον καταγράφονται οι απόψεις τόσο των ατόμων που διευθύνουν και λαμβάνουν τις αποφάσεις όσο και της διοίκησης που καλείται να τις εφαρμόσει προκειμένου να διεκπεραιώσει αποτελεσματικά το έργο της.

Η διατριβή καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η Επιθεώρηση Εργασίας αναβαθμίζεται μέσω της χρήσης της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, καθώς προσφέρονται αποτελεσματικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες, μειώνεται το κόστος λειτουργίας των υπηρεσιών της, ενισχύεται η διαφάνεια αποτρέποντας φαινόμενα διαφθοράς και γενικότερα συντελείται αύξηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητάς της. Οι Επιθεωρητές, παρά την αρχική επιφυλακτικότητά τους απέναντι στη μεταρρύθμιση που αφορά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων και κυρίως του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (Ο.Π.Σ) του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, προσαρμόστηκαν στις αλλαγές. Χρησιμοποιούν πλέον με προθυμία τα ηλεκτρονικά συστήματα με αποτέλεσμα τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων και την ενίσχυση της ομοιομορφίας στις διοικητικές πράξεις καθώς χρησιμοποιούνται τα ίδια πρότυπα από όλους, καθιστώντας την Επιθεώρηση Εργασίας έναν σύγχρονο αποτελεσματικό ελεγκτικό μηχανισμό που αποτελεί σημαντικότερο οικονομικό και κοινωνικό παράγοντα σταθερότητας στη χώρα μας, ακόμη και σε έκτακτες και εξαιρετικά επείγουσες καταστάσεις, καθώς με το έργο της φροντίζει να κρατηθεί η ελληνική οικονομία ζωντανή με απώτερο στόχο τη διαφύλαξη της κοινωνικής συνοχής.

Summary

In this doctoral thesis, are described in detail the principles of the New Public Management and is presented the necessity for which the values and economic principles of the private sector were introduced into the public sector. Following, the way that the use of electronic government, a key feature tool for the implementation of the NPM, has affected the audit process and specifically the one carried out by the Labour Inspectorate, which the state uses to ensure labour peace between employees and employers with the objective of preserving social cohesion, is examined.

In the theoretical part of the thesis, the NPM is presented analytically and thoroughly and is attempted a review of the literature in the fields of public administration reforms. Simultaneously are analysed, the audit of the public administration, the types of audits and the most significant ones, according to the opinion of the write. As well are reviewed the audit mechanisms of the country with extensive reference to the Labour Inspection Body, which is also the case study of this thesis.

Also, there are presented the initiatives, undertaken by the Ministry of Labour & Social Affairs, as a framework of a unitary and overall effort to curb the economic and social effects of the coronavirus in Greece. This framework was successfully carried out through the "ERGANI" Information System, the control and management tool, which falls into the sphere of e-government, of the NPM model and used by the Labour Inspection Body.

The research part examines how the use of electronic governance affected the operation of S.E.P.E. In order to clearly reflect the changes brought about by this application, it was chosen to carry out: a) a qualitative survey taken by the political leadership of the Organization and b) a quantitative survey taken by the executives employed by it. The parallel conduct of qualitative and quantitative research was deemed necessary as through the synthesis of the opinions an in-depth understanding of the subject under investigation occurs, since effectively recorded, the opinions of those who make the decisions and the administration that is called upon to implement them in order to carry out its duty.

The thesis concludes that e-governance upgraded S.E.P.E. as it offered the possibility of more efficient services to citizens, helped to reduce the cost of operating its Services, strengthened transparency by preventing corruption phenomena and generally contributed to the increase of its efficiency and effectiveness. The Inspectors, despite their initial reluctance towards the reform regarding the implementation of information systems and especially the OPS-SEPE, adapted to the changes. They now willingly use the electronic systems resulting in

the improvement of the efficiency of the audits and the strengthening of the uniformity in the administrative operations as the same standards are used by all, making S.E.P.E. a modern and effective audit mechanism. This highlights S.E.P.E. as a very important economic and social factor of stability in the country, even in extraordinary and extremely urgent situations, as with its operation ensures that the Greek economy is kept alive with the ultimate goal of conserving the social fabric.

Πρόλογος

Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι το ζήτημα του ελέγχου της δημόσιας διοίκησης κατείχε και εξακολουθεί να κατέχει σημαντική θέση στη σύγχρονη προβληματική της διοικητικής επιστήμης και του διοικητικού δικαίου.

Με τον όρο δημόσια διοίκηση εννοείται η δράση του κράτους για την πραγμάτωση των σκοπών αυτού, εντός του πλαισίου της έννομης τάξης, η οποία δεν είναι άσκηση ούτε νομοθετικού ούτε δικαστικού έργου.

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.

Ο έλεγχος της νομιμότητας της διοικητικής δραστηριότητας, που ασκείται τόσο από την ίδια τη διοίκηση όσο και από τα αρμόδια δικαστήρια και τις ανεξάρτητες αρχές, αποσκοπεί στο να διασφαλίζεται η τήρηση των απαραίτητων διαδικασιών σε κάθε περίπτωση, καθώς και 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 στη μείωση των φαινομένων κακοδιοίκησης.

Κατά τη διενέργεια ενός ελέγχου, τα ελεγκτικά κλιμάκια ακολουθούν συγκεκριμένα πρότυπα, τα οποία περιλαμβάνουν καθορισμένες διεθνώς μεθόδους και διαδικασίες, προσαρμοσμένες, όμως, στις απαιτήσεις και στις ιδιαιτερότητες της φύσης του αντικειμένου του συγκεκριμένου ελέγχου που διενεργείται κάθε φορά.

Η δημόσια διοίκηση ελέγχεται καθώς όλη η δράση της πρέπει να εξασφαλίζει την ικανοποίηση της δημόσιας ωφέλειας, του δημόσιου συμφέροντος και να επιδιώκει την ευημερία του κοινωνικού συνόλου.

Η παρούσα διδακτορική διατριβή με θέμα «Ο έλεγχος της διοίκησης στην Ελλάδα με βάση τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ: Η περίπτωση της Ανεξάρτητης Αρχής "Επιθεώρηση Εργασίας"» εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, εστιάζοντας στις επιρροές που δέχτηκε η διαδικασία του ελέγχου και, ειδικότερα, του ελέγχου που διενεργείται από το τέως Σ.Ε.Π.Ε και νυν Επιθεώρηση Εργασίας, μετά την εφαρμογή των αρχών του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ. Στόχος είναι η ανάδειξη του καθοριστικού ρόλου που διαδραματίζει η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας, καθολικό διάδοχο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

Για να γίνουν αντιληπτές αυτές οι επιρροές κρίθηκε σημαντικό, κατ' αρχάς, να παρουσιαστούν οι θεωρητικές προσεγγίσεις της δημόσιας διοίκησης, με σημαντικότερη τη θεωρία της γραφειοκρατίας του Max Weber, και κατόπιν οι θεωρίες που συνέβαλαν στη διαμόρφωση του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, με κυριότερες αυτή του μανατζεριαλισμού, της δημόσιας επιλογής, της αντιπροσώπευσης και του κόστους συναλλαγής. Η ανάλυση αυτών οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ περιλαμβάνει στοιχεία από τις προαναφερόμενες θεωρίες και ότι δεν υπάρχει πλήρης συμφωνία μεταξύ των συγγραφέων που έχουν ασχοληθεί με το εν λόγω αντικείμενο ως προς τα συστατικά αυτού. Καθίσταται όμως σαφές ότι ο όρος Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ αναφέρεται σε έναν νέο τύπο διοίκησης με τον οποίο εισάγονται στο δημόσιο τομέα οι αξίες και οι οικονομικές αρχές του ιδιωτικού τομέα προς όφελος της δημόσιας ωφέλειας, του δημόσιου συμφέροντος και της σύγχρονης δημοκρατίας.

Αυτό το νέο πρότυπο διοίκησης, σύμφωνα με το μοντέλο του Pollitt, το οποίο επιλέχθηκε να παρουσιαστεί στην παρούσα εργασία, αφού κρίθηκε ότι περιέχει τα περισσότερα από τα στοιχεία που περιγράφουν οι υπόλοιποι συγγραφείς που ασχολήθηκαν ενδελεχώς με το θέμα, μειώνει το κόστος λειτουργίας του κράτους, περιορίζει τους προϋπολογισμούς, προωθεί τη διάσπαση μεγάλων γραφειοκρατικών οργανώσεων σε μικρότερες συμπαγείς οργανώσεις, επικεντρώνεται στην αποτελεσματικότητα, στην οικονομικότητα και στην αποδοτικότητα της δημόσιας διοίκησης, διαχωρίζει τη χάραξη πολιτικής από αυτή της επιχειρησιακής λειτουργίας του κράτους, δίνει έμφαση στην αξία των χρημάτων των φορολογουμένων και θέτει ως πυρήνα της διοικητικής δράσης την ικανοποίηση των αναγκών του πολίτη-πελάτη, αποτελώντας ένα πρότυπο διοίκησης προσανατολισμένο προς αυτόν και εστιασμένο στη λογοδοσία και στη διαφάνεια.

Έμφαση δίνεται στην παρουσίαση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, ήτοι το σύνολο των ψηφιακών πληροφοριών και των διαδικτυακών υπηρεσιών προς τους πολίτες, που αποτελεί μια σημαντική εφαρμογή του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, η οποία προέρχεται από τις αλλαγές που επέβαλε αυτό στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας των δημόσιων φορέων για παροχή βελτιωμένων υπηρεσιών. Η σύγχρονη πραγματικότητα επέβαλε την ενσωμάτωση της πληροφορικής τεχνολογίας στη δημόσια διοίκηση γενικά και στην Επιθεώρηση Εργασίας ειδικότερα.

Ακολουθεί ανάλυση του ελέγχου της διοίκησης, ως διαδικασίας με την οποία πιστοποιείται η τήρηση της νομιμότητας και της κανονικότητας κατά την εφαρμογή μιας δράσης. Πρόκειται για μια πολύ σημαντική διαδικασία, καθότι μέσω αυτής, η δημόσια

διοίκηση, με τις ενέργειές της, επιτυγχάνει τη διασφάλιση του δημόσιου συμφέροντος και διαφυλάσσει την ευμάρεια του κοινωνικού συνόλου. Αναφέρονται οι διάφοροι τύποι ελέγχου και αναλύονται οι έννοιες κακοδιοίκηση και διαφθορά στη δημόσια διοίκηση, καθώς ελλείψει αυτών δεν θα υπήρχε αναγκαιότητα για έλεγχο. Κακοδιοίκηση σημειώνεται όταν ένα δημόσιο όργανο παραλείπει να ενεργεί σύμφωνα με τον κανόνα ή την αρχή που το δεσμεύει, ενώ διαφθορά όταν διαπράττεται κατάχρηση εξουσίας για ιδιωτικό όφελος.

Για την αντιμετώπιση της κακοδιοίκησης και της διαφθοράς απαιτείται η ύπαρξη μονάδων εσωτερικού ελέγχου, αλλά και ελεγκτικών μηχανισμών, όπως η Εθνική Αρχή Διαφάνειας, η Γενική Διεύθυνση του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος, η Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, η Ανεξάρτητη Αρχή «Συνήγορος του Πολίτη» (ΣτΠ) και η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας».

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στο να αναδείξει ότι οι σαφείς επιρροές της ελληνικής δημόσιας διοίκησης από το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ έχουν επιφέρει αλλαγές στη λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών και στη διαδικασία διενέργειας του ελέγχου. Για να αποτυπωθούν με σαφήνεια αυτές οι αλλαγές και να εξεταστούν η αποτελεσματικότητα και η ενίσχυση της αποδοτικότητας του ελέγχου μετά τη μεταρρύθμιση, μέσω της εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, επιλέχθηκε ως μελέτη περίπτωσης το πρώην Σ.ΕΠ.Ε., νυν Επιθεώρηση Εργασίας, ο κυρίαρχος ελεγκτικός μηχανισμός που χρησιμοποιεί η πολιτεία για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Το Σ.ΕΠ.Ε αποτελούσε τον κατεξοχήν ελεγκτικό μηχανισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Ο ρόλος του ήταν ταυτόχρονα συμφιλιοτικός, συμβουλευτικός και καθοδηγητικός με υπηρεσίες σε όλη την επικράτεια. Πρόκειται για ρόλο πολύπλευρο με πολυδιάστατες αρμοδιότητες, δεδομένου ότι μέσω αυτών διασφαλίζεται η εργασιακή ειρήνη στους χώρους εργασίας και εμμέσως αποτρέπεται ο αθέμιτος ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων.

Σκοπός του ήταν να διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα και την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Ιδρύθηκε με τον Ν. 2639/1998, αναδιαρθρώθηκε με τον Ν.3996/2011 και με τον Ν.4622/2019 εντάχθηκε στην κεντρική δημόσια διοίκηση και συγκεκριμένα στη Γενική Γραμματεία Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και μετεξελίχθηκε σε Ανεξάρτητη Αρχή με τον Ν. 4808/2021. Ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης, που αποτελείται από πέντε μέλη, είναι τα όργανα διοίκησης της νέας Αρχής. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους υφίσταται προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία και δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ούτε σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές Αρχές. Έχουν όμως την υποχρέωση να ενημερώνουν την Επιτροπή Θεσμών και

Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στον Κανονισμό της. Από τον Κανονισμό της Βουλής ορίζεται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας έχει λειτουργική ανεξαρτησία και υπόκειται μόνο σε κοινοβουλευτικό έλεγχο. Από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύνανται να υποβάλλονται προτάσεις και να παρέχονται οδηγίες σχετικά με τον στρατηγικό σχεδιασμό για την υλοποίηση της κυβερνητικής πολιτικής σε ζητήματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων του φορέα. Ταυτόχρονα, ο Διοικητής έχει τη δυνατότητα να εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων νομοθετικές διατάξεις για ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας και να τον ενημερώνει κατά περιόδους με συγκεντρωτικά στοιχεία σχετικά με τη δράση της.

Οι υπηρεσίες του πρώην Σ.ΕΠ.Ε. και νυν Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» εντάσσονται σε δύο βασικούς και διακριτούς κλάδους με σαφώς καθορισμένα αντικείμενα και αρμοδιότητες, η Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων (Ε.Ε.Σ.) και η Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (Ε.Α.Υ.Ε.):

α) Η Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων (Ε.Ε.Σ.), μέσω των περιφερειακών διευθύνσεών της και των τοπικών Τμημάτων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων έχει σκοπό την τήρηση της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, σε εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα και ιδιωτικού δικαίου ορισμένου και αορίστου χρόνου στον δημόσιο τομέα. Κύριες αρμοδιότητές της είναι η επιθεώρηση και ο έλεγχος στους χώρους εργασίας, η εξέταση καταγγελιών, η διενέργεια εργατικών διαφορών, η συμβουλευτική υποστήριξη και η κύρωση κανονισμών εργασίας.

β) Η Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (Ε.Α.Υ.Ε.) έχει ως κύρια αρμοδιότητα την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας, στοχεύοντας σε έναν ασφαλέστερο και ποιοτικότερο χώρο εργασίας, στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα.

Μέσα από την άσκηση των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας επιτυγχάνονται σύγκλιση και συνέργεια μεταξύ της δημόσιας διοίκησης και του εργατικού δικαίου, ατομικού και συλλογικού, όσον αφορά την εφαρμογή των κανονισμών που διέπουν τον κόσμο της εργασίας. Αναγκαία σύνδεση, λόγω της διττής φύσης του εργατικού δικαίου, με ενσωματωμένα στοιχεία δημόσιου δικαίου στο ιδιωτικό δίκαιο.

Η ιστορική αναδρομή της πορείας της Επιθεώρησης Εργασίας και η εκτενής αναφορά σε αντίστοιχες υπηρεσίες άλλων Ευρωπαϊκών χωρών, όπως του Βελγίου, της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Δανίας και της Πορτογαλίας κρίθηκαν απαραίτητες προκειμένου να δοθεί πληρέστερη εικόνα και να υπάρξει καλύτερη κατανόηση της λειτουργίας του. Οι χώρες επιλέχθηκαν ως αντιπροσωπευτικές ευρέως διαφορετικών εν γένει συστημάτων δικαίου, εργασιακών σχέσεων και οικονομικών μεγεθών.

Εν συνεχεία παρουσιάζονται εκτενώς ο εκσυγχρονισμός της Επιθεώρησης Εργασίας, αρχής γενομένης από τον εκσυγχρονισμό του Σ.ΕΠ.Ε το 2011, οι μεταρρυθμίσεις καθώς επίσης και οι αντιδράσεις της διοίκησης στις μεταρρυθμίσεις. Μεγάλο μέρος των μεταρρυθμίσεων βασίστηκε στην εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης για τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες και την αποτελεσματικότερη λειτουργία του οργανισμού γενικότερα. Ο εκσυγχρονισμός ξεκίνησε με την εφαρμογή του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ («Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ») και συνεχίστηκε με την υιοθέτηση του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας («Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.») και του Συστήματος Ελέγχου Οδικών Μεταφορών («Σ.Ε.Ο.Μ.»).

Ακολουθεί διεξοδική αναφορά των πολιτικών εργασίας που ακολουθήθηκαν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στηρίχθηκαν στα ηλεκτρονικά εργαλεία της Επιθεώρησης Εργασίας σε συνεργασία με άλλους πολιτειακούς φορείς για την αντιμετώπιση των οικονομικών επιπτώσεων της πανδημίας της νόσου COVID-19.

Μέσω αυτής της αναφοράς αποδεικνύεται έμπρακτα η συνεισφορά της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην αποτελεσματική εφαρμογή των πολιτικών αυτών με γνώμονα αφενός την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων της χώρας, αφετέρου την υποστήριξη των εργοδοτών/επιχειρήσεων που επλήγησαν. Όπως προκύπτει από την παρουσίαση, ενώ η αντιμετώπιση αυτής της εξαιρετικά επείγουσας και απρόβλεπτης ανάγκης ήταν δύσκολη, υποστηρίχθηκε αποτελεσματικά μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Η χρήση του συνετέλεσε τα μέγιστα στην άμεση πληρωμή του επιδόματος ειδικού σκοπού σε χιλιάδες εργαζόμενους, κάτι που θα ήταν αδύνατο να συμβεί αν δεν υπήρχε η ηλεκτρονική καταγραφή του εργατικού δυναμικού της χώρας. Δεν είναι υπερβολικό να λεχθεί ότι το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» καθόρισε όλο το πλαίσιο στήριξης των εργαζομένων και εμπράκτως απέδειξε τη χρησιμότητα της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.

Για να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα για τις αλλαγές που έχει επιφέρει η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας πραγματοποιήθηκε ποιοτική και ποσοτική έρευνα. Οι έρευνες διεξήχθησαν το έτος 2022, περίοδο κατά την οποία έλαβαν χώρα οι απαραίτητες ενέργειες για την πλήρη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας ως Ανεξάρτητης Αρχής. Η ποιοτική έρευνα διεξήχθη σε πέντε (5) επιτελικά στελέχη, που ηγήθηκαν του Σ.ΕΠ.Ε. από το 2009 έως και το 2022, περίοδος που εφαρμόστηκε η μεταρρύθμιση, και η ποσοτική στους υπαλλήλους που υπηρετούν στον οργανισμό και κλήθηκαν να εφαρμόσουν τις αλλαγές. Με την ποιοτική έρευνα διερευνώνται και καταγράφονται οι λόγοι για τους οποίους οι ιθύνοντες υιοθέτησαν τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ. Αντίστοιχα, με την ποσοτική έρευνα αναζητούνται οι αλλαγές που

επήλθαν σε επίπεδο λειτουργίας του οργανισμού και οι επιπτώσεις αυτών στην καθημερινότητα των Επιθεωρητών Εργασίας.

Η παράλληλη διεξαγωγή της ποιοτικής και της ποσοτικής έρευνας κρίθηκε απαραίτητη γιατί θεωρήθηκε ότι θα επιφέρει ασφαλή και αντικειμενικά αποτελέσματα, εφόσον θα καταγραφούν οι απόψεις τόσο των επικεφαλής του οργανισμού που λαμβάνουν τις αποφάσεις και χαράζουν την πορεία του οργανισμού όσο και των διοικητικών στελεχών που τις εκτελούν.

Ένα από τα σημαντικότερα συμπεράσματα που προέκυψε από την ποιοτική έρευνα είναι η αξιοσημείωτη συνεισφορά της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη μείωση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών του οργανισμού. Μέσω της ανάρτησης των διοικητικών πράξεων στον προσωπικό λογαριασμό του εργοδότη και της παράλληλης αποστολής ειδοποίησης στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, καταργώντας την έως τότε αποκλειστική αποστολή είτε με συστημένη επιστολή είτε με επίδοση από δικαστικό επιμελητή, πρώτον εξασφαλίστηκε πολύτιμος διοικητικός χρόνος για ελεγκτική δράση και, δεύτερον, εξοικονομήθηκαν σημαντικοί οικονομικοί πόροι. Με αυτή την ενέργεια διασφαλίζεται η αποδοτικότητα του οργανισμού, αφού ο καθορισμένος στόχος που είναι η επίδοση της διοικητικής πράξης επιτυγχάνεται με τα λιγότερα μέσα και ταυτόχρονα εξασφαλίζεται διοικητικός χρόνος, ο οποίος αποτελεί το μέγιστο δυνατό όφελος σε αυτή την περίπτωση.

Αντίστοιχα, ένα από τα σημαντικότερα συμπεράσματα της ποιοτικής έρευνας είναι η ελλιπής εκπαίδευση του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας πριν από την εφαρμογή οποιαδήποτε μεταρρύθμισης. Συγκεκριμένα, η εκπαίδευση του προσωπικού για την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων ήταν και εξακολουθεί να είναι σχεδόν ανύπαρκτη, παρόλο που η εκπαίδευση των υπαλλήλων σχετικά με τις νέες διαδικασίες, τις τεχνολογίες και τις βέλτιστες πρακτικές που απαιτούνται για την αποτελεσματική λειτουργία του νέου δημόσιου τομέα είναι ζωτικής σημασίας. Με την εκπαίδευση το προσωπικό αποκτά τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες προκειμένου να προσαρμοστεί στις αλλαγές και να συνεισφέρει στην επίτευξη των στόχων του. Σε αντίθετη περίπτωση, ενδέχεται να προκύψουν αντιδράσεις, καθώς οι εργαζόμενοι απαιτείται να αφιερώσουν πολύ χρόνο για να εξοικειωθούν με τις αναγκαίες διαδικασίες και πρακτικές. Πράγματι, η ανεπαρκής εκπαίδευση οδήγησε σε πραγματικά προβλήματα επιβάρυνσης κατά το διάστημα της προσαρμογής και μέχρι την εξοικείωσή των υπαλλήλων κυρίως με τη χρήση του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι του οργανισμού έχουν κάθε λόγο να ζητούν να ενημερώνονται για τις αλλαγές και τις νέες δυνατότητες των πληροφοριακών συστημάτων, αφού χωρίς κατάλληλη εκπαίδευση, η αποτελεσματική εφαρμογή αυτών είναι σχεδόν ανέφικτη.

Τέλος η SWOT ανάλυση αποτυπώνει τη σημερινή κατάσταση της Επιθεώρησης Εργασίας και μελετά τα δυνατά (strengths) και αδύνατα (weaknesses) σημεία της, καθώς και τις ευκαιρίες (opportunities) και απειλές (threats) που καλείται να αντιμετωπίσει. Η διεξαγωγή της βοήθησε στο να αποτυπωθεί το «πού βρίσκεται ο οργανισμός σήμερα» ώστε να καταγραφούν ασφαλή συμπεράσματα και να διατυπωθούν οι τελικές προτάσεις για τη μελλοντική του πορεία.

Μεταξύ άλλων στα αδύνατα σημεία και σε αυτά που χρήζουν άμεσων βελτιώσεων ανήκουν η υποστελέχωση των υπηρεσιών, η έλλειψη διαρκούς εκπαίδευσης, η έλλειψη νομικής θωράκισης, η μη πραγματοποίηση σεμιναρίων εστιασμένων στον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, στην εργατική νομοθεσία, στον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς, καθώς επίσης και η έλλειψη οριζόντιου και κάθετου συντονισμού μεταξύ των υπηρεσιών, η απουσία ποιοτικών και ποσοτικών δεικτών για την αποτίμηση του έργου των Επιθεωρητών Εργασίας με ένα αντικειμενικό σύστημα μοριοδότησης, αλλά και η πολυνομία, η έλλειψη κωδικοποίησης της εργατικής νομοθεσίας, το πλήθος νομικών κειμένων και ο βαθμός συμπλήρωσής τους με εφαρμοστικές διατάξεις.

Στις μέρες μας κρίνεται πιο επιτακτικό από ποτέ να βελτιωθούν τα ανωτέρω αδύνατα σημεία, να γίνουν πράξη και να μην παραμείνουν στο επίπεδο των ευχών και των παραινήσεων οι καλές προθέσεις και οι ειλικρινείς προσπάθειες για την επίτευξη πραγματικών μεταβολών στη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας ως Ανεξάρτητης Αρχής. Απαιτείται η Επιθεώρηση Εργασίας να καταστεί ένας σύγχρονος αποτελεσματικός ελεγκτικός μηχανισμός, αποτελώντας σημαντικό οικονομικό και κοινωνικό παράγοντα σταθερότητας, που με το έργο του θα φροντίζει να κρατηθεί η ελληνική οικονομία ζωντανή με απώτερο στόχο τη διαφύλαξη της κοινωνικής συνοχής, του δημοσίου συμφέροντος και της σύγχρονης δημοκρατίας.

Ευχαριστίες

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. Επίσης, ευχαριστώ θερμά τους καθηγητές μου κύριο Δημήτριο Στράνη και κυρία Ευαγγελία Μπάλτα, που αποτέλεσαν μέλη της τριμελούς επιτροπής αξιολόγησης της διδακτορικής μου διατριβής και με βοήθησαν με την πολύτιμη καθοδήγηση, την εποικοδομητική κριτική, την ηθική υποστήριξη και την επιστημονική τους συνδρομή στις δυσκολίες της έρευνας.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους πρώην Ειδικούς Γραμματείς του Σ.ΕΠ.Ε κυρίους Μιχαήλ Χάλαρη, Αθανάσιο Ηλιόπουλο, Παναγιώτη Κορφιάτη, Κωνσταντίνο Πανταζή, Απόστολο Καψάλη και τον Γενικό Διευθυντή της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας κύριο Χαράλαμπο Βούρτση για τον χρόνο που μου αφιέρωσαν και τη συνέντευξη που μου παραχώρησαν για την πραγματοποίηση της ποιοτικής έρευνας.

Επίσης, ένα μεγάλο ευχαριστώ στους συναδέλφους μου στην Επιθεώρηση Εργασίας που με μεγάλη προθυμία συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο της ποσοτικής έρευνας και στους συναδέλφους μου στο Τμήμα Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αθηνών.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς τους γονείς μου και ιδιαίτερα προς τον σύζυγό μου Θοδωρή, που υπήρξε το στήριγμά μου και ο αρωγός μου σε όλη αυτή την προσπάθεια.

Στα παιδιά μου Βαλέρια και Εβελίνα αφιερώνω το παρόν με όλη μου την αγάπη.

Συντομογραφίες

IMI	Internal Market Information
Α.Ε.Π	Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν
Α.Π.Δ.	Αναλυτική Περιοδική Δήλωση
Σ.τ.Π.	Ανεξάρτητη Αρχή «Συνήγορος του Πολίτη»
Α.Α.Δ.Ε.	Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων
Α.Δ.Α.	Αριθμός Διαδικτυακής Ανάρτησης
Γ.Δ.Δ.Ε.	Γενική Διεύθυνση Δημοσιονομικών Ελέγχων
Γ.Δ.Σ.Δ.Ο.Ε.	Γενική Διεύθυνση του Σώματος Δίωξης Οικονομικής Εγκλήματος
Γ.Γ.Ν.Γ.	Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς
Γ.Λ.Κ.	Γενικό Λογιστήριο του Κράτους
ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.	Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων
ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.	Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών
Δ.Ε.Η.	Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού
Δ.Ν.Τ. ή IMF	Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
Δ.Ο.Α.	Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας
Ε.Α.Δ.	Εθνική Αρχή Διαφάνειας
Ε.Ι.Ε.Α.Δ.	Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού
Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.	Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Ε.Τ.Β.Α.	Ελληνική Τράπεζα Βιομηχανικής Ανάπτυξης
Ε.Δ.Ε.Τ.	Ελληνικό Δίκτυο Έρευνας και Τεχνολογίας
Ε.Α.Υ.Ε.	Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία
Ε.Ε.Σ.	Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων
Ε.Μ.Ε.	Ετήσιες Μονάδες Εργασίας
Eurostat	Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Κ.Τ.	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
Η.Π.Α.	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
ΚΕ.Π.Ε.Κ.	Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου
Κ.Ε.Π.	Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών
Κ.Π.Α.	Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης
Κ.Υ.Α.	Κοινή Υπουργική Απόφαση

Κ.Δ. Διαδ.	Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας
Κ.Ε.Δ.Ε.	Κώδικας Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων
Μ.Ε.Ε	Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου
Ν.Δ.Μ.	Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
Ο.Ν.Ε.	Οικονομική Νομισματική Ένωση
Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.	Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
Ο.Τ.Ε.	Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών της Ελλάδος
Ο.Α.Σ.Α.	Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών Αθήνας
Ο.Ε.Ε.	Οργανισμός Εργατικής Εστίας
Ο.Ε.Κ.	Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας
Ο.Λ.Π.	Οργανισμός Λιμένος Πειραιά
Ο.Ο.Σ.Α.	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
Ο.Π.Α.Π.	Οργανισμός Προγνωστικών Αγώνων Ποδοσφαίρου
Ο.Τ.Α.	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ	Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»
Π.Ε.Π	Πράξη Επιβολής Προστίμου
Π.Ν.Π.	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
Σ.Ε.Κ.	Συντονιστικό Επιχειρησιακό Κέντρο
Σ.Ε.Ο.Μ.	Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών
Σ.ΕΠ.Ε.	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΑΠ.Κ.Ο.	Τομέας Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας
Υ.Π.Π.Α.	Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών
ΥΠ.Ο.Α.Δ.Η.Ε.	Υπηρεσία Οικονομικής Αστυνομίας και Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος
Υ.Α.	Υπουργική Απόφαση

Κεφάλαιο 1

Το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ

1. Εισαγωγή

Το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ¹, που αποτελεί ένα από τα βασικά μέρη της παρούσας διατριβής, παρουσιάζεται αναλυτικά και διεξοδικά στο παρόν κεφάλαιο. Για να δοθεί απάντηση στο ερώτημα πώς ο έλεγχος της διοίκησης επηρεάζεται από τις αρχές του, κρίθηκε σκόπιμο να παρουσιαστεί ο λόγος που οδήγησε την εισαγωγή των αξιών και των οικονομικών αρχών του ιδιωτικού τομέα στον δημόσιο τομέα και ο τρόπος που αυτές οι αρχές εφαρμόστηκαν από τις ανά τον κόσμο κυβερνήσεις, περί τα τέλη του 1970 με 1980, προκειμένου να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις ανάγκες της εποχής τους και να παραχθεί έργο υψηλότερης ποιότητας.

Μέσω της ανασκόπησης της βιβλιογραφίας στους τομείς των μεταρρυθμίσεων της δημόσιας διοίκησης παρουσιάζονται και αποσαφηνίζονται κάποιες έννοιες που συγχέονται μεταξύ τους, όπως διοίκηση, δημόσια διοίκηση, κράτος, κυβέρνηση, μάνατζμεντ, δημόσιο μάνατζμεντ και νέο δημόσιο μάνατζμεντ. Επίσης, προσδιορίζονται η έννοια των μεταρρυθμίσεων της δημόσιας διοίκησης, οι στόχοι και οι αιτίες που καθιστούν επιτακτική την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων, οι θεωρίες της δημόσιας διοίκησης γενικά, η ανάδειξη του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, η φιλοσοφία και οι θεωρίες που έχουν τη μεγαλύτερη επιρροή στη διαμόρφωσή του, η εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων, η αξιολόγηση της δημόσιας διαχείρισης των μεταρρυθμίσεων και οι αναδυόμενες επικρίσεις σχετικά με αυτό.

Η ανάλυση των οχτώ στοιχείων του, όπως περιγράφονται από τον Pollit, και η παρουσίαση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, μιας σημαντικής εφαρμογής του, που προέρχεται από τις αλλαγές που επέβαλε αυτό στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας των δημόσιων φορέων για παροχή βελτιωμένων υπηρεσιών συνεισφέρουν στη δημιουργία πλήρους και σαφούς εικόνας για το τι είναι τελικά το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ.

2. Η ανάλυση των σχετικών με το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ εννοιών

Έχει παρατηρηθεί ότι αρκετές φορές οι όροι διοίκηση, δημόσια διοίκηση, μάνατζμεντ, δημόσιο μάνατζμεντ και Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ, κράτος και κυβέρνηση συγχέονται μεταξύ τους και χρησιμοποιούνται ο ένας στη θέση του άλλου. Για να γίνει δυνατή η ένταξη της

¹Βλ. C. Hood & G. Peters, «The Middle Aging of New Public Management: Into the Age of Paradox?», Journal of Public Administration Research and Theory, Volume 14, Issue 3, Oxford University Press, 2004, σελ. 267–282.

ερμηνευτικής μας απόπειρας σε ένα πιο δομημένο πλαίσιο και να είναι σαφές πού ακριβώς αναφερόμαστε κρίνεται αναγκαίο αρχικά να αποσαφηνιστούν οι προαναφερόμενες έννοιες μέσω της θεωρητικής προσέγγισης.

2.1. Οι έννοιες Διοίκηση και Δημόσια Διοίκηση

Η διοίκηση ορίζεται ως η λειτουργία του «διοικείν», δηλαδή η λειτουργία με την οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή ενός προγράμματος δράσης, σύμφωνα με ορισμένες αρχές διατυπωμένες εκ των προτέρων². Προπορεύεται, μάλιστα, ιστορικά κάθε άλλης εκδήλωσης της πολιτειακής λειτουργίας. Ίσως να υπήρξε πολιτεία άνευ νόμων και δικαστών, αλλά όχι χωρίς διοίκηση, επειδή η διοίκηση προσθέτει περιεχόμενο στην ύπαρξη της πολιτείας³.

Με τον όρο δημόσια διοίκηση⁴ εννοείται η δράση του κράτους εντός του πλαισίου της έννομης τάξης⁵, για την πραγμάτωση των σκοπών αυτού, η οποία δεν είναι άσκηση ούτε νομοθετικού ούτε δικαστικού έργου⁶. Πρόκειται για έναν όρο που συνεχώς μεταβάλλεται σύμφωνα με τις υφιστάμενες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες, και πρέπει και οφείλει να προσαρμόζεται στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες για διοικητική μεταρρύθμιση⁷. Σε αυτή αναφέρεται το διοικητικό και γενικότερα το δημόσιο δίκαιο, είναι η διοίκηση του κράτους, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και των άλλων δημόσιων οργανισμών⁸. Σύμφωνα με τον Μπαμπαλιούτα, είναι μέσο άσκησης της πολιτικής εξουσίας και συγχρόνως, ως δυναμική λειτουργία, είναι ο απαραίτητος εκείνος μηχανισμός, ο οποίος «συνδράμει» τον πολίτη, ώστε να μπορέσει να απολαύσει τα πάσης φύσεως αγαθά τα οποία

²Βλ. *B.N. Κέφης*, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ: Βασικές Αρχές για Σύγχρονες Οικονομικές Μονάδες», εκδ. Κριτική, Αθήνα, 2005, σελ. 48.

Η διοίκηση δεν είναι μια αφηρημένη έννοια. Χαρακτηρίζεται από τη στοχοθεσία, τη δράση, την πρακτική, το αποτέλεσμα. Όλα αυτά ενοποιημένα και καταλλήλως συνδυασμένα αποτελούν τις λειτουργίες της.

³Βλ. *Μ. Βενετσανοπούλου*, «Κακοδιοίκηση και Διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση - Ελεγκτικοί Μηχανισμοί», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2014, σελ. 25.

⁴Βλ. *Βλ. Δ. Κόρσου*, «Διοικητικό Δίκαιο: Γενικό Μέρος», τέταρτη έκδοση, Ενημερωμένη-Συμπληρωμένη από Μ.Ε. Κόρσου-Παναγοπούλου, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013, σελ. 3.

⁵Βλ. *Ε.Π. Σπηλιωτόπουλος*, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», β' έκδ., Νομικά εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήναι-Κομοτηνή, 1981, σελ. 17.

Για την έννοια του κράτους: «Το Κράτος (εν στενή έννοια) συνιστά νομικόν πρόσωπον αποτελούμενον εκ των υπό του Συντάγματος και των λοιπών κανόνων δικαίου προβλεπομένων διοικητικών οργάνων και των σχετικών εξηρητημένων 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 έννοια,) το κράτος είναι και υποκείμενον δικαιωμάτων και υποχρεώσεων περιουσιακής φύσεως».

⁶Βλ. *Ο. Mayer*, «Deutsches Verwaltungsrecht», 1^{ος} Τόμος, έκδ. Duncker & Humblot, 1924, σελ. 7.

⁷Βλ. *Α. Μπαμπαλιούτα*, «Το Σύγχρονο Θεσμικό Πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Β', Β' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 1.

⁸Βλ. *Π.Δ. Λαγτόγλου*, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος α', Εκδότης Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 1977, σελ. 21.

του παρέχει το Κράτος⁹.

Ο σκοπός αυτής θα πρέπει να είναι η θεραπεία των υποθέσεων του κράτους, των δημόσιων υποθέσεων και κατ' επέκταση η ανάπτυξη των κοινωνικών, οικονομικών και διοικητικών δομών της χώρας¹⁰, η διασφάλιση και εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος ανάλογα με το περιεχόμενο αυτού κατά εποχές, ιστορικές συγκυρίες, κοινωνικές συνθήκες, η εφαρμογή του δικαίου σε συγκεκριμένες περιστάσεις με ανάλογα μέτρα δημόσιας πολιτικής, καθώς επίσης και η εξυπηρέτηση αξιών, όπως αυτές της νομιμότητας, της ακεραιότητας και της διαφάνειας.

Κίνητρό 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 Δικαίου¹¹.

Η έννοια της δημόσιας διοίκησης συναντάται επίσης σε πολλά αρχαία κείμενα, όπως στα «Πολιτικά» του Αριστοτέλη και στην «Πολιτεία» και στους «Νόμους» του Πλάτωνα, στα οποία και γίνεται αντιληπτή η ορθολογική διαχείριση του δημόσιου τομέα¹² και προβάλλεται το «κοινό καλό».

Κατά τους νεότερους χρόνους, η δημόσια διοίκηση θεμελιώθηκε στην Ελλάδα με την ίδρυση του ελληνικού κράτους, στα πρότυπα της γραφειοκρατικής οργάνωσης, της συγκεντρωτικής και ιεραρχικής διάρθρωσης του 19ου αιώνα. Πορεύεται δε έχοντας ως βάση τις αρχές της «διοικητικής επιστήμης», οι οποίες αναφέρονται σε έναν αυτοτελή, αυτόνομο και αναγνωρισμένο επιστημονικό κλάδο, από τον οποίο καθορίζονται οι αρχές και οι μέθοδοι με τις οποίες δομούνται, οργανώνονται, στελεχώνονται και λειτουργούν οι οργανισμοί στον ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό χώρο.

Η δημόσια διοίκηση από λειτουργική άποψη αποβλέπει στη διεύθυνση των κοινών και αντιστοιχεί στην εκτελεστική λειτουργία της Πολιτείας,¹³ την ανάπτυξη δηλαδή της δραστηριότητας που εκδηλώνεται με νομικές πράξεις και υλικές ενέργειες, εφαρμόζοντας την αρχή της νομιμότητας. Η δημόσια διοίκηση, υπό αυτή την έννοια, έχει ως βασικό μέσο δράσης της τη διοικητική πράξη.¹⁴ Η διοικητική πράξη αποτελεί μία από τις πλέον κομβικές έννοιες

⁹Βλ. *Α.Π. Μπαμπαλιούτας*, «Το Σύγχρονο Θεσμικό Πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2007, σελ. 18.

¹⁰Βλ. *Α.Π. Μπαμπαλιούτας*, «Το Σύγχρονο Θεσμικό Πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Β', ό.π., σελ. 1.

¹¹Βλ. *Α. Π. Μπαμπαλιούτας*, «Το Σύγχρονο...», Τόμος Β', ό.π., σελ. 8.

¹²Βλ. *Μ. Βενετσανοπούλου & Ε. Δόξας*, «Σημειώσεις στο Μάθημα: Ιστορία της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης», Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης, Αθήνα, 1997.

¹³Βλ. *Σ.Ν. Κτιστάκη*, «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2015, σελ. 22.

¹⁴Βλ. *Α. Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά*, «Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου: Εισαγωγή-Θεμελιώδεις Έννοιες», β' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013, σελ. 55.

του διοικητικού δικαίου αφού με αυτή θεσπίζονται δικαιώματα και επιβάλλονται υποχρεώσεις, μέσω των οποίων υλοποιείται ο σημαντικός ρόλος της διοίκησης¹⁵. Στη θεωρία, ο συγκεκριμένος όρος απαντάται 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 μπορεί να νοηθεί μόνο ως «εκτελεστή» και «μονομερής» νομική ενέργεια της διοίκησης.

Σύμφωνα άλλωστε με την παράγραφο 2 του άρθρου 26 του Συντάγματος¹⁶, 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 την Κυβέρνηση, και υπονοούνται πάντα τα λοιπά «διοικητικά όργανα», δηλαδή τα ασκούντα δημόσια εξουσία όργανα. Με τον όρο Κυβέρνηση προσδιορίζονται γενικά τα άτομα και τα θεσμικά όργανα που ασκούν την πολιτική εξουσία στο κράτος, σε μια δεδομένη στιγμή. Στις δημοκρατίες τα κράτη υπηρετούνται από μια διαδοχή διαφορετικών κυβερνήσεων¹⁷.

Αντίθετα, στη δημόσια διοίκηση δεν ανήκουν η Βουλή, που ασκεί από κοινού με τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας τη νομοθετική λειτουργία, καθώς και τα δικαστήρια που ασκούν τη δικαστική λειτουργία¹⁸. Η διάκριση αυτή των λειτουργιών, που προβλέπεται από το άρθρο 26 του Συντάγματος, στην πράξη δεν εφαρμόζεται κατά τρόπο απόλυτο, αλλά οι λειτουργίες αυτές διασταυρώνονται και σχετικοποιούνται¹⁹.

Επίσης, η οργάνωση της δημόσιας διοίκησης συνδέεται στενά με την έννοια της δημόσιας υπηρεσίας²⁰, η οποία μπορεί να έχει είτε οργανικό περιεχόμενο²¹, όταν ενδιαφέρει το όργανο που την ασκεί, είτε λειτουργικό-ουσιαστικό, όταν ενδιαφέρει η δραστηριότητα. Η

¹⁵Βλ. Δ. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010, σελ. 166-167.

¹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 120, της 27ης Ιουνίου 2008, Σύνταγμα της Ελλάδας, όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, άρθρο 26, παρ. 2, σελ. 2186.

¹⁷Βλ. OECD, «Greece: Review of the Central Administration, OECD Public Governance Reviews», Organization for Economic Co-operation and Development Publishing, Paris, 2011.

¹⁸Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλος, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», ό.π., σελ. 15.

¹⁹Βλ. Γ.Μ. Παπαχατζής, «Σύστημα του Ισχύοντος στην Ελλάδα Διοικητικού Δικαίου», στ' εκδ., εκδ. Ιδιωτική, Αθήναι, 1983, σελ. 83, επ.

²⁰Βλ. Σ.Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη...», ό.π., σελ. 25: Η παροχή κάποιας μορφής δημόσιας υπηρεσίας συναντάται σε κάθε οργανωμένη κοινωνία ενώ ήταν γνωστή ακόμα και στους πολιτισμούς της Μεσοποταμίας, της Αιγύπτου και του Ισραήλ. Απαντάται ακόμα και στη Ρώμη, μέσα από την καθιέρωση των εννοιών «utilitas communis» και «utilitas publica», καθώς και την εποχή του Μεσαίωνα, όταν οι φεοδάρχες, προκειμένου να στηρίξουν την εξουσία τους, ασχολήθηκαν με την παροχή υπηρεσιών που απέβλεπαν το κοινό καλό.

²¹Βλ. Μ.Α. Στασινόπουλος, «Μαθήματα Διοικητικού Δικαίου», εκδ. Ανατύπωσις, Αθήνα, 1976, σελ. 58, επ.

έννοια της δημόσιας υπηρεσίας όπως τη γνωρίζουμε σήμερα αναπτύχθηκε από την ομώνυμη σχολή (servicerepublic) του Bordeaux, μόλις στις αρχές του 20ού αιώνα²².

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 και με τον όρο κράτος εννοείται το σύνολο διαρκών θεσμών μέσα από τους οποίους κατανέμεται η πολιτική εξουσία. Πρόκειται δηλαδή για ένα τεχνικό μέσο, διά του οποίου η δημόσια διοίκηση επιδιώκει να πραγματοποιήσει τους σκοπούς της.

Παράλληλα, η λειτουργική έννοια της δημόσιας υπηρεσίας αφορά τη δραστηριότητα των δημόσιων νομικών προσώπων που αποσκοπούν στην παροχή αγαθών ή υπηρεσιών προς τους διοικούμενους με σκοπό την ικανοποίηση ορισμένων βασικών αναγκών, όπως υγεία, εκπαίδευση, συγκοινωνία.

Η έννοια της δημόσιας διοίκησης συνδέεται στενά και με την έννοια του δημόσιου τομέα, ενώ διαφοροποιείται από τις έννοια της δημόσιας υπηρεσίας. Συγκεκριμένα, ο δημόσιος τομέας είναι χώρος ευρύτερος του χώρου της δημόσιας διοίκησης. Στον χώρο αυτόν περιλαμβάνονται όχι μόνο οι ανήκουσες στο νομικό πρόσωπο του κράτους δημόσιες υπηρεσίες και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, αλλά, επιπροσθέτως, και τα αμέσως ή εμμέσως εξαρτώμενα ή επιχορηγούμενα ή εποπτευόμενα από το κράτος νομικά πρόσωπα, ασχέτως δε αν αυτά είναι δημοσίου δικαίου, ιδιωτικού δικαίου ή (εντέλει) μεικτού δικαίου (διφυδούς χαρακτήρα). Τα νομικά αυτά πρόσωπα, μαζί με τα πρόσωπα του στενού δημόσιου τομέα, απαρτίζουν τον λεγόμενο ευρύτερο δημόσιο τομέα²³ ή και απλώς τον δημόσιο τομέα, ο οποίος χρησιμοποιείται σε αντιδιαστολή προς τον ιδιωτικό τομέα στον οποίο περιλαμβάνονται όλες οι ιδιωτικές επιχειρήσεις που διέπονται από τους νόμους της ελεύθερης αγοράς.

Είναι προφανές ότι η προαγωγή του δημόσιου συμφέροντος εξαρτάται άμεσα από την αποτελεσματικότητα του δημόσιου τομέα. Ο δημόσιος τομέας θεωρείται αποτελεσματικός όταν: α) αυξάνεται η παραγωγικότητά του και ανεβαίνει το επίπεδο της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης της χώρας, β) ο πολίτης είναι ικανοποιημένος από τις υπηρεσίες που του παρέχονται και γ) επιτυγχάνεται η καλύτερη εξυπηρέτηση με το λιγότερο δυνατό κόστος.

Για να επιτευχθεί και να προστατευθεί εν γένει το δημόσιο συμφέρον, αλλά και το συμφέρον των διοικουμένων, απαιτείται η επιλογή του ιδανικού διοικητικού συστήματος²⁴,

²²Βλ. Σ.Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη...», ό.π., σελ. 25.

²³Βλ. Δ.Ι. Κόρσος, «Διοικητικό Δίκαιο...», ό.π., σελ. 12.

²⁴Βλ. Θ. Παναγόπουλος, «Συστήματα Διοικητικής Οργάνωσης στην Χώρα μας», Ε.Δ.Δ.Δ., Αθήνα, 1998, σελ. 113, επ.

κανένα εκ των οποίων δεν εφαρμόζεται με τρόπο απόλυτο. Κανένα στην εφαρμογή του δεν είναι αμιγές²⁵, δεδομένου ότι εκεί που επικρατεί ένα διοικητικό σύστημα απαντώνται στοιχεία εφαρμογής και του άλλου συστήματος²⁶.

Σύμφωνα με τον Παναγόπουλο, τα συστήματα οργάνωσης της δημόσιας διοίκησης διακρίνονται στις ακόλουθες μορφές²⁷:

α) Το σύστημα της συγκέντρωσης υπό ευρεία έννοια, το οποίο διακρίνεται επιμέρους στο σύστημα της συγκέντρωσης υπό στενή έννοια και στο σύστημα της αποκέντρωσης²⁸, και

β) Το σύστημα της αποσυγκέντρωσης.

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

2.2. Οι έννοιες Μάνατζμεντ, Δημόσιο Μάνατζμεντ και Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ

Στην ιστορική εξέλιξη της διοικητικής σκέψης, ο όρος μάνατζμεντ²⁹ και οι συστατικές του λειτουργίες έχουν προκαλέσει ποικίλες και ιδιαίτερα ενδιαφέρουσες αναλύσεις³⁰.

Στη βιβλιογραφία απαντώνται διάφοροι ορισμοί για το μάνατζμεντ. Σε έναν από αυτούς αναφέρεται 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 υποθέσεών τους³¹. Η διοίκηση ως έννοια δεν είναι αφηρημένη, δεδομένου ότι χαρακτηρίζεται από τη στοχοθεσία, τη δράση, την πρακτική και το

²⁵Βλ. Γ.Μ. Παπαχατζής, «Σύστημα...», ό.π., σελ. 266.

²⁶Βλ. Ε. Μπέσιλα-Βήκα, «Το Συνταγματικό Πλαίσιο του Θεσμού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης», εκδ. Αφοί Π. Σάκκουλα, Αθήνα, 1995, σελ. 19.

²⁷Βλ. Θ. Παναγόπουλος, «Συστήματα...», ό.π., σελ. 113 επ.

²⁸Με το άρθρο 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 περισσότερον προσιτή εις τους πολίτας και να λύονται τα αφορώντα την διοίκησιν ζητήματα το ταχύτερον και επί τη βάσει αμεσωτέρας αντιλήψεως των αφορμών αυτήν συνθηκών. Αι κεντρικάι 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. Η παρ. 1, του άρθρου 91 του Συντάγματος 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 ν. 3200/1955 «Περί διοικητικής αποκεντρώσεως». Ο νόμος αυτός καθιέρωσε οριστικά τον νομό ως την κύρια διοικητική διαίρεση της Επικράτειας, με σκοπό τη διαχείριση των οικονομικών για τη νομαρχιακή ανάπτυξη και υπήρξε η βάση του θεσμού της διοικητικής αποκέντρωσης στη χώρα μας.

²⁹Βλ. Β.Ν. Κέφης, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ...», ό.π., σελ. 48-50.

Οι οκτώ βασικές λειτουργίες του management είναι οι κάτωθι: Προγραμματισμός, Οργάνωση, Στελέχωση, Ηγεσία, Συντονισμός, Αναφορά, Προϋπολογισμός και Έλεγχος.

³⁰Βλ. Ν. Μιχαλόπουλος, «Από τη Δημόσια Γραφειοκρατία στο Δημόσιο Management», εκδ. Παπαζήσης, Αθήνα, 2003, σελ. 55.

³¹Βλ. Ε. Μπέσιλα-Βήκα, «Αντί Προλόγου», στο Β.Ν. Κέφης, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ: Βασικές Αρχές για Σύγχρονες Οικονομικές Μονάδες», εκδ. Κριτική, Αθήνα, 2005, σελ. 17.

αποτελεσμα. Σε έναν άλλο υποστηρίζεται ότι το μάνατζμεντ είναι η διαδικασία επίτευξης κοινών στόχων μέσω της αгаστής και ορθολογικής συνεργασίας ανθρώπινων και υλικών πόρων. Πρόκειται για μια πνευματική-διανοητική εργασία, όπως η σκέψη, η διαίσθηση, η συναισθηματική νοημοσύνη, η οποία επιτελείται από ανθρώπους μέσα σε έναν οργανισμό. Υπό ένα άλλο πρίσμα, το μάνατζμεντ ορίζεται ως ο τρόπος συστηματοποίησης της εργασίας από άτομα που έχουν σκοπό τη βελτιστοποίηση των παραγόμενων αποτελεσμάτων. Για πολλά στελέχη, σε διεθνές επίπεδο, μάνατζμεντ είναι η πραγματοποίηση στόχων με την εναρμόνιση των προσπαθειών μιας ομάδας ατόμων. Ο ορισμός αυτός δίνει έμφαση στον καθοδηγητικό ρόλο της διοίκησης για την πραγματοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί. Τέλος, το μάνατζμεντ θεωρείται η διαδικασία βελτιστοποίησης της επιλογής και πραγματοποίησης των στόχων στη βάση ενός πολυεπίπεδου ιεραρχικού συστήματος επικοινωνίας, το οποίο καθορίζει και ελέγχει όλες τις δραστηριότητες των εργαζομένων³².

Το μάνατζμεντ δεν εφαρμόζεται μόνο στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, καθότι οι βασικές του αρχές αποτελούν, κυρίως τα τελευταία χρόνια, αντικείμενο μελέτης και εφαρμογής των επιχειρήσεων και οργανισμών του δημοσίου³³. Η δεκαετία του 1970, περίοδος κατά την οποία ξεκίνησαν η συρρίκνωση και η αποδυνάμωση του δημόσιου τομέα, καθώς και η δυνατότητα του κράτους να συμμετέχει θεσμικά στη διαμόρφωση και στη διεύθυνση της παγκόσμιας οικονομίας, συνιστά την αφετηρία εξέλιξης του δημόσιου μάνατζμεντ. Από εκείνη την περίοδο, παρατηρείται μια ραγδαία μετάβαση από τη δημόσια διοίκηση στο δημόσιο μάνατζμεντ. Στην πράξη η μεταξύ τους διάκριση δεν είναι πάντα ευδιάκριτη και οι δύο αυτοί όροι χρησιμοποιούνται εναλλακτικά³⁴. Ο βασικός προσανατολισμός του δημόσιου μάνατζμεντ είναι ότι η δημόσια διοίκηση, προκειμένου να εστιάσει στην αποτελεσματικότητα, πρέπει να ακολουθεί την ορθή εφαρμογή των γενικών παραδεδεγμένων αρχών του επιχειρηματικού μάνατζμεντ, ξεφεύγοντας οριστικά από το παλαιό γραφειοκρατικό και καθόλου ευέλικτο μοντέλο της δημόσιας διοίκησης.

Ο όρος δημόσιο μάνατζμεντ «αναφέρεται τόσο στη θέση όσο και στη φύση της διαχείρισης μιας δραστηριότητας»³⁵. Πρόκειται για τη μέγιστη αξιοποίηση των πόρων που διαθέτει το κράτος προς τα επιθυμητά αποτελέσματα, τόσο σε μακροοικονομικό όσο και σε

³²Βλ. *B. N. Κέφης*, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ...», ό.π., σελ. 42-43.

³³Βλ. *B. N. Κέφης*, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ...», ό.π., σελ. 41.

³⁴Βλ. *A. Βασιλάκη*, «Ο ρόλος του Δημοσίου Μάνατζμεντ στις Διαρθρωτικές Αλλαγές στο Δημόσιο Τομέα», στο *A. Μακρυδημήτρη*, κ.ά. (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το «Μνημόνιο» Εποχή», 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015, σελ. 307-318.

³⁵Βλ. *J. Boston, J. Martin, J. Pallot & P. Walsh*, «Public Management: The New Zealand Model», εκδ. Oxford University Press, Auckland, 1996, σελ. 8.

μικροοικονομικό επίπεδο του δημόσιου τομέα, χωρίς αυτό να σημαίνει πως είναι τυφλός μιμητισμός των αρχών διοίκησης των ιδιωτικών επιχειρήσεων³⁶.

Με άλλα λόγια, το δημόσιο μάνατζμεντ αναφέρεται στην ικανότητα μιας κυβέρνησης να προωθήσει και να εφαρμόσει πολιτικές, στην αποτελεσματικότητα των κυβερνητικών προγραμμάτων, καθώς και στην αποτελεσματικότητα των δημόσιων υπηρεσιών και των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανικών μονάδων στρατηγικής σημασίας για την κοινωνική και την οικονομική ανάπτυξη. Οι επιχειρηματικές δραστηριότητες του κράτους καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα ιδιωτικών αγαθών, με αποτέλεσμα να παρατηρούνται ομοιότητες στη δράση του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας. Το ιδιοκτησιακό καθεστώς και οι διαφορετικοί σκοποί-στόχοι είναι τα στοιχεία που ξεχωρίζουν τις δημόσιες από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ενώ οι ιδιωτικές επιχειρήσεις σκοπεύουν στη μεγιστοποίηση του κέρδους, οι δημόσιες αποσκοπούν στη μεγιστοποίηση της συνάρτησης της κοινωνικής ευημερίας. Το σύγχρονο μάνατζμεντ συνδράμει τις δημόσιες υπηρεσίες αλλά και τις επιχειρήσεις με απώτερο σκοπό την άσκηση μακροχρόνιας και αποτελεσματικής πολιτικής. Βασικές προτεραιότητες αυτού πρέπει να αποτελούν η διοικητική αυτοτέλεια, η συγκεκριμένη αναπτυξιακή πολιτική, η αποκέντρωση στη λήψη των αποφάσεων, ο εκσυγχρονισμός, η αναδιοργάνωση και η προσαρμογή στα νέα διεθνή και επιστημονικά πρότυπα ποιότητας³⁷.

Στο πρόγραμμα ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, ο όρος δημόσιο μάνατζμεντ θεωρήθηκε συνώνυμο της διακυβέρνησης, πράγμα που σημαίνει ότι η άσκηση της πολιτικής εξουσίας είναι απαραίτητη για να διαχειριστεί ένα έθνος τις υποθέσεις του³⁸. Το δημόσιο μάνατζμεντ δεν είναι μόνο η διαχείριση του δημόσιου τομέα, αλλά καλύπτει «ευρύτερα ζητήματα της διακυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένης της αποτελεσματικότητας των πολιτικών μηχανισμών λήψης αποφάσεων, της παροχής πληροφοριών, των σχέσεων μεταξύ των επιπέδων των κυβερνήσεων και τις επακόλουθες συνέπειες για την αλληλεπίδραση μεταξύ της κυβέρνησης και της υπόλοιπης κοινότητας»³⁹. Το δημόσιο μάνατζμεντ μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να εξηγήσει τη δραστηριότητα των δημόσιων υπαλλήλων και των πολιτικών, καθώς επίσης και των δομών και των διαδικασιών της εκτελεστικής εξουσίας της κυβέρνησης, γεγονός που μπορεί να σημαίνει τη συστηματική μελέτη των δραστηριοτήτων ή

³⁶Βλ. *N. Μιχαλόπουλος*, «Από τη Δημόσια...», ό.π., σελ. 61.

³⁷Βλ. *B. N. Κέφης*, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ...», ό.π., σελ. 56.

³⁸Βλ. *United Nations*, «Financial Management for Improved Public Management and Development, a paper for 1st meeting of experts on the United Nations Programme in Public Administration and Finance», New York, 1995.

³⁹Βλ. *OECD*, «Public Management Reform and Economic and Social Development», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1998, σελ. 5-26.

των δομών και διαδικασιών⁴⁰. Συνοψίζοντας, μπορεί να υποστηριχθεί ότι στον όρο δημόσιο μάνατζμεντ περιλαμβάνονται όλα όσα πράττει η κυβέρνηση για τους πολίτες της.

Στην ουσία, πρόκειται για μετάβαση από τον έλεγχο των εισροών στην αξιολόγηση των εκροών, με όρους αποτελεσματικότητας, αποδοτικότητας και ισότητας⁴¹. Αυτό το σχήμα, που χρησιμοποίησε στοιχεία από το υφιστάμενο κανονιστικό μοντέλο της δημόσιας διοίκησης και από τη σύγχρονη και συνεχώς εξελισσόμενη επιστήμη του επιχειρησιακού μάνατζμεντ, καλείται δημόσιο μάνατζμεντ. Η ταχεία ανάπτυξη του νέου είδους δημόσιας διοίκησης οδήγησε στη σημερινή και πιο εξελιγμένη μορφή, αυτή του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ⁴².

Ο όρος μάλιστα έχει χρησιμοποιηθεί και έχει γίνει γνωστός με διάφορα ακρόνυμα, μεταξύ άλλων αυτών του δημόσιου μάνατζμεντ, της διαχειρισιολογίας-μανατζεριαλισμού, της διοίκησης και διαχείρισης έργου, της επιχειρηματικής κυβέρνησης και του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ. Ο Kettl, στο βιβλίο του «Η παγκόσμια δημόσια επανάσταση διαχείρισης», υποστήριξε ότι το μεταρρυθμιστικό κίνημα του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ «έχει εξαπλωθεί σε όλο τον κόσμο, από τη Μογγολία μέχρι τη Σουηδία και τον Καναδά» και «σαρώνει στο πεδίο εφαρμογής του»⁴³.

Μάλιστα, όχι μόνο έχει γίνει δημοφιλές, αλλά είναι και το πιο αμφιλεγόμενο από οποιοδήποτε άλλο θέμα στο ευρύτερο πεδίο της δημόσιας διοίκησης⁴⁴. Είναι δημοφιλές αφού μέσω αυτού προτείνονται ιδέες και αρχές που οδηγούν σε αποτελεσματικό και αποδοτικό κράτος, αλλά και επειδή ο συνδυασμός της οικονομικής ύφεσης και του διεθνούς ανταγωνισμού έχει διαμορφώσει ένα ιστορικά πρωτόγνωρο οικονομικό πλαίσιο λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών με πρακτική συνέπεια την ανάγκη άμεσης και ουσιαστικής λήψης μέτρων ή σχεδιασμών πολιτικών αναμόρφωσής του⁴⁵. Είναι αμφιλεγόμενο δε, διότι οι ιδέες και οι αρχές που προωθούνται από τους υποστηρικτές του αμφισβητούνται από πολλούς συγγραφείς⁴⁶. Μάλιστα, υπήρξε ο ισχυρισμός ότι σύντομα θα ατονήσει.⁴⁷

⁴⁰Βλ. C. Pollitt & G. Bouckaert, «Public Management Reform: A Comparative Analysis», Oxford University Press, Oxford, 2000.

⁴¹Βλ. Ν. Μιχαλόπουλος, «Από τη Δημόσια...», ό.π., σελ. 210.

⁴²Βλ. Ι. Ρωσσίδης, «Εφαρμογές του Επιχειρησιακού Μάνατζμεντ στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση», εκδ. Σταμούλης, Αθήνα, 2014, σελ. 62.

⁴³Βλ. D.F. Kettl, «The Global Public Management Revolution: A Report on the Transformation of Governance», Brookings Institution Press, Washington D.C. 2001, σελ.1-2.

⁴⁴Βλ. O.E. Hughes, «New Public Management: A Parliamentary Perspective», Working Paper 27/00, Faculty of Business and Economics, Monash University 2000, σελ. 1-12.

⁴⁵Βλ. H. Schwartz, «Small States in Big Trouble: State Reorganisation in Australia, Denmark, New Zealand and Sweden in 1980s», World Politics, vol. 46, 1994, σελ. 527-555.

⁴⁶Βλ. J. Afford, «Towards a New Public Management Model: Beyond Managerialism and its Critics», in M. Considine & M. Painter (Eds), «Managerialism: The Great Debate», Melbourne University Press, 1997, σελ. 152-172.

⁴⁷Βλ. L.E. Lynn, «The New Public Management: How to transform a theme into a legacy», Public Administration Review, vol.58, 1998, σελ. 231-237.

Σε πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας⁴⁸, στην οποία οι μεταρρυθμιστικές πρωτοβουλίες προήλθαν από τις δυτικές χώρες διασχίζοντας τα σύνορα⁴⁹, θεωρείται από τις κυβερνήσεις ότι ακολουθώντας το ευρύτερο πλαίσιο που πρεσβεύει αυτό το μοντέλο θα λειτουργήσουν καλύτερα και με λιγότερο κόστος.

Ενώ το δημόσιο μάνατζμεντ αναζήτησε μια επαναστατική αλλαγή που το διαφοροποίησε από την παραδοσιακή δημόσια διοίκηση, βάσει της οποίας ήταν οι κανόνες, οι διαδικασίες και η σταθερότητα, το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ δίνει μεγαλύτερη έμφαση στην αλλαγή, στην αποκέντρωση, στη γρήγορη ανταπόκριση στις ανάγκες των πολιτών, στην απόδοση, στη διαφάνεια, στην υπευθυνότητα, στην απογραφειοκρατικοποίηση, στην αποπολιτικοποίηση. Κατά το μεταβατικό στάδιο, έννοιες όπως δημόσια διοίκηση και διαχειριστής αντικαθίστανται από όρους όπως δημόσιο μάνατζμεντ και μάνατζερ, αντιστοίχως⁵⁰.

Παρόλο που η ρητορική μπορεί να ποικίλλει ανά τον κόσμο, οι περισσότερες από τις πρόσφατες προσπάθειες για διοικητική μεταρρύθμιση, αναδιάρθρωση και ανανέωση μοιράζονται παρόμοιους στόχους. Τέτοιοι είναι η βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας του δημόσιου τομέα, η ενίσχυση της ανταπόκρισης των δημόσιων οργανισμών στους πελάτες τους, η μείωση των δημόσιων δαπανών, η βελτιστοποίηση της διαχειριστικής ευθύνης και η διαφάνεια. Επίσης, εξαιρετικά παρόμοια είναι και η επιλογή των μέσων για την εφαρμογή της πολιτικής. Ως μέσα αναφέρονται η εμπορευματοποίηση, η εταιρική οργάνωση, η ιδιωτικοποίηση⁵¹, η μεταβίβαση αρμοδιοτήτων διαχείρισης, η μεταστροφή από διαδικασίες ελέγχου των εισροών σε υιοθέτηση μέτρων για την ποιότητα των παραγόμενων στοιχείων και αποτελεσμάτων, οι αυστηρότερες προδιαγραφές απόδοσης και η πιο εκτεταμένη ανάθεση έργων σε τρίτους⁵².

⁴⁸Βλ. *X. Καρακιουλάφη, Μ. Σπυριδάκης, Ε. Γιαννακοπούλου, Δ. Καραλής & Γ. Σώρος* (2015). «Από το New Public Management στις Αλλαγές στις Εργασιακές Σχέσεις στον Δημόσιο Τομέα στην Ευρώπη και την Ελλάδα την Περίοδο της Κρίσης», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, νο. 13, Κείμενα Πολιτικής 2019, σελ. 4, <https://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2016/01/Policy-brief-13.pdf> [πρόσβαση 25.11.2022].

⁴⁹Βλ. *P. Aucoin*, «Administrative Reform in Public Management: Paradigms, Principles, Paradoxes and Pendulums», *Governance: An International Journal of Policy and Administration*, vol. 3, no. 2, 1990, σελ. 115-137.

⁵⁰Βλ. *O. Hughes*, «Public Management and Administration: an Introduction», 2nd edition, Macmillan, London, 1998.

⁵¹Βλ. *N. Μιχαλόπουλος*, «Από τη Δημόσια...», ό.π., σελ. 43.

⁵²Βλ. *J. Boston, J. Martin, J. Pallot & P. Walsh*, «Public...», ό.π.

3. Η έννοια της Διοικητικής Μεταρρύθμισης

Μεταρρύθμιση ορίζεται ως η αλλαγή των καθιερωμένων γραφειοκρατικών δομών, των συμπεριφορών και των πρακτικών. Η διοικητική μεταρρύθμιση νοείται ως η διαδικασία διαρκούς αναζήτησης οργανωτικών και διοικητικών αλλαγών με σκοπό τη βελτίωση και την αναβάθμιση της διοικητικής συμπεριφοράς και της οργανωτικής λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, προκειμένου να καταστεί ικανή να ανταποκριθεί στις κοινωνικοπολιτικές συνθήκες και τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος που δραστηριοποιείται⁵³.

Η διοικητική μεταρρύθμιση γίνεται αντιληπτή ως «η τεχνητή παρότρυνση του διοικητικού μετασχηματισμού ενάντια στην αντίσταση»⁵⁴. Αυτό σημαίνει ότι η διοικητική μεταρρύθμιση ως διαδικασία μετασχηματισμού διεγείρεται τεχνητά από τον άνθρωπο και ότι η αντίσταση συνάδει με τη διαδικασία της διοικητικής μεταρρύθμισης⁵⁵. Άλλωστε, η διοίκηση είναι ένα megasýστημα με πολλή αδράνεια συγκεντρωμένη για χρόνια που αντιστέκεται σθεναρά στη διατάραξη της εσωτερικής της ισορροπίας, ακόμη και αν αυτή κρίνεται φάυλη⁵⁶.

Η διοικητική μεταρρύθμιση συντελείται από εσκεμμένες αλλαγές στις δομές και στις διαδικασίες των οργανισμών του δημόσιου τομέα και στοχεύει στην καλύτερη λειτουργία αυτών. Η λέξη-κλειδί για τη μεταρρύθμιση είναι η «αλλαγή», μια αλλαγή για βελτίωση σε σύγκριση με το παρελθόν. Οι διοικητικές μεταρρυθμίσεις όμως εγείρουν ερωτήματα για οτιδήποτε πράττει η κυβέρνηση. Ερωτήματα που αναζητούν την αιτία που οδηγεί τις κυβερνήσεις να πραγματοποιήσουν ένα έργο έναντι άλλου, που αποφασίζουν για το αν υπάρχει ανάγκη να γίνει αυτό, αν μπορεί κάποιος άλλος να φέρει εις πέρας καλύτερα ή/και με διαφορετικό τρόπο το ίδιο έργο και, τέλος, αν αυτό μπορεί να γίνει πιο αποτελεσματικά και με λιγότερα έξοδα. Η φιλοσοφία των μεταρρυθμίσεων είναι να βελτιώσει το επίπεδο και την ποιότητα των υπηρεσιών προς τους πολίτες μιας χώρας με οικονομικά αποδοτικό τρόπο. Επικεντρώνονται στο να γίνουν περισσότερα με λιγότερο κόστος ώστε να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα της κυβερνητικής μηχανής⁵⁷. Πρόκειται για την «αλλαγή» που θα επιφέρει την επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων.

⁵³Βλ. *I. Ρωσσίδης*, «Εφαρμογές...», *ό.π.*, σελ. 42.

⁵⁴Βλ. *G.E. Caiden*, «Administrative Reforms Comes of Age», Walter de Gruyter, Berlin-New York, 1991, σελ. 41.

⁵⁵Βλ. *G.E. Caiden*, «Administrative Reforms», Routledge, New York, 2017, σελ. 201-202.

⁵⁶Βλ. *Μ. Κωστάκης*, «Η Δυστοκία της Αλλαγής. Αποτελέσματα των Μεταρρυθμιστικών Εγχειρημάτων στη Διοίκηση του Σύγχρονου Πολιτισμού (2011-2013)», στο *Α. Μακρυδημήτρης κ.ά.* (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη Μετά το «Μνημόνιο» Εποχή», 5^ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή 2015, σελ. 24-26.

⁵⁷Βλ. *Δ. Στράνης*, «Η σύλληψη της αποδοτικότητας στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιώδη στοιχεία δημοκρατίας», ΘΠΔΔ, τεύχος 4-5/2012, σελ. 294-295.

Στη βιβλιογραφία η έννοια της μεταρρύθμισης δεν ορίζεται αμφιμονοσήμαντα. Η υιοθέτηση κάποιων βασικών χαρακτηριστικών του όρου, τα οποία είναι ευρέως αποδεκτά, οδηγεί σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες μεταρρύθμισης:

α) Ρυθμίσεις οργάνων, προσαρμογή και υιοθέτηση αποδεκτών πρακτικών, όπως η καθιέρωση ή η βελτίωση της διαδικασίας μέτρησης της απόδοσης.

β) Αποδοχή της σύγχρονης τεχνολογίας και υιοθέτηση από τα ίδια τα όργανα μέσω των τεχνικών μεταρρύθμισης, όπως η παροχή υπηρεσιών με ηλεκτρονικά μέσα, δηλαδή ηλεκτρονική διακυβέρνηση.

γ) Ολοκληρωμένη ή θεμελιώδη μεταρρύθμιση μέσω της ιεράρχησης των στόχων πίσω από την πολιτική και τις ιδέες που περιλαμβάνονται στο πλαίσιο και καθοδηγούν τη δράση, όπως η αποκέντρωση των δημόσιων υπηρεσιών⁵⁸.

Επιπροσθέτως, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι στην έννοια μεταρρύθμιση συμπεριλαμβάνονται η αρχή του εξορθολογισμού που τείνει σε ένα γενικότερο μεθοδολογικό προσανατολισμό που οδηγεί συνολικά στην αποδοτικότητα⁵⁹, η μετατόπιση της εξουσίας και ο εκδημοκρατισμός.⁶⁰ Η μεταρρύθμιση δύναται να πραγματοποιηθεί σε μακροοικονομικά και μικροοικονομικά επίπεδα. Η μακροοικονομική μεταρρύθμιση ενδέχεται να περιλαμβάνει σημαντικές αναδιαρθρώσεις, ενώ η μικροοικονομική περιλαμβάνει τη βελτίωση και την τελειοποίηση των υφιστάμενων συστημάτων και διαδικασιών. Συμπερασματικά, η μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης καλύπτει όλες τις πτυχές των λειτουργιών της κυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένων των ρόλων της προς τον ιδιωτικό τομέα και την κοινωνία των πολιτών.

Αναμφισβήτητα υπάρχει σχέση μεταξύ της διοικητικής μεταρρύθμισης και του δημόσιου μάνατζμεντ. Πρόκειται μάλιστα για αμφίδρομη σχέση. Το δημόσιο μάνατζμεντ αντανakλάται στη λογική της διοικητικής μεταρρύθμισης, η οποία με τη σειρά της εμπνέεται από τη φιλοσοφία του δημόσιου μάνατζμεντ, δημιουργώντας έτσι τις προϋποθέσεις αφενός υπέρβασης των εμπειροτεχνικών λύσεων στα κοινωνικά προβλήματα, αφετέρου εδραίωσης της θεωρητικής εξέλιξης του δημόσιου μάνατζμεντ σε στέρεες εμπειρικές βάσεις⁶¹.

⁵⁸Βλ. C. Pollitt & G. Bouckaert, «Public Management...», ό.π., σελ. 3.

⁵⁹Βλ. Δ. Στράνης, «Η σύλληψη της αποδοτικότητας στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιώδη στοιχεία δημοκρατίας», ό.π., σελ. 294-298.

⁶⁰Βλ. N. Brunsson & J.P. Olsen, «The Reforming Organization», εκδ. Routledge, London, 1993.

⁶¹Βλ. N. Μιχαλόπουλος, «Από τη Δημόσια...», ό.π., σελ. 61.

4. Οι στόχοι των Μεταρρυθμίσεων της Δημόσιας Διοίκησης

Στόχος του προγράμματος μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης είναι η δημιουργία ενός πιο αποτελεσματικού και αποδοτικού κράτους. Ένα κράτος που δύναται να λειτουργεί πειστικά στα νέα κοινωνικά δεδομένα. Για να συμβεί αυτό απαιτείται η εφαρμογή προγραμμάτων με συγκεκριμένους στόχους, οι οποίοι θα πρέπει να είναι μετρήσιμοι, αλλά και ο εντοπισμός της ευθύνης στο πρόσωπο του αποκαλούμενου ως programme manager⁶².

Από έρευνα του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) το 1999, αποκαλύφθηκε ότι οι βασικοί στόχοι της μεταρρύθμισης στις περισσότερες χώρες ήταν η ανάπτυξη της οικονομίας και η αύξηση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας⁶³. Η στόχευση αυτή μπορεί να περιλαμβάνει τη βελτίωση των οργανωτικών επιδόσεων, την αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία, την αποσαφήνιση της προσωπικής και της οργανωτικής ευθύνης, τη βελτιστοποίηση της λογοδοσίας και της διαφάνειας, τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών της κυβέρνησης και την ανύψωση της επίδοσης και της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης⁶⁴. Όλα τα προαναφερόμενα καθιστούν τη διοίκηση πιο αποτελεσματική απέναντι στις ανάγκες των πολιτών⁶⁵ και μπορούν να οδηγήσουν σε βελτίωση της ποιότητας των δημόσιων υπηρεσιών που παρέχονται προς τους πολίτες και σε ενίσχυση της ικανότητας του κρατικού μηχανισμού, έτσι ώστε να πραγματοποιούνται οι βασικές λειτουργίες του κράτους με οικονομικά αποδοτικό και φιλικό τρόπο προς τους πολίτες.

Οι στόχοι της μεταρρύθμισης μπορεί να διαφέρουν από τη μια χώρα στην άλλη⁶⁶. Για κάποιες θεωρείται ο περιορισμός του ρόλου του κράτους, ενώ για άλλες θα μπορούσε να είναι η βελτίωση της δημοσιονομικής διαχείρισης. Όλα εξαρτώνται από τις ανάγκες, τις προτεραιότητες, τις ευκαιρίες, την κουλτούρα και τις δυνατότητες κάθε χώρας. Είναι επιτακτική ανάγκη οι στόχοι να έχουν ένα σαφές όραμα, δηλαδή μια λογική και ελκυστική εικόνα του μέλλοντος. Τα σχέδια και τα προγράμματα, καθώς και η επιτυχία ενός

⁶²Βλ. Δ. Αργυριάδης, «Για μια Δημόσια Διοίκηση που Αποδίδει και Επικοινωνεί με τους Πολίτες», εκδ. Αντ. Ν. Σάκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1998, σελ. 41.

⁶³Βλ. OECD, «Responsive Government: Service Quality Initiatives», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1996b.

⁶⁴Βλ. Δ. Αργυριάδης, «Για μια Δημόσια Διοίκηση [...]», ό.π., σελ.52.

⁶⁵Βλ. Ξ.Ι. Κοντιάδης, «Ελλειμματική Δημοκρατία: Κράτος και Κόμματα στη Σύγχρονη Ελλάδα», εκδ. Ι. Σιδέρης, Αθήνα, 2009, σελ. 248.

⁶⁶Βλ. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Αριθ. L209, της 2ας Αυγούστου 1997, «ΚΑΝΟΝΙΜΟΣ (ΕΚ) αριθ. 1466/97 ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 7ης Ιουλίου 1997 για την ενίσχυση της εποπτείας της δημοσιονομικής κατάστασης και την εποπτεία και το συντονισμό των οικονομικών πολιτικών» <http://data.europa.eu/eli/reg/1997/1466/oj> [πρόσβαση 04.02.2020].

προγράμματος μεταρρύθμισης συνήθως μετριούνται σε σχέση με τους στόχους που έχουν τεθεί⁶⁷.

5. Οι λόγοι για τις Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση

Ιστορικά, η μεταρρύθμιση είναι συνδεδεμένη με τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας, με την εξοικονόμηση πόρων και γενικά με τη διοικητική βελτίωση. Αναζητείται ο λόγος για τον οποίο η μεταρρύθμιση στη δημόσια διοίκηση έχει γίνει τόσο σημαντική για τις κυβερνήσεις τις τελευταίες δεκαετίες. Ποιες είναι οι πιέσεις εκείνες που ανάγκασαν τις κυβερνήσεις να εφαρμόσουν μεταρρυθμίσεις; Πιθανόν, η καλύτερη απάντηση στις ερωτήσεις αυτές αποτυπώνεται στα αποτελέσματα των ερευνών του Ο.Ο.Σ.Α. Συγκεκριμένα, σε έρευνά του⁶⁸ που διεξήχθη σε εννέα χώρες και δημοσιεύτηκε το 1999 αποκαλύφθηκε ότι αυξανόμενες πιέσεις για μεταρρυθμίσεις αποτέλεσαν το εκτεταμένο και δαπανηρό κυβερνητικό σχήμα, οι αυξανόμενες δημοσιονομικές πιέσεις στις κυβερνήσεις, η νέα μετατόπιση του ρόλου του κράτους, τα ζητήματα που εγείρονται από τους πολίτες και τους ενδιαφερόμενους φορείς σχετικά με το βέλτιστο μέγεθος του κρατικού μηχανισμού, οι παγκόσμιες επιρροές και το διεθνές περιβάλλον, το αυξανόμενο επίπεδο προσδοκιών των πολιτών, καθώς επίσης οι διεθνείς και εσωτερικές πιέσεις. Τα αποτελέσματα των ερευνών από ακαδημαϊκούς και ερευνητές έδειξαν πως είναι αναγκαίο για τις κυβερνήσεις να συμβαδίσουν με την αλλαγή της κοινωνίας.

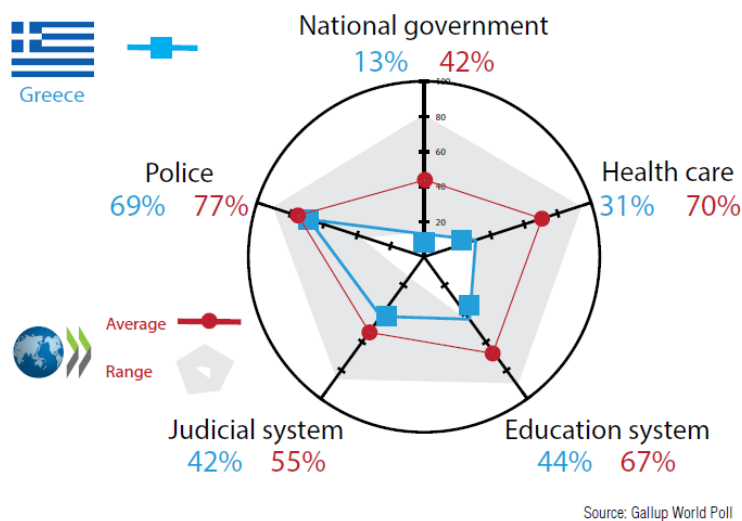
Πίεση για μεταρρυθμίσεις αποτελεί επίσης και η έλλειψη εμπιστοσύνης προς την κυβέρνηση. Στη χώρα μας, η εμπιστοσύνη στην κυβέρνηση και κατ' επέκταση στο κράτος εν γένει είναι φθίνουσα. Μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 13% των Ελλήνων πολιτών εμπιστεύονται την κυβέρνησή τους, όπως επισημαίνεται σε έκθεση του Ο.Ο.Σ.Α. που διεξήχθη το 2016 δημοσιοποιήθηκε τη 13η Ιουλίου 2017. Μάλιστα, η Ελλάδα είναι μία από τις τέσσερις χώρες παγκοσμίως, μαζί με τη Χιλή, τη Φινλανδία και τη Σλοβενία, που η εμπιστοσύνη των πολιτών στις κυβερνήσεις τα τελευταία χρόνια σημείωσε τεράστια πτώση. Σύμφωνα με την ίδια έκθεση, οι Έλληνες εμπιστεύονται σε ποσοστό 42% τη δικαιοσύνη, 69% την αστυνομία, 31% το εθνικό σύστημα υγείας και 44% τη δημόσια παιδεία.

⁶⁷ Βλ. *Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο* «Λευκή Βίβλος για τη Διακυβέρνηση», http://www.opengov.gr/minreform/wp-content/uploads/downloads/2012/01/lefki_vivlos.pdf [πρόσβαση 01.05.2020].

⁶⁸Βλ. *OECD*, «Synthesis of Reform Experiences in Nine OECD Countries: Government Roles and Functions and Public Management, PUMA», Organization for Economic Cooperation and Development, Paris, 1996b.

Satisfaction and confidence across public services (2016)

% of citizens expressing confidence/satisfaction



Source: Gallup World Poll

Εικόνα 1.1: Έρευνα του 2016 για την ικανοποίηση και την εμπιστοσύνη των Ελλήνων πολιτών για τις δημόσιες υπηρεσίες

Τα ανωτέρω επιβεβαιώνονται και από τα πρόσφατα ευρήματα του Ο.Ο.Σ.Α. για το 2023, σύμφωνα με τα οποία η Ελλάδα βρίσκεται στην προτελευταία θέση ανάμεσα σε 41 χώρες που περιλαμβάνονται στον «Δείκτη εμπιστοσύνης στη κυβέρνηση»⁶⁹.

Συγχρόνως, οι νέες πιέσεις, απόρροια των κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών αλλαγών στις διεθνείς αγορές, προβάλλουν την απαίτηση για νέο ρόλο τόσο στην κυβέρνηση όσο και στη δημόσια διοίκηση⁷⁰. Παγκόσμιοι παράγοντες, όπως η ιδιωτικοποίηση, η ανάπτυξη της τεχνολογίας των πληροφοριών, η αστικοποίηση, ο ταχύτατα αναπτυσσόμενος πολιτισμός της ιδιοτέλειας, ο ατομικισμός, οι κοινωνικοοικονομικές ανισότητες, η επιδείνωση των περιβαλλοντικών συνθηκών και, το κυριότερο, οι απειλές και οι ευκαιρίες που προσφέρει η παγκοσμιοποίηση⁷¹ δικαιώνουν τις κυβερνήσεις να κάνουν αλλαγές στον παραδοσιακό τρόπο διοίκησής τους.

⁶⁹ Βλ. OECD, «Trust in Government», Organization for Economic Co-operation and Development, <https://data.oecd.org/gga/trust-in-government.htm> [πρόσβαση 18.10.2023].

⁷⁰ Βλ. OECD, «Government of the Future», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 2000a.

⁷¹ Βλ. Παγκοσμιοποίηση ή Διεθνοποίηση είναι η αυτονόμηση όλων εκείνων των παραμέτρων (οικονομία, επικοινωνία κ.λπ.), οι οποίες μέχρι πρόσφατα (μερικές δεκαετίες) επεδίωκαν να έχουν σύνορα μέσα σε ένα κράτος-προστάτη. Παράμετροι που τείνουν να ελευθερώνονται και να διαχέονται, ακολουθώντας την παγκοσμιοποίηση, είναι το εμπόριο, η κοινωνική δομή, η τεχνολογία, η κουλτούρα, το πολιτικό σύστημα, η γνώση κ.λπ. Ο όρος συχνά χρησιμοποιείται στην επιχειρηματολογία για την ανάγκη μιας νέας καθολικού τύπου ηγεμονίας στον κόσμο. Ο όρος χρησιμοποιείται τουλάχιστον από το 1944 και ο πρώτος που τον χρησιμοποίησε σε οικονομικό πλαίσιο ήταν ο Θιόντορ Λέβιτ.

Όσον αφορά τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις που προκαλεί η παγκοσμιοποίηση, ο πρώην Γενικός Γραμματέας των Ηνωμένων Εθνών, Kofi Atta Annan, ανέφερε στην έκθεσή του, το 2000, μεταξύ άλλων τα εξής⁷²:

«Είναι γνωστό πόσο βαθιά έχουν αλλάξει τα πράγματα. Οι παγκόσμιες εξαγωγές δεκαπλασιάστηκαν από το 1950, ακόμη και μετά την αναπροσαρμογή του πληθωρισμού, αυξάνονται σταθερά, ταχύτερα από ό,τι το παγκόσμιο Α.Ε.Π. Οι ξένες επενδύσεις αυξήθηκαν ταχύτερα, οι πωλήσεις πολυεθνικών εταιρειών υπερβαίνουν τις παγκόσμιες εξαγωγές με αυξανόμενο περιθώριο και οι συναλλαγές μεταξύ θυγατρικών εταιρειών αποτελούν ένα ταχέως αναπτυσσόμενο τμήμα του παγκόσμιου εμπορίου. Οι ροές των συναλλαγματικών ισοτιμιών έχουν αυξηθεί σε πάνω από 1,5 τρισεκατομμύρια δολάρια ημερησίως, από 15 εκατομμύρια δολάρια το 1973, όταν κατέρρευσε το καθεστώς σταθερής συναλλαγματικής ισοτιμίας. [...] Αυτός είναι ο κόσμος της παγκοσμιοποίησης. Πρόκειται για ένα νέο πλαίσιο και μια νέα σύνδεση μεταξύ οικονομικών παραγόντων και δραστηριοτήτων σε ολόκληρο τον κόσμο. Η παγκοσμιοποίηση κατέστη δυνατή χάρη στη σταδιακή κατάργηση των φραγμών στο εμπόριο και στην κινητικότητα των κεφαλαίων, σε συνδυασμό με τις θεμελιώδεις τεχνολογικές εξελίξεις και τη σταθερή μείωση του κόστους των μεταφορών, της επικοινωνίας και της πληροφορικής. Μεταξύ των σαφών οφελών της παγκοσμιοποίησης μπορούν να αναφερθούν η ταχύτερη οικονομική ανάπτυξη, τα υψηλότερα επίπεδα διαβίωσης, η επιτάχυνση της καινοτομίας, η διάδοση της τεχνολογίας και των δεξιοτήτων διαχείρισης, καθώς και οι νέες οικονομικές ευκαιρίες τόσο για τα άτομα όσο και για τις χώρες.

Λίγοι άνθρωποι, ομάδες ή κυβερνήσεις αντιτίθενται στην παγκοσμιοποίηση ως έχει και διαμαρτύρονται για τις ανισότητές της. Πρώτον, τα οφέλη και οι ευκαιρίες της παγκοσμιοποίησης παραμένουν ιδιαίτερα συγκεντρωμένα σε σχετικά μικρό αριθμό χωρών και κατανέμονται άνισα μέσα σε αυτές. Δεύτερον, τις τελευταίες δεκαετίες έχει προκύψει ανισορροπία μεταξύ των επιτυχών προσπαθειών για τη δημιουργία ισχυρών και καλώς επιβαλλόμενων κανόνων που διευκολύνουν την επέκταση των παγκόσμιων αγορών, ενώ η στήριξη για εξίσου έγκυρους κοινωνικούς στόχους, όπως είναι τα πρότυπα εργασίας, το περιβάλλον, τα ανθρώπινα δικαιώματα και η μείωση της φτώχειας, έχουν μείνει πίσω. [...] Η παγκοσμιοποίηση έρχεται να σημάνει μεγαλύτερη ευπάθεια σε άγνωστες και απρόβλεπτες δυνάμεις που μπορούν να επιφέρουν την οικονομική αστάθεια και την κοινωνική εξάρθρωση

<https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A0%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CE%BF%CF%83%CE%BC%CE%B9%CE%BF%CF%80%CE%BF%CE%AF%CE%B7%CF%83%CE%B7> [Πρόσβαση 06/02/2020].

⁷²Βλ. K.A. Annan, «We the Peoples: The Role of the United Nations in the 21st Century» (Millennium Report of the Secretary-General), United Nations Department of Public Information, New York, 2000, σελ. 9.

(socialdislocation), ενίοτε με ταχύτητα φωτός. [...] Υπάρχει έντονη ανησυχία ότι η ακεραιότητα των πολιτισμών και η κυριαρχία των κρατών μπορεί να διακυβεύονται. Ακόμη και στις ισχυρές χώρες, οι άνθρωποι αναρωτιούνται ποιος είναι υπεύθυνος, ανησυχούν για τη δουλειά τους και φοβούνται ότι οι φωνές τους θα πνιγούν από τον κυκεώνα της παγκοσμιοποίησης. [...] Αν θέλουμε να επωφεληθούμε από τις υποσχέσεις της παγκοσμιοποίησης, ενώ αντιμετωπίζουμε τις δυσμενείς συνέπειές της, πρέπει να μάθουμε να κυβερνάμε καλύτερα και πρέπει να μάθουμε πώς μπορούμε να κυβερνήσουμε από κοινού».

Σύμφωνα με έκθεση του Ο.Ο.Σ.Α. το 1998 ⁷³, οι πιο σημαντικοί λόγοι των μεταρρυθμίσεων της δημόσιας διοίκησης τις τελευταίες δεκαετίες στηρίζονται στους παρακάτω παράγοντες:

α) Το επίπεδο της φορολογίας, το έλλειμμα του προϋπολογισμού και το δημόσιο χρέος είναι πολύ υψηλά και θα μπορούσαν να γίνει ακόμη υψηλότερα, αν δεν ληφθούν μέτρα.

β) Τα κυβερνητικά προγράμματα πολύ συχνά δεν καταφέρνουν να πετύχουν τους στόχους τους ή/και δεν είναι αποδοτικά, ούτως ώστε να προσφέρουν την καλύτερη σχέση ποιότητας-τιμής.

γ) Ο διοικητικός μηχανισμός δεν έχει επαρκή ανταπόκριση στις ανάγκες των πελατών, συμπεριλαμβανομένων των ίδιων των υπουργών.

δ) Η ίδια η κυβέρνηση αποτελεί μέρος του προβλήματος, καθώς είναι πολύ μεγάλη και πολύ παρεμβατική.

Όπως προαναφέρθηκε, οι λόγοι για μεταρρυθμίσεις ενδέχεται να διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ προήλθε από τις ΗΠΑ και τη Μ. Βρετανία. Στις χώρες αυτές επιστήμονες που εργάστηκαν στον ιδιωτικό τομέα θέλοντας να βελτιώσουν τις παρεχόμενες υπηρεσίες του δημοσίου αξιοποίησαν αρχές του μάνατζμεντ του ιδιωτικού τομέα. Στη συνέχεια, επεκτάθηκε στην Αυστραλία, τη Ν. Ζηλανδία, τη Σκανδιναβία και, τέλος, στην υπόλοιπη Ευρώπη. Ενδεικτικά αναφέρονται οι κάτωθι περιπτώσεις:

Στην Αυστραλία, η μεταρρύθμιση που άλλαξε ριζικά τη δημόσια διοίκηση της χώρας ξεκίνησε στη δεκαετία του 1970, όταν η επί μακρόν αμετάβλητη λειτουργούσα δημόσια διοίκηση της Αυστραλίας υπέστη μια σημαντική διαδικασία αναθεώρησης και μια σειρά μεταρρυθμίσεων διοικητικού δικαίου. Λίγο μετά την ανάληψη των καθηκόντων της, η κυβέρνηση Hawke Labor (1983-1991) εισήγαγε ριζικές διοικητικές μεταρρυθμίσεις, υπό την πίεση των οικονομικών εξορθολογιστών, οι οποίοι ήταν η κυρίαρχη επαγγελματική ομάδα στη

⁷³Βλ. OECD, «Public Management Reform...», ό.π.

διαχείριση της δημόσιας διοίκησης και υποστήριζαν το «μανατζεριαλισμό»⁷⁴, την «εμπορευματοποίηση»⁷⁵, την «απορρύθμιση» και την «ιδιωτικοποίηση» ως βασικές στρατηγικές μεταρρύθμισης⁷⁶. Ακολούθησε μια σειρά ενεργειών από τη στιγμή που η κυβέρνηση κατέθεσε μια λευκή βίβλο με τίτλο «Η μεταρρύθμιση της αυστραλιανής δημόσιας υπηρεσίας στα τέλη του 1983», οι οποίες μετατόπισαν την πολιτική κατεύθυνση από τη γραφειοκρατία προς τη γενική διαχείριση για βελτιωμένες επιδόσεις στη δημόσια διοίκηση. Ο νόμος περί μεταρρύθμισης της δημόσιας υπηρεσίας του 1984, η αναδιάρθρωση των κρατικών υπηρεσιών το 1987, το πρόγραμμα βελτίωσης της χρηματοοικονομικής διαχείρισης (FMIP) το 1988, η αξιολόγηση του προγράμματος μεταρρύθμισης του δημόσιου τομέα από μια ομάδα εργασίας για τη βελτίωση της διαχείρισης το 1992 και η έγκριση του νόμου για τη δημόσια διοίκηση το 1999 είναι μερικές από τις εξελίξεις στο πρόγραμμα μεταρρύθμισης της δημόσιας διαχείρισης στην Αυστραλία⁷⁷.

Στην περίπτωση της Μεγάλης Βρετανίας, υποστηρίχτηκε⁷⁸ ότι το «κεντρικό κράτος πρόνοιας» (1950-1980), το οποίο εργαζόταν τόσο καλά, έπρεπε να αποσυνδεθεί από την παροχή υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας και να προχωρήσει σε «αποκεντρωμένη διαχείριση» (1980-1995) εξαιτίας του αυξανόμενου κόστους⁷⁹. Ήταν η διοίκηση της M. Thatcher που άρχισε τη μακροοικονομική μεταρρύθμιση και αναδιάρθρωσε τη δημόσια διοίκηση με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και την ενθάρρυνση της οικονομικής ανάπτυξης⁸⁰.

Στο παράδειγμα της Νέας Ζηλανδίας, η κυβέρνηση των εργατικών που ανέλαβε την εξουσία το 1984 άρχισε να αναθερμαίνει την οικονομία της εισάγοντας μια σειρά μέτρων δημόσιας διαχειριστικής μεταρρύθμισης. Τα δημοσιονομικά προβλήματα ήταν ο κυριότερος παράγοντας για τις εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις της δημόσιας διοίκησης. «Μέχρι το 1984 το ετήσιο έλλειμμα του προϋπολογισμού ήταν τρία δισεκατομμύρια δολάρια και το δημόσιο χρέος του εξωτερικού ήταν πάνω από το όριο των οκτώ δισεκατομμυρίων δολαρίων. Η κυβέρνηση που εκλέχθηκε εκείνη τη χρονιά αντιμετώπισε αρκετές κρίσεις. Το σημαντικότερο

⁷⁴Η τάση για υιοθέτηση στοιχείων του καλού μάνατζερ στη δημόσια διοίκηση.

⁷⁵Η τάση για εισαγωγή στη δημόσια διοίκηση των δυνάμεων της αγοράς.

⁷⁶Βλ. J. Dixon, «Reinventing Civil Servants: Public Management Development and Education to Meet the Managerialist Challenge in Australia», *Journal of Management Development*, vol. 15, no. 7, 1996, σελ. 62-82.

⁷⁷Βλ. M. Laffin, (1996) «The Bureaucracies Compared: Past and Future Trends» στο P. Weller & G. Davis (επιμ.), «New Ideas, Better Government», Allen & Unwin, Sydney, 1996 και

V.L. Meek, «Australian Public Sector Reform» στο B.C. Nolan (επιμ.), «Public Sector Reform: An International Perspective», Palgrave Publishers Limited, New York, 2001, σελ. 33-48.

⁷⁸Βλ. S. Ackroyd, «From Public Administration to Public Sector Management Understanding Contemporary Change in British Public Services», *International Journal of Public Sector Management*, vol. 08, no. 2, 1995, σελ. 1-11.

⁷⁹Βλ. S. Ackroyd, «From Public Administration ...», ό.π., σελ. 1-11.

⁸⁰Βλ. B. Ray, «Good Governance, Administrative Reform and Socio-economic Realities: A South Pacific Perspective», *International Journal of Social Economics*, vol. 26, no. 1/2/3, 1999, σελ. 1-13.

πρόβλημα ήταν ότι η χώρα βρισκόταν στα πρόθυρα πτώχευσης και φάνηκε ότι η μόνη λύση ήταν η ταχεία και ριζική μεταρρύθμιση της οικονομίας και του κράτους».⁸¹

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, οι μεταρρυθμίσεις σκοπό είχαν τη βελτίωση των υπηρεσιών. Αναφέρεται⁸² ότι «στις Ηνωμένες Πολιτείες οι μεταρρυθμίσεις εξελίχθηκαν πολλές φορές όχι από μια βιαστική ενέργεια αλλά έπειτα από προσεκτικές μελέτες και συζητήσεις από τα καλύτερα μυαλά που μπορεί να συγκεντρώσει μια κυβέρνηση. Αυτές οι μεταρρυθμίσεις προέρχονται από τις ογκώδεις εκθέσεις και προτάσεις που έχουν εκπονηθεί από τις Επιτροπές του Hoover (1947-1955), την Ash Commission το 1971 και την έκθεση Gore σχετικά με την επανίδρυση του κράτους το 1993». Μαζί με το πρόγραμμα αναθεώρησης της εθνικής απόδοσης Clinton και Gore, το οποίο ξεκίνησε το 1993, ο νόμος για τις επιδόσεις και τα αποτελέσματα της κυβέρνησης (GPRA) μπορεί να θεωρηθεί σημαντική διάσταση μεταρρύθμισης στις Ηνωμένες Πολιτείες τη δεκαετία του 1990. Ο νόμος αυτός απαιτεί από τους οργανισμούς να μετρούν τις επιδόσεις και τα αποτελέσματά τους, γεγονός που ωθεί τους οργανισμούς να αναπτύξουν συγκεκριμένους στόχους, να σχεδιάσουν την εύρεση και να αξιολογήσουν την πρόοδο των προγραμμάτων. Η ικανοποίηση τόσο των πελατών όσο και των εργαζομένων, καθώς και η επίτευξη αποτελεσμάτων υπήρξαν η κινητήρια δύναμη για μεταρρυθμίσεις της δημόσιας διοίκησης στις Ηνωμένες Πολιτείες⁸³. Η κυβέρνηση G. Bush προσπάθησε επίσης να καταστήσει την κυβέρνηση πολιτο-κεντρική (citizen-centered), προσανατολισμένη προς τα αποτελέσματα και βασισμένη στην αγορά⁸⁴.

Αρκετές προσπάθειες μεταρρύθμισης στην Ευρώπη τα τελευταία χρόνια εστιάζονται στον επανασχεδιασμό των κεντρικών δομών και διαδικασιών. Συνήθως, προέρχονται από τα ανώτατα κλιμάκια προς τα κάτω, αντικατοπτρίζοντας μια πολιτική ή δημοσιονομική λογική και ενίοτε παραλείπουν την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, την επανεξέταση της λειτουργίας του κράτους ή την αλλαγή της φιλοσοφίας διοίκησης. Οι ιθύνοντες του δημόσιου τομέα έρχονται συχνά αντιμέτωποι με χαμηλά επίπεδα αυτονομίας. Σε πολλές χώρες η συνεχής αναδιάρθρωση οδηγεί σε γενικευμένη μεταρρυθμιστική καταπόνηση.

Στο πλαίσιο της προετοιμασίας τους για ένταξη πραγματοποιήθηκαν σημαντικές διοικητικές μεταρρυθμίσεις από τα κράτη-μέλη που προσχώρησαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση

⁸¹Βλ. *State Services Commission*, «New Zealand's Public Sector Reform: A Decade of Change», State Services Commission, Wellington, 1996, σελ.1-5. <http://www.ssc.gov.nz> [προσβαση 14.10.2022].

⁸²Βλ. *A. Halachmi*, «Government Reforms and Public Productivity: Do we Have All the Answers?», *Work Study*, vol. 46, issue 7, 1997, σελ. 1-14.

⁸³Βλ. *C.A. Newland*, «Public Management and Reforms in the United States» στο B.C. Nolan (επιμ.), «Public Sector Reform: An International Perspective», Palgrave Publishers Limited, New York, 2001, σελ. 21-32.

⁸⁴Βλ. *J.D. Breul*, «Key Elements of Modernization: Overview of Recent Budget and Management Reform in the United States», OECD Global Forum on Governance, Paris, 2001, σελ.1-5.

μετά το 2004. Αυτές οι μεταρρυθμίσεις στόχευαν στον εκσυγχρονισμό της χάραξης πολιτικής και στη δημιουργία αξιοκρατικής δημόσιας διοίκησης ικανής να προσελκύσει και να διατηρεί προσωπικό με υψηλή κατάρτιση⁸⁵.

Στις αναπτυσσόμενες χώρες, το έλλειμμα του προϋπολογισμού και η αύξηση του δημόσιου χρέους⁸⁶ είναι οι πλέον σημαντικοί καταλύτες της μεταρρύθμισης. Για παράδειγμα, στη χώρα μας, τις έξι τελευταίες δεκαετίες σημειώθηκε πολύ μεγάλη αύξηση του δημόσιου τομέα καθώς αυτός υπερδιπλασιάστηκε και η οικονομική του δραστηριότητα έφτασε να αντιστοιχεί περίπου στο ήμισυ του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (Α.Ε.Π.). Συγκεκριμένα, σε γρήγορη διόγκωση του χρέους οδηγήθηκε η χώρα μετά το 1974 καθώς υπήρξε μεγάλος δανεισμός αυτή την περίοδο. Το χρέος εκτινάχτηκε από 28,6% σε 111,6% του Α.Ε.Π. μεταξύ του 1980 και 1993. Η οικονομία ομαλοποιήθηκε μετά το 1993, στοχεύοντας στην ικανοποίηση των κριτηρίων σύγκλησης της συνθήκης του Μάαστριχ, για να καταφέρει να ενταχθεί στη νομισματική ένωση. Το έλλειμμα μειώθηκε κάτω από το 3% το 1999, επιτυγχάνοντας εντέλει την είσοδο στην Οικονομική Νομισματική Ένωση (Ο.Ν.Ε.). Από το 1999 και έως το 2004, το δημόσιο χρέος αυξανόταν συνεχώς, καταλήγοντας στα μέσα του ίδιου έτους στα 200,27 δισεκατομμύρια ευρώ⁸⁷. Από το 2004 και μετά, το δημόσιο χρέος συνέχισε την αυξητική τάση με παράλληλη αύξηση του Α.Ε.Π. Αυτό οδήγησε στην αίσθηση ότι η οικονομία δεν αντιμετώπιζε πρόβλημα δημοσιονομικού χρέους, αφού μέχρι και το 2008, η σχέση χρέους Α.Ε.Π. παρέμενε σε επίπεδα κάτω από 100% μέχρι που το 2009 το χρέος διαμορφώθηκε στο 115% του Α.Ε.Π.

Τελικά, η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat) προχώρησε στα μέσα του 2010 στην αναθεώρηση του ελληνικού ελλείμματος και χρέους για το έτος 2009, τα οποία υπολογίστηκαν από 13,8% σε 15,1% του Α.Ε.Π. και από 115,4% σε 127% του Α.Ε.Π.,

⁸⁵ Ενημερωτικά Δελτία για το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο: Θεματικό ενημερωτικό δελτίο ευρωπαϊκού εξαμήνου-Ποιότητα της Δημόσιας Διοίκησης, Νοέμβριος 2016, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_quality-public-administration_el.pdf, [πρόσβαση 01.05.2020]

⁸⁶ Ως δημόσιο χρέος ορίζεται το σύνολο των οφειλών σε χρηματικές μονάδες του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Η έννοια ευρύτερος δημόσιος τομέας συμπεριλαμβάνει όλα τα επίπεδα δημόσιας διοίκησης ενός κράτους (κυβέρνηση, νομαρχίες, δήμοι κ.λπ.), γεγονός το οποίο συνεπάγεται ότι στην πραγματικότητα το δημόσιο χρέος κάθε κράτους είναι η επέκταση των προσωπικών χρεών των πολιτών του, δεδομένου ότι τα άτομα αποτελούν ροή εσόδων για την κυβέρνηση μέσω της φορολογίας. Το χρέος αυξάνεται από έτος σε έτος κατά το ποσό που ο κρατικός προϋπολογισμός παρουσιάζει έλλειμμα ή αντιστρόφως μειώνεται κατά το ποσό που παρουσιάζει πλεόνασμα. Ο ορισμός του δημόσιου χρέους παίρνει διάφορες μορφές ανάλογα με τη διάκριση του χρέους που αναφέρεται. Η βασικότερη διάκριση είναι το ακαθάριστο και το καθαρό χρέος. Επίσης, το χρέος μπορεί να εκφραστεί ως εσωτερικό ή εξωτερικό και μπορεί να γίνει διάκριση μεταξύ χρέους με έκδοση δανείου σε εθνικό νόμισμα ή σε συνάλλαγμα. Τέλος, πολύ σημαντική, κυρίως για τη βιωσιμότητα του χρέους, είναι η διάκριση σε καταναλωτικό και παραγωγικό χρέος, ανάλογα με τις ανάγκες που καλύπτει το δάνειο.

⁸⁷ Τα στοιχεία για τη διαδρομή του δημόσιου χρέους στην Ελλάδα έχουν αντληθεί από τις ιστοσελίδες www.bankofgreece.gr, www.statistics.gr και epp.eurostat.ec.europa.eu.

αντίστοιχα. Η αναθεώρηση αυτή ήταν το αποτέλεσμα της ενσωμάτωσης των ελλειμμάτων και των χρεών δημόσιων φορέων, καθώς και αυτών που αποκρύπτονταν μέσω συμβάσεων ανταλλαγής. Εξαιτίας αυτού του γεγονότος, η ελληνική κυβέρνηση βρέθηκε σε δυσχερή θέση, καθώς η βιωσιμότητα του χρέους οδήγησε σε αυξημένα επιτόκια, με αποτέλεσμα την αδυναμία της χρηματοδότησης του τρέχοντος δημοσιονομικού ελλείμματος και της αναχρηματοδότησης του χρέους. Η πιθανότητα χρεοκοπίας και οι στάσεις πληρωμών του ελληνικού δημοσίου αντιπροσώπευαν έναν σοβαρό κίνδυνο για την οικονομία της χώρας. Μια τέτοια κατάσταση θα μπορούσε να οδηγήσει σε έξοδο από τη ζώνη του ευρώ με απρόβλεπτες και πολύ σοβαρές συνέπειες, όχι μόνο για τη χώρα αλλά και για άλλες ευάλωτες οικονομίες της Ευρώπης.

Η κυβέρνηση της Ελλάδας προσπάθησε ενεργά να αποκαταστήσει την αξιοπιστία της στις διεθνείς αγορές και να μειώσει τα επιτόκια που κλήθηκε να πληρώσει για τον δανεισμό της. Ωστόσο, η αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης ήταν δύσκολη και η επιτυχία δεν ήταν εγγυημένη. Η αλματώδης αύξηση των αποδόσεων στη δευτερογενή αγορά των ομολόγων του ελληνικού δημοσίου αποτελούσε ένδειξη της υψηλής αβεβαιότητας και του ανησυχητικού κλίματος που επικρατούσε στις αγορές το 2010.

Η αυξημένη αβεβαιότητα για την προοπτική των δημόσιων οικονομικών στην Ελλάδα ήταν ιδιαίτερα κρίσιμη και επιφορτισμένη με σημαντικές προκλήσεις. Οι συνεχείς υποβαθμίσεις της πιστοληπτικής ικανότητας της χώρας από τους οίκους αξιολόγησης αύξησαν την ανασφάλεια στις διεθνείς αγορές και δυσχέραιναν την πρόσβασή της σε φθηνότερη χρηματοδότηση. Η δημιουργία ενός μηχανισμού στήριξης από τις δεκαπέντε χώρες του ευρώ σε συνεργασία με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) ήταν απαραίτητη για να αποτραπεί η κατάρρευση της ελληνικής οικονομίας και να αποκατασταθεί η εμπιστοσύνη στις διεθνείς αγορές. Ο μηχανισμός αυτός έδωσε τη δυνατότητα στην Ελλάδα να δανειστεί με χαμηλότερα επιτόκια, επιτρέποντάς της να αντιμετωπίσει τις επιτακτικές χρηματοοικονομικές ανάγκες της.

Απαραίτητη προϋπόθεση για τη χρηματοδότηση από τον μηχανισμό στήριξης ήταν ότι η Ελλάδα θα έπαιρνε μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής, περικοπές των δημοσίων εξόδων και εξυγίανσης του δημοσίου τομέα. Η διοικητική μεταρρύθμιση ήταν μονόδρομος για τη χώρα μας. Για να διασφαλίσουν τις μεταρρυθμίσεις στη δημόσια διοίκηση, οι δανειστές δημιούργησαν μια ομάδα, γνωστή ως Τρόικα,⁸⁸ απαρτιζόμενη από μέλη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (Ε.Κ.Τ.) και του Διεθνούς Νομισματικού

⁸⁸Η Τρόικα, Θεσμοί ή, αλλιώς, Κουαρτέτο είναι ο θεσμός που αντιπροσωπεύει την Ευρωπαϊκή Ένωση στις εξωτερικές σχέσεις της, ιδίως όσον αφορά την κοινή εξωτερική πολιτική. Στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, αναφέρεται σε ένα σύνολο που συγκροτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΚ), την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.

Ταμείου (Δ.Ν.Τ.), η οποία επέβλεπε τις δημοσιονομικές αλλαγές και λειτούργησε ως θεσμός άσκησης πίεσης επί της ελληνικής κυβέρνησης, ώστε να μεταρρυθμίσει τις δημόσιες υπηρεσίες της και να υιοθετήσει πολιτικές εκσυγχρονισμού.

Από τα προαναφερόμενα προκύπτει ότι και στην περίπτωση της χώρας μας για τις μεταρρυθμίσεις της δημόσιας διοίκησης σημαντικό ρόλο διαδραμάτισε η επιρροή διεθνών οργανισμών βοήθειας, όπως το Δ.Ν.Τ. και ο Ο.Ο.Σ.Α., καθώς και θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε), όπως η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και η Ε.Κ.Τ.⁸⁹. Με την πίεση αυτών υιοθετήθηκαν προγράμματα μεταρρυθμίσεων, καθορίστηκαν «όροι» για προγράμματα βοήθειας και δανείων και παρήχθη χρηματοδότηση για τη στήριξη έργων που σχετίζονται με τις μεταρρυθμίσεις.

6. Η Δημόσια Διοίκηση: θεωρητικές προσεγγίσεις

Αν και η ιστορία της δημόσιας διοίκησης, όπως προαναφέρθηκε, ανιχνεύεται στην ανάδυση του πολιτισμού, καθώς φιλόσοφοι όπως ο Αριστοτέλης, ο Πλάτωνας και ο Σωκράτης στην αρχαία Ελλάδα, ο Κομφούκιος στην αρχαία Κίνα και ο Μακιαβέλι στη μεσαιωνική Ιταλία μελέτησαν τον τρόπο διακυβέρνησης, η σύγχρονη αντίληψη ενός γραφειοκρατικού κράτους και οι θεωρίες της δημόσιας διοίκησης είναι ένα φαινόμενο των μέσων του 19ου αιώνα. Μεταξύ των δημοφιλών υποστηρικτών των θεωριών της δημόσιας διοίκησης είναι η έκθεση του Northcote-Trevelyan⁹⁰, οι απόψεις του Woodrow Wilson⁹¹, του Frederick Taylor⁹² και των Luther Gulick και Lyndall Urwick.⁹³ Η θεωρία της γραφειοκρατίας του Max Weber⁹⁴ είναι από τις σημαντικότερες θεωρίες στην πράξη μέχρι τώρα.

Τα πρώιμα συστήματα διοίκησης ήταν προσωποπαγή και είχαν ως βάση τους την αφοσίωση στο άτομο⁹⁵. Η διαφθορά και η κατάχρηση εξουσίας για προσωπικά κέρδη συγκαταλέγονταν στα κύρια χαρακτηριστικά της πρώιμης διοίκησης. Στις Ηνωμένες Πολιτείες

⁸⁹Βλ. *United Nations*, «Rethinking Public Administration: An Overview», Department of Economic and Social Affairs, United Nations, New York, 1998.

⁹⁰Το «The Northcote-Trevelyan Report» ήταν μία αναφορά του S.H. Northcote (μετέπειτα Chancellor of the Exchequer) και του C.E. Trevelyan (τότε μόνιμος γραμματέας του Treasury). Δημοσιεύτηκε τον Φεβρουάριο του 1854 και ήταν καταλυτικός παράγοντας στην ανάπτυξη της Βασιλικής Δημόσιας Υπηρεσίας στο Ηνωμένο Βασίλειο.

⁹¹Το «The Study of Administration» (1887) υπήρξε η μελέτη του Αμερικανού πολιτικού, ακαδημαϊκού και πανεπιστημιακού διαχειριστή Woodrow Wilson που προωθεί τη σπουδή της δημόσιας διοίκησης στα αμερικανικά πανεπιστήμια και υποστηρίζει την εφαρμογή διοικητικών μεθόδων στην αμερικανική κυβέρνηση. Το άρθρο του Wilson εξετάζει την ιστορία και το αντικείμενο της μελέτης της δημόσιας διοίκησης και υποστηρίζει μια ιδιαίτερη κατανόηση της διοικητικής διακυβέρνησης καθώς και συγκεκριμένες μεθόδους για την εφαρμογή της.

⁹²Βλ. *F. W. Taylor*, «The Principles of Scientific Management», Harper & Brothers, New York, 1911.

⁹³Βλ. *L. Gulick & L. Urwick* (επιμ.) «Papers on the Science of Administration», Columbia University, New York, 1937.

⁹⁴Βλ. *M. Weber*, «The Theory of Social and Economic Organization», The Free Press, Glencoe, Illinois, 1947.

⁹⁵Βλ. *O. E. Hughes*, «Public Management [...]», ό.π.

Αμερικής (Η.Π.Α.) υπήρχε το σύστημα ευνοιοκρατίας (spoils system), σύμφωνα με το οποίο ο νικητής καθόριζε τη διοίκηση.

6.1. Οι απαρχές της παραδοσιακής Δημόσιας Διοίκησης

Υποστηρίζεται ότι η αρχή του παραδοσιακού μοντέλου δημόσιας διοίκησης θα μπορούσε να συνδεθεί με την έκθεση Northcote-Trevelyan που υποβλήθηκε το 1854 στη Βρετανία⁹⁶. Σημαντικές συστάσεις της Έκθεσης ήταν οι εξής:

α) Η δημόσια υπηρεσία θα πρέπει να στελεχώνεται με την είσοδο στην κατώτερη βαθμίδα ενός προσεκτικά επιλεγμένου σώματος νεαρών ατόμων, μέσω της δημιουργίας ενός κατάλληλου συστήματος εξέτασης πριν από τον διορισμό.

β) Κατάργηση της υπόσχεσης και του ρουσφετιού για προσλήψεις και αντικατάσταση αυτών με ανοικτές ανταγωνιστικές εξετάσεις, υπό την επίβλεψη κεντρικής εξεταστικής επιτροπής.

γ) Αναδιοργάνωση του προσωπικού των κεντρικών τμημάτων σε ξεχωριστές κατηγορίες για ενασχόληση με τις πνευματικές και μηχανικές εργασίες, αντίστοιχα.

δ) Στελέχωση υψηλότερων θέσεων με προώθηση υπαλλήλων από το εσωτερικό με αξιοκρατικά κριτήρια.

Επίσης, στην έκθεση Northcote-Trevelyan περιγράφεται το όραμα μιας νέας κατηγορίας ανωτέρων και ανωτάτων κρατικών λειτουργών, ως εξής: «[...] ένα σώμα μονίμων λειτουργών που καταλαμβάνει θέση υφιστάμενη αυτής των Υπουργών, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι προς το Στέμμα και το Κοινοβούλιο, αλλά που να απολαμβάνει αρκετής αυτονομίας, να έχει δε θάρρος, ικανότητα και εμπειρία σε υψηλό βαθμό, ώστε να είναι σε θέση να συμβουλεύει και ως ένα σημείο να επηρεάζει αυτούς που από καιρό ηγούνται της χώρας»⁹⁷.

Οι συστάσεις αυτής της έκθεσης υιοθετήθηκαν αργά, ενώ οι ιδέες αυτές επηρέασαν και τις Ηνωμένες Πολιτείες. Ο Woodrow Wilson παρατήρησε ότι οι Αμερικανοί «μόλις άρχισαν να καθαρίζουν μια δημόσια υπηρεσία που ήταν σάπια για πενήντα χρόνια»⁹⁸. Υποστήριξε ότι πρέπει να υπάρχει αυστηρός διαχωρισμός μεταξύ πολιτικής και διοίκησης, καθώς επίσης και μεταξύ πολιτικής και διοικητικών καθηκόντων. Οι Προοδευτικοί πίεσαν για ένα πιο παρεμβατικό κράτος, μια ουδέτερη δημόσια υπηρεσία με συστήματα υγιούς δημοσιονομικής διαχείρισης. Αυτή η θεωρία σκόπευε να ελέγξει τα μειονεκτήματα του ευνοιοκρατικού

⁹⁶Βλ. O. E. Hughes, «Public Management [...]», ό.π.

⁹⁷Βλ. Δ. Αργυριάδης, «Για μια Δημόσια Διοίκηση [...]», ό.π., σελ. 52.

⁹⁸Βλ. W. Wilson, «The Study of Administration», στο J.M. Shafritz & A. C. Hyde (επιμ.), «Classics of Public Administration: Fifth Edition», Brooks/Cole Publishing, Pacific Grove, California, 1887 (2004), σελ. 11-24.

συστήματος διαχείρισης (spoils system of administration) που κυριαρχούσε στις Η.Π.Α. εκείνη την εποχή.

6.2. Το γραφειοκρατικό μοντέλο του Max Weber

Ο Max Weber, επηρεασμένος από την ανερχόμενη γερμανική οικονομία της εποχής του, ανέπτυξε τη «θεωρία της γραφειοκρατίας»⁹⁹, η οποία συνέβαλε αναμφισβήτητα στην ανάπτυξη της διοικητικής σκέψης. Παρέμεινε πολύ αξιόλογη και δημοφιλής μέχρι το τρίτο τέταρτο του 20ού αιώνα. Ο Max Weber, ο οποίος θεωρεί ότι η γραφειοκρατική διοίκηση σημαίνει άσκηση ελέγχου με βάση τη γνώση, εισηγείται τη γραφειοκρατία ως την τελειότερη μορφή οργάνωσης και τον αποδοτικότερο τρόπο διοίκησης σε μεγάλους οργανισμούς¹⁰⁰. Υποστηρίζει ότι η γραφειοκρατία, δηλαδή η κατά διαδοχικές βαθμίδες κατανομή της εξουσίας, διεύθυνσης και εντολής, που σχηματίζει μια κλίμακα ελέγχου με αυξανόμενη από κάτω προς τα πάνω ισχύ και ευθύνη, είναι το πλέον λογικό μέσο για την άσκηση ελέγχου πάνω στους ανθρώπους. Το ίδιο συμβαίνει και στον τομέα της διοίκησης, όπου η γραφειοκρατία ως μια προσέγγιση ή ένα μοντέλο οργανωτικών δομών έχει ως σκοπό την εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας της οργάνωσης.¹⁰¹

Κατά τον Weber, οι έξι αρχές της γραφειοκρατίας συνοψίζονται στις κάτωθι:¹⁰²

α) Οι απρόσωποι και ομοιόμορφοι κανόνες και κανονισμοί που εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους και εξασφαλίζουν την αξιόπιστη συμπεριφορά των διοικητικών στελεχών. Υπεύθυνοι για αυτή τη διαδικασία είναι οι προϊστάμενοι, οι οποίοι οφείλουν συνεχώς να ελέγχουν τη συμπεριφορά των υφισταμένων τους.

β) Η ιεραρχία στην οργάνωση, δηλαδή ένα σταθερά διατεταγμένο σύστημα προϊσταμένων και υφισταμένων στο οποίο υπάρχει εποπτεία των κατώτερων βαθμίδων από τις

⁹⁹Βλ. Α. Λιγωμένου, «Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη και στις Λειτουργίες του Μάνατζμεντ: η Συμβολή τους στον Εκσυγχρονισμό του Δημόσιου Τομέα», εκδ. ΠΕΔΚΜ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 74:

«Ένας από τους βασικούς όρους του γραφειοκρατικού συστήματος είναι η ιεραρχική διάρθρωση των ενδοοργανωτικών σχέσεων, δηλαδή η κατά διαδοχικές βαθμίδες κατανομή της εξουσίας, διεύθυνσης και εντολής, έτσι ώστε να σχηματίζεται μια κλίμακα ελέγχου με αυξανόμενη από κάτω προς τα πάνω ισχύ και ευθύνη. Κατά το σχήμα αυτό στα ανώτερα επίπεδα της οργανωτικής κλίμακας αντιστοιχεί η ευρύτερη εξουσία, ευθύνη και αρμοδιότητα, αλλά και ο μικρότερος αριθμός φυσικών προσώπων. Αντίθετα, στα κατώτερα επίπεδα της πυραμιδοειδούς δομής, ενώ αυξάνει ο αριθμός των εργαζομένων, μειώνεται αναλογικά το εύρος εξουσίας και το φάσμα ελέγχου και αρμοδιότητας. Οι άλλοι τρεις βασικοί όροι του γραφειοκρατικού τύπου οργάνωσης είναι κατά τον Weber, η υπαλληλική ιδιότητα των μελών, η λειτουργία σύμφωνα με σύστημα κανόνων και κανονισμών, ο καταμερισμός της εργασίας και η εξειδίκευση των ευθυνών και των αρμοδιοτήτων τόσο κάθετα όσο και οριζόντια».

¹⁰⁰Βλ. Α. Λιγωμένου, «Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη [...]», ό.π., σελ. 74.

¹⁰¹Βλ. Δ.Κ. Μπουραντάς, «Μάνατζμεντ: Πλήρες θεωρητικό υπόβαθρο σύγχρονες προσεγγίσεις & μέθοδοι διοικητικές & ηγετικές ικανότητες», εκδ. Μπένου, Αθήνα, 2015, σελ. 146-147.

¹⁰²Βλ. Ο.Ε. Hughes, «Public Management [...]», ό.π.

υψηλότερες. Κατ' αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνονται ο έλεγχος και η διοίκηση της οργάνωσης από ένα ενιαίο κέντρο εξουσίας και διασφαλίζεται η σταθερότητα στον οργανισμό.

γ) Η εξειδίκευση, βάσει της οποίας οι εργαζόμενοι πρέπει να εξειδικεύονται σε συγκεκριμένο αντικείμενο το οποίο είναι υποχρεωμένοι να κατέχουν πλήρως.

δ) Η τυπικότητα της οργάνωσης, βάσει της οποίας η διαχείριση του σύγχρονου γραφείου βασίζεται σε έγγραφα που συντάσσονται και αρχειοθετούνται. Γενικά, η γραφειοκρατία διαχωρίζει την επίσημη δραστηριότητα ως κάτι ξεχωριστό από τη σφαίρα της ιδιωτικής ζωής. Η άτυπη οργάνωση δεν βοηθά επιχειρηματικές μονάδες που θέλουν συνεχή επέκταση των δραστηριοτήτων τους και μεγιστοποίηση των κερδών τους.

ε) Ο τρόπος επιλογής του προσωπικού, ο οποίος στηρίζεται στις τεχνικές γνώσεις των εργαζομένων, που αποδεικνύονται είτε μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας είτε μέσω τυπικών εξετάσεων. Με αυτόν τον τρόπο αποφεύγονται αυθαιρεσίες από τους κατέχοντες εξουσία και επικράτηση κριτηρίων όπως φιλικές, οικογενειακές σχέσεις κ.λπ.

στ) Η συνέχεια και ο προσανατολισμός της επαγγελματικής καριέρας των στελεχών, που πρεσβεύουν ότι η διαχείριση του γραφείου από τους κατέχοντες θέσεις προϊσταμένων (μάνατζερ) ακολουθεί γενικούς κανονισμούς και σταθερές. Αυτοί οι κανόνες μπορούν να διδαχτούν ώστε να εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο από όποιον εργάζεται στο συγκεκριμένο γραφείο. Με αυτή τη μέθοδο αποφεύγονται φαινόμενα εύνοιας και άνισης μεταχείρισης και παράλληλα συνδέεται η επαγγελματική καριέρα και ανέλιξη με την πορεία και τους στόχους του οργανισμού.

Από τον Weber τονίζεται η ανάγκη για συστηματική γραφειοκρατία, καθώς η κοινωνία καθίσταται πιο περίπλοκη από πριν. Υποστηρίζει, λοιπόν, τη μετάβαση από την προσωπική και την ανεπίσημη οργάνωση σε μια γραφειοκρατική οργάνωση που ξεχωρίζει καθώς είναι δομημένη ιεραρχικά, στελεχώνεται από εκπαιδευμένους υπαλλήλους, οι οποίοι ασκούν επίσημα καθήκοντα και εφαρμόζουν καθορισμένους κανόνες και κανονισμούς για μια συγκεκριμένη λειτουργία που πρέπει να εκτελείται εντός της συγκεκριμένης αρχής.

Ο συγκεντρωτισμός, σύμφωνα με τη βεμπεριανή θεώρηση, οδηγεί σε ταχείες, ποιοτικές και αποτελεσματικές αποφάσεις και μειώνει τις συγκρούσεις.¹⁰³

Η κύρια βάση του γραφειοκρατικού μοντέλου είναι η δομή της εξουσίας με την οποία παρέχεται η δυνατότητα του ελέγχου και της εποπτείας της οργάνωσης. Ο Weber προσδιορίζει τρεις πηγές ή είδη εξουσίας: α) τη νόμιμη, β) την παραδοσιακή και γ) τη χαρισματική.

¹⁰³Βλ. J. Chevallier, «Διοικητική Επιστήμη», Β. Π. Ανδρουλάκης – Β.Ν. Σουλάνδρου (μτφ.), Κ. Σπανού (επιμ.), εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Κομοτηνή, 1993.

Η θεωρία της γραφειοκρατίας του Max Weber, οι μεταρρυθμίσεις στη Βρετανία μετά την έκθεση Northcote-Trevelyan και η θεωρία του Woodrow Wilson για τον διαχωρισμό της διοίκησης από την πολιτική συνδυάστηκαν για να σχηματίσουν ένα ισχυρό και αποδεκτό σύστημα δημόσιας διοίκησης στην Αμερική, τη Βρετανία, την Ευρώπη, καθώς και σε άλλες χώρες κατά τη διάρκεια του 20ού αιώνα.

Μάλιστα, θα μπορούσε να ισχυρισθεί κανείς ότι η γραφειοκρατική λογική, από την εποχή της βεμπεριανής θεώρησης της γραφειοκρατίας, ως μορφή οργάνωσης έχει κυριαρχήσει έως και σήμερα, άλλοτε αποτελεσματικά και άλλοτε όχι. Επομένως, θα μπορούσε να παρατηρηθεί ότι, παρόλο που η γραφειοκρατία δεν μπορεί να θεωρηθεί ένας άριστος τρόπος οργάνωσης, αφού η κοινή έννοια αυτής συνδέεται με δυσκαμψία, υποαπασχόληση, ακόμη και παραλογισμό, η λειτουργικότητά της θα πρέπει να κρίνεται κατά περίπτωση και με βάση τη δέσμη των ενδεχομενικών παραμέτρων που διαμορφώνουν στη συσχέτισή τους τις συνθήκες δράσης της¹⁰⁴.

6.3. Το Επιστημονικό Μάνατζμεντ ή Επιστημονική Διοίκηση του Taylor

Ο Frederick Taylor, ο οποίος έμεινε στην ιστορία ως ο πατέρας του επιστημονικού μάνατζμεντ¹⁰⁵, βαθιά επηρεασμένος από τις αρχές της «Προτεσταντικής Ηθικής», οριοθέτησε τον όρο επιστημονικό μάνατζμεντ ως *«μια συστηματική μέθοδο εξεύρεσης του καλύτερου τρόπου εκτέλεσης μιας εργασίας και αναζήτησης εξειδικευμένων ατόμων, τα οποία θα φέρουν εις πέρας την εργασία αυτή»*. Υποστήριξε τις αρχές αυτού τονίζοντας ότι *«σε κάθε στοιχείο κάθε εμπορικής δραστηριότητας υπάρχουν πάντα μια μέθοδος και ένα εργαλείο που είναι ταχύτερο και καλύτερο από όλα τα άλλα»*¹⁰⁶ και έδωσε έμφαση στην αξία της εργασίας, στην οικονομική εκλογίκευση, στον ατομικισμό και στο γεγονός ότι κάθε άνθρωπος είναι προορισμένος να παίζει συγκεκριμένο ρόλο στην κοινωνία¹⁰⁷.

Το επιστημονικό μάνατζμεντ του Taylor ή η «επιστημονική άσκηση της διοικήσεως»¹⁰⁸ τόνισε τη σημασία της τυποποίησης της εργασίας με την καθιέρωση συστηματικών αρχών διαχείρισης της εργασίας. Ο όρος-κλειδί στη θεωρία του είναι η παραγωγικότητα (productivity)¹⁰⁹. Ο Taylor υπογράμμισε ότι οι μάνατζερ-διαχειριστές, αντί να εφαρμόζουν τις μεθόδους των «κανόνων» και της «παραδοσιακής γνώσης», πρέπει να

¹⁰⁴Βλ. Ν. Μιχαλόπουλος, «Από τη Δημόσια [...]», ό.π., σελ. 158.

¹⁰⁵Βλ. Α. Λιγωμένου, «Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη [...]», ό.π., σελ. 70.

¹⁰⁶Βλ. F.W. Taylor, «The Principles [...]», ό.π., σελ. 25.

¹⁰⁷Βλ. Β.Ν. Κέφης, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ [...]», ό.π., σελ. 62.

¹⁰⁸Βλ. Α. Μακρυδημήτρης, «Πρόλογος», στο Ν. Μιχαλόπουλος, «Από τη Δημόσια Γραφειοκρατία στο Δημόσιο Management», εκδ. Παπαζήσης, Αθήνα, 2003, σελ. 18.

¹⁰⁹Βλ. Β.Ν. Κέφης, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ [...]», ό.π., σελ. 63.

χρησιμοποιούν επιστημονικές μεθόδους για την εξεύρεση κατάλληλων τρόπων εργασίας. Επίσης, οφείλουν να εκπαιδεύσουν, να διδάξουν και να βελτιώσουν κάθε εργαζόμενο αντί να τον αφήσουν να μάθει μόνος του, να ταξινομήσουν το έργο του διευθυντή και του υπαλλήλου σύμφωνα με την αρχή του καταμερισμού της εργασίας και της ευθύνης και να βεβαιωθούν ότι όλες οι εργασίες έχουν εκτελεστεί με βάση τις επιστημονικά προδιαγεγραμμένες μεθόδους που έχουν επιλεγεί και γι' αυτόν τον λόγο ελέγχουν τους εργάτες ως προς την τήρησή τους.

Πρόκειται για μια μετατόπιση από ένα απρογραμματίστο σε ένα προγραμματισμένο σύστημα, στο οποίο οι διαχειριστές οφείλουν, αφού κάνουν σχετική μελέτη και διεξοδική ανάλυση, να σχεδιάζουν συστηματικά και επιστημονικά το έργο και τον τρόπο που αυτό πρέπει να διεξαχθεί, ώστε να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα του. Οι εργασίες ταξινομούνται ως καθήκοντα, τα οποία ο Taylor ονομάζει «ίσως το πιο σημαντικό ενιαίο στοιχείο στη σύγχρονη επιστημονική διαχείριση»¹¹⁰. Πρέπει να καθορίζεται όχι μόνο ο τρόπος που απαιτείται να γίνει ένα έργο, αλλά και το ακριβές χρονικό διάστημα που χρειάζεται για να ολοκληρωθεί αυτό. Οι εργαζόμενοι χρειάζεται να έχουν οικονομικά κίνητρα για να αποδώσουν και γι' αυτό οι αμοιβές οφείλουν να είναι ανάλογες προς το παραγόμενο προϊόν. Ο καθορισμός αυτών των καθηκόντων είναι ευθύνη της διοίκησης. Το πρότυπο επιστημονικής διαχείρισης εισάγει τη θέσπιση πολλών κανόνων, νόμων και τύπων, οι οποίοι αντικαθιστούν την κρίση του μεμονωμένου εργαζόμενου. Θεωρήθηκε ότι η υιοθέτηση της επιστημονικής διαχείρισης θα επέφερε αύξηση της παραγωγικότητας κάθε μεμονωμένου βιομηχανικού εργαζόμενου και οι «αρχές» θα ήταν εξίσου εφαρμόσιμες σε άλλους τομείς, συμπεριλαμβανομένων των κυβερνητικών υπηρεσιών.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι η προσέγγιση του Taylor είναι ορθολογική, καθώς εναρμονίζει την επιστημονική οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας με τον άριστο τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, με κύριο στόχο την αύξηση της παραγωγής και με βασικό εργαλείο το χρονόμετρο¹¹¹. Η προσέγγιση αυτή που ανάγει τη διοίκηση σε τεχνική της οργάνωσης και αποσκοπεί στην ικανοποίηση οικονομικών κυρίως στόχων και επιδιώξεων, ως γνήσιο τέκνο του πνεύματος της βιομηχανικής επανάστασης, τέθηκε στο περιθώριο λόγω του μονοδιάστατου χαρακτήρα της, καθώς αντιμετώπιζε τη διοίκηση ως μια απλή τεχνική και τους εργαζόμενους ως βιολογικές μηχανές¹¹². Ο τρόπος με τον οποίο ο τεϊλορισμός προσπάθησε να αντιμετωπίσει το πρόβλημα της παραγωγικότητας σε σχέση με τον ανθρώπινο παράγοντα

¹¹⁰Βλ. F.W. Taylor, «The Principles [...]», ό.π., σελ. 39.

¹¹¹Βλ. Α. Λιγωμένου, «Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη [...]», ό.π., σελ. 71.

¹¹²Βλ. Α. Μακρυδημήτρης, «Πρόλογος», ό.π., σελ. 18.

καθιστά έκδηλη την απουσία της κοινωνιολογικής αντίληψης στην προσέγγισή του¹¹³. Παρόλο που η προσέγγιση αυτή δεν κατάφερε να ενσωματώσει πορίσματα άλλων ανερχόμενων επιστημών, όπως η ψυχολογία και οι ανθρώπινες σχέσεις, αποτέλεσε, σύμφωνα με τον Pollitt, τη βάση ανάπτυξης του δημόσιου μάνατζμεντ, ως μιας νέας μορφής διοίκησης του δημοσίου τομέα, θεμελιώνοντας μια νέα επιστημονική βάση αρχών και αξιωμάτων παραπλήσια με αυτή των ιδιωτικών επιχειρήσεων¹¹⁴.

6.4. Η Συμβολή του Fayol στη Θεωρία της Διοίκησης ή Θεωρία Διαχείρισης

Ο Henri Fayol υπήρξε συνεχιστής των απόψεων του Taylor. Συνέβαλε σημαντικά στην ανάπτυξη της διοικητικής σκέψης, στη θεωρία της διοίκησης και της κλασικής οργανωσιακής θεωρίας και θεωρείται πατέρας της εν λόγω σχολής¹¹⁵. Διατύπωσε τον ορισμό του μάνατζμεντ με επιστημονικό τρόπο και προσδιόρισε τις θεμελιώδεις λειτουργίες του και τις βασικές αρχές του, επισημαίνοντας τις ικανότητες και τα βασικά χαρακτηριστικά που πρέπει να έχουν τα στελέχη των επιχειρήσεων.

Κατά τον Fayol, ο προγραμματισμός (planning), η οργάνωση (organizing), η διεύθυνση (commanding), ο συντονισμός (coordination) και ο έλεγχος (controlling) είναι οι πέντε βασικές λειτουργίες του μάνατζμεντ. Το έργο του «Administration Industrielle et Generale» δημοσιεύθηκε στη Γαλλία το 1916, αλλά έγινε δημοφιλές όταν αυτό μεταφράστηκε στα αγγλικά το 1949¹¹⁶.

Παρουσιάζονται συνοπτικά οι δεκατέσσερις θεμελιώδεις αρχές του μάνατζμεντ, όπως τις διατύπωσε ο Fayol,¹¹⁷ προς διευκόλυνση των διοικητικών στελεχών και για την αποτελεσματικότερη άσκηση του διοικείν.

α) Ο καταμερισμός της εργασίας, γνωστός και ως «division of labor». Αφορά την ανάλυση ενός έργου σε βασικές εργασίες και την κατανομή του σε μεμονωμένους ή και εξειδικευμένους εργαζόμενους ή ομάδες εργασίας.

β) Η εξουσιοδότηση και η ευθύνη («authority») αποτελούν βασικά στοιχεία της διαχείρισης και της οργάνωσης σε κάθε εργασιακό περιβάλλον.

γ) Η πειθαρχία («discipline») αναφέρεται στην επιβολή κυρώσεων για την αποτυχία μιας ενέργειας.

¹¹³Βλ. Σ.Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη [...]», ό.π., σελ. 88.

¹¹⁴Βλ. E. Ferlie, L. Lynn & C. Pollitt, «The Oxford Handbook of Public Management», Oxford University Press, New York, 2011, σελ. 72-103.

¹¹⁵Βλ. Α. Αιγυμένου, «Εισαγωγή στη διοικητική επιστήμη [...]», ό.π., σελ. 76.

¹¹⁶Βλ. J.M. Shafritz & E.W. Russell, «Introducing Public Administration», 2nd Edition, Addison Wesley Longman, 2000.

¹¹⁷Βλ. H. Fayol, «Administration Industrielle et Generale», Pitman, London, 1916 (1949).

δ) Ως ενότητα εξουσίας («unity of command») περιγράφονται η αναγνώριση και η αποδοχή εντολών από έναν και μόνο προϊστάμενο.

ε) Ενότητα κατεύθυνσης («unity of direction») θεωρείται ο κοινός γενικός στόχος ενός οργανισμού.

στ) Η ατομική υπακοή («subordination of the individual») καθορίζει ότι οι στόχοι και τα ενδιαφέροντα του οργανισμού είναι πιο σημαντικοί και έχουν προτεραιότητα έναντι των προσωπικών στόχων και των ενδιαφερόντων κάθε εργαζόμενου.

ζ) Με τον όρο ανταμοιβή («remuneration») εννοείται η ίση μεταχείριση στην αμοιβή για όλους τους εργαζόμενους, λαμβάνοντας υπόψη παραμέτρους όπως τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των εργαζομένων, το κόστος ζωής, οι οικονομικές συνθήκες της επιχείρησης.

η) Ο όρος συγκεντρωτισμός («centralization») αναφέρεται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων από τα υψηλόβαθμα στελέχη μιας επιχείρησης, τα οποία φέρουν την ευθύνη και λογοδοτούν για αυτές.

θ) Η διοικητική κλίμακα («calar principle») αναφέρεται στην κάθετη ιεραρχία. Οι αποφάσεις λαμβάνονται από τα ανώτερα στελέχη και τα κατώτερα εκτελούν και φέρουν την υποχρέωση να ενημερώνουν τους ανωτέρω τους για την πορεία των εργασιών τους.

ι) Ο όρος τάξη («order») αναφέρεται στους πόρους μιας επιχείρησης. Προκειμένου να εξασφαλιστεί η μέγιστη απόδοση ενός οργανισμού, οι πρώτες ύλες και το ανθρώπινο δυναμικό ενδείκνυται να βρίσκονται τον κατάλληλο χρόνο στην κατάλληλη θέση.

ια) Με τον όρο ισότητα («equity») νοείται η ισότιμη μεταχείριση όλων των μελών ενός οργανισμού.

ιβ) Με τον όρο σταθερότητα προσωπικού («stability of personnel») περιγράφονται η διατήρηση των άξιων και ικανών στελεχών από τον οργανισμό και η συνειδητοποίηση ότι το επιτυχημένο και ικανό προσωπικό αποτελεί ζωτικό πόρο για αυτόν.

ιγ) Ο όρος πρωτοβουλία («initiative») αναφέρεται στη διαδικασία κατά την οποία η διοίκηση θα πρέπει να ενθαρρύνει την ατομική πρωτοβουλία των εργαζομένων για την πρόοδο του οργανισμού.

ιδ) Με τον όρο αίσθημα ενότητας («esprit de corps») περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο η διοίκηση θα πρέπει να προσπαθεί να ενθαρρύνει την αρμονία και τα κοινά ενδιαφέροντα που οδηγούν σε καλές σχέσεις μεταξύ του προσωπικού.

Οι προαναφερόμενες αρχές αποτέλεσαν τις πρώτες ενδείξεις ότι η επιστημονική διοικητική σκέψη μπορεί να εφαρμοστεί όχι μόνο σε επιχειρηματικές μονάδες, αλλά και σε κυβερνητικά σχήματα, στρατιωτικούς σχηματισμούς και θρησκευτικές οργανώσεις.

Ο Fayol απαρίθμησε τα απαραίτητα στοιχεία για την οργάνωση και τη διαχείριση ενός οργανισμού, επιχείρησε να δώσει επιστημονικό περιεχόμενο στη διοίκηση και υποστήριξε ότι η διοίκηση σε μια επιχείρηση αρχίζει με τη διάκριση των δραστηριοτήτων σε έξι βασικές κατηγορίες, ως ακολούθως:

- α) την τεχνική, που ασχολείται με τον μηχανολογικό εξοπλισμό ενός οργανισμού,
- β) την εμπορική, που αφορά αγορά και πώληση πρώτων υλών και αγαθών,
- γ) την οικονομική, η οποία αποτελεί μάλιστα στρατηγικής σημασίας για τη διάρθρωση των κεφαλαίων της επιχείρησης και τη ροή των χρημάτων,
- δ) τη δραστηριότητα της ασφάλειας, που προστατεύει την υγεία και την περιουσία του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης,
- ε) τη λογιστική και
- στ) τη διαχειριστική ή διοικητική δραστηριότητα, στην οποία μάλιστα δίνεται από τον ίδιο μεγάλη έμφαση¹¹⁸.

Η δραστηριότητα αυτή ασχολείται με το ανθρώπινο κεφάλαιο του οργανισμού και συγκεκριμένα με τη σημασία των μεταβλητών, τον καταμερισμό της εργασίας, την ευθύνη, την πειθαρχία στην οργάνωση, την ενότητα της διοίκησης, την αμοιβή του προσωπικού, τη συγκέντρωση εξουσίας, τα κλιμάκια της διοικητικής ιεραρχίας, την ισότητα, την τάξη, τη σταθερότητα της θητείας και το ομαδικό πνεύμα στην οργάνωση.¹¹⁹

6.5. Η Θεωρία των Ανθρωπίνων Σχέσεων

Από αυτή την έρευνα του καθηγητή του Πανεπιστημίου Χάρβαρντ Elton Mayo προέκυψε η σημαντική παρατήρηση ότι οι κοινωνικές παράμετροι, όπως η αλληλεπίδραση, η επικοινωνία και η ομαδική δυναμική, είχαν σημαντική επίδραση στην απόδοση και στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Αυτό άνοιξε τον δρόμο για την ανάπτυξη της σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων και της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς, που εστιάζουν στην κατανόηση και τη βελτίωση των σχέσεων μεταξύ των ανθρώπων στον οργανισμό και στη μελέτη της συμπεριφοράς τους στον εργασιακό χώρο¹²⁰.

Στη δεκαετία του 1930, ο Mayo συνέβαλε, μεταξύ άλλων, στην προσέγγιση των «ανθρωπίνων σχέσεων» στη διοίκηση και τόνισε τις κοινωνικές πτυχές του ανθρώπινου όντος¹²¹. Μετά τα πειράματα «Hawthorne», μια ομάδα ψυχολόγων, συμπεριλαμβανομένης της

¹¹⁸Βλ. J. M. Shafritz & E. W. Russell, «Introducing [...]», ό.π.

¹¹⁹Βλ. H. Fayol, «Administration [...]», ό.π.

¹²⁰Βλ. B.N. Κέφης, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ [...]», ό.π., σελ. 72-74.

¹²¹Βλ. Σ.Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη [...]», ό.π., σελ. 88.

ομάδας του Mayo, ισχυρίστηκε ότι η παραγωγικότητα αυξάνεται όταν δοθεί η δέουσα προσοχή στους εργαζόμενους, στα συναισθήματα, στις αξίες και στο κοινωνικό τους υπόβαθρο. Τα πειράματα αυτά απέδειξαν τη σημασία των κοινωνικών και ψυχολογικών παραγόντων, καθώς και των κοινωνικών αξιών ενός οργανισμού και οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι το αποτελεσματικό μάνατζμεντ είναι προϊόν της κατανόησης του τρόπου εργασίας εκ μέρους του εργαζόμενου.

Η σχολή των Ανθρωπίνων Σχέσεων και η Σχολή της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς ανέδειξαν τη σημασία της ανθρώπινης διάστασης στον εργασιακό χώρο. Αν και η προσέγγισή τους ενδέχεται να έδωσε υπερβολική έμφαση στην ενθάρρυνση των εργαζομένων και στη μελέτη της συμπεριφοράς τους, αποτέλεσε σημαντική βάση για την ανάπτυξη της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων (Human Resource Management), ενώ παράλληλα εγκαίνιασε μια καινούρια εποχή για τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού¹²².

6.6. Η Θεωρία της Οργάνωσης

Ο Luther Gulick, σε συνεργασία με τον Lyndall Urwick, διατύπωσε τον κλασικό ορισμό του μάνατζμεντ, ο οποίος περιλαμβάνει τις επτά βασικές λειτουργίες του διοικητικού έργου. Αυτές οι λειτουργίες εκφράζονται μέσω του ακρωνύμιου POSDCORB, το οποίο αναπαριστά τις εξής διαδικασίες:

1. Σχεδιασμός (Planning): Προσδιορισμός στόχων, ανάλυση των αναγκών και ανάπτυξη σχεδίων για την επίτευξή τους.
2. Οργάνωση (Organizing): Δημιουργία μιας αποτελεσματικής δομής οργάνωσης, καθορίζοντας τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες.
3. Στελέχωση (Staffing): Επιλογή και τοποθέτηση των κατάλληλων ατόμων σε κατάλληλες θέσεις εργασίας.
4. Καθοδήγηση (Directing): Παροχή κατευθύνσεων και ενθάρρυνσης στους υπαλλήλους για την επίτευξη των στόχων.
5. Συντονισμός (Coordinating): Διασφάλιση ότι οι δραστηριότητες και οι πόροι συντονίζονται αποτελεσματικά προς την επίτευξη των στόχων.
6. Αναφορά (Reporting): Παροχή επικαιροποιημένων πληροφοριών και αναφορών στους ανώτερους για την πρόοδο και την απόδοση.

¹²²Βλ. Προσωπικό Ιστολόγιο του Π.Γ. Τσιούκρας, «(HRM) – Η προσέγγιση της Σχολής των Ανθρώπινων Σχέσεων και της οργάνωσης Συμπεριφοράς», 17 Φεβρουαρίου 2013, <https://tsioukras.blogspot.com/2013/02/hr.html>, [πρόσβαση 15.02.2020]

7. Προϋπολογισμός (Budgeting): Καθορισμός των οικονομικών πόρων που απαιτούνται για την υλοποίηση των σχεδίων και των στόχων.

Με βάση τη θεωρία της οργάνωσης προταθήκαν οι ακόλουθες αρχές για τη λειτουργία ενός οργανισμού¹²³:

α) Η αρχή της κατανομής της εργασίας και της εξειδίκευσης (η κατανομή καθηκόντων με βάση τις δεξιότητες και την ικανότητα).

β) Η αρχή της ομοιογένειας (συνδυάζοντας λογικά τις συναφείς εργασίες).

γ) Η αρχή της ενότητας της διοίκησης (οι δευτερεύοντες θα πρέπει να λαμβάνουν οδηγίες από έναν επόπτη).

δ) Η αρχή της λογοδοσίας (η λογοδοσία παραμένει στην κορυφή).

ε) Η αρχή της εξουσιοδότησης (η αποστολή πρέπει να ανατεθεί στους υφισταμένους).

στ) Η αρχή της διάρκειας ελέγχου (ο αριθμός υπαλλήλων που αναφέρει σε έναν διαχειριστή).

ζ) Η αρχή του προσωπικού (η γραμμή και οι σχέσεις προσωπικού).

Αν και το συγκεκριμένο μοντέλο λειτούργησε ως πρότυπο πάνω στο οποίο θεμελιώθηκαν ποικίλες αντιλήψεις διοίκησης, η αμφισβήτησή¹²⁴ του υπήρξε έντονη.

Αυτές οι φιλοσοφίες, θεωρίες και αρχές, που αναλύθηκαν ανωτέρω, συνέβαλαν στον σχηματισμό μιας ισχυρής παραδοσιακής δημόσιας διοίκησης που ήταν επιτυχής και αποτελεσματική για το μεγαλύτερο μέρος του 20ού αιώνα. Οι θεωρίες αυτές ήταν επιτυχείς λόγω της ανωτερότητάς τους σε σχέση με το προηγούμενο μοντέλο διοίκησης, το οποίο βασίστηκε στην πελατειακή προσωπική σχέση.

6.7. Τα προβλήματα με τις παραδοσιακές θεωρίες της Δημόσιας Διοίκησης

Παρόλο που το παραδοσιακό μοντέλο της δημόσιας διοίκησης είναι βελτιωμένο σε σχέση με το προσωποπαγές και ευνοιοκρατούμενο σύστημα προστασίας της διοίκησης, που κυριαρχούσε πριν, αυτό το είδος κυβερνητικής διοίκησης αποδείχθηκε ανεπαρκές για να αντιμετωπίσει τις νέες απαιτήσεις της κοινωνίας, όπως αυτές αναδείχθηκαν κατά τη διάρκεια του 20ού αιώνα.

Το παραδοσιακό μοντέλο δημόσιας διοίκησης περιγράφεται ως η «διοίκηση υπό τον επίσημο έλεγχο της πολιτικής ηγεσίας, που είναι βασισμένη σε ένα αυστηρά ιεραρχικό μοντέλο γραφειοκρατίας και στελεχωμένη από μόνιμους, ουδέτερους και ανώνυμους

¹²³Βλ. L. Gulick & L. Urwick (επιμ.), «Papers on the Science [...]», ό.π.

¹²⁴Βλ. Ν. Μιχαλόπουλος, «Από τη Δημόσια [...]», ό.π., σελ. 56.

αξιοματούχους. Μια διοίκηση που ενδιαφέρεται για το δημόσιο συμφέρον, την εξυπηρέτηση όλων των κυβερνώντων κόμματος εξίσου και τη διαχείριση των πολιτικών που αποφασίζουν οι πολιτικοί¹²⁵. Μια διοίκηση με εσωστρεφή προσανατολισμό, που αδυνατεί να επιλύσει τα προβλήματα της δημόσιας διοίκησης αποδοτικά και ποιοτικά¹²⁶. Επομένως, αυτό το είδος διοίκησης κρίθηκε ανεπαρκές για να αντιμετωπίσει τις προσδοκίες της σύγχρονης κοινωνίας¹²⁷ για τους λόγους που εν τάχει προαναφέρθηκαν και αναλύονται εκτενέστερα στη συνέχεια.

Η διαχωριστική γραμμή μεταξύ της πολιτικής ηγεσίας και των γραφειοκρατών δεν είναι σαφής και ξεκάθαρη. Η σύγχρονη δημόσια διοίκηση πρέπει να διαδραματίσει ρόλο χάραξης πολιτικής, καθώς και να εφαρμόσει τις πολιτικές που σχεδιάζονται σε συνεργασία με την πολιτική ηγεσία. Η παραδοσιακή δημόσια διοίκηση αγνόησε αυτό το φαινόμενο και υποστήριξε την άποψη ότι ο ρόλος του δημόσιου λειτουργού είναι να εφαρμόσει συγκεκριμένες πολιτικές και να εκτελεί τις αποφάσεις και τις πολιτικές του κράτους¹²⁸. Αυτό εμπόδιζε την καινοτόμο συμπεριφορά των εργαζομένων. Το βεμπεριανό μοντέλο γραφειοκρατίας είναι παρωχημένο¹²⁹, καθώς αναπαράγει καιροσκόπους και όχι καινοτόμους, ενθαρρύνει τους διαχειριστές να αποφεύγουν την ανάληψη πρωτοβουλιών και να σπαταλούν τους λιγοστούς πόρους αντί να τους χρησιμοποιούν αποτελεσματικά¹³⁰. Καταδείχτηκε ότι η εξειδίκευση του στόχου δημιούργησε πρόβλημα συντονισμού στους οργανισμούς¹³¹. Οι ιεραρχικοί κανόνες, οι κανονισμοί και η επίσημη συμπεριφορά δημιούργησαν γραφειοκρατικές παθολογίες, όπως η μη ανταπόκριση, η καθυστέρηση, η γραφειοκρατία και η έλλειψη ευελιξίας. Έτσι, έγινε σαφές ότι η γραφειοκρατία δεν είναι ο μόνος τρόπος παροχής άμεσων υπηρεσιών. Οι κυβερνήσεις, για τη βελτίωση των υπηρεσιών τους, μπορούν να δημιουργήσουν εταιρικές σχέσεις με άλλους παρόχους, όπως ο ιδιωτικός τομέας και η κοινωνία των πολιτών. Οι εταιρικές αυτές σχέσεις μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην επίτευξη των στόχων της κυβέρνησης μέσω της υπεύθυνης επιχειρηματικότητας και των επενδύσεων¹³². Η έννοια του προσωπικού πλήρους απασχόλησης με βάση τη

¹²⁵Βλ. O. E. Hughes, «Public Management [...]», ό.π., σελ. 22.

¹²⁶Βλ. N. Μιχαλόπουλος, «Από τη Δημόσια [...]», ό.π., σελ. 64.

¹²⁷Βλ. K. Σπανού, «Διοίκηση, Πολίτες και Δημοκρατία», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2000, σελ. 142.

¹²⁸Βλ. Δ. Αργυριάδης, «Για μια Δημόσια Διοίκηση [...]», ό.π., σελ. 20.

¹²⁹Βλ. N. Διαμαντούρος, «Πολιτισμικός Δυισμός και Πολιτική Αλλαγή στην Ελλάδα της Μεταπολίτευσης», εκδ. Αλεξάνδρεια, Αθήνα, 2000.

¹³⁰Βλ. R. D. Behn, «The New Public Management Paradigm and the Search for Democratic Accountability», a paper presented at the 1998 International Public Management Network Conference, Salem, 1998.

¹³¹Βλ. A. Μακρυδημήτρης, «Προσεγγίσεις στη Θεωρία των Οργανώσεων», εκδ. Καστανιώτη, Αθήνα, 2002, σελ. 257.

¹³²Βλ. European Union, *European Regional Development Fund* «Ενοποιημένη Θεματική Έκθεση», Road-CSR, http://ris3.crete.gov.gr/wp-content/uploads/2019/05/Joint-thematic-CSR-study_gr.pdf [Πρόσβαση 15.02.2020].

σταδιοδρομία, που προήλθε από το βεμπεριανό μοντέλο, αντικαθίσταται από μια ευέλικτη και συμβατική απασχόληση.

Ιστορικά, οι κυβερνήσεις αποτελούσαν τη μόνη αρχή για τη διαχείριση των κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών υποθέσεων των χωρών τους. Στα τέλη του 18ου αιώνα, το μοντέλο του Adam Smith για νεοφιλελεύθερη κυβέρνηση επικεντρώθηκε σε μικρό κυβερνητικό σχήμα και τόνισε ότι αυτή πρέπει να διατηρεί βασικές αρμοδιότητες σε θέματα όπως η εκπαίδευση και η άμυνα. Η έκθεση της Παγκόσμιας Τράπεζας του 1997 για την παγκόσμια ανάπτυξη παρατήρησε ότι τα δραματικά γεγονότα του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου, η Ρωσική Επανάσταση του 1917, η Μεγάλη Ύφεση της δεκαετίας του 1930 και ο Β΄ Παγκόσμιος Πόλεμος οδήγησαν στην επέκταση του ρόλου του κράτους στις βιομηχανικές χώρες και στις περισσότερες αναπτυσσόμενες χώρες. Η Ασία, η Μέση Ανατολή και η Αφρική βγήκαν από την αποικιοκρατική περίοδο με ισχυρή πίστη στην οικονομική ανάπτυξη που κυριαρχούσε στο κράτος. Μέχρι τη δεκαετία του 1960, τα κράτη είχαν εμπλακεί σε σχεδόν όλες τις πτυχές της οικονομίας, στη διαχείριση των τιμών και στην όλο και μεγαλύτερη ρύθμιση των αγορών εργασίας, συναλλάγματος και χρηματοπιστωτικών αγορών¹³³.

Πολλές σοσιαλιστικές χώρες ακολουθούσαν για την οικονομική τους ανάπτυξη μια πορεία εκβιομηχάνισης κυριαρχούμενη από το κράτος, με την πεποίθηση ότι το πλεόνασμα που θα δημιουργούσε ο βιομηχανικός τομέας θα μετατοπιζόταν σε άλλους τομείς της οικονομίας. Η έννοια του κράτους πρόνοιας κυριάρχησε στις δεκαετίες του 1960 και του 1970¹³⁴.

Η αποτυχία της θεωρίας αυτόματης διάχυσης, το αυξημένο κόστος του καθεστώτος του κράτους πρόνοιας, ο ταχύς πολλαπλασιασμός των νέων τεχνολογιών, η παγκοσμιοποίηση και η αποτυχία των κεντρικά σχεδιασμένων οικονομιών υπήρξαν σημαντικοί παράγοντες που οδήγησαν στην αλλαγή του ρόλου της κυβέρνησης στις αρχές της δεκαετίας του 1980. Οι κυβερνήσεις άρχισαν να αντιλαμβάνονται την αποτυχία τους να παρέχουν τις υπηρεσίες που αναμένουν οι πολίτες και άρχισαν να υιοθετούν στρατηγικές φιλικές και προσανατολισμένες προς την αγορά, προσδοκώντας να επιτευχθεί αντιστροφή του αρνητικού κλίματος και ενίσχυση της οικονομίας¹³⁵. Ήταν μια επιστροφή στις ελεύθερες αγορές, μια πεποίθηση ότι η

¹³³Βλ. *World Bank*, «World Development Report: The State in a Changing World», World Bank, Washington, D.C., 1997.

¹³⁴Βλ. *World Bank*, «World Development [...]», ό.π.

¹³⁵ Βλ. V. Termini, «Επιμόρφωση για μια Αποτελεσματική Δημόσια Διοίκηση: Νέα Ζητήματα και Μεταρρυθμίσεις στην Ιταλία», στο «Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση: Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου», εκδ. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, εκτ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 2008, σελ. 38-47.

ατομική ιδιοκτησία και ο ανταγωνισμός θα προωθούσαν την αποτελεσματικότητα και την εθνική ανάπτυξη.

Στην έκθεσή του, το 1995, ο Ο.Ο.Σ.Α. υποστήριξε ότι το παραδοσιακό μοντέλο έχει καταστεί ανεπαρκές, καθώς οι αναλλοίωτες κυβερνητικές δομές και η κλασική εμμονή για «μια από τα ίδια» αποτελούν περιορισμούς για τη μεγιστοποίηση των οικονομικών επιδόσεων και τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής¹³⁶. Οι άκρως συγκεντρωμένες, δεσμευμένες από τον κανόνα και άκαμπτες οργανώσεις δίνουν έμφαση στη διαδικασία και όχι στα αποτελέσματα που εμποδίζουν την καλή απόδοση. Οι εκτεταμένοι και δύσκαμπτοι κυβερνητικοί κανονισμοί περιορίζουν την ευελιξία που απαιτείται σε μια ολοένα και πιο ανταγωνιστική διεθνή αγορά. Τα μεγάλα κυβερνητικά χρέη και οι δημοσιονομικές ανισορροπίες του καθεστώτος κοινωνικής πρόνοιας δικαιολογούν τις κυβερνήσεις να είναι συγκρατημένες όσον αφορά την κατανομή και τη χρήση των πόρων. Οι δημογραφικές αλλαγές, οι οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις επέτρεψαν στους πολίτες να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή σε ό,τι κάνουν οι κυβερνήσεις και στον τρόπο που το κάνουν.

Τα τρία σημαντικά προβλήματα που σχετίζονται με την παραδοσιακή δημόσια διοίκηση είναι ότι: α) το μοντέλο του πολιτικού ελέγχου ήταν ανεπαρκές, β) σε αντίθεση με αυτά που πρέσβευε ο Weber, η θεωρία της γραφειοκρατίας δεν θεωρείται πλέον καθολικά αρωγός για την επίτευξη της απαιτούμενης τεχνικής αποτελεσματικότητας και γ) υπήρξε κριτική από τη δεξιά ως προς το μέρος του επιχειρήματος που προωθήθηκε ενάντια στη γραφειοκρατία ως ιδέα, κάτι που περιόρισε την ελευθερία και ήταν αναποτελεσματικό σε σχέση με την αγορά. Βασικά, ήταν μια επίκριση στους θεσμούς, στη δομή, στις λειτουργίες και στις μεθόδους που χρησιμοποιεί η κυβέρνηση για την παροχή υπηρεσιών¹³⁷.

Μια άλλη διάσταση της αποτυχίας του παλαιού συστήματος έδωσε ο Behn παραθέτοντας ότι: *«Η παραδοσιακή μέθοδος για την οργάνωση του εκτελεστικού ρόλου της κυβέρνησης είναι υπερβολικά δυσκίνητη, γραφειοκρατική, ανεπαρκής, πολύ αδιάφορη και υπερβολικά μη παραγωγική. Δεν παράγονται τα προσδοκώμενα αποτελέσματα από την κυβέρνηση. Οι πολίτες σήμερα αναμένουν ότι το κράτος θα είναι αποτελεσματικό και παύουν πλέον να είναι ανεκτικοί στην αναποτελεσματικότητα. Απαιτούν λοιπόν ένα νέο μοντέλο επιχειρηματικής δραστηριότητας, ένα νέο παράδειγμα για τη δημόσια διοίκηση που θα δίνει έμφαση στη λογοδοσία και στην υπευθυνότητα»*¹³⁸.

¹³⁶Βλ. OECD, «Governance in Transition: Public Management Reform in OECD countries», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1995.

¹³⁷Βλ. O.E. Hughes, «Public Management [...]», ό.π., σελ. 22.

¹³⁸Βλ. R.D. Behn, «The New Public [...]», ό.π., σελ. 1.

Για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων απαιτούνται: α) η επανίδρυση και ο εκσυγχρονισμός του κράτους της πολιτικής και της διοίκησης, δηλαδή μια στροφή από την άκαμπτη, ιεραρχική, γραφειοκρατική μορφή σε μια μορφή ευέλικτη και βασισμένη στην αγορά, β) ο μετασχηματισμός από μια κεντρική κυβέρνηση σε μια αποκεντρωμένη κυβέρνηση που ενθαρρύνει τη συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα στην εθνική ανάπτυξη, γ) η επανεξέταση των πεπραγμένων των κυβερνήσεων και δ) ο επανακαθορισμός των θεσμών, των λειτουργιών, των προγραμμάτων, των πολιτικών και των κανονισμών τους.

Από τα προαναφερόμενα θα μπορούσε να συναχθεί το συμπέρασμα ότι ο τρόπος που λειτουργούσε η παραδοσιακή δημόσια διοίκηση στην εποχή του κράτους πρόνοιας ήταν δικαιολογημένος, δεδομένου ότι επέτρεπε μεγαλύτερη παρέμβαση του κράτους σε όλους τους τομείς της εθνικής οικονομίας, προκειμένου έτσι να καλύπτεται η αποτυχία της αγοράς στο να παράσχει τις απαραίτητες υπηρεσίες στους πολίτες.

Περί τα τέλη του 1970 με αρχές του 1980, διαπιστώθηκε η αποτυχία της δημόσιας διοίκησης, λόγω της μη ανταπόκρισής της στις απαιτήσεις των πολιτών, εφόσον οι μέθοδοι που χρησιμοποιούσε δεν ήταν οι ενδεδειγμένες για την εξυπηρέτηση αυτών. Η ζυγαριά έγειρε από την παλιά στη νέα δημόσια διοίκηση και στη μετατόπιση από μια κυβέρνηση που κυριαρχείται από το κράτος σε μια κυβέρνηση υπό την καθοδήγηση της αγοράς¹³⁹. Στη σύγχρονη δημόσια διοίκηση, ο πολίτης γίνεται ο «επισπεύδων» της διοικητικής δράσης, ο τελικός αποδέκτης των ενεργειών αυτής, ο οποίος κρίνει τον δημόσιο τομέα το ίδιο απαιτητικά σαν να επρόκειτο για τον ιδιωτικό τομέα στον οποίο πληρώνει και απαιτεί τον επαγγελματισμό στην προσέγγισή του¹⁴⁰.

7. Η εμφάνιση του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ

Καθώς το παραδοσιακό μοντέλο της δημόσιας διοίκησης τέθηκε υπό αμφισβήτηση, ένα μείγμα θεωρητικών και εμπειροτεχνών, όπως πολιτικοί, γραφειοκράτες, ερευνητές και ακαδημαϊκοί, αναζήτησαν τρόπους βελτιστοποίησής του. Η κρατική παρέμβαση, που μέχρι και μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο φαινόταν ως ένας τρόπος για να αμβλυνθούν οι απότομες διακυμάνσεις στην οικονομία και να προστατευτεί η διατάραξη της παγκόσμιας οικονομίας, άρχισε να αμφισβητείται έντονα τις δεκαετίες του 1960 και του 1970. Η περίοδος της δεκαετίας του 1960 και κυρίως τα έτη που ακολούθησαν την πετρελαϊκή κρίση του 1973-1974 χαρακτηρίστηκαν από την αύξηση της δυσπιστίας απέναντι στον ρόλο του κράτους. Το δάνειο

¹³⁹Βλ. Σ.Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη ...», ό.π., σελ. 74.

¹⁴⁰Βλ. Μ. Ραμματά, «Σύγχρονη Ελληνική Δημόσια Διοίκηση: Ανάμεσα στη Γραφειοκρατία και το Μάνατζμεντ», εκδ. Κριτική, Αθήνα, 2011, σελ. 24-25.

που χορηγήθηκε σε πολλές χώρες από το Δ.Ν.Τ. συνοδεύτηκε από δέσμευση των χωρών να μειώσουν το οικονομικό έλλειμμα, να παγώσουν τις αυξήσεις των μισθών και εν γένει να φρενάρουν την επέκταση των δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα στην οικονομία¹⁴¹.

Αυτή η περίοδος χαρακτηρίζεται ως εποχή του «εκλεκτικισμού» και περιγράφεται από πολλές ακαδημαϊκές μελέτες ως μια περίοδος ενίσχυσης της κυβέρνησης, μέσω πολιτικών πρωτοβουλιών¹⁴². Μέσω αυτής της διαδικασίας προέκυψαν δύο μεγάλα ρεύματα σκέψης. Το ένα καθοδηγείται από τους οικονομολόγους, χαρακτηριζόμενο ως «νέα θεσμική οικονομία», και το άλλο από τους μανάτζερ και είναι γνωστό ως «μανατζεριαλισμός»¹⁴³.

Οι οικονομολόγοι υποστηρίζουν την εισαγωγή της οικονομικής λογικής στις λειτουργίες της κυβέρνησης, ενώ οι μανάτζερ επιχειρούν να εισαγάγουν τις τεχνικές επαγγελματικής διαχείρισης του ιδιωτικού τομέα στον δημόσιο. Πολλά μεταρρυθμιστικά δόγματα προκύπτουν με βάση αυτές τις θεωρίες. Οι οικονομικοί ορθολογιστές ισχυρίζονται ότι «το κράτος είναι το οικονομικό πρόβλημα που περιορίζει την ανάπτυξη της οικονομίας και της ελευθερίας»¹⁴⁴. Υποστηρίχτηκε το δόγμα ότι η μικρότερη παρέμβαση της κυβέρνησης και η χρήση των μηχανισμών της αγοράς θα βελτιώναν την οικονομική αποδοτικότητα. Επίσης, το παραδοσιακό γραφειοκρατικό μοντέλο δεν παρείχε μια ισοδύναμη κατηγορία κινήτρων και ανταμοιβών σε σχέση με τα ισχύοντα της αγοράς και υποστήριζαν ότι τα άτομα θα πρέπει να έχουν τη μέγιστη δυνατή επιλογή για λόγους τόσο ατομικής ελευθερίας όσο και αποδοτικότητας¹⁴⁵.

Οι μανάτζερ τονίζουν ότι οι αρχές και οι πρακτικές διαχείρισης του ιδιωτικού τομέα θα λύσουν πολλά από τα γραφειοκρατικά προβλήματα του δημόσιου τομέα. Θεωρούν ότι η εμπορευματοποίηση του δημόσιου τομέα θα οδηγήσει σε αλλαγή κουλτούρας, αλλαγή αξιών των δεξιοτήτων των διαχειριστών και ότι αυτό θα βελτιώσει την απόδοση των οργανισμών. Πιθανώς, οι φιλοσοφίες των μανιτζεριαλιστών ενισχύονται από την έκδοση του βιβλίου των Peters και Waterman με τίτλο «Αναζητώντας την Αριστεία», που κατέδειξε ότι οι αμερικανικές εταιρείες με τις καλύτερες επιδόσεις είχαν οργανικές δομές, τρόπο ανθρωπιστικής διαχείρισης και υποστηρικτικό πολιτιστικό περιβάλλον¹⁴⁶. Σε αυτή τη διαδικασία εύρεσης ενός κυβερνητικού μοντέλου που θα λειτουργεί καλύτερα, οι μελετητές καταλήγουν σε ένα νέο μοντέλο, γνωστό ως Νέο Δημόσιο Μανάτζμεντ, το οποίο θεωρείται ένα σύνολο διδαγμάτων

¹⁴¹Βλ. Σ.Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη [...]», ό.π., σελ. 136-137.

¹⁴²Βλ. Α. Gray & B. Jenkins, «From Public Administration to Public Management: Reassessing a Revolution», *Public Administration*, vol. 73, 1995, σελ. 75-99.

¹⁴³Βλ. P. Aucoin, «Administrative Reform [...]», ό.π., σελ. 115-137.

¹⁴⁴Βλ. O.E. Hughes, «Public Management [...]», ό.π., σελ. 10.

¹⁴⁵Βλ. E. Ferlie, L. Lynn & C. Pollitt, «The Oxford Handbook [...]», ό.π., σελ. 72-103.

¹⁴⁶Βλ. T.J. Peters & R.H. Waterman, «In Search of Excellence», Harper & Row Publishers, New York, 1982.

για μεταρρυθμίσεις της δημόσιας διαχείρισης σε πολλές χώρες¹⁴⁷. Αυτό το διοικητικό μοντέλο εμφανίζεται ως η πληρέστερη θεωρητική και πρακτική προσέγγιση του διοικητικού φαινομένου¹⁴⁸, συμπίπτει με την απομυθοποίηση του κράτους και την αδυναμία του να αντιμετωπίσει τα κοινωνικοοικονομικά προβλήματα που σωρεύονται στο δεύτερο τρίτο του 20ού αιώνα, εκδηλώνεται δε συγχρόνως με τη μυθοποίηση των κανόνων της αγοράς¹⁴⁹.

Σε αυτό το σημείο αναζητείται απάντηση για το τι είναι τελικά το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ, καθώς πολλοί συγγραφείς έχουν υποστηρίξει διαφορετικές θέσεις για την προέλευσή του. Για παράδειγμα, ο Hood¹⁵⁰ έχει προωθήσει επτά αλληλένδετα σημεία για τη σύνθεσή του, τα οποία εμφανίζονται κωδικοποιημένα στον παρακάτω πίνακα, έτσι όπως έχουν δοθεί από τον ίδιο¹⁵¹.

	Αρχές	Σημασία	Τυπική Αιτιολόγηση
1	«Επέμβαση στην επαγγελματική διαχείριση» στον δημόσιο τομέα.	Ενεργός, ορατός, διακριτικός έλεγχος των οργανισμών από συγκεκριμένα πρόσωπα στην κορυφή, «αυτονομία 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 «ενδεδεγμένη εξέταση» των αντικειμένων.
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.

¹⁴⁷Βλ. C. Hood, «A Public Management for all Seasons?», Public Administration Vol.69, 1991, σελ. 3-19.

¹⁴⁸Βλ. Π. Καρκατσούλης, «Το Κράτος σε Μετάβαση: Από τη “Διοικητική Μεταρρύθμιση” και το “Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ” στη Διακυβέρνηση», εκδ. Ι. Σιδέρης, Αθήνα, 2004, σελ. 39.

¹⁴⁹Βλ. Σ.Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη [...]», ό.π., σελ. 137-138.

¹⁵⁰Βλ. C. Hood, «Exploring Variations in Public Management Reform of the 1980s» στο H. Bekke, J.L. Perry & T.A.J. Toonen (επιμ.), «Civil Service Systems in Comparative Perspective», Indiana University Press, Bloomington, 1996, σελ. 268-287.

¹⁵¹Βλ. C. Hood, «A Public [...]», ό.π.

4	Ροπή προς τον καταμερισμό των μονάδων του δημόσιου τομέα και την αποκέντρωση αυτού.	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 δικαιοχρηστικών ρυθμίσεων εντός και εκτός του δημόσιου τομέα.
5	Τάση προς αύξηση του ανταγωνισμού στον 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 τη βελτίωση των παροχών.
6	Άγχος και στον δημόσιο τομέα κατά την εφαρμογή σε αυτόν των μορφών του ιδιωτικού τομέα και της διαχειριστικής πρακτικής.	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 στον δημόσιο τομέα.
7	Άγχος για μεγαλύτερη πειθαρχία και φειδώ στη χρήση των πόρων.	Περικοπές του άμεσου κόστους, αύξηση της εργατικής πειθαρχίας, αντίσταση στις απαιτήσεις των σωματείων, περιορισμός «αδικοιολόγητου κόστους» της επιχειρήσεων.	Ανάγκη ελέγχου των απαιτήσεων των πόρων του δημόσιου τομέα και «να γίνονται περισσότερα με λιγότερο κόστος».

Πίνακας 1.1: Η σύνθεση του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ κατά C. Hood.

Πηγή: ίδια επεξεργασία στον πίνακα του Christofer Hood.

Από τη μελέτη του πιο πάνω πίνακα εξάγεται το συμπέρασμα ότι ο Hood πρότεινε αυτό το σχήμα ως διοικητική φιλοσοφία για τις κυβερνήσεις που θα ήταν προσανατολισμένες προς την επίτευξη των στόχων και την παραγωγή. Πολλές από τις τεχνικές εφαρμογές του τείνουν να μετατρέψουν τη δημόσια διοίκηση σε μια τεχνοκρατική αντίληψη, οπότε και οι πολίτες εκ

των πραγμάτων θα μετατραπούν σε πελάτες¹⁵². «Με μια κουβέντα, μια διοίκηση που εξυπηρετεί και δεν δυναστεύει τον πολίτη, μια διοίκηση που δεν βαραίνει, αλλά βοηθά την κοινωνία και την οικονομία»¹⁵³.

Ο Borins υποστηρίζει ότι είναι μια κανονιστική αναθεώρηση της δημόσιας διοίκησης που αποτελείται από πολλά αλληλοσυνδεδεμένα στοιχεία, όπως α) η παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών που εκτιμάται από τους πολίτες, β) η αύξηση της αυτονομίας των δημόσιων μάνατζερ μέσω της αποδέσμευσης αυτών από τους ελέγχους των κεντρικών υπηρεσιών, γ) η μέτρηση και η επιβράβευση των οργανισμών και των υπαλλήλων με βάση το αν πληρούν τους στόχους απόδοσης, δ) η διάθεση του απαιτούμενου ανθρώπινου δυναμικού και των τεχνολογικών πόρων που χρειάζονται οι διευθυντές για να αποδώσουν στο έργο τους και ε) η εκτίμηση των αρχών του ανταγωνισμού, διατηρώντας μια ανοιχτόμυαλη στάση σχετικά με το ποια έργα θα μπορούσαν να εκτελεστούν αποτελεσματικότερα από τον ιδιωτικό παρά από τον δημόσιο τομέα¹⁵⁴.

Υποστηρίχτηκε επίσης ότι «το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ είναι η εξημερωμένη, απολιτικοποιημένη εκδοχή της πολιτικής της “νέας δεξιάς” ή της “φιλελεύθερης αγοράς”, η οποία έγινε κάπως τεχνική, συναινετική και γενική και έχει καταστεί γενική ετικέτα για μια ομάδα πολιτικών και διοικητικών λύσεων, που τονίζουν τον ανταγωνισμό, τον διαχωρισμό και την παροχή κινήτρων»¹⁵⁵.

Ο Ο.Ο.Σ.Α. σε έκθεσή του το 1995¹⁵⁶ ισχυρίστηκε ότι προέκυψε ένα νέο πρότυπο στον τομέα της δημόσιας διοίκησης με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

α) Μεγαλύτερη εστίαση στα αποτελέσματα όσον αφορά την αποδοτικότητα, την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών.

β) Αντικατάσταση εξαιρετικά συγκεντρωτικών, ιεραρχικών οργανωτικών δομών από αποκεντρωμένα περιβάλλοντα διαχείρισης, στα οποία οι αποφάσεις για την κατανομή των πόρων και την παροχή υπηρεσιών γίνονται πλησιέστερα στο σημείο παράδοσης, και παρέχεται ανατροφοδότηση από πελάτες και από άλλες ομάδες συμφερόντων.

γ) Ευελιξία να εξεταστούν εναλλακτικές λύσεις με άμεσες δημόσιες διατάξεις και

¹⁵² Βλ. Ν. Μιχαλόπουλος, «Μέθοδοι Διοίκησης και Οργάνωσης των Σχέσεων Κράτους-Πολίτη», στο Ε. Σπηλιωτόπουλος & Α. Μακρυδημήτρης (επιμ.), «Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα», ΕΙΔΕ, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2001, σελ. 194.

¹⁵³ Βλ. Α. Μακρυδημήτρης, «Η Διοίκηση σε Κρίση: Κείμενα για τη Διοίκηση και την Κοινωνία», εκδ. Νέα Σύνορα-Α.Α. Λιβάνη, Αθήνα, 1996, σελ. 319.

¹⁵⁴ Βλ. S. Borins, «The New Public Management is Here to Stay», Canadian Public Administration, vol. 38, no. 1, 1995, σελ. 122.

¹⁵⁵ Βλ. P. Dunleavy, «The Globalization of Public Services Production: Can Government be "Best in World"?», Public Policy and Administration, vol. 9, no. 2, 1997, σελ. 17.

¹⁵⁶ Βλ. OECD, «Governance in [...]», ό.π.

ρυθμίσεις που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε αποτελεσματικότερες πολιτικές αποφάσεις.

δ) Μεγαλύτερη εστίαση στην αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που παρέχονται από τον δημόσιο τομέα. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τη θέσπιση στόχων παραγωγικότητας και τη δημιουργία ανταγωνιστικού περιβάλλοντος εντός και μεταξύ των οργανώσεων του δημόσιου τομέα.

ε) Κεντρική ενίσχυση των στρατηγικών δυνατοτήτων του κράτους με σκοπό την καθοδήγησή του έτσι ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στις εξωτερικές αλλαγές και τα αποκλίνοντα συμφέροντα αυτόματα, ευέλικτα και με το ελάχιστο κόστος.

Σε μια παρόμοια προσέγγιση, προτάθηκε η ακόλουθη σύνθεση για το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ:¹⁵⁷

α) Μείωση των δαπανών, περιορισμός των προϋπολογισμών και επιδίωξη μεγαλύτερης διαφάνειας στην κατανομή των πόρων (συμπεριλαμβανομένης της χρηματοδότησης βάσει δραστηριοτήτων ή τύπων και, πιο πρόσφατα, μετάβαση στη λογιστική σε δεδουλευμένη βάση).

β) Διάσπαση των παραδοσιακών γραφειοκρατικών οργανώσεων σε ξεχωριστούς οργανισμούς, όπως οι εκτελεστικοί οργανισμοί, οι κυβερνητικές επιχειρήσεις, τα κέντρα ευθύνης, οι κρατικές επιχειρήσεις, που συχνά συνδέονται με τη μητρική οργάνωση με σύμβαση ή με οιονεί σύμβαση.

γ) Διαχωρισμός της λειτουργίας παροχής δημόσιων υπηρεσιών από την αγοραστική ομάδα.

δ) Αποκέντρωση της διαχειριστικής αρχής στο πλαίσιο δημόσιων φορέων (επίπεδες ιεραρχίες).

ε) Υιοθέτηση μηχανισμών τύπου αγοράς και οιονεί αγοράς (MTMs).

στ) Απαίτηση από το προσωπικό να εργαστεί σε στόχους απόδοσης, δείκτες και στόχους παραγωγής (διαχείριση απόδοσης).

ζ) Μετατόπιση της βάσης της δημόσιας απασχόλησης από τη μονιμότητα, από τις τυποποιημένες εθνικές αμοιβές και από τις προϋποθέσεις για τις ομαδικές συμβάσεις. Εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης με αντίστοιχες αμοιβές.

η) Αύξηση στην έμφαση της ποιότητας των υπηρεσιών, στον καθορισμό των προτύπων και στην ανταπόκριση των πελατών.

Οι Osborne και Gaebler, στο δημοφιλές έργο τους «Reinventing Government», παρατηρούν ότι ζούμε σε μια περίοδο ταχύρρυθμης αλλαγής. Ζούμε στο αποκαλούμενο

¹⁵⁷Βλ. C. Pollitt, «Justification by Works or by Faith? Evaluating the New Public Management», Evaluation, vol. 1, no. 2, 1995, σελ. 133-153.

παγκόσμιο χωριό και κινούμεθα σε μια παγκόσμια αγορά, κάτω από συνθήκες έντονου ανταγωνισμού. Λόγω του ότι η κοινωνία είναι πλέον πληροφοριακή, ο πολίτης γνωρίζει τα συμβάντα σχεδόν εξίσου έγκαιρα με την ηγεσία του. Η γνώση είναι κυρίαρχο συστατικό αυτής της κοινωνίας και ο πολίτης-πελάτης έχει εθιστεί στην υψηλή ποιότητα υπηρεσιών και σε ευρείες επιλογές. Επειδή μια τέτοια κοινωνία χρειάζεται ευέλικτους και ευπροσάρμοστους θεσμούς, πρότειναν δέκα ισχυρές αρχές για την επιχειρηματική διακυβέρνηση (entrepreneurial governance)¹⁵⁸.

Γίνεται αναφορά στις σημαντικότερες αλλαγές που επιφέρουν αυτές οι αρχές¹⁵⁹:

α) Η διοίκηση του κράτους θα πρέπει να ταυτίζεται με τη λειτουργία της πλοήγησης και όχι με αυτή της κωπηλασίας. Πηδαλιούχηση-καθοδήγηση και όχι κωπηλασία-παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών, κοινώς τιμόνι αντί για κουπιά.

β) Ενδυνάμωση των πολιτών και όχι εξυπηρέτηση.

γ) Τόνωση του ανταγωνισμού στην παροχή υπηρεσιών.

δ) Μετασχηματισμός οργανώσεων βασισμένος στους στόχους και όχι στους κανόνες και τους κανονισμούς.

ε) Αποτελέσματα χρηματοδότησης, όχι εισροές.

στ) Αντιμετώπιση των αναγκών των πελατών, όχι της γραφειοκρατίας.

ζ) Κέρδος αντί δαπάνης, που στην πράξη σημαίνει ότι οι επιχειρηματικές κυβερνήσεις βάζουν όλη τους την ενέργεια στο να κερδίζουν χρήματα και όχι απλώς στο να τα ξοδεύουν.

η) Πρόληψη παράθεραπεία.

θ) Από την ιεραρχία στη συμμετοχή και ομαδική εργασία και

ι) Αναγκαιότητα διαμόρφωσης της δημόσιας διοίκησης με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια και αντικατάσταση των μη ευέλικτων παλαιού τύπου γραφειοκρατών με εξειδικευμένους μάνατζερ.

Η έκθεση Gore¹⁶⁰ πρότεινε τις κάτωθι τέσσερις βασικές αρχές για την αναμόρφωση της κυβέρνησης:

α) Μείωση της γραφειοκρατίας.

β) Τοποθέτηση των πελατών σε πρωταρχική θέση.

γ) Ενδυνάμωση των εργαζομένων μέσω αρχικής και διαρκούς εκπαίδευσης για την

¹⁵⁸Βλ. *Μ. Μαρκαντωνάτου*, «Κράτος και Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ: Η Προνομιακή Απορρύθμιση Μέσα από την Επιχειρηματική Διακυβέρνηση, τις "Καλές Πρακτικές" και την ISO - Προτυποποίηση» <https://www.academia.edu/3745858>, [πρόσβαση 23.02.2020].

¹⁵⁹Βλ. *D. Osborne & T. Gaebler*, «Reinventing Government: How the Entrepreneurial spirit is Transforming the Public Sector», William Patrick Book, New York, 1992, κεφ. 1.

¹⁶⁰Βλ. *A. Gore*, «The Gore Report on Reinventing Government: Creating a Government that Works Better and Costs Less», Report of the National Performance Review, USA, 1993.

επίτευξη αποτελεσμάτων.

δ) Παραγωγή καλύτερης διακυβέρνησης με λιγότερο κόστος.

Ο Gruening συνοψίζει τα στοιχεία που συζητήθηκαν γύρω από τον όρο Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ¹⁶¹ στις διάφορες βιβλιογραφίες και αναφέρει τα ακόλουθα ως τα σαφή χαρακτηριστικά αυτού. Πρόκειται για περικοπές του προϋπολογισμού, ιδιωτικοποίηση, διαχωρισμός προβλέψεων και παραγωγής, σύναψη συμβάσεων, χρεώσεις χρήσης, κουπόνια, έννοια πελάτη, ανταγωνισμός, ευελιξία, διαχωρισμός πολιτικής και διοίκησης, λογοδοσία για απόδοση, αποκέντρωση, μέτρηση επιδόσεων, βελτιωμένη λογιστική, έλεγχος απόδοσης, στρατηγική διαχείριση, διοίκηση των αλλαγών, διαχείριση προσωπικού (κίνητρα), αυξημένη χρήση της τεχνολογίας των πληροφοριών. Απαριθμεί, επίσης, τα ακόλουθα χαρακτηριστικά του, τα οποία συχνά, αλλά όχι αναμφίβολα, αναφέρονται στη βιβλιογραφία. Πρόκειται για τους νομικούς περιορισμούς του προϋπολογισμού και των δαπανών, το βελτιωμένο κανονιστικό πλαίσιο για τον εξορθολογισμό της δικαιοδοσίας, τον εξορθολογισμό των διοικητικών δομών, την ανάλυση και την αξιολόγηση των πολιτικών, τον εκδημοκρατισμό και τη συμμετοχή των πολιτών. Όλα τα παραπάνω αποδεικνύουν ότι η μεταρρύθμιση του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ κάλυψε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων και ότι δεν υπάρχει πλήρης συμφωνία ούτε ως προς το τι είναι ούτε ως προς τη σύνθεσή του, αν και υπάρχουν πολλά κοινά σημεία. Ωστόσο, μια κοινή ατζέντα για όλους τους συγγραφείς ήταν να καταστήσουν αποτελεσματική την κυβέρνηση και να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των πολιτών. Θα μπορούσε να ειπωθεί πως πρόκειται για ένα νέο παράδειγμα που υπογράμμισε τη διάσπαση μεγάλων γραφειοκρατικών οργανώσεων σε μικρότερες συμπαγείς οργανώσεις, που επικεντρώθηκε στην αποτελεσματικότητα, στην οικονομικότητα και την αποδοτικότητα της δημόσιας διοίκησης, που έδωσε έμφαση στην αξία των χρημάτων των φορολογουμένων και έθεσε ως πυρήνα της στοχοθεσίας της διοικητικής δράσης την ικανοποίηση των αναγκών του πολίτη-πελάτη, αποτελώντας ένα πρότυπο διοίκησης προσανατολισμένο προς αυτόν. Από αυτό το πρότυπο δεν μπορούν να απουσιάζουν οι έννοιες λογοδοσία¹⁶² και διαφάνεια.

8. Οι θεωρίες που συνέβαλαν στη διαμόρφωση του Νέου Δημοσίου Μάνατζμεντ

Η επανίδρυση του κράτους στις ανεπτυγμένες χώρες και η μεταρρύθμιση αυτού¹⁶³ στις περισσότερες αναπτυσσόμενες χώρες, τις τελευταίες δεκαετίες, φαίνεται να καθοδηγείται από

¹⁶¹Βλ. G.Gruening, «Origin and Theoretical Basis of the New Public Management (NPM)», Paper presented at the IPMN Conference, Salem, 1998.

¹⁶²Βλ. Δ. Αργυριάδης, «Για μια Δημόσια Διοίκηση [...]», ό.π., σελ. 50.

¹⁶³Βλ. Γ. Μέργος & Α. Μακρυδημήτρης, «Η Προώθηση των Μεταρρυθμίσεων στην Ελληνική Οικονομία», Ακαδημία Αθηνών, Γραφείο Οικονομικών Μελετών, Μελέτη 12: Σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

ένα σύνολο κοινών αρχών. Αυτές οι κοινές αρχές προήλθαν από τουλάχιστον δύο κύριες πτυχές. Η μία ήταν αυτή που προέβλεπε την εισαγωγή τεχνικών και μεθόδων του ιδιωτικού τομέα στη διοικητική πρακτική του δημόσιου τομέα, ούτως ώστε να επιτυγχάνεται καλύτερη σχέση κόστους-αποδοτικότητας,¹⁶⁴ ευρέως γνωστή ως «μανατζεριαλισμός». Η άλλη ήταν αυτή που παρουσίασε σαφείς επιρροές από το πεδίο των οικονομικών, κυρίως τη θεωρία της δημοσίας επιλογής, τη θεωρία της αντιπροσώπευσης και τη θεωρία κόστους-συναλλαγής.

Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται οι έννοιες αυτών των θεωριών, που έχουν τη μεγαλύτερη επιρροή στη διαμόρφωση του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ.

8.1. Ο Μανατζεριαλισμός

Η ανάδειξη του μανατζεριαλισμού, για τον οποίο στην ελληνική γλώσσα δεν υπάρχει δόκιμος όρος, αποτελεί παράδειγμα της διαλεκτικής πορείας της επιστημονικής σκέψης και αντίθεση στις συγκεντρωτικές τάσεις που χαρακτηρίζουν τα συστήματα των αμέσως μεταπολεμικών ετών. Είναι συνέπεια της οικονομικής ύφεσης που ακολούθησε τη «χρυσή» μεταπολεμική εποχή¹⁶⁵.

Εκείνη την περίοδο, όλο και κυριαρχούσαν οι κάτωθι απόψεις:

α) Οι αρχές και οι πρακτικές διαχείρισης του ιδιωτικού τομέα¹⁶⁶, όπως η διαχείριση των επιδόσεων, η εξυπηρέτηση πελατών, η διαχείριση των συμβάσεων, οι οιονεί αγορές και η ευελιξία στον προσδιορισμό των αποδοχών θα μπορούσαν να εφαρμοστούν και στον δημόσιο τομέα¹⁶⁷.

β) Η εφαρμογή αυτών των αρχών και πρακτικών θα απαντήσει σε πολλά από τα προβλήματα της θεσμικής αποτελεσματικότητας των δημόσιων φορέων.

γ) Η μετάβαση από τις γραφειοκρατικές οργανώσεις στις εμπορικές θα οδηγήσει σε αλλαγή στη δομή, στις αξίες, στον πολιτισμό και στις δεξιότητες των διαχειριστών των δημόσιων φορέων που θα υποστηρίξουν την καινοτομία, την ποιότητα των υπηρεσιών, τη

ανεξαρτήτως επιπέδου ανάπτυξης, έχει επισημανθεί η ανάγκη προώθησης και επιτάχυνσης των μεταρρυθμιστικών ενεργειών, προκειμένου οι οικονομίες να ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις και απαιτήσεις που έχουν διαμορφωθεί. Οι μεταρρυθμιστικές δράσεις καλούνται, συνεπώς, να ανταποκρίνονται στις κοινωνικές απαιτήσεις, προκειμένου να τελεσφορήσουν και να γίνουν αποδεκτές από την κοινή γνώμη, όρος αναγκαίος στα δημοκρατικά πολιτεύματα, ενώ χρειάζεται να εστιάζονται σε συγκεκριμένους τομείς και άξονες πολιτικής ικανούς και κατάλληλους να θέσουν τις οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές δυνάμεις σε τροχιά βιώσιμης ανάπτυξης.

¹⁶⁴Βλ. *Ι. Τσιβάκου*, «Το Γραφειοκρατικό Σκότος: ο Χρόνος του Νόμου», εκδ. Ι. Σιδέρης, Αθήνα, 2013, σελ. 246.

¹⁶⁵Βλ. *Δ. Αργυριάδης*, «Για μια Δημόσια Διοίκηση [...]», ό.π., σελ. 49.

¹⁶⁶Βλ. *J. Dixon*, «Reinventing Civil [...]», ό.π., σελ. 62-82.

¹⁶⁷Βλ. *J. Dixon & A. Kouzmin*, «The Commercialization of the Australian Public Service and the Accountability of Government: a Question of Boundaries», *The International Journal of Public Sector Management*, vol. 9, no. 5-6, 1996, σελ. 23-36.

διαφάνεια, τη δημιουργικότητα, την πρωτοβουλία, την προσαρμοστικότητα και την ομαδική εργασία στη δημόσια διοίκηση. Αναμφισβήτητα, θεωρήθηκε ότι οι κυβερνήσεις μπορούν να δουλέψουν σαν μια επιχείρηση που χρησιμοποιεί τις αρχές και τις πρακτικές των ιδιωτικών επιχειρήσεων¹⁶⁸.

Η ιδεολογία του μανατζεριαλισμού βασίζεται στην υπόθεση ότι στις κοινωνίες μας την ευκαιρία για σημαντική πρόοδο την προσφέρει η καλύτερη διαχείριση και όχι οι καλύτερες πολιτικές, οι νέες τεχνολογίες ή τα διαφορετικά είδη συνταγματικών ρυθμίσεων. Η διαχείριση ή αλλιώς το μάνατζμεντ είναι μια διακριτή, ξεχωριστή δραστηριότητα, η οποία μάλιστα διαδραματίζει τον καίριο ρόλο ενσωμάτωσης στη συγκέντρωση σχεδίων, ανθρώπων και τεχνολογίας για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Ο Pollitt υποστήριξε ότι ο μανατζεριαλισμός πρέπει να αξιολογηθεί από τρεις διακριτές πτυχές: ως ιδεολογία, ως ρητορική και ως σύνολο πρακτικών. Δεδομένου ότι πρόκειται για μια πολύπλοκη ιδεολογία, που εκφράζεται με διαφορετικούς ρητορικούς τρόπους, *«κάθε γενική κρίση ως προς το αν το αποτέλεσμα των διαχειριστικών πρακτικών είναι αποδοτικό, είναι πιθανό να κρύβει πολύ περισσότερα από ό,τι αποκαλύπτει»*¹⁶⁹.

Ως προς την *«ουσία του διαχειριστικού χαρακτήρα υποστηρίζεται η άποψη ότι έγκειται στην υπόθεση πως υπάρχει “κάτι” που ονομάζεται “διαχείριση” που είναι μια γενική, καθαρά οργανωτική δραστηριότητα που ενσωματώνει ένα σύνολο αρχών που μπορούν να εφαρμοστούν στη δημόσια διοίκηση, όπως ακριβώς και σε ιδιωτικές επιχειρήσεις»*¹⁷⁰.

Η ιδέα του μανατζεριαλισμού κέρδισε έδαφος όταν η οικονομική ατζέντα συνδέθηκε με την πολιτική γραφειοκρατία, στο πλαίσιο της αποδυνάμωσης της οικονομίας, και όταν έγινε αισθητή η ανάγκη για αποδοτικότητα, επιχειρηματική κουλτούρα και αξιοποίηση του χρήματος στον δημόσιο τομέα. Θεωρήθηκε ότι οι «αξίες» και οι επιχειρηματικές πρακτικές του ιδιωτικού τομέα υποστηρίζουν τις κυβερνήσεις στις στρατηγικές, οι οποίες τις καθιστούν αποδοτικές ως προς το κόστος. *«Ο μανατζεριαλισμός προσδοκά από τους διευθυντές του δημοσίου να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα αυτού, να μειώσουν τα περιττά κόστη και να αυξήσουν τις επιδόσεις του»*¹⁷¹.

¹⁶⁸Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Η Ποιότητα της Δημόσιας Διοίκησης: Μια Εργαλειοθήκη για τους Επαγγελματίες της Δημόσιας Διοίκησης», β' αναθεωρημένη και εμπλουτισμένη έκδοση (Μτφρ.-Επιμ. Αντώνης Καρβούνης), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, 2017, https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2019/12/Q_P_A_Final.pdf, [πρόσβαση 24.02.2020].

¹⁶⁹Βλ. C. Pollitt, «Managerialism Revisited», στο B.G. Peters & D. J. Savoie (επιμ.), «Taking Stock: Assessing Public Sector Reforms», Canadian Centre for Management Development, McGill-Queen's University Press, Montreal, 1998, σελ. 45-78.

¹⁷⁰Βλ. J. Boston, J. Martin, J. Pallot & P. Walsh, «Public [...]», ό.π., σελ. 25

¹⁷¹Βλ. J. Dixon, A. Kouzmin & Korac-Kakabadse, «Managerialism - Something Old, Something Borrowed Little New Economic Prescription Versus Effective Organizational Change in Public Agencies», International

Ο μανατζεριαλισμός ορίζεται από τον Uhr ως «η επιδίωξη στοχευόμενων αποτελεσμάτων από κυβερνητικά διαχειριστικά συστήματα, τα οποία επιτυγχάνονται μέσω βελτιωμένων διαδικασιών λήψης αποφάσεων, που έχουν σχεδιαστεί ώστε να επιτρέπουν μεγαλύτερη αυτονομία αλλά και μεγαλύτερη ευθύνη για τον υπεύθυνο του τομέα ή του προγράμματος»¹⁷².

Συνοψίζοντας, αναφέρεται ότι ο μανατζεριαλισμός:¹⁷³

α) Δίνει έμφαση στο μάνατζμεντ και στην εφαρμογή πολιτικής και όχι στην ανάπτυξη και τον σχεδιασμό πολιτικής στη δημόσια διοίκηση.

β) Υπογραμμίζει την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα, σε σχέση με τη διαδικασία και τη δικαιοσύνη στη διαχείριση των δημόσιων πόρων (που περιλαμβάνει τον καθορισμό στόχων, τη συγκριτική αξιολόγηση επιδόσεων, τη μέτρηση των επιδόσεων και την ανατροφοδότηση απόδοσης).

γ) Υποστηρίζει τη χρήση πρακτικών διαχείρισης του ιδιωτικού στον δημόσιο τομέα.

δ) Επιδιώκει να διαδώσει την ευθύνη και να μεταβιβάσει την εξουσία, με την καθιέρωση αντίστοιχων διαχειριστικών αρμοδιοτήτων και δομών δημόσιας ευθύνης.

ε) Μετατοπίζει την εστίαση της δημόσιας λογοδοσίας από τις εισροές και τη διαδικασία στις εκροές και τα αποτελέσματα.

στ) Προσδοκά να δημιουργήσει μια ανταγωνιστική δημόσια διοίκηση.

Χώρες όπως η Αυστραλία, η Νέα Ζηλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο χρησιμοποίησαν τη δεκαετία του 1990 την αρχή του μανατζεριαλισμού ως μέσο για τις μεταρρυθμίσεις της δημόσιας διοίκησης. Αυτές οι χώρες χρησιμοποίησαν τη διαχείριση των επιδόσεων, τις κρατικές υπηρεσίες, την ανάθεση συμβάσεων, τις ανταγωνιστικές προσκλήσεις υποβολής προσφορών, τις υπηρεσίες πελατών και άλλα εργαλεία, που μοιάζουν με τις επιχειρήσεις στους δημόσιους οργανισμούς, με στόχο τη βελτίωση των υπηρεσιών προς τους πολίτες¹⁷⁴.

8.2. Η θεωρία της Δημόσιας Επιλογής

Η θεωρία της Δημόσιας Επιλογής, γνωστή και ως θεωρία της Ορθολογικής Επιλογής ή οικονομία της πολιτικής, πρεσβεύει ότι το άτομο είναι η κυρία μονάδα ανάλυσης και ότι η επιδίωξη του ατομικού συμφέροντος αποτελεί το κεντρικό κίνητρο της ατομικής

Journal of Public Sector Management, vol. 11, no. 2/3, 1998, σελ. 164.

¹⁷²Βλ. J. Uhr, «Ethics and the Australian Public Service: Making Managerialism Work», Current Affairs Bulletin, vol. 66, no. 11, 1990, σελ. 22.

¹⁷³Βλ. J. Dixon, A. Kouzmin & Korac-Kakabadse, «Managerialism [...]», ό.π., σελ. 166.

¹⁷⁴Βλ. J. Halligan, «Reform of Public Sector Governance in Australia», Towards a Comprehensive Reform of Public Governance Conference and Workshop, ANZSOG Institute for Governance, University of Canberra, Lisbon, 2013 και J. Halligan, «New Public Sector Models: Reform in Australia and New Zealand» στο J-E. Lane (επιμ.), «Public Sector Reform: Rationale, Trends and Problems», Sage Publications, 1997b, σελ. 17-46.

συμπεριφοράς¹⁷⁵. Όλη η ανθρώπινη συμπεριφορά κυριαρχείται από ιδιοτέλεια και στοχεύει στη μεγιστοποίηση του προσωπικού οφέλους¹⁷⁶. Οι άνθρωποι, δηλαδή, ως ξεχωριστά άτομα, αλλά και ως μέλη ομάδων συμφερόντων, σε κάθε τους ενέργεια, σε οιοδήποτε επίπεδο δρουν ορθολογικά, επιδιώκοντας κάθε φορά την καλύτερη δυνατή λύση, αυτή που τους αποφέρει το μέγιστο δυνατό όφελος¹⁷⁷.

Ο Hughes περιέγραψε την εφαρμογή της θεωρίας της δημόσιας επιλογής στη γραφειοκρατία ως «μια προσπάθεια των πολιτικογραφειοκρατικών παραγόντων να μεγιστοποιήσουν την ευημερία τους. Δηλαδή αποσκοπούν στην αύξηση της δικής τους εξουσίας, του γοήτρου, της ασφάλειας και του εισοδήματός τους, χρησιμοποιώντας την ιεραρχική δομή για ίδιον όφελος, αντί να προωθήσουν τους στόχους του οργανισμού που υπηρετούσαν¹⁷⁸».

Το ίδιο θεωρήθηκε ότι συνέβαινε και με τους πολιτικούς, οι οποίοι με τις πράξεις τους επιδίωκαν περισσότερη εξουσία, ψήφους και επανεκλογή. Αντίστοιχα, οι πολίτες επιδιώκουν τη μεγιστοποίηση της χρησιμότητας από την κατανάλωση δημόσιων και ιδιωτικών αγαθών και οι ομάδες συμφερόντων τη μεγιστοποίηση του πλούτου και του εισοδήματός τους¹⁷⁹.

Κάθε άτομο υποκινείται από το συμφέρον του και αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι γραφειοκράτες, οι πολιτικοί και οι κρατικοί λειτουργοί στον δημόσιο τομέα να μην ενδιαφέρονται για ένα δήθεν συλλογικό όφελος, αλλά για τα προσωπικά τους συμφέροντα, όπως ακριβώς συμβαίνει με τα υψηλόβαθμα στελέχη των ιδιωτικών επιχειρήσεων¹⁸⁰.

Από τη θεωρία της δημόσιας επιλογής προκύπτουν αρκετά συμπεράσματα. Ο ρόλος της κυβέρνησης πρέπει να είναι καθοδηγητικός, υποστηρικτικός και ρυθμιστικός και όσο το δυνατόν μικρότερος. Ο ρόλος των γραφειοκρατικών οργανώσεων οφείλει να είναι ο ελάχιστος δυνατός, ώστε οι μηχανισμοί της αγοράς να ευδοκιμήσουν.

Η αποσύνδεση της κυβερνητικής λειτουργίας από τον επιχειρησιακό της ρόλο αποτέλεσε ένα ακόμη συμπέρασμα που στηριζόταν στο ότι ο συνδυασμός των πολιτικών και των επιχειρησιακών λειτουργιών οδηγούν σε «γραφειοκρατική σύλληψη». Οι πολιτικοί θα

¹⁷⁵Βλ. *I. Τσιβάκου*, «Το Γραφειοκρατικό [...]», ό.π., σελ. 246.

¹⁷⁶Βλ. *J. Boston, J. Martin, J. Pallot & P. Walsh*, «Public [...]», ό.π., σελ. 17.

¹⁷⁷Βλ. *J. A. Buchanan & G. Tullock*, «The Calculus of Consent: The Logical Foundations of Constitutional Democracy», Ann Arbor: University of Michigan, 1962.

¹⁷⁸Βλ. *O. E. Hughes*, «Public Management [...]», ό.π., σελ. 47.

¹⁷⁹Βλ. *J. Wallis & B. Dollery*, «Market Failure, Government Failure, Leadership and Public Policy», Macmillan, London, 1999.

¹⁸⁰Βλ. *O. E. Hughes*, «Public Management [...]», ό.π., σελ. 47.

πρέπει να ασχολούνται με τη διαχείριση της στρατηγικής χάραξης πολιτικής, να θέτουν στόχους και να αξιολογούν την εφαρμογή τους¹⁸¹.

Τη δεκαετία του 1990, ενώ οι θεωρητικοί της δημόσιας επιλογής αντιτίθεντο στους τρόπους διαχείρισης των κυβερνήσεων και των πόρων, οι δυτικές χώρες αντιμετώπισαν το πρόβλημα του περιορισμού των οικονομικών τους πόρων κατά τη λειτουργία των αντίστοιχων κυβερνήσεών τους. Η θεώρηση ότι η παρεμβατική λειτουργία του κράτους περιστέλλει την οικονομική πρόοδο και ανάπτυξη επέτρεψε στις χώρες αυτές να αλλάξουν τον τρόπο λειτουργίας των κυβερνήσεών τους. Η θεωρία της δημόσιας επιλογής φάνηκε να παίζει καθοριστικό ρόλο στη διοίκησή τους¹⁸², καθώς έθεσε επιτακτικά το ζήτημα της πρόνοιας για θεσμοθέτηση μιας «συνταγματικής οικονομίας», δηλαδή ενός θεσμικού πλαισίου, που θα θωρακίζει και θα προστατεύει τη δημόσια οικονομία από τις ομάδες πίεσης, τα επιμέρους συμφέροντα, την κρατική γραφειοκρατία και τη φαυλότητα των πολιτικών. Εισήγαγε δε θέσεις πρωτοποριακές, όπως η έννοια της δημόσιας διαφάνειας και τα κίνητρα παραγωγικότητας στους δημόσιους υπαλλήλους.¹⁸³

8.3. Η θεωρία του Εντολοδόχου/Αντιπροσώπευσης

Η θεωρία του εντολοδόχου ή θεωρία της αντιπροσώπευσης βασίζεται σε μια οικονομική προσέγγιση του διοικητικού φαινομένου από τη σχολή του Σικάγο¹⁸⁴. Υποστηρίζει ότι οι διευθυντές πρέπει να διακρίνονται από τους εντολείς και ότι κατά τον σχεδιασμό ενός διοικητικού συστήματος θα πρέπει να διακρίνεται η δομή που έχει στρατηγικό προσανατολισμό από εκείνη που έχει διαχειριστικό ή εκτελεστικό χαρακτήρα. Αυτή η θεωρία, γνωστή και ως θεωρία του βασικού παράγοντα, αφορά κυρίως τα ζητήματα των κινήτρων και της λογοδοσίας στις οργανώσεις του δημόσιου τομέα και εκφράζεται από τις σύγχρονες δημόσιες πολιτικές για την αναδιοργάνωση των δημόσιων φορέων¹⁸⁵.

Στον ιδιωτικό τομέα, σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, οι εντολείς, για παράδειγμα, οι μέτοχοι μιας επιχείρησης, θα πρέπει είναι σε θέση να ελέγχουν τους εντολοδόχους/αντιπροσώπους τους, δηλαδή τους διευθυντές της επιχείρησης, παρέχοντας επαρκή κίνητρα, ανάλογα με τη σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ τους, με σκοπό οι

¹⁸¹Βλ. *A. Armstrong*, «A Comparative Analysis: New Public Management - The Way Ahead?», *Australian Journal of Public Administration*, vol. 57, no. 2, 1998a, σελ. 12-25.

¹⁸²Βλ. *P. Aucoin*, «Administrative Reform [...]», ό.π., σελ. 115-137.

¹⁸³Βλ. *Γ. Μπιλλίνης*, «Η Θεωρία της Ορθολογικής Επιλογής...» άρθρο στο MarketNews.gr, 27/06/2014, <http://marketnews.gr/article/14725/h-thewria-ths-orthologikhs-epiloghs>, [πρόσβαση 25.02.2020].

¹⁸⁴Βλ. *S. Trosa*, «Agency Theory: a Huge Leap or a Gadget?», a paper presented at Institute of Public Administration, Australia Annual Conference, Canberra, 1997.

¹⁸⁵Βλ. *N. Μιχαλόπουλος*, «Από τη Δημόσια [...]», ό.π., σελ. 178.

αντιπρόσωποι να εργάζονται για τα συμφέροντα των εντολέων τους. Υποστηρίζεται ότι «ο αντιπρόσωπος αναλαμβάνει να εκτελεί διάφορα καθήκοντα εκ μέρους του εντολέα και σε αντάλλαγμα αυτός συμφωνεί να τον επιβραβεύσει με έναν αμοιβαία αποδεκτό τρόπο»¹⁸⁶.

Στην πιο εύληπτη μορφή του, το εν λόγω μοντέλο αναφέρεται σε μια επαγγελματική σχέση στην οποία το ένα μέλος, ο εντολέας, προσλαμβάνει ένα άλλο μέλος, τον εντολοδόχο, για να εργαστεί σε ένα project που χρηματοδοτεί ο πρώτος, αλλά υλοποιείται εξολοκλήρου από τον δεύτερο. Σύμφωνα με το υπόδειγμα αυτό, στον δημόσιο τομέα, η σχέση μεταξύ πολιτικής και γραφειοκρατίας μπορεί να κατανοηθεί ως ένα συμβόλαιο, όπου ο εντολέας-πολιτικός «αγοράζει» υπηρεσίες από τον εντολοδόχο-γραφειοκρατία σε συνθήκες ελλιπούς πληροφόρησης, άρα και συχνά σε ακριβότερες τιμές.

Σε αυτή την περίπτωση, οι εντολείς δεν μπορούν να ελέγξουν άμεσα τους εντολοδόχους τους, για παράδειγμα, τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα, όπως στον ιδιωτικό τομέα. Έτσι, η σχέση εντολέα-εντολοδόχου είναι έμμεση και σύνθετη και συνεπώς η λογοδοσία σε δημόσιους οργανισμούς μπορεί να μην είναι αποτελεσματική.

Διεθνώς, ένα από τα ζητούμενα είναι ο διαχωρισμός της πολιτικής από την εφαρμογή της. Οι κυβερνήσεις με βάση αυτή τη θεωρία δημιουργούν οργανισμούς για την παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες δίνοντάς τους μεγάλη αυτονομία¹⁸⁷. Εξέλιξη επίσης αποτελεί η συμβατική ρύθμιση στον δημόσιο τομέα. Όπως επισήμανε ο Boston, «μια καλή θεωρία περί αντιπροσώπευσης ασχολείται με τον προσδιορισμό, λαμβάνοντας υπόψη διάφορες υποθέσεις σχετικά με τις πληροφορίες που έχουν στη διάθεσή τους τα ενδιαφερόμενα μέρη για τη φύση του καθήκοντος, της καλύτερης δυνατής σύναψης συμβάσεων, συμπεριλαμβανομένου του καλύτερου τρόπου παροχής κινήτρων στους αντιπροσώπους, δηλαδή μέσω ανταμοιβών και κυρώσεων»¹⁸⁸.

8.4. Η θεωρία Κόστους Συναλλαγής

Ευρύτερα γνωστή ως θεωρία κόστους συναλλαγής ή θεωρία κόστους συναλλαγών, αφορά το κόστος συναλλαγής στους ιεραρχικούς δημόσιους οργανισμούς. Τα έξοδα συναλλαγής αναφέρονται στο κόστος συναλλαγής κατά την παροχή κάθε υπηρεσίας. Αν και σχετίζεται στενά με τη θεωρία της αντιπροσώπευσης, από πολλές απόψεις, ως ξεχωριστή θεωρία συνδέεται με την ανταλλαγή των φυσικών αγαθών¹⁸⁹. Η θεωρία κόστους συναλλαγής συνεπάγεται «εξέταση του συγκριτικού κόστους σχεδιασμού, προσαρμογή και

¹⁸⁶Βλ. J.Boston, J. Martin, J. Pallot & P. Walsh, «Public [...]», ό.π., σελ. 18.

¹⁸⁷Βλ. OECD, «Governance in [...]», ό.π.

¹⁸⁸Βλ. J.Boston, J. Martin, J. Pallot & P. Walsh, «Public [...]», ό.π., σελ. 19.

¹⁸⁹Βλ. J.Boston, J. Martin, J. Pallot & P. Walsh, «Public [...]», ό.π.

παρακολούθηση της ολοκλήρωσης των εργασιών υπό τον έλεγχο εναλλακτικών δομών διακυβέρνησης, για παράδειγμα, σύμπραξη δημόσιου και ιδιωτικού τομέα»¹⁹⁰.

Αυτή η θεωρία ασχολείται περισσότερο με τον τρόπο των συναλλαγών, όπως, για παράδειγμα, οι αναθέτουσες συμβάσεις, ο έλεγχος της αγοράς ή ο αυτοεφοδιασμός. Επίσης, επικεντρώνεται στη μείωση του κόστους των συναλλαγών, εφαρμόζοντας συμβατικά συστήματα στην παροχή δημόσιων υπηρεσιών, σε αντίθεση με τον παραδοσιακό ιεραρχικό μηχανισμό συντονισμού και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Αυτό μειώνει το κόστος του συντονισμού μεταξύ των διαφόρων δημόσιων οργανισμών και επικεντρώνεται στα αποτελέσματα των προγραμμάτων με μια πραγματική έννοια.

Όπως η θεωρία της αντιπροσώπευσης, έτσι και η θεωρία κόστους-συναλλαγής στηρίζεται στην ιδέα ότι «οι άνθρωποι ενεργούν με βάση το δικό τους συμφέρον». Με άλλα λόγια, αναγνωρίζει πως τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι άνθρωποι σε ορισμένες περιπτώσεις επιδιώκουν να εκμεταλλευτούν τις καταστάσεις που επικρατούν, με στόχο το προσωπικό τους όφελος. Για παράδειγμα, οι φορολογούμενοι συνήθως επιθυμούν να λάβουν τις καλύτερες υπηρεσίες από το κράτος, ενώ οι εργαζόμενοι ενός οργανισμού ενεργούν για το δικό τους συμφέρον και όχι για συμφέρον αυτού. Υποστηρίζεται ότι η ενασχόληση του θεσμικού οικονομολόγου στη δημόσια διοίκηση είναι «καιροσκοπική», δηλαδή εξυπηρετεί προσωπικά συμφέροντα ή/και δόλιες και ανέντιμες συμπεριφορές των γραφειοκρατών, των πελατών και των πολιτικών.

Οι άνθρωποι είναι καιροσκόποι, επειδή οι αβέβαιες συνθήκες καθιστούν τις συμβάσεις ατελείς. Οι «εντολείς» δεν μπορούν να παρακολουθούν αποτελεσματικά τη συμπεριφορά των «εντολοδόχων» τους, οι οποίοι από την άλλη δεν έχουν όλοι τα ίδια συμφέροντα και δεν έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες που έχουν οι εντολείς¹⁹¹.

Ο Schick εξήγησε ότι η θεωρία κόστους συναλλαγής καταλήγει στο λογικό συμπέρασμα ότι λόγω της ιδιοτέλειας όλες οι οικονομικές σχέσεις είναι σιωπηρές ή ρητές συμβάσεις μεταξύ των μερών που έχουν διαφορετικά συμφέροντα, αλλά συνεργάζονται για δικούς τους σκοπούς. Αυτή η ιδιοτέλεια που παρακινεί τα μέρη να συνάψουν συμφωνία, σπάνια είναι αυτορυθμιζόμενη σε ένα συμβόλαιο. Το ένα ή/και τα δύο μέρη μπορούν να επιδιώξουν να εφαρμόσουν τον διακανονισμό προς όφελός τους, δηλαδή μπορεί να συμπεριφέρονται καιροσκοπικά. Οι καιροσκόποι αντιπρόσωποι υπάρχει περίπτωση να

¹⁹⁰Βλ. O. Williamson, «The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Rational Contracting», Free Press, New York, 1985, σελ. 21.

¹⁹¹Βλ. J. Dixon, A. Kouzmin & Korac-Kakabadse, «Managerialism [...] », ό.π., σελ. 164-187.

αγνοήσουν τις υποχρεώσεις προς τους εντολείς τους και να αναλάβουν αυτοεξυπηρετούμενες ενέργειες, εις βάρος εκείνων που υποχρεούνται να υπηρετούν¹⁹².

Ο Gruening, ο οποίος έκανε μια λεπτομερή ανάλυση της θεωρητικής προέλευσης κάθε συνιστώσας του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, υποστηρίζει ότι, αν υποθετικά το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ σημαίνει μόνο πάντρεμα της δημόσιας επιλογής με τον μανατζεριαλισμό, τότε καταλήγουμε σε ένα ατελές συμπέρασμα. Ισχυρίζεται ότι αυτό μπορεί να ανιχνευθεί στις επιρροές της θεωρίας της δημόσιας επιλογής, της θεωρίας του μανατζεριαλισμού, της κλασικής δημόσιας διοίκησης, της νεοκλασικής δημόσιας διοίκησης, της πολιτικής ανάλυσης, των αρχών της θεωρίας των αντιπροσώπων, των αρχών της θεωρίας κόστους συναλλαγής, των αρχών της θεωρίας δικαιωμάτων ιδιοκτησίας, της νεοαυστριακής σχολής, της νέας δημόσιας διοίκησης και των συναφών προσεγγίσεων. Έτσι, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι, ενώ πολλά από τα συστατικά του δεν είναι καινούρια, είναι σίγουρα νέο το «μείγμα» των στοιχείων που το συνθέτουν¹⁹³.

Από τις προηγούμενες αναφορές εξάγεται το συμπέρασμα ότι η θεωρητική βάση αυτού του διοικητικού μοντέλου προκύπτει από διάφορες πηγές, κυρίως από τις διαχειριστικές αρχές που ακολουθεί ο ιδιωτικός τομέας και από την οικονομική λογική της θεωρίας της δημόσιας επιλογής, της θεωρίας της αντιπροσώπευσης και της θεωρίας κόστους συναλλαγής. Η συλλογή από αυτές τις σκέψεις αποτελεί τα βασικά συστατικά του. Πολλά δε από αυτά είναι παρόντα ακόμη και στο παραδοσιακό σύστημα δημόσιας διοίκησης, όπως, για παράδειγμα, ο μειωμένος ρόλος της κυβέρνησης που συναντάται στο έργο του Adam Smith «Πλούτος των Εθνών»¹⁹⁴.

Η επανάληψη αυτών των στοιχείων σε συλλογική μορφή, σε ένα πλαίσιο νέων οικονομικών πιέσεων και συγκυριών, στις περισσότερες χώρες του Ο.Ο.Σ.Α., στα τέλη του 20ού αιώνα, δημιούργησε νέες προσδοκίες και ελπίδες για αναζωογόνηση της οικονομικής τους κατάστασης.

¹⁹²Βλ. A. Schick, «Spirit of Reform: Managing the New Zealand State Sector in a Time of Change», a report prepared for the State Services Commission and The Treasury, Wellington, 1996.

¹⁹³Βλ. G. Gruening, «Origin and Theoretical Basis [...]», ό.π.

¹⁹⁴Παρά την απέχθεια που τρέφει προς την κρατική και πολιτική εξουσία, ο Smith αναγνωρίζει πως «η κυβέρνηση έχει τρεις μόνο υποχρεώσεις [...] πρώτον, την υποχρέωση να προστατεύει την κοινωνία από τη βία και την επιβολή, δεύτερον, την υποχρέωση να προστατεύει, όσο είναι δυνατόν, κάθε μέλος της κοινωνίας από την αδικία ή την καταπίεσή του από ένα άλλο μέλος και, τρίτον, την υποχρέωση να κατασκευάζει και να διατηρεί δημόσια έργα και ορισμένους θεσμούς, οι οποίοι δεν πρέπει ποτέ να υπηρετούν το συμφέρον ενός ατόμου ή μικρό αριθμό ατόμων [...]». (*Πλούτος των Εθνών*, Βιβλίο IV, Κεφ. IX).

9. Τα στοιχεία του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ

Από την προηγηθείσα ανάλυση προκύπτει ότι η σύνθεση του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ περιλαμβάνει διάφορα στοιχεία και ότι δεν υπάρχει πλήρης συμφωνία μεταξύ των συγγραφέων που έχουν ασχοληθεί με το εν λόγω αντικείμενο ως προς τα συστατικά του.

Στην παρούσα μελέτη επιλέχθηκε ως πλαίσιο μεταξύ άλλων το μοντέλο του Pollitt¹⁹⁵, διότι κρίθηκε ότι περιέχει τα περισσότερα από τα στοιχεία που περιγράφουν οι υπόλοιποι συγγραφείς που ασχολήθηκαν ενδελεχώς με το θέμα.

Η ενότητα που ακολουθεί, επομένως, αναλύει τα στοιχεία του, όπως προτείνονται από τον Pollitt στο άρθρο του «Justification by Works or by Faith? Evaluating the New Public Management» και τον τρόπο με τον οποίο ορισμένες χώρες έχουν χρησιμοποιήσει αυτά τα στοιχεία. Ο Pollitt σημείωσε ότι υπάρχει κοινός πυρήνας στον εκσυγχρονισμό του δημόσιου τομέα, αφού από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 υπήρξε αξιοσημείωτος βαθμός συναίνεσης μεταξύ της πολιτικής ηγεσίας των χωρών του Ο.Ο.Σ.Α. για τον εντοπισμό των προβλημάτων στη δημόσια διοίκηση¹⁹⁶.

Ο Pollitt εντόπισε τα ακόλουθα στοιχεία, τα οποία αρχικά εφαρμόστηκαν από τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, την Αυστραλία, τη Νέα Ζηλανδία, την Αμερική, τον Καναδά και σήμερα πλέον εφαρμόζονται σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς επίσης και στη χώρα μας στον δημόσιο τομέα τις τελευταίες δεκαετίες.

Τα στοιχεία αυτά σε τίτλους είναι τα εξής:

α) Η μείωση του κόστους, ο περιορισμός των προϋπολογισμών και η αναζήτηση μεγαλύτερης διαφάνειας στην κατανομή των πόρων.

β) Η σύσταση οργανισμών παροχής υπηρεσιών.

γ) Η διάκριση μεταξύ της λειτουργίας παροχής δημόσιων υπηρεσιών από αυτή της κατανάλωσης αυτών.

δ) Η αποκέντρωση της διαχειριστικής αρχής στο πλαίσιο δημόσιων φορέων (επίπεδες, οριζόντιες ιεραρχίες).

ε) Η εισαγωγή μηχανισμών τύπου αγοράς και ημι-αγοράς (MTMs).

στ) Η εισαγωγή της διαδικασίας της διοίκησης της απόδοσης (performance management).

ζ) Οι αλλαγές στις πολιτικές διαχείρισης του προσωπικού ενός οργανισμού.

¹⁹⁵Βλ. C. Pollitt, «Justification [...]», ό.π., σελ. 133-153.

¹⁹⁶Βλ. C. Pollitt, «Justification [...]», ό.π., σελ. 133-153.

η) Η αύξηση της έμφασης στην ποιότητα των υπηρεσιών και στην «ανταπόκριση των πελατών».

Στη συνέχεια της μελέτης γίνεται αναλυτική παρουσίαση του κάθε στοιχείου χωριστά και μέσα από αυτή την ανάλυση προκύπτει και ο τρόπος με τον οποίο αυτά εφαρμόζονται στην πράξη.

9.1. Η μείωση του κόστους, ο περιορισμός των προϋπολογισμών και η αναζήτηση μεγαλύτερης διαφάνειας στην κατανομή των πόρων

Η μείωση του κόστους και η μείωση του αριθμού του ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν βασικά συστατικά στοιχεία του σχήματος του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και εφαρμόζονται προκειμένου να επιτευχθεί ο βασικός στόχος αυτού που είναι το να καταστήσει τις κυβερνήσεις πιο ευέλικτες, αποτελεσματικότερες, αποδοτικότερες και οικονομικότερες¹⁹⁷.

Η επιβράδυνση της οικονομικής ανάπτυξης, ο υψηλότερος πληθωρισμός στη δεκαετία του 1970 και οι αρνητικές επιπτώσεις αυτών στους πολίτες οδήγησαν τις χώρες να συζητούν τον ρόλο και τις βασικές λειτουργίες της κυβέρνησης. Παράλληλα, έγιναν σκέψεις για τη μείωση του κόστους και του μεγέθους του δημόσιου τομέα, είτε με τη μείωση των εργαζομένων είτε με τη συγχώνευση υπηρεσιών, καθώς επίσης και τη μείωση προγραμμάτων, τη βελτίωση και τον έλεγχο της διαχείρισης των πόρων και τη διαφάνεια στις λειτουργίες. Η μελέτη των πρακτικών μεταρρυθμίσεων που εφάρμοσαν αρκετές χώρες κατέδειξε ότι η μείωση του κόστους και κατ' επέκταση η επίτευξη καλύτερης σχέσης κόστους-αποδοτικότητας είναι ο κυριότερος παράγοντας για τη μεταρρύθμιση.

Σε αυτό το σημείο θα ήταν δόκιμο να οριοθετηθεί ο όρος «κόστος», για να καταστεί σαφές τι εννοείται με αυτόν. Το κόστος ενίοτε μπορεί να μην αποτιμάται αποκλειστικά σε χρηματικούς όρους, αλλά δύναται να εκφράζει διαφόρων ειδών αξιολογήσεις, αποτελώντας ως έννοια αναπόσπαστο μέρος της διοικητικής δράσης. Μια βαθύτερη ανάλυση αναδεικνύει τα εμπόδια στα οποία ενδέχεται να προσκρούσουν οι μετρήσεις. Χαρακτηριστική είναι η δυσκολία κατά την προσπάθεια μέτρησης της αποδοτικότητας, η οποία δεν μπορεί να αποτιμάται μόνο ως προς τις οικονομικές της εκφάνσεις. Παράλληλα, η μέτρηση της αποδοτικότητας, η οποία διενεργείται σε σχέση με το κόστος, υπολογίζεται σε σχετικές και όχι απόλυτες τιμές. Προσδιορίζεται, δηλαδή, η επίτευξη του αποτελέσματος σε σχέση με τους πόρους που διατέθηκαν¹⁹⁸.

¹⁹⁷Βλ. A. Armstrong, «A Comparative Analysis», ό.π., σελ. 12-25.

¹⁹⁸Βλ. I. Ρωσσίδης, «Εφαρμογές ...», ό.π., σελ. 37.

Για παράδειγμα, προκειμένου να μειώσει τις δαπάνες του κράτους, ο Καναδάς εισήγαγε πρωτοβουλίες χρηματοοικονομικής διαχείρισης το 1979, ακολουθούμενες αργότερα από την ανασκόπηση προγραμμάτων. Η Βρετανία ξεκίνησε την πρωτοβουλία χρηματοοικονομικής διαχείρισης το 1982. Η Νέα Ζηλανδία έλαβε διάφορα μέτρα για τον έλεγχο των δαπανών, όπως η εφαρμογή της αμοιβής των χρηστών, οι συνοπτικές περικοπές στα περισσότερα κυβερνητικά τμήματα και οι περικοπές των παροχών κοινωνικής πρόνοιας¹⁹⁹. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές είχαν ως στόχο τον περιορισμό των δαπανών σε πολλές χώρες του Ο.Ο.Σ.Α.²⁰⁰. Καθώς η μείωση των ελλειμμάτων και η εξισορρόπηση των προϋπολογισμών ήταν πιεστικές ανάγκες πολλών χωρών, η μείωση του κόστους ήταν το κλειδί σε όλα τα προγράμματα μεταρρυθμίσεων.

Πολλά από τα μεταρρυθμιστικά προγράμματα που είχαν στόχο τη μείωση του κόστους αφορούσαν κυρίως τη μείωση του ανθρώπινου δυναμικού και τον εκσυγχρονισμό-εξορθολογισμό της δημόσιας διοίκησης.

Αναφορικά με τη μείωση του ανθρώπινου δυναμικού, στη Μεγάλη Βρετανία η στελέχωση της δημόσιας διοίκησης μειώθηκε από τους 750.000 στη δεκαετία του 1970 σε περίπου 460.000 εργαζόμενους τον Μάιο του 1999, μείωση περίπου 40%²⁰¹. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, από τον Σεπτέμβριο του 1997, η διοίκηση έχει μειώσει το εργατικό δυναμικό των πολιτών κατά 316.000 άτομα, δημιουργώντας το μικρότερο εργατικό δυναμικό σε 35 χρόνια²⁰². Διάφορα εργαλεία χρησιμοποιήθηκαν για τη μείωση του εργατικού δυναμικού. Παρατηρήθηκε ότι η φυσιολογική φθορά, το πάγωμα των προσλήψεων, η μεταφορά σε άλλη εσωτερική θέση ή άλλες υπηρεσίες, τα προγράμματα εξαγορών, τα προγράμματα ανατοποθέτησης και οι ακούσιες απολύσεις ήταν τα εργαλεία που χρησιμοποιούν οι οργανισμοί για να μειώσουν τους εργαζόμενους της ομοσπονδιακής κυβέρνησης στις Ηνωμένες Πολιτείες²⁰³.

Την προαναφερόμενη περίοδο που συμβαίνουν αυτά στις χώρες του δυτικού κόσμου, στη χώρα μας παρατηρείται απότομη αύξηση του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων και οι εργαζόμενοι βλέπουν στο δημόσιο το πρόσωπο του ασφαλούς εργοδότη με ατελείωτες

¹⁹⁹Βλ. J. Boston, J. Martin, J. Pallot & P. Walsh, «Public [...]», ό.π.

²⁰⁰Βλ. G. Caiden & N. Caiden, «Approaches for Measuring Public Sector Performance in an Era of Rapid Change», paper presented at public seminar jointly organized by ISS and AGDA (Association of Graduates of Development Administration) at ISS, Den Haag, 1998.

²⁰¹Βλ. S.R. Wilson, «The Civil Service in the New Millennium», <http://www.cabinet-office.gov.uk>, 1999, σελ. 1-7.

²⁰²Βλ. National Performance Review (NPR) Office, «Improving Performance Through Better Government», 1999, σελ. 33.

²⁰³Βλ. V.D. Jones, «The Pursuit of Better Government: Federal Government Downsizing in the United States», PUMA, Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1998, σελ. 1-45.

δυνατότητες προσφοράς θέσεων εργασίας. Μάλιστα, μπορεί να παρακάμπτεται η αρχή της αξιοκρατίας λόγω πελατειακών σχέσεων σε αποφάσεις σχετικές με την πρόσληψη, την προαγωγή και την εξέλιξη του προσωπικού²⁰⁴. Όλα αυτά συμβαίνουν μέχρι το 2009. Από τότε, και για περίπου μία δεκαετία, στο πλαίσιο της διεθνούς δημοσιονομικής κρίσης, η χώρα αντιμετώπισε μια δραματική κρίση χρέους. Η πειθαρχική διάσωση, μέσω μνημονίων, επέβαλε προκρούστιες «μεταρρυθμιστικές δράσεις», που παραπέμπουν στο συγκεκριμένο στοιχείο του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και περιλάμβαναν μαζικές απολύσεις, καθώς και τον «ξαφνικό θάνατο», την αναπάντεχη λύση πολλών οργανισμών του δημοσίου²⁰⁵ ή τη συγχώνευση σχετικών τμημάτων. Η λογική του «άλλου άκρου» αντικατέστησε τη θεσμική ή κανονιστική αναμόρφωση²⁰⁶. Συγκεκριμένα, το ανθρώπινο δυναμικό της διοίκησης αποτέλεσε ένα σημαντικό πεδίο παρεμβάσεων κατά τη διάρκεια της περιόδου των μνημονίων σε πολλές χώρες. Οι βασικοί στόχοι εστιάζονταν στη μείωση του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων και στην αναθεώρηση των όρων αμοιβής, σταδιοδρομίας και απασχόλησης. Η δέσμευση των δανειακών συμφωνιών κατά τη διάρκεια της περιόδου των μνημονίων είχε όντως ως αποτέλεσμα τον περιορισμό του προσωπικού στο δημόσιο. Η εφαρμογή αυστηρών ποσοτώσεων αποχωρήσεων προσλήψεων, όπως οι αναφερόμενες αναλογίες 5:1 και 10:1, σήμαινε ότι για κάθε νέα πρόσληψη δημιουργούνταν ένας αυστηρά περιορισμένος αριθμός αποχωρήσεων από τον δημόσιο τομέα, καθώς επίσης εφεδρεία και διαθεσιμότητα.

Κατά την περίοδο αυτή αναδιοργανώθηκαν οι διαδικασίες πρόσληψης, μειώθηκαν τα επιδόματα και οι επιπλέον αμοιβές, θεσπίστηκε ένα νέο σύστημα βαθμολογικής κατάταξης και μισθολογικής εξέλιξης και μέσω του προγράμματος κινητικότητας το ανθρώπινο δυναμικό της διοίκησης ανακατανεμήθηκε σε διάφορες υπηρεσίες. Το σύστημα αξιολόγησης και οι διαδικασίες υπηρεσιακής εξέλιξης δεν έμειναν ανεπηρέαστες από τις αλλαγές, διότι δόθηκε βάρος στην απόδοση της εργασίας, με στόχο την υιοθέτηση μεθόδων μέτρησης αυτής με χρήση

²⁰⁴Βλ. Σ. Λαδής, «Σειρά Κειμένων Πολιτικής: Οικονομική Κρίση και Διοικητική Μεταρρύθμιση στην Ελλάδα και στην Κύπρο: Ευκαιρίες και Περιορισμοί», εκδ. Κέντρο Ευρωπαϊκών και Διεθνών Υποθέσεων, Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, Λευκωσία, 2011. Διαθέσιμο στο: https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/PSPA171/LADI_BOOKLET_POLITIC_2_2011.pdf [πρόσβαση 05.05.2020].

²⁰⁵Βλ. Μ. Σαματάς, «Από το Συγκεντρωτικό Κράτος της Μεταπολίτευσης και των Μνημονίων στο Νέο Δικτυακό Κράτος των Ελληνικών Περιφερειών», στο Α. Μακρυδημήτρης κ.ά. (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το «Μνημόνιο» Εποχή», 5^ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015, σελ. 24-26.

²⁰⁶Βλ. Α. Τσιρώνας, «Η Άσκηση «Πειθαρχικής Προσφυγής» για την Οριστική Παύση Δημοσίου Υπαλλήλου: Μια Αμφιλεγόμενη Αρμοδιότητα του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης», στο Α. Μακρυδημήτρης κ.ά. (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το «Μνημόνιο» Εποχή», 5^ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015, σελ. 49-51.

στοχοθεσίας. Επίσης, έγιναν αλλαγές στο πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων με αυστηροποίηση των κανόνων και των περιορισμών κατά την τέλεση των καθηκόντων τους²⁰⁷.

Από τον «εκσυγχρονισμό-εξορθολογισμό» μέσω της κατάργησης τμημάτων και του δραστικού περιορισμού του αριθμού των υπηρετούντων υπαλλήλων δεν εξαιρέθηκε το πρώην Σ.ΕΠ.Ε.

Η κατάργηση τμημάτων στο Σ.ΕΠ.Ε. διαπιστώνεται μέσω της σύγκρισης στη διάρθρωση του προσωπικού κατά τα έτη 2013 και 2014. Συγκεκριμένα:

Κατά τη διάρκεια του έτους 2013 και έως την ολοκλήρωση των δράσεων αναδιοργάνωσης της δημόσιας διοίκησης, το Σ.ΕΠ.Ε. εξακολούθησε να λειτουργεί με την οργανωτική δομή του Π.Δ. 136/1999²⁰⁸, το οποίο προέβλεπε ενενήντα επτά (97) τμήματα σε Διευθύνσεις Κοινωνικής Επιθεώρησης και πενήντα δύο (52) τμήματα σε Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΚΕ.Π.Ε.Κ.), ανά την επικράτεια. Σε επιτελικό επίπεδο, λειτουργούσαν τρεις (3) επιτελικές και συντονιστικές Διευθύνσεις στην Κεντρική Υπηρεσία με επτά (7) συνολικά τμήματα. Παράλληλα, λειτουργεί η Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας που υπάγονταν απευθείας στον Ειδικό Γραμματέα του Σώματος και, εκτός από την ελεγκτική δραστηριότητα, είναι αρμόδια και για τον εσωτερικό έλεγχο των Υπηρεσιών.

Με το Π.Δ. 113/2014²⁰⁹, με έναρξη εφαρμογής την 30ή Οκτωβρίου 2014, το Σ.ΕΠ.Ε. διέθετε εβδομήντα επτά (77) τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και σαράντα (40) τμήματα Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, τα οποία ανήκαν σε Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία αντίστοιχα, ανά την επικράτεια. Σε επιτελικό επίπεδο λειτουργούσαν δύο (2) επιτελικές και συντονιστικές Διευθύνσεις στην Κεντρική Υπηρεσία με τέσσερα (4) συνολικά τμήματα, καθώς και ένα (1) τμήμα Υποστήριξης του Σ.ΕΠ.Ε. Παράλληλα, λειτουργούσε η Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας που υπάγονταν απευθείας στον Ειδικό Γραμματέα του Σώματος.

Με το Π.Δ. 134/2017²¹⁰, το οποίο εφαρμόστηκε από τη 17η Νοεμβρίου 2017, το Σ.ΕΠ.Ε. διέθετε εξήντα οκτώ (68) τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και τριάντα

²⁰⁷Βλ. *Μ. Λαμπροπούλου & Γ. Οικονόμου*, «Θεωρητικά Διοικητικά Μοντέλα και οι Πολιτικές των Μνημονίων για τη Δημόσια Διοίκηση: Σημεία Τομής, Αποκλίσεων και Αλλαγής», στο *Α. Μακροδημήτρης κ.ά.* (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το «Μνημόνιο» Εποχή», 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015, σελ. 191-207.

²⁰⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 134, της 30ής Ιουνίου 1999, Π.Δ. 136 «Οργάνωση Υπηρεσιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», σελ. 3293-3316.

²⁰⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 180, της 29ης Αυγούστου 2014, Π.Δ. 113 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας», σελ. 6201-6248.

²¹⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 168, της 6ης Νοεμβρίου 2017, Π.Δ. 134 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης», σελ. 3253-3320.

επτά (37) τμήματα Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, τα οποία ανήκαν σε Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία αντίστοιχα, ανά την επικράτεια. Σε επιτελικό επίπεδο καταργήθηκε το τμήμα Υποστήριξης του Σ.ΕΠ.Ε. και προστέθηκε η Διεύθυνση Υποστήριξης με τρία (3) τμήματα. Παράλληλα, λειτούργησαν τρεις (3) επιτελικές και συντονιστικές Διευθύνσεις στην Κεντρική Υπηρεσία, με επτά (7) συνολικά τμήματα. Παράλληλα, λειτουργούσε η Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας που υπάγονταν απευθείας στον Ειδικό Γραμματέα του Σώματος²¹¹.

Κατά το έτος 2010 αποχώρησαν από το Σ.ΕΠ.Ε. σαράντα επτά (47) υπάλληλοι λόγω συνταξιοδότησης, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα σημαντικές ελλείψεις σε προσωπικό σε όλες σχεδόν τις περιφερειακές υπηρεσίες. Σημειώνεται ότι οι ελλείψεις σε προσωπικό για όλο το Σ.ΕΠ.Ε. ανέρχονταν στο τέλος του 2010 σε 32,5% των οργανικών θέσεων, ήτοι τριακόσιες εβδομήντα επτά (377) κενές σε σύνολο χιλίων εκατόν εξήντα (1.160) οργανικών θέσεων, που προβλέπονται από το Π.Δ.136/1999²¹², τον Ν.3144/2003²¹³ και τον Ν.3762/2009²¹⁴.

Η υπηρεσία έθεσε ως πρωταρχικό στόχο για το έτος 2010 την επαρκή στελέχωση του Σ.ΕΠ.Ε. καθώς εισηγήθηκε προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για αποσπάσεις υπαλλήλων από άλλες δημόσιες υπηρεσίες κάθε μορφής ή Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) δεδομένων των αυξημένων υπηρεσιακών αναγκών του Σ.ΕΠ.Ε. σε γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη. Παράλληλα, κοινοποίησε έγγραφα προς τον Υπουργό Εργασίας και τον Πρωθυπουργό, προκειμένου να εξαιρεθεί το Σ.ΕΠ.Ε. από τις διατάξεις των άρθρων 10 και 11 του Ν.3833/2010²¹⁵, που αφορούν τον περιορισμό των προσλήψεων τακτικού και έκτακτου προσωπικού στον δημόσιο τομέα, για τα επόμενα τρία χρόνια. Από τις παραπάνω ρυθμίσεις εξαιρούνταν ευαίσθητοι τομείς, όπως η υγεία, η παιδεία, η ασφάλεια, αλλά θεωρήθηκε από το Σ.ΕΠ.Ε. ότι και ο τομέας της εργασίας είναι ένας εξίσου ευαίσθητος τομέας, ο οποίος θα πρέπει να εξαιρεθεί από τον περιορισμό των προσλήψεων,

²¹¹Βλ. *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας*, «Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. Έτους 2017» <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%A0%CE%95-2017.pdf> [πρόσβαση 10.01.2021].

²¹²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 134, της 30ής Ιουνίου 1999, Π.Δ.136, ό.π.,σελ. 3293-3316.

²¹³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 111, της 8ης Μαΐου 2003, Ν.3144 «Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις», σελ. 1695-1714.

²¹⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 75, της 15ης Μαΐου 2009, Ν.3762 «Αναδιοργάνωση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), ρύθμιση θεμάτων Οργανισμών εποπτευόμενων από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και άλλες διατάξεις», σελ. 4993-5008.

²¹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 40, της 15ης Μαρτίου 2010, Ν. 3833/2010 «Προστασία της εθνικής οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης», άρθρο 10 «Αναστολή προσλήψεων για το έτος 2010» και άρθρο 11 «Περιορισμός προσλήψεων για τα έτη 2011 έως και 2013», σελ. 442-443.

έτσι ώστε να μπορέσει το Σ.ΕΠ.Ε. απρόσκοπτα να επιτελέσει το κύριο έργο του, που είναι οι έλεγχοι στους χώρους εργασίας²¹⁶.

Οι ελλείψεις σε προσωπικό για όλο το Σ.ΕΠ.Ε. ανέρχονταν στο τέλος του Νοεμβρίου του 2011 σε 28,5% των οργανικών θέσεων, ήτοι τριακόσιες τριάντα (330) κενές οργανικές θέσεις σε σύνολο χιλίων εκατό πενήντα οκτώ (1.158), προβλεπόμενων στον Ν.3996/2011²¹⁷. Η ψήφιση του Ν.4024/2011²¹⁸ βρήκε το Σ.ΕΠ.Ε. να έχει πραγματοποιήσει την αναγκαία αναδιοργάνωση και να έχει ήδη προβεί στις απαραίτητες ενέργειες ως προς τη 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 τριακόσιες τριάντα (330) θέσεις μόνιμου προσωπικού διαφόρων κατηγοριών και κλάδων²¹⁹.

Επιπροσθέτως, με την ψήφιση του Ν.4093/2012²²⁰ καταργήθηκαν σαράντα μία (41) θέσεις διοικητικού προσωπικού κατηγορίας ΔΕ Διοικητικού με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) και οι υπάλληλοι τέθηκαν σε διαθεσιμότητα. Οι υπάλληλοι της συγκεκριμένης κατηγορίας, οι οποίοι αριθμητικά ήταν από ένας έως το πολύ τρεις σε κάθε υπηρεσία, είχαν ως αρμοδιότητα τη διοικητική και γραμματειακή υποστήριξη των ήδη λιγοστών Επιθεωρητών Εργασίας. Η αποχώρησή τους δημιούργησε σοβαρό λειτουργικό πρόβλημα στις υπηρεσίες, αλλά κυρίως στην άσκηση του ελεγκτικού έργου των Επιθεωρητών, ενώ παράλληλα είχε και αρνητική επίπτωση στην εξυπηρέτηση των πολιτών.²²¹

²¹⁶ Βλ. *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας*, «Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. Έτους 2010», <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%A0%CE%95-2010.pdf>, [πρόσβαση 10.01.2021].

²¹⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996/2011, «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», σελ. 3529-3596.

²¹⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 226, της 27ης Οκτωβρίου 2011, Ν. 4024/2011, «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», σελ. 6683-6718.

²¹⁹ Βλ. *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας*, «Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. Έτους 2011», <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%A0%CE%95-2011.pdf>, [πρόσβαση 11.01.2021].

²²⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 222, της 12ης Νοεμβρίου 2012, Ν.4093 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016-Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016», σελ. 5525-5647.

²²¹ Βλ. *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας*, «Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. Έτους 2012», <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%A0%CE%95-2012.pdf>, [πρόσβαση 11.01.2021].

9.1.1. Οι μεταρρυθμίσεις στο Δημοσιονομικό Μάνατζμεντ

Η παραδοσιακή δημόσια διοίκηση συχνά επικεντρωνόταν στην παροχή υπηρεσιών με πληρότητα, εγκυρότητα, εμπιστοσύνη και κύρος προς τους διοικούμενους, χωρίς να δίνει ιδιαίτερη προσοχή στη χρονική διάρκεια ή το κόστος των διοικητικών διαδικασιών και πράξεων²²².

Αντίστοιχα, το παραδοσιακό σύστημα δημοσιονομικού μάνατζμεντ επικεντρωνόταν στην αρχή των κανόνων διοίκησης και ελέγχου²²³. Ο προϋπολογισμός²²⁴, δηλαδή η λεπτομερής καταγραφή των στόχων με οικονομικούς όρους, ο οποίος αποτελεί βασικό εργαλείο στρατηγικού ελέγχου,²²⁵ καθοριζόταν από την κεντρική κυβέρνηση σε ένα απόλυτα συγκεντρωτικό πλαίσιο προσμετρώντας το εύρος των δαπανών. Η διοίκηση επικεντρωνόταν στην παρακολούθηση αυτού σύμφωνα με τους ισχύοντες κανόνες και κανονισμούς.

Οι σημαντικότερες κριτικές που έχουν διατυπωθεί για την αποτελεσματικότητα αυτών των συστημάτων προϋπολογισμού είναι οι κάτωθι²²⁶:

α) Η διεύρυνση και τα επίμονα ελλείμματα θεωρήθηκαν σε μεγάλο βαθμό υπεύθυνα για την οικονομική κακουχία και ελήφθησαν ως συμπτώματα του υπερβολικά φιλόδοξου ρόλου της κυβέρνησης.

β) Οι προϋπολογισμοί από την πλευρά του Υπουργείου Οικονομικών καθίσταντο ολοένα και πιο δύσκολοι στον έλεγχο ή την πρόβλεψη.

γ) Παρά τις προσπάθειες για την εφαρμογή των προγραμμάτων και τη διατήρηση του προϋπολογισμού, η έμφαση στη λήψη αποφάσεων αφορούσε τις εισροές και όχι τις εκροές και τα αποτελέσματα.

δ) Η κατάρτιση του προϋπολογισμού ήταν κυρίως ετήσια.

ε) Οι γραμμικοί ετήσιοι προϋπολογισμοί, που δημιουργούνταν με σκοπό τη λογοδοσία, ήταν συχνά υπεύθυνοι για την ακαμψία και τις σπατάλες.

²²²Βλ. *Μ. Ραμματά*, «Σύγχρονη Ελληνική [...]», ό.π., σελ. 24-25.

²²³Βλ. *Ι. Τσιβάκου*, «Το Γραφειοκρατικό [...]», ό.π., σελ. 189-197.

²²⁴Προϋπολογισμός είναι η επίσημη έκφραση όλων των σχεδίων, των στόχων και των σκοπών της διοίκησης που καλύπτει όλες τις δραστηριότητες της επιχείρησης ή και ενός κράτους για μια καθορισμένη χρονική περίοδο. Ο προϋπολογισμός αποτελεί ένα εργαλείο παρέχοντας στόχους και κατεύθυνση, έλεγχο του άμεσου περιβάλλοντος, βοήθεια για τον έλεγχο των οικονομικών δεδομένων της εργασίας και του τμήματος, και επίλυση προβλημάτων πριν αυτά προκύψουν. Είναι δηλαδή η ακριβής και διεξοδική εκτίμηση των εσόδων και των εξόδων που θα προκύψουν σε συγκεκριμένη οικονομική περίοδο, από έναν οργανισμό, δημόσιο ή ιδιωτικό, <https://el.wikipedia.org/wiki/Προϋπολογισμός> [πρόσβαση 09.03.2020]

²²⁵Βλ. *Β. Ν. Κέφης*, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ [...]», ό.π., σελ. 92.

²²⁶Βλ. *N. Caiden*, «A New Generation of Budget Reform», στο B.G. Peters & D.J. Savoie (επιμ.), «Taking Stock: Assessing Public Sector Reforms», Canadian Centre for Management Development, McGill-Queen's University Press, Montreal, 1998, σελ. 254-257.

στ) Η οικονομική διαχείριση και οι λογιστικές πρακτικές ήταν αδύναμες και αδυνατούσαν να δείξουν την πραγματική εικόνα του κόστους των υπηρεσιών.

ζ) Η ροή των πληροφοριών ήταν ανεπαρκής για τη λήψη δημοσιονομικών αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα.

Λύση στην αντιμετώπιση των προαναφερόμενων προβλημάτων και στην εύρεση ισορροπίας μεταξύ της καλύτερης δυνατής προσέγγισης του πολίτη από τη δημόσια διοίκηση και της αποτελεσματικής χρησιμοποίησης των δημόσιων πόρων δόθηκε όταν πολλές χώρες προέβησαν στην αναζήτηση ενός άριστου οργανωτικού μοντέλου προσφοράς δημόσιων υπηρεσιών και κατ' επέκταση στη μεταρρύθμιση του συστήματος δημοσιονομικής διαχείρισης²²⁷. Ως αποτέλεσμα αυτού, οι χώρες εστίασαν στη σπουδαιότητα της εξέτασης, βάσει κόστους-αποτελεσματικότητας, όλων των προγραμμάτων δράσης της δημόσιας διοίκησης²²⁸ και εισήγαγαν την οικονομική τους διαχείριση βασιζόμενη σε ένα σύστημα σχεδιαστικού προγραμματισμού του προϋπολογισμού, στο οποίο χωρίστηκαν οι αναπτυξιακοί και περιοδικοί προϋπολογισμοί. Στη συνέχεια, μετατοπίστηκαν σε ένα μοντέλο δημοσιονομικής ισορροπίας, με την πεποίθηση ότι οι δημοσιονομικές ανισορροπίες ήταν η κύρια αιτία της οικονομικής αστάθειας και η εξισορρόπηση του προϋπολογισμού ήταν απαραίτητη για την οικονομική ανάπτυξη²²⁹. Έτσι, πολλές χώρες, κυρίως η Νέα Ζηλανδία, η Αυστραλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, υιοθέτησαν ένα σύστημα κατάρτισης προϋπολογισμού με βάση την απόδοση. Αυτή η νέα τάση κατέδειξε²³⁰ την ανάγκη για α) εισαγωγή ενός μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής διαχείρισης των δημοσίων δαπανών, β) ευρύτερη απόδοση ευθυνών στη διαχείριση των δαπανών, καθώς και τη μεταβίβαση αρμοδιοτήτων για τη δημοσιονομική διαχείριση των τμημάτων, γ) θέσπιση συστήματος λογιστικής με βάση την αρχή της αυτοτέλειας των χρήσεων και δ) έμφαση σε μεγαλύτερη διαφάνεια και λογοδοσία²³¹, μέσω της διατήρησης της δημοσιονομικής πειθαρχίας και της κατανομής των πόρων, σύμφωνα με τις κυβερνητικές προτεραιότητες, και της προώθησης της αποτελεσματικότητας στη χρήση των δημοσιονομικών πόρων για τα παρεχόμενα προγράμματα και υπηρεσίες²³².

²²⁷ Βλ. R. Ledvinka, «Ικανή Δημόσια Διοίκηση και Φιλικές Δημόσιες Υπηρεσίες», στο «Επιμόρφωση και εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση: Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου», εκδ. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, εκτ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 2008, σελ. 95-104.

²²⁸ Βλ. R. Ledvinka, «Ικανή Δημόσια Διοίκηση [...]», ό.π., σελ. 95-104.

²²⁹ Βλ. W. Allan, «Budget Structure and the Changing Role of the Government», a paper of a workshop in Budget Reform in Developing Countries, United Nations, New York, 1997, σελ. 13-22.

²³⁰ Βλ. OECD, «The Changing Role of the Central Budget Office», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1997f.

²³¹ Βλ. W. Allan, «Budget Structure [...]», ό.π., σελ. 13-22.

²³² Βλ. OECD, «Integrating Financial Management and Performance Management», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1999a, σελ. 5-8.

Μια άλλη κατεύθυνση της μεταρρύθμισης ήταν η ανάθεση της ευθύνης για τη διαχείριση των δαπανών σε εκλεγμένους εκπροσώπους, με σκοπό τη βελτίωση της παροχής υπηρεσιών και τη συμμετοχή των οργανισμών σε όλες τις δημοσιονομικές πράξεις²³³. Αυτό επιδίωκε την επίτευξη αποδοτικής κατανομής στο δημοσιονομικό σύστημα, δηλαδή την ικανότητα μετατόπισης κεφαλαίων από παλαιές προτεραιότητες σε νέες και από λιγότερο παραγωγικά έργα σε παραγωγικότερα. Θεωρήθηκε ότι αυτό θα οδηγούσε στην αποκέντρωση των δαπανών. Αυτή η αποκέντρωση του προϋπολογισμού θα βοηθούσε τους οργανισμούς να εκτελέσουν τα έργα τους πιο αποτελεσματικά από ό,τι πριν, θα παρείχε ευελιξία στον προγραμματισμό και τη δαπάνη των πόρων επιτρέποντάς τους να ανταλλάξουν οποιοδήποτε έργο με παραγωγικότερα εντός του ορίου του προϋπολογισμού και προγραμματίζοντας τις δαπάνες τους μεσοπρόθεσμα²³⁴.

Άλλη μια προσέγγιση αποτελούν τα συστήματα λογιστικής σε δεδουλευμένη βάση, τα οποία στοχεύουν στην παροχή εκθέσεων αναφοράς και αξιολόγησης για το συνολικό κόστος που δαπανάται καθώς και για όλες τις υπηρεσίες που παρέχει η κυβέρνηση. Τα έξοδα λογίζονται όταν προκύπτουν και όχι όταν καταβάλλονται. Όλα τα περιουσιακά στοιχεία και όλες οι υποχρεώσεις αποτιμώνται και περιλαμβάνονται στους ισολογισμούς.

Αναφέρεται ενδεικτικά ότι την περίοδο της δεκαετίας του 1990, η Νέα Ζηλανδία ήταν από τις πρώτες χώρες που μετέτρεψε με επιτυχία το λογιστικό της σύστημα σε λογιστική σε δεδουλευμένη βάση, ενώ την ίδια περίοδο και η Αυστραλία και το Ηνωμένο Βασίλειο είχαν σημειώσει σημαντική πρόοδο προς αυτή την κατεύθυνση.

Με τη χρήση της λογιστικής σε δεδουλευμένη βάση ο προϋπολογισμός επικεντρώθηκε στη μέτρηση της παραγωγικότητας των πόρων. Αυτό απαιτήσε την καθιέρωση σαφών στόχων για τα προγράμματα, αξιόπιστα μέσα για τη μέτρηση του κόστους των αποτελεσμάτων, ισχυρά συστήματα πληροφορικής, διευκόλυνση της εφαρμογής κι άλλων μηχανισμών που βασίζονταν στην αγορά, όπως η ανάθεση διαγωνισμών και συμβάσεων, που έκαναν εύκολη τη μέτρηση της αποδοτικότητας, της οικονομίας και της αποτελεσματικότητας ενός προγράμματος.

Ενώ υπάρχουν ορισμένα πλεονεκτήματα του συστήματος λογιστικής σε δεδουλευμένη βάση, όπως η ακριβέστερη μέτρηση του κόστους και των εσόδων, η μεγαλύτερη εστίαση στα αποτελέσματα παρά στις εισροές, η αποτελεσματικότερη και η αποδοτικότερη χρήση των πόρων κινδύνου, η καλύτερη ένδειξη της βιωσιμότητας της κυβερνητικής πολιτικής, η αυξημένη λογοδοσία της κυβέρνησης απέναντι στους ψηφοφόρους της και η καλύτερη

²³³Βλ. Σ.Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη [...]», ό.π., σελ. 147.

²³⁴Βλ. E. Campos & S. Pradhan, «Budgetary Institutions [...]», ό.π.

δημοσιονομική διαχείριση από τους διαχειριστές δημόσιων υπηρεσιών, υπάρχουν επίσης και ανησυχίες ότι το ανωτέρω σύστημα αποτυγχάνει στο σκοπό του επειδή προσθέτει αντιπαραγωγική πολυπλοκότητα και σημαντικό κόστος. Επίσης, εγείρονται προβλήματα με την αποτίμηση των διαδικασιών των κυβερνητικών περιουσιακών στοιχείων και αποσβέσεων²³⁵. Επιπλέον, προβάλλονται ενστάσεις για το κατά πόσο η χρήση των λογιστικών εκθέσεων αναφοράς που χρησιμοποιούνται στις ιδιωτικές εταιρείες είναι κατάλληλη για την περιγραφή της συνολικής κυβερνητικής απόδοσης, λόγω των πολλαπλών ρόλων της κυβέρνησης²³⁶.

Από τις προαναφερόμενες προσεγγίσεις ο προϋπολογισμός βάσει αποδόσεων έχει λάβει μέχρι στιγμής ευρεία αναγνώριση στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. Μεταξύ των χωρών που χρησιμοποιούν αυτή την πρακτική είναι η Νέα Ζηλανδία, η Αυστραλία, το Ηνωμένο Βασίλειο και ορισμένες σκανδιναβικές χώρες²³⁷. Η Νέα Ζηλανδία κατέχει ηγετική θέση στην εφαρμογή των κανόνων κατάρτισης του προϋπολογισμού που βασίζεται στις επιδόσεις, οι οποίοι συνήθως περιλαμβάνουν²³⁸: α) τη σαφή προδιαγραφή των προβλεπόμενων αποτελεσμάτων, β) την ουσιαστική χαλάρωση των ελέγχων εσόδων, γ) το πλήρες κόστος των δραστηριοτήτων που αναλογούν στα τμήματα, δ) τη χρήση των λογιστικών εκθέσεων αναφοράς και ε) τις βελτιωμένες αναφορές με την παροχή πληροφοριών²³⁹.

Στην περίπτωση της Ελλάδας ο προϋπολογισμός στηρίζεται σε εμπειρικά δεδομένα, αναπαράγοντας τις παθογένειες του διοικητικού συστήματος. Επίσης, οι πρακτικές και τα μέσα εφαρμογής του χαρακτηρίζονται από τον αναχρονισμό και την έλλειψη αποτελεσματικότητας και καινοτομίας.

Συγκεκριμένα, στο ελληνικό δημοσιονομικό σύστημα που στηριζόταν στον Ν.2362/1995²⁴⁰, πριν από την τροποποίησή του με τον Ν.3871/2010²⁴¹, δεν υπήρχε σαφής διάκριση μεταξύ των προτεραιοτήτων και των στόχων της δημόσιας πολιτικής, με αποτέλεσμα

²³⁵Βλ. *N.Conn*, «Reservations about Governments Producing Balance Sheets», *Australian Journal of Public Administration*, vol. 55, no.I, 1996, σελ. 82-85.

²³⁶Βλ. *M. Clark-Lewis*, «Government Accrual Reports: Are they Better than Cash» *Australian Journal of Public Administration*, vol. 55, no. I, 1996, σελ. 86-87.

²³⁷Βλ. *E. Campos & S. Pradhan*, «Budgetary Institutions [...]», ό.π.

²³⁸Βλ. *M. Parry*, «Integrated Financial [...]», ό.π., σελ. 49-67.

²³⁹Βλ. *W. Allan*, «Budget Structure [...]», ό.π., σελ. 13-22.

²⁴⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 247, της 27ης Νοεμβρίου 1995, Ν. 2362«Περί δημοσίου λογιστικού, ελέγχου των δαπανών του κράτους και άλλες διατάξεις», σελ. 6637-6668.

²⁴¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 141, της 17ης Αυγούστου 2010, Ν.3871 «Δημοσιονομική Διαχείριση και Ευθύνη», σελ. 3045-3064.

να μην μπορούν να ελεγχθούν και να αξιολογηθούν, ενώ η συνολική δυνατότητα δημοσιονομικού προγραμματισμού και ελέγχου φάνηκε αποδυναμωμένη²⁴².

Η ανάπτυξη ενός μεσοπρόθεσμου συστήματος διαχείρισης του προϋπολογισμού και της δαπάνης, όπως περιεγράφηκε πιο πάνω, σήμαινε την αντικατάσταση του υφιστάμενου ετήσιου δημοσιονομικού συστήματος με έναν δημοσιονομικό προγραμματισμό συνήθους διάρκειας 3-5 ετών σε κυλιόμενη βάση. Η σημασία αυτού του μοντέλου προϋπολογισμού προήλθε από την πεποίθηση ότι οι κυβερνήσεις πρέπει να δρουν με στρατηγικό επιχειρησιακό προγραμματισμό, κάτι που τις βοηθά να διατηρούν τη συνολική δημοσιονομική τους πειθαρχία. Η χρήση αυτού του μοντέλου απαιτεί από μια κυβέρνηση να διαθέτει ένα μακροοικονομικό πλαίσιο, το οποίο θα περιλαμβάνει όχι μόνο σαφείς λεπτομέρειες για τις δαπάνες, οι οποίες θα συνοδεύονται με το κονδύλιο των πόρων για την περίοδο προϋπολογισμού, αλλά και ακριβή προσέγγιση των ανώτατων ορίων του προϋπολογισμού²⁴³. Επίσης, θα περιλαμβάνει ένα ισορροπημένο δημοσιονομικό πλαίσιο, επίσημες κυρώσεις και μηχανισμούς λογοδοσίας, καθώς και μια πλήρως διαφανή διαδικασία κατάρτισης προϋπολογισμού και υποβολής εκθέσεων²⁴⁴.

Είναι αξιοσημείωτο ότι το ζήτημα της αξιολόγησης των δημόσιων δαπανών στη χώρα τέθηκε ως θέμα για πρώτη φορά με τον Ν.2469/1997²⁴⁵. Συγκεκριμένα στο άρθρο 7, με τίτλο «Αξιολόγηση δαπανών», προβλέπεται ότι κάθε χρόνο το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους (Γ.Λ.Κ.) επιλέγει για αξιολόγηση και εξέταση συγκεκριμένες δαπάνες, ομάδες, κατηγορίες ή υποκατηγορίες δαπανών του προϋπολογισμού και καταρτίζει τον προϋπολογισμό για τα επόμενα οικονομικά έτη²⁴⁶.

Το έτος 2003, με το νομοσχέδιο «Συστήματα ελέγχου δαπανών, οργάνωση εσωτερικού ελέγχου του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών», το οποίο δεν έφτασε ποτέ στη Βουλή, εισήχθη ο έλεγχος απόδοσης και έγινε για πρώτη φορά συστηματική προσπάθεια για τον επανασχεδιασμό και τη μετάβαση σε έναν έλεγχο των δημόσιων δαπανών στη χώρα μας.

²⁴²Βλ. *Μ. Βενετσανοπούλου & Ν. Ράπη-Βελή*, «Νόμος 3492/2006. Η Αρχή της Δημοσιονομικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα και η Αναγκαιότητα Αλλαγής των Ελέγχων στο Πλαίσιο της Προσπάθειας για την Αντιμετώπιση της Διαφθοράς και της Σπατάλης» στο *Α. Μακρυδημήτρης κ.ά.* (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το «Μνημόνιο Εποχή», 5^ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015.

²⁴³Βλ. *W. Allan*, «Budget Structure [...]», ό.π., σελ. 13-22.

²⁴⁴Βλ. *E. Campos & S. Pradhan*, «Budgetary Institutions and Expenditure Outcomes», World Bank, Policy Research Department, 1996 και *M. Parry*, «Integrated Financial Management» a paper of a workshop in Budget Reform in Developing Countries, United Nations, New York, 1997, σελ. 49-67.

²⁴⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 38, της 14ης Μαρτίου 1997, Ν.2469 «Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις», σελ. 583-598.

²⁴⁶Βλ. *Μ. Βενετσανοπούλου & Ν. Ράπη-Βελή*, «Νόμος 3492/2006 [...]», ό.π., σελ. 130-131.

Εντέλει, η απαρχή της εισαγωγής της δημοσιονομικής διόρθωσης στην Ελλάδα έγινε με τον Ν.3492/2006²⁴⁷ και συμπληρώθηκε με τον Ν.4081/2012²⁴⁸. Η φιλοσοφία του νόμου αυτού επηρεάστηκε από τη διεθνή εμπειρία περί εισαγωγής της δημοσιονομικής διακυβέρνησης στα υφιστάμενα συστήματα και την υιοθέτηση του προϋπολογισμού προγραμμάτων. Ως αποτέλεσμα αυτού, στο Γ.Λ.Κ. ιδρύεται η Γενική Διεύθυνση Δημοσιονομικών Ελέγχων με αρμοδιότητα την άσκηση ελέγχου στη διαχείριση του προϋπολογισμού των φορέων. Έτσι, εφαρμόζεται η μετάβαση από τον τυπικό έλεγχο νομιμότητας και κανονικότητας των δημόσιων δαπανών στον έλεγχο και την αξιολόγηση των συστημάτων διαχείρισης και εσωτερικού ελέγχου των φορέων, καθώς και στον έλεγχο της απόδοσης των δαπανώμενων πόρων²⁴⁹. Στόχος αυτού είναι η επίτευξη καλύτερης σχέσης κόστους-αποτελέσματος τόσο στους φορείς όσο και στις δημοσιονομικές υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών, καθώς επίσης και η ορθολογικότερη κατάρτιση του κρατικού προϋπολογισμού. Η 1η Νοεμβρίου 2012 ορίστηκε ως ημερομηνία έναρξης λειτουργίας της Γενικής Διεύθυνσης Δημοσιονομικών Ελέγχων, σύμφωνα με τις διατάξεις της εκδοθείσας Υπουργικής Απόφασης²⁵⁰.

Παράλληλα, τα τελευταία χρόνια επιδιώκονται η περιστολή των δημοτικών δαπανών²⁵¹ και η εφαρμογή του δημοσιονομικού κανόνα²⁵², δηλαδή του ισοσκελισμένου ή πλεονασματικού προϋπολογισμού όπως περιγράφεται στο άρθρο 35 του Ν.4270/2014²⁵³. Σύμφωνα με το άρθρο 72 του Ν.3852/2010²⁵⁴, η οικονομική επιτροπή κάθε δήμου συστήνει

²⁴⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 210, της 5ης Οκτωβρίου 2006, Ν.3492 «Οργάνωση συστήματος ελέγχου για τη διασφάλιση της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης του Κρατικού Προϋπολογισμού και των Εκτός του Κρατικού Προϋπολογισμού φορέων και άλλες διατάξεις», σελ. 2291-2306.

²⁴⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 184, της 27ης Σεπτεμβρίου 2012, Ν. 4081 «Περιστολή δημοσίων δαπανών, ρύθμιση θεμάτων δημοσιονομικών ελέγχων και άλλες διατάξεις, σελ. 4453-4928.

²⁴⁹ Βλ. *Μ. Βενετσανοπούλου & Ν. Ράπη-Βελή*, «Νόμος 3492/2006 [...]», ό.π., σελ. 130-139.

²⁵⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2871, της 26ης Οκτωβρίου 2012, ΥΑ αριθμ. 2/70212/0004 «Έναρξη λειτουργίας οργανικών μονάδων της Γενικής Διεύθυνσης Δημοσιονομικών Ελέγχων της Γενικής Γραμματείας Δημοσιονομικής Πολιτικής/Γενικό Λογιστήριο του Κράτους», σελ. 44447-44448.

²⁵¹ Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, Αιτιολογική Έκθεση στο Σχέδιο Νόμου «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης- Πρόγραμμα Καλλικράτης», <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/n-kalikratis1-eis.pdf>, [πρόσβαση 10.06.2020].

²⁵² Στις 02.03.2012 υπεγράφη η Διεθνής Συνθήκη για τη Σταθερότητα, τον Συντονισμό και τη Διακυβέρνηση στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΣΣΣΔ), τμήμα της οποίας αποτελεί το δημοσιονομικό σύμφωνο, με σκοπό την ενίσχυση της δημοσιονομικής πειθαρχίας των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο πλαίσιο αυτό θεσπίστηκε η υποχρέωση των συμβαλλόμενων μερών να εφαρμόσουν ισοσκελισμένους προϋπολογισμούς, εισάγοντας στο εθνικό τους δίκαιο ανάλογους κανόνες.

²⁵³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 143, της 28ης Ιουνίου 2014, Ν. 4270 «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) - δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις», άρθρο 35 «Κανόνας δημοσιονομικής θέσης [άρθρα 5, 6 και 7 Οδηγίας 2011/85/ΕΕ]», σελ. 4489.

²⁵⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 87, της 7ης Ιουνίου 2010, Ν.3852 «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης», άρθρο 72 «Οικονομική επιτροπή - Αρμοδιότητες», σελ. 1817-1818.

αυτόνομο προϋπολογισμό. Εν προκειμένω, πρέπει να επισημανθεί ότι οι δήμοι, κατά τη διαχείριση των οικονομικών τους πόρων, οφείλουν να συνεκτιμήσουν ότι πρέπει να εξασφαλίζουν δημοσιονομική βιωσιμότητα και πειθαρχία, σύμφωνα με τους εκάστοτε δημοσιονομικούς κανόνες. Παράλληλα, οφείλουν να ανταποκρίνονται και στον λόγο ύπαρξής τους, που είναι η θεραπεία των τοπικών αναγκών και η τοπική ανάπτυξη, μέσω της υλοποίησης των δράσεών τους, οι οποίες έχουν κοινωνικό αντίκτυπο και αφορούν τη μεγιστοποίηση του κύρους τους, αφού σχετίζονται με υπηρεσίες προς τους δημότες και εν γένει τις τοπικές κοινωνίες.

9.1.2. Η διασφάλιση της διαφάνειας και της λογοδοσίας

Η διαφάνεια και η λογοδοσία αποτελούν τα κύρια χαρακτηριστικά της αποτελεσματικής διαχείρισης των πόρων και σχετίζονται με την ελεύθερη ροή πληροφοριών προς τους πολίτες²⁵⁵.

Διαφάνεια σημαίνει ότι οι δημόσιες υπηρεσίες λειτουργούν με τρόπο που επιτρέπει σε κάθε ενδιαφερόμενο πολίτη να γνωρίζει, να ελέγχει και να παρακολουθεί τις δράσεις τους. Επιτρέπεται στο κοινό να γνωρίζει τα πεπραγμένα της κυβέρνησης και των κατόχων δημόσιων αξιωμάτων. Επιπροσθέτως, η διαφάνεια επιδιώκει τη συμμετοχή του πολίτη σε θέματα που σχετίζονται με τις ανάγκες και τις προτεραιότητες της κοινότητας στην οποία ανήκει. Η διαφάνεια καθιστά τις πληροφορίες διαθέσιμες σε όλους τους πολίτες και αυτές θα πρέπει να περιορίζονται μόνο όταν το δημόσιο συμφέρον το απαιτεί σαφώς. Οι κυβερνήσεις ακολουθούν τη γραμμή «αφήστε τον διευθυντή να διαχειριστεί» γιατί έτσι θεωρούν ότι επιτυγχάνονται διαφάνεια και ευελιξία στη διαχείριση των πόρων. Η ελεύθερη ροή πληροφοριών μέσω του τύπου, των μέσων ενημέρωσης, της δημοσίευσης και της δημόσιας διαβούλευσης επιτρέπει στο ευρύ κοινό να γνωρίζει τα κυβερνητικά σχέδια, τα προγράμματα, τα επιτεύγματα και τις αδυναμίες και καθιστά εύκολη την αξιολόγηση αυτών. Η διαφάνεια είναι επίσης ένας μηχανισμός που καθιστά την κυβέρνηση υπεύθυνη για πράξεις που έκανε ή παρέλειψε να κάνει και συμβάλλει στην αποφυγή της διαφθοράς. Ως διαφθορά, από νομικής πλευράς, νοείται κάθε μορφή εγκληματικής συμπεριφοράς, κατά την οποία το πρόσωπο που ασκεί δημόσια εξουσία

²⁵⁵Για τον ορισμό της διαφάνειας και λογοδοσίας Βλ. 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, η λογοδοσία και η διαφάνεια αποτελούν δύο από τις επτά αρχές του Nolan.

καταχράται ή εκμεταλλεύεται τη θέση του χάριν της εξασφάλισης αθέμιτων πλεονεκτημάτων για τον εαυτό του ή τρίτο²⁵⁶.

Παρότι τις δύο τελευταίες δεκαετίες η διαφάνεια φαίνεται να αποτελεί προτεραιότητα για την πλειονότητα των κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα αποτελέσματα ποικίλλουν και δεν καταδεικνύουν συνεπή εφαρμογή της εν λόγω αρχής. Παρόλο που ορισμένα κράτη-μέλη της Ε.Ε. έχουν προχωρήσει πολύ, άλλα παρουσιάζουν υστέρηση²⁵⁷.

Η διαφάνεια στη χώρα μας αντιμετωπίστηκε συχνά, κυρίως στο παρελθόν, ως μια μεταφυσική έννοια. Τα τελευταία χρόνια όμως γίνεται προσπάθεια για σημαντική βελτίωση της κατάστασης. Αυτό αποδεικνύεται και από την ειδική αναφορά στην έκθεση της Διεθνούς Διαφάνειας, στην οποία αναφέρεται ότι: «*Τα τελευταία 8 χρόνια, μόλις 22 χώρες πέτυχαν αξιοσημείωτη βελτίωση της βαθμολογίας τους, μεταξύ αυτών η Ελλάδα, η Γουιάνα (Νότια Αμερική) και η Εσθονία*». Η Ελλάδα συγκεντρώνοντας 48 βαθμούς κατατάσσεται το 2019 πλέον στην 60ή θέση –την οποία μοιράζεται μαζί με τις Κούβα και Ιορδανία– από την 67η το 2018, αναφέρει χαρακτηριστικά η νέα έκθεση της Διεθνούς Διαφάνειας²⁵⁸. Η Ελλάδα το 2022 βελτίωσε τη βαθμολογία της κατά 7 μονάδες και συγκεντρώνει 52 βαθμούς στην αξιολόγηση και καταλαμβάνει την 51η θέση της παγκόσμιας κατάταξης, σημειώνοντας την υψηλότερη επίδοση της τελευταίας δεκαετίας και πλέον συγκαταλέγεται στο 30% των χωρών με τα καλύτερα αποτελέσματα παγκοσμίως²⁵⁹.

Το 2019 η κατάσταση επιδεινώθηκε σημαντικά σε 21 χώρες, ανάμεσά τους ο Καναδάς, η Αυστραλία και η Νικαράγουα, ενώ στις υπόλοιπες 137 δεν υπήρξαν αξιοσημείωτες μεταβολές, όπως αποτυπώνεται στον πίνακα που ακολουθεί²⁶⁰.

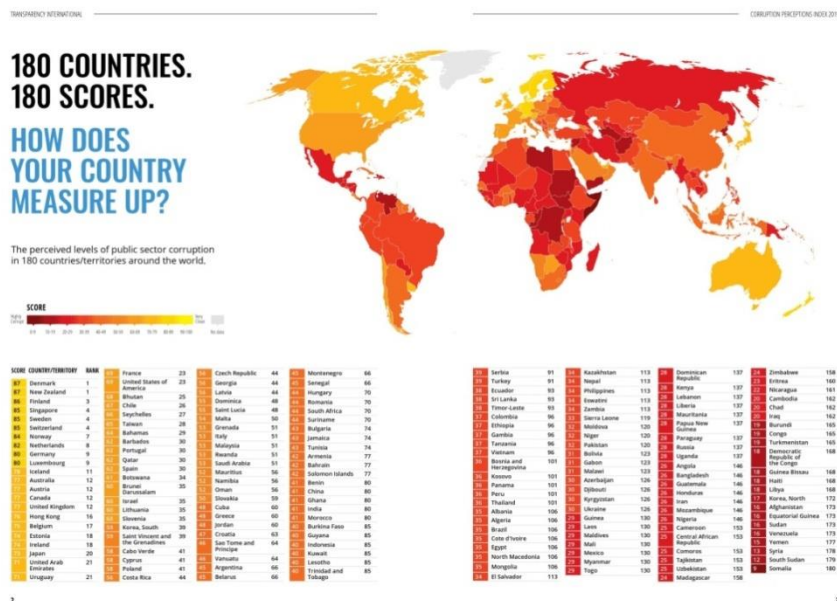
²⁵⁶ Βλ. Π. Μαντζούφας, «Ο Λόγος περί Διαφθοράς και η Ποινική Ευθύνη των Υπουργών του», www.constitutionalism.gr [πρόσβαση 21.04.2020].

²⁵⁷ Βλ. European Commission «Θεματικό Ενημερωτικό Δελτίο [...]», ό.π.

²⁵⁸ Βλ. Μ. Μπένεκε & Κ. Συμεωνίδης, «Ελλάδα: Αποδίδει η Μάχη κατά της Διαφθοράς», στο DW, 23/01/2020, <https://p.dw.com/p/3Wg9r> [πρόσβαση 21.04.2020].

²⁵⁹ Βλ. Η Ναυτεμπορική «Διαφθορά: Η Ελλάδα βελτίωσε τη θέση της στον δείκτη CPI της Διεθνούς Διαφάνειας» (06.07.2023), <https://www.naftemporiki.gr/society/1491170/diafthora-i-ellada-veltiose-ti-thesi-tis-ston-deikti-cpi-tis-diethnoys-diafaneias/> [πρόσβαση 18.10.2023].

²⁶⁰ Βλ. Ν. Κωνσταντίνου, ««Συνήγορος του Πολίτη», «Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης» και «Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης». Συγκριτική Αποτίμηση της Δράσης τους στην Καταπολέμηση της Διαφθοράς», στο Α. Μακρυδημήτρης κ.ά. (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το Μνημόνιο Εποχή», 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015, σελ. 154-175.



Εικόνα 1.2: Παγκόσμιος χάρτης διαφθοράς (βάσει του δείκτη τιμών καταναλωτή – CPI) για το 2019.

Πηγή: Transparency International, CPI 2019 brochure.

Ως μια πολύ πρακτική έννοια, η διαφάνεια μπορεί με διάφορους τρόπους να αποκτήσει περιεχόμενο και πρακτική χρησιμότητα στο πλαίσιο της ανάπτυξης της δημοκρατίας μας. Η διαβούλευση βοήθησε ώστε οι πολιτικές και ο τρόπος παραγωγής αυτών να είναι διαφανείς²⁶¹.

Οι ψηφιακές τεχνολογίες και το διαδίκτυο προσφέρουν σήμερα στη χώρα μας απλές και πρακτικές λύσεις, με τις οποίες οι πολίτες και οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να πληροφορούνται για όλες σχεδόν τις δραστηριότητες των δημόσιων υπηρεσιών. Στην ψηφιακή δημόσια διοίκηση τα δημόσια έγγραφα είναι πραγματικά «δημόσια» και δημοσιεύονται στο διαδίκτυο, έτσι ώστε να μπορούν όλοι να έχουν πρόσβαση σε αυτά²⁶².

Το πρόγραμμα Διαύγεια (Δι@ύγεια) αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για την προώθηση της διαφάνειας και της ανοικτής διακυβέρνησης στην Ελλάδα. Δημιουργήθηκε με τον Ν.3861/2010²⁶³ και έχει ως στόχο τη δημοσίευση σε έναν κεντρικό ιστότοπο των αποφάσεων των κυβερνητικών οργάνων, της διοίκησης και άλλων φορέων του δημόσιου

²⁶¹Βλ. Σ. Φλογαίτης, «Διαβούλευση και Διαφάνεια, Έννοιες Αλληλένδετες», στο «Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση: Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου», εκδ. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, εκτ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 2008, σελ. 170-172.

²⁶²Βλ. Γ. Παπαγεωργίου, «Βελτίωση της Ποιότητας της Εξυπηρέτησης του Πολίτη από τα Τμήματα του Υπουργείου Εσωτερικών της Κύπρου: Διαβούλευση με τους Μετόχους», στο «Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση: Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου», εκδ. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, εκτ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 2008, σελ.90-94.

²⁶³Βλ. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 112, της 13ης Ιουλίου 2010, Ν. 3861 «Ενίσχυση της διαφάνειας με την υποχρεωτική ανάρτηση νόμων και πράξεων των κυβερνητικών, διοικητικών και αυτοδιοικητικών οργάνων στο διαδίκτυο "Πρόγραμμα Διαύγεια" και άλλες διατάξεις», σελ. 2727-2734.

τομέα. Με βάση το πρόγραμμα Διαύγεια, τα κυβερνητικά όργανα, οι φορείς του δημόσιου τομέα, οι ανεξάρτητες αρχές και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης Α΄ και Β΄ βαθμού είναι υποχρεωμένοι να δημοσιεύουν τις αποφάσεις τους στον ιστότοπο diavgeia.gov.gr. Η δημοσίευση αυτή είναι υποχρεωτική και οι αποφάσεις δεν θεωρούνται εκτελεσμένες, αν δεν αναρτηθούν στο Διαύγεια. Μέσω του προγράμματος αυτού, οι πολίτες έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τις αποφάσεις των δημόσιων φορέων, προσφέροντας έτσι μεγαλύτερη διαφάνεια και διακυβέρνηση. Αυτό συμβάλλει στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης του κοινού στα δημόσια θεσμικά όργανα και στην προώθηση της διαφάνειας και της ευθύνης στη δημόσια διοίκηση. Με την ολοκλήρωση της ανάρτησης, η κάθε απόφαση αποκτά έναν μοναδικό αριθμό, τον Αριθμό Διαδικτυακής Ανάτησης (Α.Δ.Α.), ο οποίος την πιστοποιεί. Με τις τροποποιήσεις που επέφερε ο Ν.4210/2013²⁶⁴ στο πρόγραμμα Διαύγεια, αρκεί η επίκληση του Α.Δ.Α. για την αυτεπάγγελτη αναζήτηση των αναρτημένων πράξεων²⁶⁵.

Λογοδοσία σημαίνει ότι οι δημόσιες υπηρεσίες οφείλουν να παρέχουν εξηγήσεις στους πολίτες για όλες τις δράσεις τους ή παραλείψεις τους²⁶⁶. Η λογοδοσία είναι μια σχέση που βασίζεται στην υποχρέωση της διοίκησης και των δημόσιων λειτουργών να αιτιολογήσουν και να αναλάβουν την ευθύνη για τις επιδόσεις στο πλαίσιο των συμφωνημένων προσδοκιών²⁶⁷. Όσοι κατέχουν δημόσια αξιώματα είναι υπόλογοι για τις ενέργειες και τις αποφάσεις τους απέναντι στους πολίτες και θα πρέπει να είναι σε θέση να υποβάλουν τους εαυτούς τους σε εξονυχιστικό έλεγχο ανάλογα με τις απαιτήσεις της θέσης τους.

Η λογοδοσία αναφέρεται στους «θεσμικούς μηχανισμούς, οι οποίοι εξασφαλίζουν ότι το κράτος μπορεί να κληθεί να αιτιολογήσει ικανοποιητικά τις ενέργειές του σε μια ορισμένη εκλογική περιφέρεια, συνήθως σε εκείνους στους οποίους προορίζεται να υπηρετήσει»²⁶⁸. Είναι ένας μηχανισμός ο οποίος καθιστά κάποιον υπεύθυνο για τις ενέργειές του. Η διευκρίνιση των εντολών ή των στόχων, η προσαρμογή των νόμων και των δικαιωμάτων για όλους τους ενδιαφερόμενους, η εφαρμογή μέτρων και δεικτών απόδοσης και η όσο το δυνατόν ευρύτερη

²⁶⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 254, της 21ης Νοεμβρίου 2013, Ν.4210 «Ρυθμίσεις Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και άλλες διατάξεις», σελ. 4395-4406.

²⁶⁵ Βλ. Πρόγραμμα Διαύγεια https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A0%CF%81%CF%8C%CE%B3%CF%81%CE%B1%CE%BC%CE%BC%CE%B1_%CE%94%CE%B9%CE%B1%CF%8D%CE%B3%CE%B5%CE%B9%CE%B1, [πρόσβαση 12.04.2020].

²⁶⁶ Βλ. *Β. Ανδρονόπουλος*, «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και Πολίτης», στο «Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση: Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου», εκδ. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, εκτ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 2008, σελ. 118-123.

²⁶⁷ Βλ. *Office of the Auditor General of Canada and the Treasury Board Secretariat* «Modernizing Accountability Practices in the Public Sector», a paper jointly prepared for discussion, Ottawa, 1998.

²⁶⁸ Βλ. *S. Reddy & A. Pereira*, «The Role and Reform of the State», UNDP, Bureau of Development Policy, Office of Development Studies, Working Paper No.8, New York, 1998.

διάδοση πληροφοριών σχετικά με στόχους, υπηρεσίες, πόρους, αποτελέσματα και κατάλληλα συστήματα αναφοράς συμβάλλουν στην αποσαφήνιση της λογοδοσίας²⁶⁹. Οι συμβάσεις απόδοσης, οι νέοι ελεγκτικοί μηχανισμοί, η λογιστική σε δεδουλευμένη βάση, η σύνταξη προτύπων παροχής υπηρεσιών είναι παρόμοια μέτρα που υιοθετούνται από τις χώρες για να αποσαφηνίσουν τη λογοδοσία.

Η έννοια της λογοδοσίας έχει αλλάξει όλα αυτά τα χρόνια. Αρχικά θεωρήθηκε ως συμμόρφωση της διοίκησης με τους κανόνες και τους κανονισμούς, ενώ στις μέρες μας επικεντρώνεται περισσότερο στα αποτελέσματα των ενεργειών αυτής. Παραδοσιακά, οι κυβερνήσεις επικεντρώνονταν στον έλεγχο των ανθρώπινων και οικονομικών πόρων σε κεντρικό επίπεδο και αναθέτουν την επιχειρησιακή ευθύνη σε περιφερειακά ή κατώτερα κυβερνητικά επίπεδα διατηρώντας παράλληλα τη δυνατότητα λήψης αποφάσεων σε κεντρικό επίπεδο. Το συμφέρον της κυβέρνησης είναι να εξασφαλίσει την τήρηση των κανόνων και των κανονισμών, παρά να επιτύχει αποτελέσματα. Τα κεντρικά υπουργεία εκδίδουν κανόνες συμμόρφωσης και παρακολουθούν το κατά πόσον οι οικονομικές δαπάνες πραγματοποιούνται σε συνάρτηση με τους καθορισμένους κανόνες και κανονισμούς.

Το νέο κύμα μεταρρυθμίσεων, βασισμένο στις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, προτείνει την αλλαγή του πλαισίου λογοδοσίας. Περιλαμβάνει την αρχή της ευελιξίας, δηλαδή την εμπιστοσύνη σε περιφερειακά ή κατώτερα κυβερνητικά επίπεδα με ευελιξία στη χρήση των πόρων, την ελευθερία και την ανεξαρτησία στη διαχείριση των εργασιών τους και παράλληλα την ευθύνη για τα πεπραγμένα τους. Οι στόχοι της εξασφάλισης της λογοδοσίας είναι πολλοί. Επιδίωξη είναι να θέσει κάποιον υπεύθυνο για την εργασία, να δημιουργήσει ένα δημοκρατικά ελεγχόμενο εργασιακό περιβάλλον, να δώσει χώρο για διαβούλευση και διάλογο και να επιβεβαιώσει βασικούς κανόνες και ηθικές αξίες για την εκτέλεση του έργου και τη βελτίωση της απόδοσης²⁷⁰. Έχει επιβεβαιωθεί ότι η έγκαιρη, κατάλληλη και ουσιαστική διαβούλευση με όλους τους ενδιαφερόμενους είναι βασικός παράγοντας επιτυχίας σε κάθε προσπάθεια για οποιαδήποτε αλλαγή επιδιώκεται στον δημόσιο τομέα²⁷¹. Η σαφήνεια των ρόλων και των ευθυνών, των προσδοκώμενων αποδόσεων, η ισορροπία προσδοκιών και δυνατοτήτων, η αξιοπιστία των υποβαλλόμενων εκθέσεων και η δυνατότητα εύλογης αναθεώρησης και προσαρμογής τους αποτελούν τους πέντε δείκτες αποτελεσματικής

²⁶⁹Βλ. OECD, «The Changing Role [...]», ό.π..

²⁷⁰Βλ. Office of the Auditor General of Canada and the Treasury Board Secretariat «Modernizing Accountability [...]», ό.π.

²⁷¹Βλ. Γ. Παπαγεωργίου, «Βελτίωση της Ποιότητας [...]», ό.π., σελ. 90-94.

λογοδοσίας²⁷², όπως αυτοί εντοπίστηκαν από το γραφείο του Γενικού Ελεγκτή του Καναδά και της Γραμματείας του Διοικητικού Συμβουλίου του Ταμείου²⁷³.

Υπάρχουν πολλοί φορείς σε μια δημοκρατική κυβερνητική δομή, όπως οι υπουργοί, η πολιτική ηγεσία, το κοινοβούλιο, οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι ανεξάρτητες αρχές και οι μη κυβερνητικές οργανώσεις. Ο καθένας από αυτούς πρέπει να λογοδοτεί για το έργο που παράγει²⁷⁴. Οι μηχανισμοί για την ενίσχυση της διαχειριστικής ευθύνης περιλαμβάνουν στρατηγικά και επιχειρησιακά σχέδια, μέτρα και στόχους επιδόσεων, συμβάσεις για προσωπική και οργανωτική απόδοση, αποσύνδεση των υπηρεσιών από τη χάραξη πολιτικής, νέους κανόνες λογοδοσίας, ετήσιες εκθέσεις, οικονομικά κίνητρα και κυρώσεις, ενεργητική χρήση της αξιολόγησης και του ελέγχου²⁷⁵.

Αναμφισβήτητα, ο έλεγχος της δημόσιας διοίκησης²⁷⁶ προωθεί τη διασφάλιση της διαφάνειας και της λογοδοσίας μεταξύ των δημόσιων φορέων και των δημοκρατικά εκλεγμένων οργάνων²⁷⁷. Μέσω αυτού εντοπίζονται προβλήματα εύρυθμης λειτουργίας και περιπτώσεις κακοδιοίκησης, λαμβάνεται υπόψη η γνώμη των πολιτών για την ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών και διατυπώνονται προτάσεις για την καλύτερη λειτουργία τους.

Οι έλεγχοι που διεξάγονται για τη διασφάλιση της διαφάνειας, της ευθύνης και της αποτελεσματικής λειτουργίας των δημόσιων και των ιδιωτικών οργανισμών είναι οι κάτωθι:

α) Οι οικονομικοί έλεγχοι (δημοσιονομικοί) που αφορούν την αξιοπιστία των οικονομικών καταστάσεων ενός οργανισμού. Οι ελεγκτές εξετάζουν τις οικονομικές διαδικασίες και τα λογιστικά συστήματα για να κρίνουν την αξιοπιστία των οικονομικών καταστάσεων.

β) Οι έλεγχοι συμμόρφωσης που εστιάζουν στη διασφάλιση ότι ο οργανισμός συμμορφώνεται με τους νόμους, τους κανονισμούς, τις πολιτικές και άλλες εσωτερικές ή εξωτερικές οδηγίες που τον διέπουν. Αυτό συμπεριλαμβάνει τον έλεγχο της συμμόρφωσης με φορολογικούς κανόνες, κανονισμούς απασχόλησης και προστασίας του περιβάλλοντος, μεταξύ άλλων.

²⁷²Βλ. M.A. Khan, «Management Accountability for Public Financial Management», paper by Deputy Auditor-General Pakistan presented at Accountant-General Conference, Pakistan, 2007, σελ. 1-24.

²⁷³Βλ. Auditor General of Canada «Reform in the Australian Public Service 1983-1996», Office of Auditor General of Canada, Ottawa, 1997, σελ. 1-78.

²⁷⁴Βλ. R. Boyle, «Governance and Accountability in the Irish Civil Service», Discussion Paper 6, Committee for Public Management Research, Department of Finance, Dublin, 1998a, σελ. 4-34.

²⁷⁵Βλ. OECD, «Governance in [...]», ό.π.

²⁷⁶Βλ. αναλυτικότερα στις παραγράφους 3.4. - 3.5. του Κεφαλαίου 3 της παρούσας διατριβής

²⁷⁷Βλ. International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI), «ISSAI 100: Fundamental Principles of Public-Sector Auditing», INTOSAI, Vienna, 2001, σελ. 1-19.

γ) Οι έλεγχοι απόδοσης που στοχεύουν στην εξέταση της οικονομικότητας, της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας μιας οντότητας. Αυτοί οι έλεγχοι αναλύουν την απόδοση των πόρων και την επίτευξη των στόχων της οντότητας, εστιάζοντας στο αν η οντότητα λειτουργεί αποτελεσματικά και αποδοτικά²⁷⁸.

Έτσι διασφαλίζεται η λογοδοσία της δημόσιας διοίκησης με την έννοια ότι οι ενέργειες της διοίκησης παρακολουθούνται και ελέγχονται προκειμένου να διαπιστωθεί αν έχουν επιτευχθεί τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα²⁷⁹.

Στο Σ.ΕΠ.Ε. η διαφάνεια προωθήθηκε το 2011 μέσω του προσδιορισμού των απαραίτητων διοικητικών και κανονιστικών ενεργειών σε μορφή Υπουργικής Απόφασης (Υ.Α.) για την επιβολή προστίμου. Έτσι, στην κατηγοριοποίηση για την επιβολή των κυρώσεων όπως προβλέπεται στην αριθμ. 2063/Δ1.632/2011 Υ.Α.²⁸⁰, συνεκτιμώνται η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν, ο βαθμός συνεργασίας του εργοδότη, ο αριθμός των εργαζομένων, το μέγεθος της επιχείρησης, ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται και η υπαγωγή της επιχείρησης σε μία από τις κατηγορίες επικινδυνότητας του άρθρου 10 του Ν.3850/2010²⁸¹.

Με την προαναφερόμενη Υπουργική Απόφαση αντιμετωπίζεται ένα σοβαρό και χρόνιο πρόβλημα αναφορικά με τη διαφάνεια και την αντικειμενικότητα στην επιβολή προστίμων. Η έλλειψη συγκεκριμένων κριτηρίων και η χρήση υποκειμενικών κριτηρίων για τον προσδιορισμό του ύψους των προστίμων είχε ως αποτέλεσμα την ανομοιομορφία και την άνιση μεταχείριση των επιχειρήσεων. Με την εισαγωγή συγκεκριμένων και διαφανών κριτηρίων για τον προσδιορισμό των προστίμων, η Υπουργική Απόφαση αποσκοπεί στην εξάλειψη της ανομοιομορφίας και της άνισης μεταχείρισης, ενισχύοντας τη διαφάνεια και την αντικειμενικότητα στην επιβολή προστίμων. Αυτό είναι σημαντικό για τη δημιουργία εμπιστοσύνης των επιχειρήσεων προς τις αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. και για τη διασφάλιση της νομιμότητας και της ισονομίας στη διαδικασία επιβολής προστίμων. Οι

²⁷⁸Βλ. *International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI)*, «ISSAI 100 3: Glossary of Terms to the INTOSAI Financial Audit Guidelines». INTOSAI, Vienna, 2010a, σελ. 1-36.

²⁷⁹ Βλ. *CCAF-FCVI Inc.(Canadian Audit and Accountability Foundation)*, «Accountability, Performance Reporting, Comprehensive Audit – An Integrated Perspective». Ottawa, 1996, σελ. 1-381.

²⁸⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 266, της 18ης Φεβρουαρίου 2011, Υ.Α. υπ' αριθμ. 2063/Δ1.632 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», σελ. 4219-4250.

²⁸¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 84, της 2ας Ιουνίου 2010, Ν. 3850 «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων», άρθρο 10 «Κατάταξη επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας», σελ. 1724-1725.

ελεγχόμενοι μπορούν πλέον να γνωρίζουν εκ των προτέρων το όριο στο οποίο θα κυμανθεί το ύψος του προστίμου που θα επιβληθεί για κάθε παράβαση.

Επίσης, τη διαφάνεια στο ΣΕΠΕ ενίσχυσε η εφαρμογή από τη 15η Οκτωβρίου 2012 του «Πληροφοριακού Συστήματος Καταγραφής Νέας Επιδότησης Τακτικής Ανεργίας και Εξυπηρέτησης Εργαζομένων και Επιχειρήσεων», γνωστού πλέον ως «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Το ως άνω πληροφοριακό σύστημα εξυπηρετεί τους εργοδότες δίνοντάς τους τη δυνατότητα να υποβάλλουν ηλεκτρονικά τα απαραίτητα έντυπα για τις συναλλαγές τους με το Σ.Ε.Π.Ε. και παρέχει ουσιαστικά οφέλη, όπως είναι η μείωση του κόστους, του διοικητικού βάρους και του χρόνου ενασχόλησής τους. Η μειωμένη προσέλευση του κοινού στις υπηρεσίες ενισχύει τη διαφάνεια αφού ελαχιστοποιεί την προσωπική επαφή μεταξύ υπαλλήλων και πολιτών και άρα το ενδεχόμενο δοσοληψίας.

Η λογοδοσία αντίστοιχα υποστηρίζεται από τον εσωτερικό έλεγχο του Σώματος που διενεργείται μέσω της Υπηρεσίας Ειδικών Επιθεωρητών. Η υπηρεσία αυτή προβλέπεται στο άρθρο 11 του ιδρυτικού νόμου και υπάγεται απευθείας στον Ειδικό Γραμματέα. Οι Ειδικοί Επιθεωρητές ασκούν όλες τις αρμοδιότητες και έχουν όλα τα καθήκοντα, υποχρεώσεις και δικαιώματα των υπαλλήλων του Σ.Ε.Π.Ε., κυρίως όμως λειτουργούν ως ιδιαίτερο ελεγκτικό όργανο επιχειρήσεων σε όλη την επικράτεια, ύστερα από σχετική εντολή, ενώ παράλληλα ελέγχουν τη λειτουργία των περιφερειακών υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. Ήδη το έτος 1999, οι Ειδικοί Επιθεωρητές του Σ.Ε.Π.Ε. πραγματοποίησαν επιτόπιους ελέγχους σε περιφερειακές υπηρεσίες του Σώματος, προκειμένου να διαπιστωθεί η πορεία του έργου τους και να καταγραφούν τυχόν προβλήματα δυσλειτουργίας των υπηρεσιών αυτών, ενώ παράλληλα δόθηκαν οδηγίες για την αποτελεσματικότερη δράση τους και υποβλήθηκαν σχετικές προτάσεις για βελτίωση της απόδοσής τους²⁸².

9.2. Η σύσταση οργανισμών παροχής υπηρεσιών

Οι μεγάλοι οργανισμοί που έχουν πολλαπλές αποστολές και στόχους ενδέχεται να μην είναι πλέον βιώσιμοι και να αδυνατούν να ανταποκριθούν στις προκλήσεις των σύγχρονων κοινωνιών, επειδή περιορίζουν τη γρήγορη λήψη αποφάσεων και την ευελιξία αντιμετώπισης κρίσεων.

Για τον λόγο αυτόν κρίθηκε απαραίτητη η δημιουργία ξεχωριστών οργανισμών που θα λειτουργούν με συστηματική εφαρμογή των αρχών και των μεθόδων της σύγχρονης διοικητικής επιστήμης και οργάνωσης και βάσει επιχειρησιακού σχεδίου θα στοχεύουν στην

²⁸²Βλ. *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας*, «Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε. Έτους 2012», ό.π.

εξυπηρέτηση του πολίτη και στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ως εκ τούτου αυτοί οι οργανισμοί θα πρέπει να λειτουργούν υπό το πρίσμα της εκλογίκευσης της διαδικασίας λήψης των αποφάσεων, της σαφούς στοχοθεσίας, του ελέγχου, της αξιολόγησης και της μέτρησης της απόδοσης και των αποτελεσμάτων των υπηρεσιακών μονάδων, της επιβράβευσης των επιδόσεων, της απλούστευσης των διοικητικών διαδικασιών, της σαφούς οριοθέτησης ευθυνών και αρμοδιοτήτων και της περιγραφής και αξιολόγησης θέσεων και καθηκόντων²⁸³.

Προτάθηκε οι μεγάλοι οργανισμοί να δρουν σαν μια μικρή επιχείρηση, οργανώνοντας τη δομή τους όχι με βάση το μέγεθός τους, αλλά σύμφωνα με τις υπηρεσίες ή το προϊόν που παρέχουν στους πολίτες²⁸⁴. Η αρχή πίσω από αυτή την πρόταση, που καθιστά τους φορείς αυτούς οργανισμούς παροχής άμεσων υπηρεσιών προς τους πολίτες, είναι η ενίσχυση της λογοδοσίας, της αποτελεσματικότητας²⁸⁵, και της αποδοτικότητας²⁸⁶. Σύμφωνα με τον Στράνη ο όρος «αποδοτικότητα συνίσταται στη σχέση των χρησιμοποιούμενων μέσων κόστους και εν γένει χρησιμοποιούμενων πηγών για την επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος (χρησιμοτήτων, στόχου)»²⁸⁷. Οι οργανισμοί παροχής υπηρεσιών καθιστούν την αποστολή του κράτους εστιασμένη, αποκεντρωμένη και επιχειρηματική²⁸⁸.

Για να επιτευχθούν τα προαναφερόμενα υπήρξε διαρθρωτική μεταρρύθμιση σε πολλές χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. που στόχο είχε την αποικοδόμηση των παραδοσιακών γραφειοκρατικών

²⁸³Βλ. Χ. Φλωράτος, «Η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση-Αδυναμίες-Μέτρα Εξυγίανσης», εκδ. Αρσενίδη, Αθήνα, 2005, σελ. 301.

²⁸⁴Βλ. R. Duques & P. Gaske, «The “Big” Organization of the Future», στο F. Hesselbein, M. Goldsmith & R. Beckhand (επιμ.), «The Organization of the Future», The Drucker Foundation, 1997, σελ. 35-36.

²⁸⁵Βλ. Μ. Ραμματά, «Σύγχρονη Ελληνική [...]», ό.π., σελ. 41:

«Ως αποτελεσματικότητα (Effectiveness) ονομάζουμε το μέγεθος εκείνο της οργάνωσης που χαρακτηρίζει την ικανότητα και τη δυνατότητά της να πραγματοποιεί τους σκοπούς και τους στόχους της. Παραστατικά υποστηρίζεται ότι αποτελεσματικότητα είναι η σχέση στόχων και αποτελεσμάτων-εκροών ή η σχέση μεταξύ πραγματικής/ιδανικής απόδοσης (Actual/Standard Performance). Ακόμη, η αποτελεσματικότητα ενός οργανισμού κρίνεται και από το κατά πόσο οι διοικητικές ενέργειες και τα αποτελέσματα του οργανισμού (Actual Performance) συμμορφώνονται με συγκεκριμένες προδιαγραφές απόδοσης (Standard Performance) που έχει ορίσει a priori η διοίκηση του οργανισμού και άρα και με δείκτες απόδοσης. Κατά την εξέταση της αποτελεσματικότητας ενός δημόσιου οργανισμού δεν πρέπει να παραλείπεται η ανάγκη μέτρησης της ανταπόκρισης των μελών του, δηλαδή η ικανότητα των ανθρώπινων πόρων να ανταποκρίνονται στις αναδυόμενες ανάγκες της εκάστοτε κοινωνίας (και να τις προβλέπουν) με συγκεκριμένα παραγόμενα διοικητικά προϊόντα (εκροές-Outputs), να φέρνουν τα αναγκαία αποτελέσματα για την κοινωνία (επιπτώσεις-Out-Comes), να φέρνουν τα αναγκαία αποτελέσματα για την κοινωνία (επιπτώσεις – Out-Comes) και να παράγουν αξίες που ανταποκρίνονται στις προσδοκίες της εκάστοτε κοινωνίας. Η αποτελεσματικότητα κρίνεται κατά τον Αριστοτέλη και από τον βαθμό της ενεργούς συμμετοχής των μελών του οργανισμού».

²⁸⁶Βλ. Μ. Ραμματά, «Σύγχρονη Ελληνική [...]», ό.π., σελ. 41-42.: «Με τον όρο αποδοτικότητα (Efficiency) του οργανισμού ορίζεται η δυνατότητα να πραγματοποιείται ο στόχος ενός οργανισμού κατά τρόπο τόσο απόλυτα αποτελεσματικό όσο και με το ελάχιστο δυνατό κόστος σε φυσικούς και ανθρώπινους πόρους και συνεπώς μια παράσταση που απεικονίζει την αποδοτικότητα είναι η αναλογία πόρων και αποτελεσμάτων».

²⁸⁷Βλ. Δ. Στράνης, «Η σύλληψη της αποδοτικότητας στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιώδη στοιχεία δημοκρατίας», ό.π., σελ. 294.

²⁸⁸Βλ. D. Osborne & T. Gaebler, «Reinventing Government [...]», ό.π.

οργανώσεων και τον ανασχεδιασμό της οργανωτικής τους δομής. Η μεταρρυθμιστική αυτή προσπάθεια βρίσκεται στο σημείο που η πολιτική ενσωματώνεται στην καθημερινότητα των πολιτών, αφού οι τρέχουσες κοινωνικές, τεχνολογικές και οικονομικές αλλαγές δημιουργούν νέες προσδοκίες για τις δημόσιες υπηρεσίες. Πολλοί χρήστες αναμένουν προσωποποιημένες, απλουστευμένες ή αυτοματοποιημένες υπηρεσίες που παρέχονται μέσω των προτεινόμενων από αυτούς διαύλων και είναι ολοένα και περισσότερο ευέλικτες²⁸⁹.

Η λογική πίσω από αυτές τις μεταρρυθμίσεις προήλθε από τη θεμελιώδη οικονομική πεποίθηση ότι τα άτομα ενεργούν συμφεροντολογικά και φέρονται καιροσκοπικά προς όφελός τους²⁹⁰. Για να αποφευχθεί αυτό από μια δημόσια υπηρεσία, η οποία εκ των πραγμάτων στελεχώνεται από άτομα, προτάθηκε να οργανωθεί²⁹¹ σε μια σχέση εντολέα-εντολοδόχου και να στηριχθεί σε σχέσεις που επιβάλλονται από συμβατικές συμφωνίες²⁹².

Μέλημα πολλών χωρών του Ο.Ο.Σ.Α. για τη δημιουργία ξεχωριστών οργανισμών ήταν η διατήρηση των πολιτικών λειτουργιών εντός της κεντρικής δημόσιας υπηρεσίας και των οργανισμών που θα μπορούσαν να αναλάβουν μεγαλύτερη ευθύνη για τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί. Αποτέλεσε επίσης ένα μέτρο, ώστε να καταστούν οικονομικά αποδοτικοί και ανταγωνιστικοί, ενώ σε περίπτωση κακής απόδοσης υπήρχε το ενδεχόμενο κατάργησής τους. Χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Νέα Ζηλανδία και η Αυστραλία δημιούργησαν ξεχωριστές υπηρεσίες για την παροχή σαφώς καθορισμένων υπηρεσιών²⁹³. Διάφορες χώρες έχουν εφαρμόσει αυτή την αρχή για διαφορετικούς σκοπούς.

Στο παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου αναπτύχθηκε η πρωτοβουλία Next Steps²⁹⁴, που σκοπό είχε να διαχωρίσει τη χάραξη της πολιτικής γραμμής από την εφαρμογή της. Στο πλαίσιο αυτής της πρωτοβουλίας, προτάθηκε να δημιουργηθούν «οργανισμοί παροχής υπηρεσιών» (agencies) για την εκτέλεση των εκτελεστικών λειτουργιών της κυβέρνησης σε ένα πλαίσιο πολιτικής και πόρων που καθορίζεται από ένα τμήμα. Ένας «οργανισμός παροχής υπηρεσιών» (agency) αυτού του είδους μπορεί να είναι μέρος της κυβέρνησης και της δημόσιας υπηρεσίας ή μπορεί να είναι ένα πιο αποτελεσματικό μη κυβερνητικό σχήμα.

²⁸⁹Βλ. *European Commission*, «Θεματικό Ενημερωτικό Δελτίο [...]», ό.π.

²⁹⁰Βλ. *D.F. Kettl*, «Public Administration at the Millennium: The State of the Field», *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 10, no. 1, 2000b, σελ. 7-28.

²⁹¹Βλ. *M. Laffin*, «Understanding Minister-Bureaucrat Relations: Applying Multi-theoretic Approaches in Public», *Australian Journal of Public Administration*, vol. 56, no. 1, 1997, σελ. 45.

²⁹²Βλ. *H.C. White*, «Agency as Control», στο *J.W. Pratt & R.J. Zeckhauser* (επιμ.), «Principals and Agents: The Structure of the Business», Harvard Business School Press, Boston, 1985, σελ. 187-212.

²⁹³Βλ. *A. Armstrong*, «A comparative analysis», ό.π., σελ. 12-25 και *OECD*, «Public Management Reform [...]», ό.π., σελ. 5-26.

²⁹⁴Βλ. *K. Jenkins, K. Caines & A. Jackson*, «Improving Management in Government: The Next Steps: Report to the Prime Minister», H. M. Stationery Office, 1988.

Χρησιμοποιούμε τον όρο «οργανισμός παροχής υπηρεσιών» όχι με την τεχνική του έννοια, αλλά για να περιγράψουμε οποιαδήποτε εκτελεστική μονάδα παρέχει υπηρεσία για την κυβέρνηση. Η απόφαση για την επιλογή και τον ορισμό των κατάλληλων οργανισμών παροχής υπηρεσιών αφορά πρωτίστως τους υπουργούς και τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη των εμπλεκόμενων τμημάτων. Σε κάποιες περιπτώσεις θα μπορούσε να επιλεγθεί μια ολόκληρη διεύθυνση με τα τμήματά της. Σε άλλες περιπτώσεις, όπου η κλίμακα δραστηριότητας είναι πολύ μικρή για τη δημιουργία ενός εντελώς ξεχωριστού οργανισμού παροχής υπηρεσιών, μπορεί να είναι καλύτερο να υπάρχει ένας ή ακόμη και πολλοί οργανισμοί παροχής υπηρεσιών εντός των τμημάτων.

Οι μονάδες αυτές, μικρές ή μεγάλες, πρέπει να λάβουν ένα σαφώς καθορισμένο πλαίσιο για τη λειτουργία τους, το οποίο θα καθορίζει την πολιτική, τον προϋπολογισμό, τους ειδικούς στόχους και τα αποτελέσματα που πρέπει να επιτευχθούν. Πρέπει, επίσης, να προσδιορίζονται ο τρόπος με τον οποίο θα αντιμετωπίζονται τα πολιτικά ευαίσθητα ζητήματα και η έκταση της εξουσιοδότησης της διαχειριστικής αρχής. Η διαχείριση του οργανισμού παροχής υπηρεσιών πρέπει να λογοδοτεί αυστηρά στο τμήμα που την επιβλέπει για τα αποτελέσματα που πετυχαίνει. Το πλαίσιο λειτουργίας θα πρέπει να καθοριστεί και να επικαιροποιηθεί ως μέρος μιας επίσημης ετήσιας επανεξέτασης με τον αρμόδιο υπουργό, βάσει μακροπρόθεσμου σχεδίου και ετήσιας έκθεσης. Μόλις καθοριστούν οι στόχοι πολιτικής και οι προϋπολογισμοί εντός του πλαισίου, η διαχείριση του οργανισμού θα πρέπει να έχει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ανεξαρτησία, όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τον τρόπο επίτευξης αυτών των στόχων. Ένα κρίσιμο στοιχείο της σχέσης θα πρέπει να είναι η επίσημη συνεννόηση με τους υπουργούς σχετικά με τον χειρισμό ευαίσθητων θεμάτων και των ορίων λογοδοσίας σε περίπτωση κρίσης. Το τεκμήριο πρέπει να είναι ότι, υπό την προϋπόθεση ότι η διαχείριση λειτουργεί εντός της στρατηγικής κατεύθυνσης που θέτουν οι υπουργοί, πρέπει να αφηθεί όσο το δυνατόν πιο ελεύθερη να διαχειριστεί στο πλαίσιο αυτό. Για να ενισχυθεί η επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα, πρέπει να υπάρχει ελευθερία προσλήψεων προσωπικού, αμοιβής, απόδοσης βαθμού και δομής με τον αποτελεσματικότερο τρόπο, καθώς το πλαίσιο καθίσταται επαρκώς ισχυρό και υπάρχει εμπιστοσύνη στην ικανότητα της διαχείρισης να χειριστεί το έργο.

Μόλις καθοριστεί το πλαίσιο, ο επικεφαλής του οργανισμού παροχής υπηρεσιών θα είναι υπόλογος για την επίτευξη των καλύτερων δυνατών αποτελεσμάτων. Σχετικά με τα ανωτέρω, ο Schick²⁹⁵ σημείωσε ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο η εισήγηση της πρωτοβουλίας

²⁹⁵Βλ. A. Schick, «Spirit of Reform», ό.π.

NextSteps ήταν να απαλλάξει τους οργανισμούς παροχής υπηρεσιών από τον στραγγαλισμό του Whitehall.

Ο Halligan²⁹⁶ πρόσθεσε ότι τα επιχειρήματα για την ίδρυση οργανισμών παροχής υπηρεσιών είναι η αποφυγή της γραφειοκρατικής σύλληψης και κυριαρχίας, η βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, η καθιέρωση των μεταρρυθμίσεων (μεταρρυθμιστική λειτουργία) και ο διαχωρισμός των λειτουργιών από το τμήμα που συνέχισε να επικεντρώνεται στην πολιτική γραμμή και πολιτική υποστήριξη του υπουργού (διαχειριστική λειτουργία). Ο Trosa²⁹⁷, από την άλλη, υποστήριξε ότι, παρόλο που υπάρχουν οφέλη από έναν οργανισμό παροχής υπηρεσιών, έχουν δημιουργηθεί πάρα πολλοί οργανωτικοί διαχωρισμοί που έχουν οδηγήσει σε αύξηση του γενικού κόστους και του κόστους συναλλαγών.

Οι οργανισμοί παροχής υπηρεσιών είναι χρήσιμοι σε δομές²⁹⁸, οι οποίες προορίζονται να παραμείνουν μέρος του δημόσιου τομέα, είναι εστιασμένοι και έχουν αποκλειστικό σκοπό. Επωφελούνται δε από μια πειθαρχία εμπορικού τύπου και πρέπει να έχουν ένα σταθερό σχέδιο εργασίας και να μην είναι προσβάσιμες από τους υπουργούς και τις κεντρικές γραφειοκρατίες. Αντίθετα, ο Schick²⁹⁹ πρότεινε ότι «στο μέλλον κυβερνητική σκοπιμότητα είναι η αποσαφήνιση των στόχων και η βελτίωση των επιδόσεων μέσω εσωτερικής αναδιοργάνωσης».

Στη χώρα μας κινήσεις για δημιουργία οργανισμού παροχής υπηρεσιών έγιναν με τον Ν.1065/1980³⁰⁰, με τον οποίο προβλέφθηκε ο θεσμός των επιχειρήσεων Δήμων και Κοινοτήτων. Οι τροποποιήσεις και κωδικοποιήσεις που διαμορφώθηκαν στο θεσμικό πλαίσιο για τις επιχειρήσεις των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) επέτρεψαν τη συμμετοχή τους σε εθνικά και κοινοτικά προγράμματα. Αυτό επιτεύχθηκε μέσω της δημιουργίας δημοτικών επιχειρήσεων, οι οποίες λειτουργούν υπό την αιγίδα των δήμων και των τοπικών αρχών. Εν συνεχεία, με τον Ν.3274/2004³⁰¹, αναγνωρίζεται η δυνατότητα σύστασης και λειτουργίας αστικών εταιρειών μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα από τους Ο.Τ.Α. Περαιτέρω, με

²⁹⁶Βλ. J. Halligan, «Agencification: A Review of the Models, Lessons and Issues», a paper prepared for Institute of Public Administration, Australia Annual Conference, Canberra, 1997a.

²⁹⁷Βλ. S. Trosa, «Agency Theory [...]», ό.π.

²⁹⁸Βλ. S. Trosa, «Agency Theory [...]», ό.π.

²⁹⁹Βλ. A. Schick, «Spirit of Reform», ό.π., σελ. 31.

³⁰⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 168, της 24ης Ιουλίου 1980, Ν.1065 «Περί κυρώσεως Δημοτικού και Κοινοτικού Κώδικα», σελ. 2025-2068.

³⁰¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 195, της 19ης Οκτωβρίου 2004, Ν.3274 «Οργάνωση και Λειτουργία των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Πρώτου και Δεύτερου Βαθμού», σελ. 5681-5700.

τον Ν.3463/2006³⁰², δίνεται η δυνατότητα στους δήμους και τις κοινότητες να συστήσουν κοινωφελείς επιχειρήσεις, ανώνυμες εταιρείες και επιχειρήσεις ειδικού σκοπού.

Στις μέρες μας γίνεται λόγος για αναπτυξιακές ανώνυμες εταιρείες Ο.Τ.Α. Πρόκειται για ανώνυμες εταιρείες ειδικού σκοπού, οι οποίες λειτουργούν υπέρ του δημόσιου συμφέροντος, συμπράττουν από κοινού με τους Ο.Τ.Α. στην υλοποίηση της αναπτυξιακής πολιτικής εντός των περιοχών ευθύνης τους. Ως ειδικότερο αντικείμενο έχουν την επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των Ο.Τ.Α και των ενώσεών τους, την προώθηση της επιχειρηματικής, οικονομικής και γενικότερα βιώσιμης ανάπτυξης των δήμων και των περιφερειών, μέσω της αξιοποίησης αναπτυξιακών και επενδυτικών εργαλείων, την εφαρμογή πολιτικών προστασίας του περιβάλλοντος, καθώς και την εφαρμογή πολιτικών της αυτοδιοίκησης σε δημοτικό, διαδημοτικό ή σε ευρύτερο γεωγραφικό χώρο, ανάλογα με τις καταστατικές τους προβλέψεις³⁰³.

Σε αυτή τη λογική στηρίχθηκε η δημιουργία της υπηρεσίας «ΙΡΙΔΑ» στο Υπουργείο Εργασίας. Πρόκειται για υπηρεσία εξυπηρέτησης μιας στάσης. Τα πρώτο κέντρο εξυπηρέτησης κοινού για θέματα εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης «ΙΡΙΔΑ», σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο του Υπουργείου Εργασίας, εγκαινιάστηκε την 6η Απριλίου 2011. Στόχος της «ΙΡΙΔΑ» είναι να καλυφθούν σταδιακά όλες οι ανάγκες του πολίτη για ενημέρωση και υποστήριξη, καθώς οι πολίτες πρέπει να έχουν πρόσβαση στην ενημέρωση για να κάνουν τις καλύτερες δυνατές επιλογές³⁰⁴.

Η υλοποίηση του συνολικού έργου υπηρεσίας παροχής ενημέρωσης του πολίτη «ΙΡΙΔΑ» αποτελείται από τέσσερα στάδια:

Η δημιουργία του πρώτου πιλοτικού σημείου παροχής ενημέρωσης στο κεντρικό κτίριο του Υπουργείου Εργασίας στην οδό Πειραιώς αντιπροσώπευε ένα σημαντικό βήμα προς τη βελτίωση της εξυπηρέτησης του κοινού. Μέσω αυτού του σημείου, το κοινό είχε πρόσβαση σε μια εξειδικευμένη βάση ερωτήσεων και απαντήσεων, η οποία βοήθησε στον καλύτερο προσδιορισμό των αναγκών των πολιτών.

Η επόμενη φάση ήταν αυτή της ένταξης έξι (6) ακόμη Δήμων της χώρας στο δίκτυο «ΙΡΙΔΑ», οι οποίοι εξέφρασαν την επιθυμία να εγκαινιάσουν τις δικές τους υπηρεσίες παροχής

³⁰²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 114, της 8ης Ιουνίου 2006, Ν. 3463 «Κύρωση του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων», σελ. 1131-1226.

³⁰³Βλ. *Υπουργείο Εσωτερικών-Δικτακός Τόπος Διαβουλεύσεων*, Άρθρο 20 «Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ» του Σχεδίου Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών», <http://www.opengov.gr/types/?p=7129> [πρόσβαση 31.05.2020].

³⁰⁴Βλ. *Newsbeast*, «Την «ΙΡΙΔΑ» εγκαινίασε η υπουργός Εργασίας. Θα παρέχει ασφαλιστικές και άλλες πληροφορίες σε εργαζομένους», 06.04.2011, <https://www.newsbeast.gr/greece/arthro/150465/tin-irida-egainiasse-i-upourgou-ergasias>, [πρόσβαση 26.01.2021].

ενημέρωσης όσο το δυνατόν πιο σύντομα. Αυτοί οι Δήμοι είναι της Αμφιλοχίας, της Ηγουμενίσσας, του Ηρακλείου Κρήτης, της Ξάνθης, της Ηλιούπολης και του Κιλελέρ Λάρισας.

Η ανάπτυξη του ολοκληρωμένου πληροφορικού συστήματος που περιλαμβάνει το ψηφιακό υλικό του Υπουργείου και των υπηρεσιών που πρέπει να παρέχονται στους εργαζομένους και τους λοιπούς δικαιούχους αποτελεί το τρίτο στάδιο του έργου. Η επιτυχής υλοποίησή του ήταν κρίσιμη για την ολοκλήρωση και την επιτυχή εφαρμογή του συνολικού έργου. Στο τελευταίο στάδιο περιλαμβάνεται η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου δικτύου σημείων της «ΙΡΙΔΑ» με διασπορά σημείων παροχής πληροφοριών σε όλη τη χώρα μέσω επιλεγμένων Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.) και άλλων σημείων εξυπηρέτησης. Μέχρι το τέλος του 2012 στόχος ήταν η κάλυψη όλης της επικράτειας με κοινωνικά Κ.Ε.Π. με σημεία της «ΙΡΙΔΑ».

Η υπηρεσία «ΙΡΙΔΑ» παρείχε πληροφορίες σε πολλούς τομείς, όπως εργασιακά θέματα, ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, παραπομπή σε αρμόδιους φορείς ανάλογα με το θέμα που αφορά, πληροφορίες για μετανάστες σχετικά με το καθεστώς εργασίας και πληροφορίες για ζητήματα που αφορούν τους Οργανισμούς Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.), Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.), Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς (Γ.Γ.Ν.Γ.) και Γενικής Γραμματείας Καταναλωτή που υπάγονταν στο Υπουργείο Εργασίας.

Η «ΙΡΙΔΑ» για μεγάλο χρονικό διάστημα αποτέλεσε την κεντρική υπηρεσία ενημέρωσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, παρέχοντας υπηρεσίες καθοδήγησης των πολιτών προς τις αρμόδιες υπηρεσίες, φορείς και οργανισμούς, για όλα τα ζητήματα αρμοδιότητας του εν λόγω Υπουργείου.

9.3. Η διάκριση μεταξύ της λειτουργίας παροχής δημόσιων υπηρεσιών και της κατανάλωσης αυτών

Η αρχή του διαχωρισμού της χάραξης πολιτικής από αυτή της επιχειρησιακής λειτουργίας του κράτους καταγράφηκε αρχικά από τον Drucker, το 1969, στο βιβλίο του «The Age of Discontinuity» και ακολούθως εκ νέου υπογραμμίστηκε στο έργο «Reinventing Government» των Osborne και Gaebler το 1992, όπου δόθηκε έμφαση στον ρόλο της κυβέρνησης ως «πηδαλιούχου» (steering) παρά ως «κωπηλάτη» (rowing)³⁰⁵. Ο Drucker έκρινε ότι η κυβέρνηση πρέπει να διαχωρίσει και να περιορίσει τον ρόλο της στην «απόφαση και

³⁰⁵Βλ. P. Drucker, «The Age of Discontinuity», Heinman, London, 1969, σελ. 224.

καθοδήγηση» και τόνισε την ανάγκη για «κυβέρνηση που κυβερνά και όχι κυβέρνηση που πράττει»³⁰⁶.

Έτσι, καθιερώθηκε το εξωστρεφές μοντέλο³⁰⁷. Βάσει αυτού, ο παραδοσιακός λήπτης των δημόσιων υπηρεσιών, δηλαδή ο πολίτης, αντιμετωπίζεται ως πελάτης, χρήστης ή καταναλωτής των υπηρεσιών και των προϊόντων της δημόσιας διοίκησης³⁰⁸. Έχει τη δυνατότητα να επιλέγει ορθολογικά ανάμεσα σε καλύτερες ή χειρότερες υπηρεσίες στη βάση της ελευθερίας του και να καταναλώνει υπηρεσίες ή προϊόντα της δημόσιας διοίκησης. Απαιτεί από τη δημόσια διοίκηση να βελτιώσει την αποτελεσματικότητά της και άρα να ανταποκριθεί στις πραγματικές του ανάγκες και να τις ικανοποιήσει με τον πιο επαρκή τρόπο³⁰⁹.

Για να γίνει κατανοητό αυτό, ως παράδειγμα αναφέρεται η έκδοση διαβατηρίου, που αποτελεί ένα συγκεκριμένο προϊόν της δημόσιας διοίκησης το οποίο ο Έλληνας πολίτης στην κυριολεξία «αγοράζει», με κόστος περί τα ογδόντα (80) ευρώ. Σε αυτή ακριβώς την περίπτωση, οι έννοιες πολίτης και πελάτης συμπίπτουν και, επομένως ο πολίτης ως πελάτης απαιτεί γρήγορη και άνετη εξυπηρέτηση χωρίς ταλαιπωρίες. Η άδεια ίδρυσης και λειτουργίας μιας επιχείρησης και οι ιατρικές εξετάσεις στα δημόσια νοσοκομεία είναι ανάλογες περιπτώσεις, όπου ο πολίτης λειτουργεί ως καταναλωτής των υπηρεσιών και προϊόντων της δημόσιας διοίκησης³¹⁰.

Ο παραδοσιακός προμηθευτής κρατικών υπηρεσιών, δηλαδή το κράτος, περιορίζει τις αρμοδιότητές του και λειτουργεί στη βάση μιας λογικής η οποία καλύπτεται από τη γενική αρχή «περισσότερη αγορά, περισσότερος ανταγωνισμός» και κατά αυτόν τον τρόπο αναλαμβάνει ρόλο καθοδηγητικό-σχεδιαστικό, παρά λειτουργικό. Το κράτος, επίσης, λογίζεται πλέον και ως καταναλωτής υπηρεσιών που παρέχονται από τρίτους. Ως εκ τούτου, στο συγκεκριμένο μοντέλο η έννοια καταναλωτή και προμηθευτή-παροχέα δεν χαρακτηρίζει αμφιμονοσήμαντα το κράτος ή τον πολίτη, αλλά εν δυνάμει και τους δύο.

Τα πλεονεκτήματα που προέκυψαν από τον διαχωρισμό μεταξύ της χάραξης πολιτικής από αυτή της επιχειρησιακής λειτουργίας του κράτους ήταν η βελτίωση της ικανότητας για σχεδιασμό και έλεγχο πολιτικής, ο αποκλεισμός των παρόχων υπηρεσιών από τη σχεδίαση αποφάσεων που αφορούν τη δημόσια διοίκηση, η ευελιξία ανταπόκρισης στις αλλαγές και η δυνατότητα υιοθέτησης των αρχών του ανταγωνισμού στις επιχειρησιακές λειτουργίες του

³⁰⁶Βλ. P. Drucker, «The Age [...]», ό.π., σελ. 226.

³⁰⁷Βλ. M. Van Wart, «Reinventing in the Public Sector: The Critical Role of Value Restructuring», Winter: Public Administration Quarterly, 1996, σελ. 456-478.

³⁰⁸Βλ. K. Σπανού, «Διοίκηση, Πολίτες [...]», ό.π., σελ. 192 επ.

³⁰⁹Βλ. B. Ανδρονόπουλος, «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση [...]», ό.π., σελ. 118-123.

³¹⁰Βλ. B. Ανδρονόπουλος, «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση [...]», ό.π., σελ. 118-123.

κράτους³¹¹. Οι συμβατικές συμφωνίες, οι εξωτερικές αναθέσεις και η σύναψη συμβάσεων παροχής υπηρεσιών προσδιορίστηκαν ως τα καλύτερα μέσα για τη λειτουργία της κυβέρνησης βάσει αυτού του μοντέλου.

Όμως, με την αντικατάσταση της έννοιας του ενεργού πολίτη από αυτή του πελάτη-καταναλωτή, σταδιακά η έννοια του δημόσιου συμφέροντος παύει να αποτελεί σημείο αναφοράς για τη διοικητική δράση και η αρχή της νομιμότητας, κλασική αξία για τη δημόσια διοίκηση, χάνει τη νομιμοποιητική της αξία³¹², αφού σε αυτήν προστίθεται ένα σύστημα ελέγχων με βάση τα πεπραγμένα³¹³.

Ορισμένες χώρες, για παράδειγμα, η Αυστραλία, η Νέα Ζηλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Σουηδία, ξεχώρισαν τον καταναλωτή από τον προμηθευτή με στόχο την ενίσχυση της ικανότητας χάραξης πολιτικής σε κεντρικό επίπεδο και την καθιέρωση μηχανισμών βασισμένων στην αγορά για την παροχή υπηρεσιών. Αυτό συνεπάγονταν περισσότερη δύναμη και λιγότερες παρεμβάσεις στους επιχειρησιακούς διαχειριστές, οι οποίοι καθίσταντο υπόλογοι για τα αποτελέσματα. Επισημάνθηκε ότι ο διαχωρισμός σε προμηθευτές και καταναλωτές θα μείωνε το μέγεθος του δημόσιου τομέα και τη σύγκρουση συμφερόντων και συγχρόνως θα εμπόδιζε τη «γραφειοκρατική σύλληψη» των κρατικών πόρων από ομάδες εξειδικευμένων συμφερόντων³¹⁴. Η Νέα Ζηλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο ήταν οι πρώτοι που διαχώρισαν την πολιτική από τη διοίκηση, όταν θεωρήθηκε απαραίτητος ο διαχωρισμός των επιχειρησιακών μεθόδων για την πολιτική και τα επιχειρησιακά έργα³¹⁵. Αυτή η αναδιάρθρωση υποθέτει ότι η δημόσια διοίκηση γίνεται καλύτερη όταν οι υπουργοί εκφράζουν ρητά τα επιθυμητά αποτελέσματα που επιδιώκουν μέσα στο πλαίσιο μιας συμφωνίας που συνάπτεται με τις επιχειρησιακές δημόσιες αρχές. Αυτό συμβάλλει στην εξασφάλιση των επιδόσεων, σύμφωνα με τα αποτελέσματα και τους στόχους, καθιστώντας τους υπουργούς και τις δημόσιες αρχές σαφείς ως προς τους ρόλους και τις ευθύνες τους. Το παραπάνω, γνωστό ως «λειτουργικό μοντέλο» αναδιάρθρωσης, έχει σκοπό να αποδεσμευτούν οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής από τη γραφειοκρατική σύλληψη και να επιτραπεί σε αυτούς να αναζητήσουν ευρύτερες συμβουλές πολιτικής για ένα θέμα³¹⁶.

³¹¹Βλ. D. Osborne & T. Gaebler, «Reinventing Government [...]», ό.π.

³¹²Βλ. Σ.Ν. Κτιστάκη, «Εισαγωγή στη [...]», ό.π., σελ. 190-191 επ.

³¹³Βλ. V. Termini, «Επιμόρφωση για μια Αποτελεσματική [...]», ό.π., σελ. 38-47.

³¹⁴Βλ. A. Armstrong, «A Comparative Analysis», ό.π., σελ. 12-25.

³¹⁵Βλ. P. Aucoin, «Restructuring Government for the Management and Delivery of Public Services», στο BG. Peters & D.J. Savoie (επιμ.), «Taking Stock: Assessing Public Sector Reforms», Canadian Centre for Management Development, McGill-Queen's University Press, Montreal, 1998, σελ. 310-347.

³¹⁶Βλ. J. Boston, J. Martin, J. Pallot & P. Walsh, «Public [...]», ό.π.

Έχει υποστηριχθεί ότι η προαναφερόμενη διάκριση δεν σημαίνει απαραίτητα και ενίσχυση της ικανότητας χάραξης πολιτικής σε κεντρικό επίπεδο. Για παράδειγμα, το καναδικό μοντέλο μεταρρύθμισης δεν δέχεται ότι οι πολιτικές και οι επιχειρησιακές λειτουργίες πρέπει να διαχωριστούν ως καθολική αρχή και πρότεινε την εφαρμογή του διαχωρισμού τους, αν μπορεί να αποδειχθεί ότι θα επιφέρει σημαντικά οφέλη στην ποιότητα των υπηρεσιών προς τους πολίτες. Υποστηρίζεται ότι η χάραξη πολιτικής μπορεί να υστερεί, λόγω απουσίας των πληροφοριών που προέρχονται από τη διαδικασία της λειτουργίας. Η κυβέρνηση μπορεί να χάσει την ευελιξία στη χάραξη πολιτικής, αφού η ποιότητα της πολιτικής μπορεί να υποβιβαστεί, καθώς η επιτυχία της εξαρτάται από ισχυρούς μηχανισμούς ανατροφοδότησης της πληροφορίας.

Ένας τέτοιος διαχωρισμός αυξάνει την τάση των πολιτικών ηγετών να στραφούν σε πολιτικούς συμβούλους και να απομακρυνθούν από τους επαγγελματίες δημόσιους υπαλλήλους, οι οποίοι με τη σειρά τους απομακρύνονται από την άμεση διαχείριση των δραστηριοτήτων τους³¹⁷. Η αυξημένη λειτουργική αυτονομία, σε συνδυασμό με τον μεγαλύτερο κατακερματισμό μέσω της διαφοροποίησης των υπηρεσιών, έχει ως αποτέλεσμα την αναπόφευκτη μείωση της ικανότητας της κυβέρνησης να κατευθύνει το κράτος μέσω του στρατηγικού συντονισμού των πολιτικών σε ολόκληρη την κυβέρνηση.

Ο Stewart αναφέρεται στο πρόβλημα του ορισμού της συμβατικής σχέσης μεταξύ των μερών³¹⁸, ενώ ο Aucoin καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η διάκριση της σχέσης μεταξύ χάραξης πολιτικής και εφαρμογής αυτής προκύπτει από την ανάγκη διαχωρισμού των ευθυνών³¹⁹. Υποστηρίχτηκε σε γενικές γραμμές ότι η διάκριση μεταξύ προμηθευτή και καταναλωτή μπορεί να μην είναι αποτελεσματική, αν τα αποτελέσματα της πολιτικής απαιτούν συντονισμό μεταξύ σχεδιαστών και εκτελεστών. Τα αποτελέσματα της πολιτικής εξαρτώνται από τις λεπτομέρειες εφαρμογής της. Είναι δύσκολο να προσδιοριστούν η απόδοση και τα αποτελέσματα σε μετρήσιμα μεγέθη, καθώς και τι μέλλει γενέσθαι στην περίπτωση που η κουλτούρα μιας χώρας δημιουργεί σύγκρουση μεταξύ των σχεδιαστών πολιτικής και των εκτελεστών αυτής³²⁰.

Τα συμπεράσματα γύρω από αυτό το θέμα δεν είναι ξεκάθαρα. Γεγονός όμως είναι ότι για να ξεπεραστεί ο κατακερματισμός που επιφέρει η οργανωτική εξειδίκευση και να βελτιωθεί η ποιότητα των υπηρεσιών είναι απαραίτητη η υποστήριξη της παροχής τους, σε

³¹⁷Βλ. P. Aucoin, «Restructuring Government [...]», ό.π., σελ. 328.

³¹⁸Βλ. J. Stewart, «Research Note: Purchaser-Provider - Are the Purchasers Ready for It?», Australian Journal of Public Administration, vol. 58, no. 4, 1999, σελ.105-110.

³¹⁹Βλ. P. Aucoin, «Restructuring Government [...]», ό.π., σελ. 328.

³²⁰Βλ. B. Ewart & J. Boston, «The Separation of Policy Advice from Operations: the Case of Defense Restructuring in New Zealand», Australian Journal of Public Administration, vol. 52, no. 2, 1993, σελ. 237-238.

μορφές όπως αυτές της ενιαίας θυρίδας (single windows), της τεχνολογίας κατανεμημένης εγγραφής (blockchain) και της ηλεκτρονικής υπηρεσίας μιας στάσης (one-stopshops).

Η ανταποκριτικότητα στο πλαίσιο του διοικητικού εκσυγχρονισμού και της βελτίωσης των σχέσεων κράτους-πολίτη στην ελληνική πραγματικότητα ενισχύθηκε με διάφορες ρυθμίσεις που επιδίωξαν τη δημιουργία εμπιστοσύνης μεταξύ των δύο πλευρών. Ένα σημαντικό παράδειγμα αποτελεί η εγκύκλιος που εξέδωσε το Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης το 1982. Αυτή η εγκύκλιος καθόριζε τον τρόπο συγκρότησης, τον στόχο, τη λειτουργία και τη μορφή στελέχωσης των γραφείων Επικοινωνίας και Πληροφόρησης των Πολιτών σε κάθε Υπουργείο. Αυτά τα γραφεία αποτελούσαν αυτοτελείς μονάδες που υπήρχαν απευθείας υπό την εποπτεία του αντίστοιχου υπουργού. Λίγα χρόνια αργότερα, με βάση τον Ν.1599/1986³²¹, προβλέφθηκε η δημιουργία γραφείων επικοινωνίας και πληροφόρησης του πολίτη σε κάθε νομαρχία, καθώς και σε επίπεδο δήμων, αν ο πληθυσμός ήταν πάνω από 20.000 άτομα. Αυτά τα γραφεία είχαν ως στόχο την παροχή ευρύτερης πληροφόρησης στους πολίτες και τη βελτίωση της σχέσης τους με το κράτος. Οι δραστηριότητές τους περιλάμβαναν την παραλαβή υποδείξεων και προτάσεων από τους πολίτες, την έκδοση ενημερωτικών φυλλαδίων και τη διευκόλυνση της επικοινωνίας των πολιτών με τις δημόσιες υπηρεσίες.

Τη δεκαετία του 1990, θεσπίστηκε ένα πλέγμα κανόνων δικαίου που επιδίωκε να βελτιώσει τη λειτουργική αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και να αναβαθμίσει τις υπηρεσίες που παρέχονταν στους πολίτες. Αυτό περιλάμβανε μέτρα για την εξάλειψη της γραφειοκρατίας και την απλοποίηση των διαδικασιών. Επιπλέον, κατά τα επόμενα έτη, εισήχθησαν νέες μέθοδοι επικοινωνίας και πληροφόρησης των πολιτών, όπως η χρήση της τεχνολογίας των πληροφοριών και επικοινωνιών για τη διευκόλυνση της πρόσβασής τους σε πληροφορίες και υπηρεσίες της δημόσιας διοίκησης³²². Επρόκειτο για μια διαδικασία που είχε ως αποτέλεσμα τη θεσμοθέτηση των Κ.Ε.Π. με τον Ν.3013/2002³²³.

Το Σ.ΕΠ.Ε., σε μια προσπάθεια βελτίωσης της σχέσης κράτους - πολίτη, προχωρά σε εφαρμογή του άρθρου 11 του Ν.3996/2011³²⁴. Έτσι, από το έτος 2011, στο Σ.ΕΠ.Ε.

³²¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 75, της 11ης Ιουνίου 1986, Ν.1599 «Σχέσεις Κράτους-Πολίτη, Καθιέρωση Νέου Τύπου Δελτίου Ταυτότητας και Άλλες Διατάξεις», σελ. 1641-1648.

³²²Βλ. Ν. Μιχαλόπουλος, «Μέθοδοι διοίκησης [...]», ό.π., σελ. 199-200.

³²³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 102, της 1ης Μαΐου 2002, Ν.3013 «Αναβάθμιση της πολιτικής προστασίας και λοιπές διατάξεις», σελ. 1527-1544.

³²⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, Ρυθμίσεις Θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και Άλλες Διατάξεις», άρθρο 11 «Αυτοτελές Γραφείο Ενημέρωσης, Υποδοχής», σελ. 3538:

«Αξιολόγησης και Διαχείρισης Καταγγελιών

1. Συνιστάται στην Κεντρική Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. Αυτοτελές Γραφείο Ενημέρωσης, Υποδοχής, Αξιολόγησης και Διαχείρισης Καταγγελιών, υπαγόμενο απευθείας στον Ειδικό Γραμματέα, το οποίο συντονίζει Ειδικός Επιθεωρητής του Σ.ΕΠ.Ε.

λειτουργήσε το πενταψήφιο 15512 ως τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών, από τις 9 π.μ. έως 5 μ.μ., στο πλαίσιο του Αυτοτελούς Γραφείου Ενημέρωσης, Υποδοχής, Αξιολόγησης και Διαχείρισης Καταγγελιών.

Η ανωτέρω τηλεφωνική γραμμή στο ξεκίνημά της χρησιμοποιούνταν κυρίως για την υποβολή επώνυμων ή ανώνυμων καταγγελιών σχετικά με παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας και της αδήλωτης εργασίας. Οι κύριες παραβάσεις που καλούσαν τους πολίτες να καταγγείλουν μέσω αυτής της γραμμής αφορούσαν:

1. Παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας: Αυτό μπορεί να περιλάμβανε παραβιάσεις των συμβάσεων εργασίας, μη καταβολή μισθών, υπερωριακή εργασία χωρίς αντίστοιχη αμοιβή και άλλες παραβιάσεις των δικαιωμάτων των εργαζομένων.
2. Αδήλωτη εργασία: Καταγγελίες σχετικά με εργαζόμενους που εργάζονται χωρίς να έχουν καταχωριστεί στην ασφαλιστική και φορολογική αρχή ως εργαζόμενοι, πιθανώς για την αποφυγή κοινωνικών ασφαλίσεων και φόρων.

Η δυνατότητα ανώνυμης υποβολής καταγγελιών ενθάρρυνε τους πολίτες να αναφέρουν παραβάσεις χωρίς φόβο επιστροφής ή εκδίκησης.

Από τη 19η Οκτωβρίου 2021 η γραμμή 15512 αντικαταστάθηκε από την τηλεφωνική γραμμή 1555³²⁵, μέσω της οποίας ενοποιήθηκαν τα διάσπαρτα τηλεφωνικά κέντρα του Υπουργείου και των Φορέων του και η οποία λειτουργεί 24 ώρες το 24ωρο, 7 ημέρες την εβδομάδα. Έχει σχεδιαστεί ώστε να εξυπηρετεί δεκάδες χιλιάδες πολίτες την ημέρα, με ελάχιστο χρόνο αναμονής. Στόχος είναι να μη χάνεται καμία κλήση και να απαντώνται όλα τα ερωτήματα. Παρέχεται η δυνατότητα με ένα απλό τηλεφώνημα, χωρίς χρέωση, κάθε πολίτης να μπορεί να έχει άμεση και φιλική εξυπηρέτηση, αξιόπιστη ενημέρωση και αποτελεσματική διαχείριση των αιτημάτων του.

9.4. Η αποκέντρωση της διαχειριστικής αρχής στο πλαίσιο δημόσιων φορέων (επίπεδες, οριζόντιες ιεραρχίες)

Η αποκέντρωση στη διαχείριση των πόρων αποτελεί έναν τρόπο εισαγωγής της επαγγελματικής διαχείρισης στον δημόσιο τομέα. Επιδιώκει να αφήσει τον διαχειριστή να ενεργεί έτσι ώστε να μπορεί να λογοδοτεί για τις ευθύνες που του έχουν ανατεθεί. Επικρατεί

2. Έργο του είναι η ενημέρωση εργοδοτών και εργαζομένων, η υποδοχή και αξιολόγηση των καταγγελιών και η εσωτερική διαβίβασή τους στις αρμόδιες Περιφερειακές Υπηρεσίες ή στην Ειδική Ομάδα Ετοιμότητας και Άμεσης Επέμβασης του άρθρου 12.

3. Με απόφαση του Ειδικού Γραμματέα ρυθμίζονται θέματα λειτουργίας, στελέχωσης, οργάνωσης, χωροταξικής κατανομής, εξυπηρέτησης ατόμων με αναπηρία, καθώς και κάθε άλλο θέμα που αφορά το Αυτοτελές Γραφείο Ενημέρωσης, Υποδοχής, Αξιολόγησης και Διαχείρισης Καταγγελιών».

³²⁵Πρόσβαση ηλεκτρονικά στον «Οδηγό του Πολίτη 1555» μέσω της ιστοσελίδας <https://1555.gov.gr>

η άποψη ότι η απόδοση βελτιώνεται όταν οι διευθυντές έχουν ευελιξία στη χρήση των πόρων και της επιχειρησιακής εξουσίας για την εκτέλεση των αρμοδιοτήτων που τους έχουν ανατεθεί³²⁶. Γενικά, είναι αποδεκτή η σπουδαιότητα της αποκέντρωσης για τη μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης³²⁷, παρόλο που υποστηρίζεται ότι η αποκέντρωση της διαχειριστικής αρχής μπορεί να αυξήσει τη διαφθορά³²⁸, παραδείγματος χάριν, σε αναπτυσσόμενες χώρες. Επίσης, έχει διαπιστωθεί ότι η αποκέντρωση στη διαχείριση των πόρων και η απλοποίηση των εφαρμοζόμενων διαδικασιών δεν εφαρμόζεται το ίδιο στις χώρες-μέλη του Ο.Ο.Σ.Α.³²⁹

Για να επιτευχθεί η αποκέντρωση στη διαχείριση των πόρων απαιτείται η δυνατότητα λήψης αποφάσεων να δίνεται στα άτομα που υπηρετούν σε αυτό το ιεραρχικό επίπεδο, από το οποίο παρέχεται μια υπηρεσία, έτσι ώστε να διευκολύνεται η ικανότητα ευελιξίας της συγκεκριμένης μονάδας³³⁰. Αυτή η δυνατότητα βοηθά τους οργανισμούς να μπορούν να ανταποκρίνονται γρήγορα στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της κοινωνίας. Οι οριζόντιοι οργανισμοί ενθαρρύνουν τις καινοτομίες στην εργασία, αποσαφηνίζουν τη λογοδοσία για την εργασία και εξοικονομούν χρόνο, κόστος και πόρους σε σχέση με οργανισμούς έντονης ιεραρχικής δομής.

Αυτές οι διαπιστώσεις προέκυψαν από την πλούσια βιβλιογραφία της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας (TQM), των κύκλων ποιότητας και των οργανώσεων μάθησης³³¹. Με τον όρο «διοίκηση ολικής ποιότητας» εννοείται μια νέα διοικητική φιλοσοφία και πρακτική που αναπτύσσουν τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι οργανισμοί. Η δημόσια διοίκηση άρχισε με αυτόν τον τρόπο να δίνει έμφαση σε έννοιες όπως η ποιότητα. Η διοίκηση, αν αποδεχτεί την αναγκαιότητα για ποιότητα και φροντίσει να προετοιμάσει και να εκπαιδεύσει κατάλληλα το προσωπικό της, έχει πιθανότητες να λειτουργήσει σαν ιδιωτική επιχείρηση, αυξάνοντας τους στόχους και τις μακροπρόθεσμες δυνατότητες. Έτσι, ανταποκρίνεται άμεσα, οι πολίτες αντιμετωπίζονται σαν πελάτες και μειώνεται ο απαιτούμενος χρόνος. Η διοίκηση ολικής ποιότητας είναι ένα σύστημα το οποίο προσπάθησε και η Ε.Ε. να εφαρμόσει για να αλλάξει το τρίπτυχο αποτελεσματικότητα, αποδοτικότητα και ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Το

³²⁶Βλ. OECD, «Governance in [...]», ό.π.

³²⁷Βλ. C. Pollitt, J. Birchall & K. Putman, «Decentralising Public Service Management», Macmillan, Basingstoke, 1998.

³²⁸Βλ. W. McCourt, «The New Public Selection? Competing Approaches to the Development of the Public Service Commission of Nepal», IDPM, University of Manchester, Manchester, 1998b, σελ. 1-12.

³²⁹Βλ. J. Halligan, «Comparing Public Sector Reform in the OECD» στο B.C. Nolan (επιμ.), «Public Sector Reform: An International Perspective», Palgrave Publishers, New York, 2001, σελ. 3-17 και J. Harrigan, «Effects of the IMF and World Bank on Public Expenditure Accountability in Jamaica», Public Administration and Development, vol. 18, issue 1, 1998, σελ. 5-22.

³³⁰Βλ. I. Ρωσσίδης, «Εφαρμογές [...]», ό.π., σελ. 115.

³³¹Βλ. A. Armstrong, «A Comparative Analysis [...]», ό.π., σελ. 12-25.

κοινό πλαίσιο αξιολόγησης επιβεβαιώνει τη διεύθυνση της διοίκησης ολικής ποιότητας στην Ευρώπη, εφαρμόζεται δε στις περισσότερες περιφέρειες της χώρας μας και στηρίζεται ακριβώς στο ευρωπαϊκό μοντέλο επιχειρηματικής αριστείας του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Διοίκησης Ποιότητας, του οποίου η θεωρητική βάση είναι η διοίκηση ολικής ποιότητας.

Επίσης, η διοίκηση μέσω αντικειμενικών στόχων αποτελεί μέρος της διοίκησης ολικής ποιότητας, αφού επικεντρώνεται στον προσδιορισμό των στόχων και στη διαχείριση της πορείας ενός οργανισμού για την επίτευξή τους. Μέσω εφαρμογής από τον επικεφαλής συγκεκριμένων συστημάτων, όπως συστήματος προγραμματισμού, αξιολόγησης, διαχείρισης ποιότητας, πληροφόρησης, οικονομικής διαχείρισης, ανθρώπινου δυναμικού με όλες τις διαδικασίες συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, οι δημόσιοι οργανισμοί αναπτύσσονται και οι παραδοσιακές πρακτικές μανάτζμεντ αναδιαρθρώνονται. Η αναδιάρθρωση επιτυγχάνεται με τη συμμετοχή και τη συμβολή όλων των εργαζομένων και όλων των ενδιαφερόμενων μερών ενός οργανισμού, όπως οι προμηθευτές, οι συνεργάτες, οι μέτοχοι, αν είναι δημόσια επιχείρηση³³².

Η μείωση της εξουσίας των κεντρικών οργανισμών διοίκησης για τη ρύθμιση και την απευθείας κατεύθυνση των οργανισμών ήταν η συνηθέστερη πρακτική διαρθρωτικών αλλαγών στις περισσότερες χώρες. Οι κεντρικοί ισχυροί οργανισμοί έχουν μετατραπεί σε οργανισμούς συμβουλευτικής και διοικητικής πολιτικής υποστήριξης. Οι ογκώδεις κανόνες και κανονισμοί, οι διαδικασίες, οι κατευθυντήριες γραμμές και οι πολιτικές έχουν μειωθεί ή αντικατασταθεί από κατευθύνσεις «καλών πρακτικών»³³³.

Στον δημόσιο τομέα, μεταξύ των ζητημάτων που διερευνώνται είναι η κατανομή των λειτουργιών μεταξύ κεντρικού και περιφερειακού επιπέδου, τα ζητήματα της αποκέντρωσης, δηλαδή η μεταφορά της ευθύνης στα χαμηλότερα επίπεδα διακυβέρνησης, και της αποσυγκέντρωσης, δηλαδή της μεταβίβασης αρμοδιοτήτων από τα κεντρικά προς τα περιφερειακά γραφεία. Σε έκθεσή του, το 1997, Ο.Ο.Σ.Α. παρατήρησε³³⁴ ότι υπήρξε σημαντική μετατόπιση της δομής της κυβέρνησης μεταξύ των χωρών-μελών στο παρελθόν όσον αφορά τη χωρική αναδιοργάνωση και τον εξορθολογισμό και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η γενική τάση ήταν η αποκέντρωση με ορισμένες εξαιρέσεις.

³³²Βλ. Κριεμάδης Α., «Ο Ρόλος της Ηγεσίας στον Σχεδιασμό και την Εφαρμογή Συστήματος Διοίκησης Ολικής Ποιότητας», Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου Ε.Κ.Δ.Δ.Α., Αθήνα Εθνικό Τυπογραφείο, 2008, σελ. 154-157.

³³³Βλ. Aucoin, P. (1998) «Restructuring Government for the Management and Delivery of Public Services», στο B.G. Peters & D.J. Savoie (επιμ.), «Taking Stock: Assessing Public Sector Reforms», Canadian Centre for Management Development, McGill-Queen's University Press, Montreal, 1998, σελ. 310-347.

³³⁴Βλ. OECD «Managing Across Levels of Government, Part One: Overview», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1997, σελ. 13-33.

Ως παράδειγμα εφαρμογής του συγκεκριμένου μοντέλου στη χώρα μας μπορεί να αναφερθεί ο Ν.2539/1997³³⁵, γνωστός ως πρόγραμμα «Καποδίστριας», με το οποίο έγινε η συνένωση κοινοτήτων σε μεγαλύτερους δήμους με στόχο τη βελτίωση της δημόσιας διοίκησης σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης. Στόχος της μεταρρύθμισης του προγράμματος αυτού ήταν η δημιουργία ισχυρής τοπικής αυτοδιοίκησης, δηλαδή ισχυρών και αποτελεσματικών Ο.Τ.Α., ικανής να σχεδιάζει και να υλοποιεί πολιτικές τοπικής ανάπτυξης.

Στο ίδιο μοντέλο κινείται και η ίδρυση του Σ.ΕΠ.Ε. με τον Ν.2639/1998³³⁶. Βάσει του ιδρυτικού του νόμου, το Σ.ΕΠ.Ε. υπάγεται σε μια κεντρική αρχή, αλλά για να είναι αποτελεσματικό το έργο αυτού, η διάρθρωσή του, με βάση το Π.Δ.136/1999³³⁷, οργανώθηκε σε Περιφερειακές Διευθύνσεις Κοινωνικής Επιθεώρησης, στη δύναμη των οποίων ανήκαν τα κατά τόπους τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης, καθώς επίσης και Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου, σε επίπεδο Διεύθυνσης, με διαπεριφερειακή αρμοδιότητα, στη δύναμη των οποίων ανήκαν τοπικά τμήματα Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης Εργασίας, σε επίπεδο νομού.

9.5. Η εισαγωγή μηχανισμών τύπου αγοράς και ημιαγοράς (MTMs)

Η εισαγωγή των μηχανισμών τύπου αγοράς είναι ένα από τα σημαντικά στοιχεία του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ. Αυτό βασίζεται στη φιλοσοφία του νεοκλασικισμού, που υποστήριζε ότι τα άτομα πρέπει να έχουν τη μέγιστη ελευθερία να αναπτύξουν τις δικές τους στρατηγικές και επιλογές και ότι οι αγορές είναι τόσο αποτελεσματικές όσο και αυτορρυθμιζόμενες και επομένως ο ρόλος του κράτους πρέπει να είναι ο ελάχιστος³³⁸. Ήταν βασικά μια μετατόπιση του ρόλου του κράτους από τον «μοναδικό» πάροχο υπηρεσιών σε «πάροχο βασικών λειτουργιών». Το κράτος δεν είναι ο δημιουργός του πλούτου, αλλά ο διαμεσολαβητής και ο καταλύτης στην ανάπτυξη³³⁹. Βασική λειτουργία του κράτους είναι να παράσχει ένα ευνοϊκό περιβάλλον στο οποίο να μπορούν να πραγματοποιηθούν επενδύσεις, να δημιουργηθεί πλούτος, να ευημερούν και να αναπτυχθούν τα άτομα. Ο ρόλος του επίσης

³³⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 244, της 4ης Δεκεμβρίου 1997, Ν.2539 «Συγκρότηση της πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Καποδίστριας)», σελ. 8789-8860.

³³⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 205, της 2ας Σεπτεμβρίου 1998, Ν.2639 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις», σελ. 3101-3116.

³³⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 134, της 30ης Ιουνίου 1999, Π.Δ. 136 «Οργάνωση Υπηρεσιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», σελ. 3293-3316.

³³⁸ Βλ. P. Belli, «The Comparative Advantage of Government: A Review», Working Paper no. 1834, The World Bank, 1997, σελ. 1-16.

³³⁹ Βλ. K. A. Annan, «Inaugural Address: Governance for Sustainable Development: Report of International Conference», United Nations, New York, 1997, σελ. 125.

είναι να υποστηρίζει ένα νομικό πλαίσιο εντός του οποίου μπορεί να αναπτυχθούν μια ισχυρή πολιτική κουλτούρα καθώς και ο ιδιωτικός τομέας³⁴⁰. Αυτή η αντίληψη οδηγεί στη δημιουργία μιας φιλικής κυβέρνησης προς την αγορά.

Ένα άλλο επιχείρημα όμως υποστηρίζει ότι οι αγορές δεν μπορούν να είναι τέλειες σε όλες τις πτυχές της κατανομής των πόρων, επομένως η κυβέρνηση καλείται να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο (επιχείρημα περί ανεπάρκειας της αγοράς). Οι οικονομολόγοι ερευνητές της ευημερίας ισχυρίστηκαν ότι λόγω της ατέλειας της πληροφόρησης, των ατελών αγορών, της αδυναμίας παραγωγής όλων των δημόσιων αγαθών, η ανάπτυξη υπό την καθοδήγηση της αγοράς δεν είναι η καλύτερη προσέγγιση για την εθνική ανάπτυξη. Υποστηρίχθηκε επίσης ότι οι αγορές δεν αποφέρουν συνήθως τη βέλτιστη κοινωνική ή γενεαλογική κατανομή εισοδήματος στις κοινωνίες, και η παρέμβαση της κυβέρνησης είναι ξανά απαραίτητη για την επιβολή της κοινωνικής δικαιοσύνης σε μια χώρα³⁴¹.

Ο καθορισμός του ρόλου του κράτους είναι ένα περίπλοκο έργο, το οποίο επηρεάζεται επίσης από τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες κάθε χώρας. Ο Stiglitz υποστήριξε ότι για τη διασφάλιση μιας καλύτερης κυβέρνησης είναι σημαντικό να δημιουργηθεί μια εταιρική σχέση μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα³⁴². Μάλιστα, αυτοί θα πρέπει να συνεργαστούν είτε ως εταίροι είτε συμπληρωματικά μεταξύ τους. Οι πέντε γενικές του προτάσεις για βελτίωση της κυβέρνησης περιλάμβαναν τον περιορισμό των κυβερνητικών παρεμβάσεων σε τομείς όπου υπάρχουν ενδείξεις για συστηματική και σημαντική επιρροή ειδικών συμφερόντων, την ισχυρή στήριξη για δράσεις που προάγουν τον ανταγωνισμό, τη διαφάνεια στην κυβέρνηση, την ενθάρρυνση της ιδιωτικής παροχής δημόσιων αγαθών και την ισορροπία μεταξύ εμπειρογνωμοσύνης, δημοκρατικής εκπροσώπησης και λογοδοσίας. Πράγματι, η κατάρρευση του κομμουνισμού στην Ανατολική Ευρώπη έδειξε ότι ο ρόλος του κράτους μετατοπίζεται προς την κατεύθυνση της συνεργασίας με τον ιδιωτικό τομέα.

Κατά τη διαδικασία καθορισμού του ρόλου του κράτους, οι κυβερνήσεις σε πολλές χώρες έχουν μεταμορφωθεί σε σχήμα, μέγεθος, λειτουργία, ποιότητα και φιλοσοφία. Στη βάση αυτής της διαδικασίας, έχουν γίνει δημοφιλείς κάποιες πρακτικές, όπως η εισαγωγή μηχανισμών τύπου αγοράς και ημιαγοράς, η ιδιωτικοποίηση, η εμπορευματοποίηση, οι υπηρεσίες συμβολαίων, οι διαδικασίες υποχρεωτικού διαγωνισμού, ο χρήστης πληρώνει και ο

³⁴⁰Βλ. R. Richardson, «Re-defining the Frontier of the Public Sector: Governance for Sustainable Development», στο «Governance for Sustainable Growth and Equity», Report of International Conference, United Nations, New York, 1997, σελ. 147-160.

³⁴¹Βλ. J. Stiglitz, «Redefining the Role of the State», Paper presented on the 10th Anniversary of MITI Research Institute, Τόκιο, 1998.

³⁴²Βλ. J. Stiglitz, «Redefining [...]», ό.π.

χρήστης επιλέγει³⁴³. Η βασική ιδέα για την καθιέρωση αγοροκεντρικών μηχανισμών στον δημόσιο τομέα είναι να καταστήσει τις υπηρεσίες που προσφέρονται από αυτόν περισσότερο ανταγωνιστικές ή να δώσει πρόσβαση του ιδιωτικού τομέα στις υπηρεσίες του, έτσι ώστε οι τιμές των αγαθών και των υπηρεσιών να τείνουν σε οριακό κόστος, κατανέμοντας έτσι τους πόρους στην υψηλότερη αξία τους. Πιστεύεται ότι, ελλείψει ανταγωνιστικών παραγωγών, οι τιμές αυξάνονται και η παραγωγή μειώνεται σε σχέση με την ανταγωνιστική ισορροπία.

Η ιδιωτικοποίηση αναφέρεται σε οποιοδήποτε μέτρο έχει ως αποτέλεσμα τη μεταβίβαση κυριότητας ή/και ελέγχου από περιουσιακά στοιχεία ή δραστηριότητες από τον δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα³⁴⁴. Σημαίνει την πώληση κρατικών επιχειρήσεων ή περιουσιακών στοιχείων στον ιδιωτικό τομέα. Η ιδιωτικοποίηση αποτελεί όφελος για τον καταναλωτή αφού η επέκταση της αγοράς οδηγεί σε περισσότερες επιλογές, ανταγωνισμό, καινοτομία και μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα³⁴⁵.

Η ιδιωτικοποίηση χρησιμοποιείται διασταλτικά καλύπτοντας κάθε ενέργεια που τείνει να μειώσει τον ρόλο του κράτους προς ενίσχυση του ρόλου του ιδιωτικού τομέα σε σχέση με μια δραστηριότητα ή ιδιοκτησία περιουσιακών στοιχείων³⁴⁶.

Η ιδιωτικοποίηση αποτελεί σημαντική πτυχή του προγράμματος διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για την προώθηση της οικονομικής αποδοτικότητας και της ανάπτυξης στις ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες. Προορίζεται επίσης ως μηχανισμός για τις κυβερνήσεις ώστε να αποσυρθούν από τον χειρισμό εμπορικών δραστηριοτήτων και να επικεντρωθούν σε βασικές λειτουργίες. Για την επίτευξη αυτής, η κεντρική κυβέρνηση αναθέτει σε άλλους την προσφορά δημόσιων υπηρεσιών που μέχρι εκείνη τη στιγμή πρόσφερε η ίδια. Για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο η κυβέρνηση παρέχει το πλαίσιο, το περιβάλλον και τους κανόνες με τους οποίους μπορούν να προσφέρονται στους πολίτες οι κυβερνητικές υπηρεσίες από άλλους, που δεν είναι δημόσιοι υπάλληλοι³⁴⁷.

³⁴³Βλ. OECD, «Governance in [...]», ό.π.

³⁴⁴Βλ. J.A. Pennell & A. Robertshaw, «Implementing Privatization Programs: Key Issues and Lessons Learned», Document No. PN-ACE-930, Centre for Development Information and Evaluation, USAID, Washington, 1999, σελ. 1-10.

³⁴⁵Βλ. K. Hartley & D. Parker, «Privatization: A Conceptual Framework», στο A. Ott & K. Hartley (επιμ.), «Privatization and Economic Efficiency: A Comparative Analysis of Developed and Developing Countries», Edward Elgar, Aldershot, 1991.

³⁴⁶Βλ. Α. Λυμπεράκη, «Ιδιωτικοποίηση: Η Ιδεολογία των Αγορών στην Αγορά των Ιδεολογιών» στο Τ. Γιαννίτσης (επιμ.), «Η Προβληματική των Ιδιωτικοποιήσεων: Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Σημασία για την Ελλάδα», εκδ. Παρατηρητής, Αθήνα, 1994, σελ. 21.

³⁴⁷Βλ. R. Robin, «Διαμόρφωση Ηγετικών Στελεχών σε μια Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση», στο «Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση: Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου», εκδ. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, εκτ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 2008, σελ. 142-147.

Μια έκθεση μελέτης κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι κρατικές επιχειρήσεις εμποδίζουν την ανάπτυξη και την απελευθέρωση της αγοράς με τέτοιον τρόπο, ώστε να περιορίζουν άμεσα ή έμμεσα τις προσπάθειες για τη μείωση της φτώχειας. Ο κύριος λόγος για την ιδιωτικοποίηση είναι η αυξανόμενη συναίνεση ότι οι κυβερνήσεις εκτελούν λιγότερο καλά από τον ιδιωτικό τομέα μια σειρά δραστηριοτήτων³⁴⁸. Ειδικά στις αναπτυσσόμενες χώρες, οι κυβερνητικές επιχειρήσεις τείνουν να είναι υπερπληθωρισμένες, χρησιμεύουν ως έδαφος για τους πολιτικούς για να προσελκύσουν τους ψηφοφόρους τους, έχουν χαμηλή παραγωγικότητα, δεν προσφέρουν τις αναμενόμενες υπηρεσίες, επιβιώνουν με βαριές κρατικές επιδοτήσεις και αποτελούν μεγάλη απειλή για την εθνική οικονομία με δημοσιονομικά ελλείμματα κάθε χρόνο³⁴⁹.

Λαμβάνοντας υπόψη την περίπτωση της Ελλάδας, η παραπάνω δήλωση φαίνεται αληθής, καθότι στην αρχή της δεκαετίας του 1990 ξεκίνησαν ο σχεδιασμός, ο στρατηγικός προγραμματισμός και βέβαια η υλοποίηση της πολιτικής των ιδιωτικοποιήσεων. Η κυβέρνηση της Ελλάδας συμφώνησε ότι οι επιδόσεις των δημόσιων επιχειρήσεων δεν ήταν ικανοποιητικές λόγω της έλλειψης διοικητικής αυτονομίας, της ανταγωνιστικής ικανότητας και των κινήτρων στους υφιστάμενους ανθρώπινους πόρους, της αναποτελεσματικής χρήσης των μέσων και των πόρων, της παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών χαμηλής ποιότητας, των ανεξέλεγκτων διοικητικών εξόδων, της ελάχιστης εφαρμογής επαγγελματισμού³⁵⁰. Όλα αυτά προκαλούν προοδευτική μείωση της παραγωγής των υπηρεσιών του κράτους και καθιστούν το τεράστιο ποσό των κυβερνητικών επενδύσεων αντιπαραγωγικό.

Ως εκ τούτου, η ιδιωτικοποίηση αποτέλεσε σημαντική ώθηση της μεταρρύθμισης και στη χώρα μας, παρόλο που στο ξεκίνημα των διαδικασιών για την ιδιωτικοποίηση του Οργανισμού Αστικών Συγκοινωνιών Αθήνας (Ο.Α.Σ.Α.), και συγκεκριμένα το 1993, η χώρα, και ιδίως η Αττική, γνώρισε πρωτόγνωρες αντιδράσεις από τους οργανωμένους συνδικαλιστές του Ο.Α.Σ.Α., με απεργίες, συμπλοκές και επεισόδια με τις αστυνομικές δυνάμεις. Λόγος για ιδιωτικοποιήσεις και αποδοχή του προγράμματος ιδιωτικοποιήσεων από ευρύτερες κοινωνικές ομάδες γίνεται ξανά το 1996. Εν συνεχεία, στην επόμενη δεκαετία, πραγματοποιούνται ιδιωτικοποιήσεις μεγάλων Δημόσιων Επιχειρήσεων, ενδεικτικά αναφέρουμε τις περιπτώσεις του Οργανισμού Λιμένος Πειραιά (Ο.Λ.Π.), του Οργανισμού Προγνωστικών Αγώνων

³⁴⁸Βλ. *World Bank*, «Bureaucrats in Business: Summary», A World Bank Policy Research Report, The World Bank, Washington D.C., 1995.

³⁴⁹Βλ. *M. Acharya*, «Budget Speech of the Fiscal Year 1999-2000», Ministry of Finance, His Majesty's Government, Kathmandu, 1999, σελ. 1-33.

³⁵⁰Βλ. *Τ. Γιαννίτσας* (επιμ.), «Η Προβληματική των Ιδιωτικοποιήσεων: Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Σημασία για την Ελλάδα», εκδ. Παρατηρητής, Αθήνα, 1994, σελ. 14-15.

Ποδοσφαίρου (Ο.Π.Α.Π.), της Ελληνικής Τράπεζας Βιομηχανικής Ανάπτυξης (Ε.Τ.Β.Α.) στην Τράπεζα Πειραιώς, μέρους του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών της Ελλάδος (Ο.Τ.Ε.) και της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού (Δ.Ε.Η.).

Η εκκαθάριση και οι πωλήσεις περιουσιακών στοιχείων, οι συμβάσεις διαχείρισης, η μίσθωση και οι εξαγορές εργαζομένων είναι μερικές από τις μεθόδους που ακολουθήθηκαν για την ιδιωτικοποίηση αυτών.

Η εμπορευματοποίηση είναι μια διαδικασία καθορισμού τιμών και δαπανών για τις υπηρεσίες και τα αγαθά του δημόσιου τομέα. Επιδιώκει να δημιουργήσει ανταγωνιστικές αγορές για αγαθά και υπηρεσίες. Απαιτεί την αποσύνδεση των λειτουργιών της πολιτικής από τις λειτουργίες παροχής υπηρεσιών προκειμένου να επιτρέψει στις αγορές να ανταγωνίζονται. Η εμπορευματοποίηση των δημόσιων υπηρεσιών έκανε τις κυβερνητικές υπηρεσίες να πιέζονται από τις εξωτερικές αγορές και αυτό σήμαινε την αναγκαιότητα ανασχεδιασμού της εμπορικής διαδικασίας και των διαδικασιών εντός των κυβερνητικών υπηρεσιών. Οι χώρες που έχουν προσανατολιστεί στη μεταρρύθμιση χρησιμοποιούν μηχανισμούς της αγοράς, όπως η επιβολή κόστους στον χρήστη, η επιλογή των χρηστών, οι αγοραστικές δοκιμές και άλλου τύπου μηχανισμοί ή διαδικασίες για τη βελτίωση των υπηρεσιών. Η έκταση της εμπορευματοποίησης κάθε χώρας εξαρτάται από τις κυβερνητικές πολιτικές που επιτρέπουν τον ανταγωνισμό στην αγορά, την ανάκτηση του κόστους των υπηρεσιών, τη διατήρηση των εσόδων των οργανισμών και την ταυτόχρονη εκτέλεση των μη εμπορικών στόχων της δημόσιας υπηρεσίας³⁵¹.

Η αρχή της ανάθεσης των δημόσιων υπηρεσιών σε ιδιώτες είναι να αποκτήσουν αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα χρησιμοποιώντας τις δεξιότητες και τους πόρους του ιδιωτικού τομέα για την παροχή δημόσιων αγαθών και υπηρεσιών. Η βάση της ιδεολογίας λειτουργεί μέσω του ανταγωνισμού ώστε να μειωθεί το κόστος, να υπάρξει συγκράτηση των δημόσιων δαπανών, να καθοριστούν μετρήσιμα και εφαρμόσιμα πρότυπα των επιδόσεων και της ποιότητας των υπηρεσιών και να δοθεί μια σαφής εικόνα όσον αφορά τους ρόλους και τις ευθύνες τόσο των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής όσο και των διαχειριστών. Περιλαμβάνει τον σχεδιασμό συμφωνιών παροχής υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων προδιαγραφών απόδοσης, μέτρων απόδοσης, ρυθμίσεων υποβολής εκθέσεων και παρακολούθησης, καθώς επίσης και εποπτείας των καθηκόντων. Για να επιτευχθεί το όφελος από τις αναθέτουσες υπηρεσίες, ο Ο.Ο.Σ.Α. πρότεινε να ληφθούν υπόψη τα ζητήματα σχετικά με το προσωπικό, τις ανάγκες των υπηρεσιών όσον αφορά τα αποτελέσματα, την παρακολούθηση των επιδόσεων, την εσωτερική

³⁵¹Βλ. J. Dixon & A. Kouzmin, «The Commercialization [...]», ό.π., σελ. 23-36.

αξιολόγηση ή τις δοκιμές αγοράς, την ενίσχυση των ανταγωνιστικών αγορών και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων³⁵². Αν και η ανάθεση έργου αποτελεί συνήθη πρακτική σε πολλές χώρες για τη διαχείριση μεγάλων έργων, η τάση είναι οι συμβάσεις να χρησιμοποιούνται σε όλο και περισσότερους τομείς. Οι κυβερνήσεις που συνάπτουν συμφωνίες παροχής υπηρεσιών ή έργου με τις υπηρεσίες και τους οργανισμούς, καθώς και με τον ιδιωτικό τομέα έχουν τώρα τη δυνατότητα να «αγοράζουν» ή «να παρέχουν» αγαθά και υπηρεσίες σε ανταγωνιστικές τιμές.

Το ζήτημα όμως είναι πως, ενώ ο δημόσιος τομέας πρέπει να εξασφαλίζει την παροχή ορισμένων υπηρεσιών, αυτό δεν σημαίνει ότι πρέπει και να τις παράγει. Το αποτέλεσμα της αναζήτησης αυτής εφαρμόζεται τα τελευταία χρόνια από τις λεγόμενες δημόσιες-ιδιωτικές συνεργασίες³⁵³. Όσον αφορά την Ελλάδα, αφενός η ελληνική εμπειρία με τις υβριδικές αυτές συνεργασίες είναι υπαρκτή και αξιοσημείωτη τη δεκαετία του 2000 με την κατασκευή μεγάλων έργων υποδομής, όπως το διεθνές αεροδρόμιο «Ελευθέριος Βενιζέλος», η γέφυρα Ρίου-Αντιρρίου, η Αττική Οδός, αφετέρου όμως, συγκριτικά με τη διεθνή εμπειρία και ιδίως με αυτή των περισσότερων χωρών-μελών της Ε.Ε., είναι αρκετά περιορισμένη και παρουσιάζει ακόμα αρκετά προβλήματα στην εφαρμογή και την ενσωμάτωση αυτών στην ελληνική πραγματικότητα.

Την ίδια χρονική περίοδο, το Σ.ΕΠ.Ε. εντάσσεται στο πρόγραμμα «ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ», στο οποίο έχει ενταχθεί η ηλεκτρονική διασύνδεση των υπηρεσιών του. Το 2001 δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ένταξη του Σ.ΕΠ.Ε. στο επιχειρησιακό πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας». Το προτεινόμενο πληροφοριακό σύστημα επρόκειτο να υποστηρίξει την παροχή υπηρεσιών σε εργαζόμενους και εργοδότες, ήτοι ηλεκτρονική κατάθεση αιτημάτων, καταγγελιών, αναγγελιών εργατικών ατυχημάτων, καθώς επίσης και τη διάθεση πληροφοριών σε θέματα νομοθεσίας υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, διαδικασιών επιθεωρήσεων και ελέγχων, εργατικών διαφορών. Παράλληλα, παρείχε τη δυνατότητα αρχειοθέτησης και στατιστικής επεξεργασίας δεδομένων (επιθεωρήσεις, έλεγχοι, πρόστιμα, μηνύσεις, εργατικά ατυχήματα, ατυχήματα μεγάλης έκτασης κ.λπ.)³⁵⁴.

³⁵²Βλ. OECD, «Issues and Developments in Public Management: Survey 1996-1997 on Canada», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1997d.

³⁵³Ελληνική απόδοση του αγγλικού όρου «Public Private Partnerships» (PPP).

³⁵⁴ Βλ. Σόμα Επιθεώρησης Εργασίας, «Εκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. Έτους 2001», <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%A0%CE%95-2001.pdf> [πρόσβαση 30.01.2021]

Το 2011 προχωρά στη μεταβίβαση έργων στον ιδιωτικό τομέα και αναζητά αναδόχους για αρκετά έργα. Ενδεικτικά αναφέρονται τα κάτωθι³⁵⁵:

α) Εκπόνηση μελέτης ασφαλείας του πληροφοριακού συστήματος για την «καταγραφή νέας επιδότησης τακτικής ανεργίας από τον Ο.Α.Ε.Δ. και την εξυπηρέτηση εργαζομένων και επιχειρήσεων από το Σ.ΕΠ.Ε.» (κωδ. ΟΠΣ 328415).

β) Τεχνική Υποστήριξη για το έργο «Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών» της προτεινόμενης πράξης «Αναβάθμιση των Μηχανισμών Προστασίας των Εργασιακών Δικαιωμάτων και των Σχετικών Υπηρεσιών Επικοινωνίας και Πληροφόρησης με τη χρήση ΤΠΕ» (Κωδ. ΟΠΣ: 346762).

Οι ανωτέρω κινήσεις αποτέλεσαν το πρώτο σκαλοπάτι για τη μετέπειτα εφαρμογή σύγχρονων πληροφοριακών συστημάτων στον Οργανισμό.

9.6. Η εισαγωγή στη διαδικασία της Διοίκησης της Απόδοσης (Performance Management)

Η διοίκηση της απόδοσης αποτελεί έναν συνδυασμό διοικητικών και αναλυτικών διαδικασιών σχεδιασμού, που επιτρέπουν τον έλεγχο της απόδοσης ενός οργανισμού με όραμα την επίτευξη ενός ή περισσότερων προκαθορισμένων στόχων με την κατάλληλη χρήση των πηγών ή των προσφερόμενων μέσων, δηλαδή με μια αποτελεσματικότητα που ενσωματώνει το δημόσιο συμφέρον³⁵⁶. Η διοίκηση της απόδοσης εστιάζει στη μέτρηση και την αξιολόγηση της πραγματικής απόδοσης και στη λήψη μέτρων για τη βελτίωσή της.

Από στρατηγικής απόψεως, μέσω αυτών των διαδικασιών σχεδιασμού, καθιερώνονται η αποστολή, η επιλογή των στόχων, η μέτρηση της απόδοσης, τα πρότυπα και οι δείκτες αναφοράς, καθώς και η αξιολόγηση με σκοπό να αυξηθεί η μελλοντική απόδοση ενός οργανισμού σε σχέση με τους στόχους. Γι' αυτόν τον λόγο υιοθετείται η υποβολή εκθέσεων που γίνεται σε σχέση με καθορισμένους στόχους και σκοπούς. Πρόκειται για μια διαδικασία καθορισμού των προτεραιοτήτων της κυβέρνησης και της μετατροπής τους σε όρους αναμενόμενων αποτελεσμάτων, τα οποία περνούν από την οργάνωση σε ατομικό επίπεδο³⁵⁷.

Ο Armstrong σημείωσε ότι *«η διοίκηση της απόδοσης είναι μια συστηματική διαδικασία για τη βελτίωση της απόδοσης ενός οργανισμού, με την ανάπτυξη της επίδοσης των ατόμων και*

³⁵⁵Βλ. *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας*, «Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. Έτους 2012», ό.π.

³⁵⁶Βλ. *Δ. Στράνης*, «Η σύλληψη της αποδοτικότητας στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιώδη στοιχεία δημοκρατίας», ό.π., σελ.295.

³⁵⁷Βλ. *A.B. Blalock*, «Evaluation Research and the Performance Management Movement», *Evaluation*, vol. 5, no. 2, 1999, σελ. 117-118.

των ομάδων. Ασχολείται πρωτίστως με τον καθορισμό των κύριων στόχων και των σκοπών αυτού. Επίσης, ασχολείται με τον σχεδιασμό των λειτουργικών πολιτικών, των σχεδίων και της οργανωτικής δομής των συστημάτων για την επίτευξη αυτών των στόχων και των σκοπών στις μεταβαλλόμενες περιβαλλοντικές συνθήκες, στους θεσμικούς πόρους και στις ατομικές αξίες»³⁵⁸. Η έννοια της διοίκησης της απόδοσης έκανε την εμφάνισή της στα τέλη του 1980, ενώ εδραιώθηκε την αμέσως επόμενη δεκαετία³⁵⁹. Στόχος της ήταν να «αλλάξει την κουλτούρα της δημόσιας διοίκησης εστιάζοντας στα αποτελέσματα που έχουν σημασία για τους πολίτες, παρά σε κανόνες που επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες διαδικασίες»³⁶⁰.

Πιο αναλυτικά, η διοίκηση της απόδοσης³⁶¹ θεωρείται πως είναι η διαδικασία κατά την οποία καθορίζονται οι στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν από τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια του επόμενου χρονικού διαστήματος. Στη συνέχεια, οι προϊστάμενοι αυτών αξιολογούν την επίτευξη των στόχων, χρησιμοποιώντας διάφορα κριτήρια, όπως η απόδοση στην εργασία, η συνεργασία με συναδέλφους, η δυνατότητα λήψης αποφάσεων, η εργασιακή συμπεριφορά και η αποτελεσματική και ποιοτική εξυπηρέτηση του πολίτη.

Πίσω από τη λογική της διοίκησης της απόδοσης στον δημόσιο τομέα, κατά τους συγγραφείς που ασχολήθηκαν με το θέμα, βρίσκονται μεταξύ άλλων η παγκόσμια οικονομική αλλαγή, τα δημόσια αιτήματα για αποδείξεις λογοδοσίας³⁶², η παγκόσμια καινοτομία και αλλαγή, ο ανταγωνισμός και οι ανάγκες για μείωση του κόστους, η βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών και η συνειδητοποίηση ότι οι κυβερνήσεις πρέπει να λαμβάνουν αποφάσεις υψηλής ποιότητας σε ένα αποκεντρωμένο περιβάλλον διαχείρισης³⁶³.

³⁵⁸ Βλ. A. Armstrong, «The Contribution of Performance Measures to Government Management», a paper presented at Australian Evaluation Conference, Melbourne, 1998b.

³⁵⁹ Βλ. A.B. Blalock, «Evaluation Research [...]», ό.π., σελ. 117-118.

³⁶⁰ Βλ. J. Mayne, «Addressing Attribution Through Contribution Analysis: Using Performance Measures Sensibly», Discussion Paper, Office of the Auditor General of Canada, Ottawa, 1999, σελ. 1-2.

³⁶¹ Βλ. Α. Κριεμάδης, «Ο Ρόλος της Ηγεσίας στον Σχεδιασμό και την Εφαρμογή Συστήματος Διοίκησης Ολικής Ποιότητας», στο «Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση: Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου», εκδ. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, εκτ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 2008, σελ. 154-157: Επίσης, η διοίκηση μέσω αντικειμενικών στόχων αποτελεί μέρος της διοίκησης ολικής ποιότητας, αφού ασχολείται τόσο με τη στοχοθεσία όσο και με τη μέθοδο επίτευξης. Μέσω εφαρμογής από τον ηγέτη συγκεκριμένων συστημάτων, όπως προγραμματισμού, αξιολόγησης, διαχείρισης ποιότητας, πληροφόρησης, οικονομικής διαχείρισης, ανθρώπινου δυναμικού με όλες τις διαδικασίες συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, οι δημόσιοι οργανισμοί αναπτύσσονται και οι παραδοσιακές πρακτικές μανάτζμεντ αναδιαρθρώνονται. Η αναδιάρθρωση επιτυγχάνεται με τη συμμετοχή και τη συμβολή όλων των εργαζομένων, καθώς και όλων των ενδιαφερόμενων μερών ενός οργανισμού, όπως οι προμηθευτές, οι συνεργάτες, οι μετόχους, αν πρόκειται για μια δημόσια επιχείρηση.

³⁶² Βλ. A.B. Blalock, «Evaluation Research [...]», ό.π., σελ. 117-118.

³⁶³ Βλ. A. Matheson, G. Scanlan & R. Tanner, «Strategic Management in Government: Extending the Reform Model in New Zealand», στο «Benchmarking, Evaluation and Strategic Management in the Public Sector», Organization for Economic Co-operation and Development, PUMA, 1997, σελ. 81- 84.

Στον Καναδά, η κυβέρνηση εφάρμοσε τη διαχείριση βάσει αποτελεσμάτων το 1995, για να βελτιώσει την παροχή υπηρεσιών και πολιτικών στους πολίτες. Ο Πρόεδρος του Υπουργείου Οικονομικών του Καναδά, το 1999, ισχυρίστηκε ότι έχει σημειωθεί πρόοδος και ότι οι πολίτες της χώρας έχουν τώρα εύκολη πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τις προτεραιότητες και τα προγράμματα των υπηρεσιών και τα αποτελέσματα των επιδόσεων.

Στη Νορβηγία, οι νέοι κανονισμοί για τη δημοσιονομική διαχείριση που εφαρμόστηκαν το 1997 απαίτησαν από τα Υπουργεία να καθορίσουν τους στόχους και τις απαιτήσεις απόδοσης στους τομείς ευθύνης τους και να υποβάλουν εκθέσεις για τα επιτευχθέντα αποτελέσματα³⁶⁴.

Στην Αυστραλία, το πρόγραμμα βελτίωσης της χρηματοοικονομικής διαχείρισης και ο εταιρικός σχεδιασμός εισήχθησαν για να δημιουργήσουν μια κουλτούρα δημόσιας υπηρεσίας με επίκεντρο τη «διαχείριση για τα αποτελέσματα». Στην πραγματικότητα, υποστηρίζεται ότι η Αυστραλία είναι αρκετά μπροστά από τις Η.Π.Α. στην εφαρμογή της διαχείρισης των επιδόσεων στη δημόσια υπηρεσία. Οι μελέτες του Ο.Ο.Σ.Α. ανέφεραν ότι η Αυστραλία ήταν περίπου πέντε έως δέκα χρόνια μπροστά από την εμπειρία των Η.Π.Α. όσον αφορά τα μέτρα αποδόσεων και ότι η κεντρικότητά τους σε ολόκληρη τη μεταρρυθμιστική διαδικασία επιτάχυνε σημαντικά τις προσπάθειές τους για την επίτευξη ενός πραγματικού περιβάλλοντος για «διαχείριση των αποτελεσμάτων»³⁶⁵.

Αντίστοιχες προσπάθειες πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα με τις διατάξεις του Π.Δ.318/1992³⁶⁶, στο οποίο καθορίζονται οι περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται αξιολόγηση, τα κριτήρια της αξιολόγησης, ο τύπος, η διαδικασία και τα όργανα αξιολόγησης, καθώς και τα δικαιώματα και οι εγγυήσεις υπέρ των υπαλλήλων σε σχέση με αυτή.

Στη συνέχεια, με τον Ν.3230/2004³⁶⁷, υπαγορεύτηκε στη δημόσια διοίκηση να δρα με όρους αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας. Εισήχθη έτσι και στην ελληνική δημόσια διοίκηση η έννοια της διοίκησης μέσω στόχων (management by objectives). Η διοίκηση μέσω στόχων αναφέρεται στη διαδικασία καθορισμού επιδιώξεων και επιδόσεων στα ανώτατα

³⁶⁴Βλ. V. Lassen, «In Search of Results: Performance Practice in Norway», Public Management Service, OECD, 1997, σελ. 1-2.

³⁶⁵Βλ. J. D. Breul, «How “The Government Performance and Results Act” Borrows from the Experience of OECD Countries», New Ideas, Better Government - The Fullbright Symposium on Public Sector Reform, Griffith University, Brisbane: Centre for Australian Public Sector Management, 1994.

³⁶⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 161, της 25ης Σεπτεμβρίου 1992, Π.Δ.318 «Αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών –πλην των εκπαιδευτικών λειτουργιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης– και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου», σελ. 2959-2986.

³⁶⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 44, της 11ης Φεβρουαρίου 2004, Ν.3230 «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις», σελ. 783-790.

επίπεδα μιας οργάνωσης και στη συνέχεια στη διάχυση αυτών των επιδιώξεων σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας. Κατά τη διαδικασία αυτή, οι γενικοί στόχοι και οι αντίστοιχες δράσεις μεταφράζονται σε συγκεκριμένα μέτρα επίτευξης από τους εργαζόμενους σε κάθε επίπεδο.

Στους γενικούς δείκτες περιλαμβάνονται η εφαρμογή νέων τεχνολογιών, ο χρόνος ανταπόκρισης στα αιτήματα των πολιτών, το κόστος διαχείρισης και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, καθώς και το ποσοστό ικανοποίησης των παραπόνων που υποβάλλονται.

Οι ειδικοί δείκτες ορίζονται συμπληρωματικά για κάθε υπηρεσιακή μονάδα και πρέπει να αντιστοιχούν στο είδος των παρεχόμενων από αυτές υπηρεσιών. Με αυτόν τον τρόπο, ο νόμος έχει ως στόχο τη βελτίωση της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης με την εφαρμογή ενός πιο αποτελεσματικού συστήματος αξιολόγησης και παρακολούθησης της απόδοσης, που εστιάζει στην παροχή καλύτερων υπηρεσιών προς τους πολίτες και στη βελτίωση της σχέσης εμπιστοσύνης ανάμεσα σε αυτούς και τη δημόσια διοίκηση. Από τις διατάξεις του νόμου αυτού δεσμεύονται οι υπηρεσίες του δημοσίου, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και οι Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, ενώ οι διατάξεις που αφορούν τους δείκτες μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας εφαρμόζονται στις δημόσιες υπηρεσίες και τα Ν.Π.Δ.Δ.

Την ίδια δεκαετία και συγκεκριμένα το 2009, στο Σ.ΕΠ.Ε. έχουμε πιλοτική εφαρμογή του συστήματος διοίκησης μέσω στόχων σε τέσσερις (4) Διευθύνσεις, ενώ το 2010 πραγματοποιήθηκαν εφαρμογή αυτού σε όλες τις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. και σύνδεσή του με τον ετήσιο προγραμματισμό και την εισαγωγή δεικτών απόδοσης. Αυτό σημαίνει ότι το 2010 εφαρμόστηκε καθολικά στο Σ.ΕΠ.Ε. ο προαναφερόμενος Ν.3230/2004. 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 τρίμηνο³⁶⁸.

Η εισαγωγή διοίκησης της απόδοσης στον δημόσιο τομέα έχει δεχτεί επικρίσεις, πρώτον, γιατί απαιτεί μια συνολική πολιτισμική μετατόπιση του δημόσιου τομέα, δεύτερον, επειδή υπάρχουν προβλήματα με τον καθορισμό ποσοτικοποιημένων δεικτών απόδοσης και μέτρησης και, τρίτον, διότι δημιουργεί προβλήματα μέτρησης των ζητημάτων που σχετίζονται με την ποιότητα.

³⁶⁸Βλ. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, «Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. Έτους 2009», <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%A0%CE%95-2009.pdf>, [Πρόσβαση 30.01.2021] και Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, «Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. Έτους 2010», ό.π.

Ο Minogue συγκεκριμένα σημείωσε τα ακόλουθα προβλήματα διαχείρισης της απόδοσης στον δημόσιο τομέα:³⁶⁹

α) την ύπαρξη διαφορετικών μεθόδων μέτρησης, οι οποίες εξαρτώνται από διαφορετικούς δείκτες, για το τι συνιστά «επιτυχημένη» απόδοση,

β) τη μέτρηση της ποιότητας που περιλαμβάνει τη θέσπιση κατάλληλων επιπέδων ικανοποίησης των καταναλωτών, προτύπων εξυπηρέτησης ή συμμόρφωσης με εξωτερικά κριτήρια μέσω συγκριτικής αξιολόγησης και

γ) τη μέτρηση της «προστιθέμενης αξίας» που αναφέρεται στον διαχωρισμό των συνεισφορών των ατόμων, των μονάδων ή του συνόλου της οργάνωσης στα συνολικά αποτελέσματα.

Επειδή όλοι αυτοί οι τομείς είναι περίπλοκοι, «πεινασμένοι» για πληροφορίες και συχνά αμφισβητήσιμοι, ακόμη και από τους εμπλεκόμενους υπαλλήλους, η δημιουργία ενός λειτουργικού συστήματος διοίκησης της απόδοσης αποτελεί ένα δύσκολο εγχείρημα κατά την εφαρμογή του.

9.7. Οι αλλαγές στις πολιτικές διαχείρισης του προσωπικού

Όπως ήδη προαναφέρθηκε, η παραδοσιακή δημόσια διοίκηση μπορεί να περιγραφεί σε μεγάλο βαθμό με βάση τις αρχές της γραφειοκρατίας του Weber. Οι υπάλληλοι των δημόσιων υπηρεσιών έχουν προσληφθεί με αξιοκρατικά κριτήρια σε μόνιμη θέση και εξελίσσονται ιεραρχικά με την πάροδο των χρόνων. Έτσι, οι θέσεις στα ανώτερα αξιώματα καλύπτονται με την προώθηση των επιλέξιμων υπαλλήλων. Η δημόσια διοίκηση θεωρείται ανεξάρτητη από την πολιτική εξουσία και οι δημόσιοι υπάλληλοι ακολουθούν καθιερωμένους κανόνες και οδηγίες. Αυτοί οι κανόνες και οι οδηγίες, μάλιστα, τους προστατεύουν από τυχόν αυθαίρετες αποφάσεις της διοίκησης. Οι θέσεις ταξινομούνται ιεραρχικά, κάθε επίπεδο συνδέεται με συγκεκριμένο μισθό και αμοιβές και η εξέλιξη σχετίζεται με την αρχαιότητα. Περιλαμβάνει μάλιστα και ένα συνταξιοδοτικό σύστημα και άλλες συνταξιοδοτικές παροχές³⁷⁰. Τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, σε ένα ορισμένο ποσοστό, ισχύουν επίσης και για ένα άμεσο μέλος της οικογένειας μετά τον θάνατο του υπαλλήλου.

Η εισαγωγή του «μανατζεριαλισμού», όπως προαναφέρθηκε, άλλαξε το δημοσιοϋπαλληλικό περιβάλλον. Οι δημόσιοι υπάλληλοι οφείλουν να παράγουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα με αυξημένη λογοδοσία έναντι των πολιτών και οι όποιες

³⁶⁹Βλ. M. Minogue, «Should Flawed Models of Public Management be Exported?», Issues and Practices, IDPM, University of Manchester, Manchester, 2000, σελ. 1-31.

³⁷⁰Βλ. O.E. Hughes, «New Public Managemen [...]», ό.π., σελ. 1-12.

αποφάσεις λαμβάνουν θα πρέπει να βελτιώνουν το επίπεδο της αποδοχής της δημόσιας διοίκησης και του δικαίου³⁷¹. Οι προκλήσεις είναι πολύ πιο σοβαρές, διότι οι πολίτες έχουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης και έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση στις πληροφορίες από ό,τι παλαιότερα. Οι πόροι είναι περιορισμένοι και οι ευθύνες έχουν αυξηθεί λόγω της αποκέντρωσης της εξουσίας σε χαμηλότερα επίπεδα. Η προσέγγιση της διαχείρισης έχει αλλάξει από τη συμμόρφωση σε κανόνες και οδηγίες στη διοίκηση βάσει αποτελεσμάτων. Ορισμένες από τις εκροές της σύγχρονης δημόσιας υπηρεσίας είναι η σύσταση ανώτερης εκτελεστικής υπηρεσίας και ο διορισμός στελεχών με συμβάσεις επιδόσεων, η μετάβαση από μια στάνταρ αμοιβή σε ένα σύστημα αμοιβών βάσει επιδόσεων, η μετάβαση από μια υπηρεσία σταδιοδρομίας σε μια συμβατική υπηρεσία, ο ρόλος της κεντρικής ισχυρής υπηρεσίας προσωπικού σε εκείνον του υπεύθυνου για τη χάραξη πολιτικής ή της συμβουλευτικής υπηρεσίας, ο διορισμός με βάση την αξία σε όλα τα επίπεδα εντός και εκτός του οργανισμού και, τέλος, μια κατακερματισμένη δημόσια υπηρεσία³⁷².

Στο πλαίσιο των τροποποιημένων ρόλων και της λειτουργίας των δημόσιων υπαλλήλων στην Αυστραλία, ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, διαπιστώθηκε ότι «έχουμε έναν στρατό συμβούλων και εργολάβων που κάνουν το έργο, με τους δημόσιους υπαλλήλους να επιλέγουν τους εργολάβους, να διαπραγματεύονται τους όρους, να παρακολουθούν αυτό και στο τέλος να το αξιολογούν»³⁷³. Αυτό έδειξε ότι γενικά οι λειτουργίες των δημόσιων υπηρεσιών στην Αυστραλία έχουν μεταφερθεί στο νέο μοντέλο του συστήματος διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, όπως προβλέπεται από το ΝΔΜ.

Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού χρησιμοποιήθηκε για να υποστηρίξει τους μάνατζερ του δημοσίου να επιτύχουν κυβερνητικούς στόχους με σκοπό την ικανοποίηση των απαιτήσεων των ενημερωμένων πολιτών. Στόχος της ήταν να δημιουργήσει ένα ισορροπημένο εργασιακό περιβάλλον, το οποίο ωθεί τους υπαλλήλους στη βέλτιστη απόδοσή τους. Εφαρμόστηκε μια στρατηγική προσέγγιση για τη διοίκηση των ανθρώπινων πόρων, η οποία περιλάμβανε τη μεταφορά των εργαλείων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού από τα κεντρικά υπουργεία σε υπηρεσίες πρώτης γραμμής. Ενσωμάτωσε τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων σε βασικές δραστηριότητες, όπως ο στρατηγικός προγραμματισμός, ο προϋπολογισμός και η

³⁷¹Βλ. Δ. Στράνης, «Η σύλληψη της αποδοκότητας στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιώδη στοιχεία δημοκρατίας», ό.π., σελ.297.

³⁷²Βλ. G. Davis, «A Future of Public Service? Human Resource Management in a Shrinking Sector», Canberra Bulletin of Public Administration, no. 89, 1998, σελ. 22-29.

³⁷³Βλ. J. Cain, «The Public Service as an Investment for the Future», Canberra Bulletin of Public Administration, no. 89, 1998, σελ. 100.

διαχείριση της απόδοσης με στόχο μεγαλύτερη παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα και διατήρηση των πιο ταλαντούχων και αποδοτικών εργαζομένων³⁷⁴.

Για τις προαναφερόμενες αλλαγές, ο Hughes υποστήριξε ότι «τώρα στην Αυστραλία δεν υπάρχει αποτελεσματική προστασία από την αυθαίρετη απόλυση, οι προσλήψεις δεν γίνονται πλέον αποκλειστικά στον εισαγωγικό βαθμό και η ταξινόμηση των θέσεων δεν υπάρχει πλέον γενικά, αφού έχει αντικατασταθεί από “επίπεδα” απασχόλησης ευρείας εμβέλειας. Οι προσφυγές κατά των διαδικασιών προώθησης και παραπόνων έχουν αποδυναμωθεί σημαντικά. Ακόμη και το διακριτικό σύστημα συνταξιοδότησης έχει εξαφανιστεί σε μεγάλο βαθμό και έχει αντικατασταθεί από ρυθμίσεις που μοιάζουν περισσότερο με αυτές του ιδιωτικού τομέα».³⁷⁵

Ο αντίκτυπος των αλλαγών στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων συζητείται στις χώρες μέλη του Ο.Ο.Σ.Α. Τα μακροπρόθεσμα οφέλη της δεν έχουν ακόμα αξιολογηθεί και αναγνωρίζεται πλήρως. Πράγματι, η αποκέντρωση των πολιτικών και των πρακτικών στον τομέα των ανθρώπινων πόρων έχει κλονίσει την «ενότητα» των δημόσιων υπηρεσιών, διότι υπάρχουν περισσότεροι φορείς, με πολλαπλές πολιτικές και πρακτικές που ελέγχουν τον δημόσιο τομέα³⁷⁶. Η αποκέντρωση της διοίκησης των ανθρώπινων πόρων έχει επίσης προκαλέσει αυξανόμενες ανησυχίες σχετικά με τα θέματα λογοδοσίας³⁷⁷. Ανακύπτουν επίσης θέματα από τη συνεχιζόμενη μείωση του αριθμού των δημόσιων υπηρεσιών. Αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι θέσεις εργασίας των δημόσιων υπαλλήλων κινδυνεύουν, και αυτό με τη σειρά του έχει προκαλέσει αρνητικές επιπτώσεις στο ηθικό, στην παραγωγικότητα και την ανταπόκρισή τους στις μεταρρυθμιστικές πρωτοβουλίες³⁷⁸.

Συνεχίζεται η συζήτηση μεταξύ των κρατών μελών του Ο.Ο.Σ.Α. σχετικά με το κατά πόσο η διατήρηση των ενιαίων αξιών σε ολόκληρο τον δημόσιο τομέα ή την κυβέρνηση, ως ενιαίου εργοδότη, όπως συμβαίνει, παραδείγματος χάρι, στη Γερμανία, την Ουγγαρία, την Ιταλία, την Ισπανία, είναι καλύτερη σε σχέση με έναν αποκεντρωμένο και κατακερματισμένο δημόσιο τομέα σαν αυτούς που εφαρμόζονται σε Νέα Ζηλανδία, Αυστραλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Σουηδία, Η.Π.Α.³⁷⁹. Το χαμηλό ποσοστό προσοντούχων εργαζομένων, εξαιτίας της έλλειψης ανταγωνιστικότητας κατά την πρόσληψη, η διατήρηση των ικανών εργαζομένων σε

³⁷⁴Βλ. *OECD*, «Issues and Developments in Public Management: Survey 1996-1997, Executive Summary», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1997a, σελ. 15-73.

³⁷⁵Βλ. *O.E. Hughes*, «New Public Management[...]», ό.π., σελ. 1-12.

³⁷⁶Βλ. *OECD*, «Issues and Developments [...]», ό.π., 1997a, σελ. 15-73.

³⁷⁷Βλ. *OECD*, «Issues and Developments [...]», ό.π., 1997a, σελ. 15-73.

³⁷⁸Βλ. *S.H. Appelbaum, D. Henson & K. Knee*, «Downsizing Failures: an Examination of Convergence/ Reorientation and Antecedents - Processes – Outcomes», *Management Decision*, vol. 37, no. 6, 1999, σελ. 473-490.

³⁷⁹Βλ. *OECD*, «Issues and Developments [...]», ό.π., 1997a, σελ. 15-73.

σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα, το πρόβλημα της διατήρησης των ταλαντούχων υπαλλήλων, λόγω χαμηλότερων μισθών, η έλλειψη κύρους και τα τετριμμένα καθήκοντα απασχόλησης συγκαταλέγονται στα κοινά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι χώρες μέλη του Ο.Ο.Σ.Α.³⁸⁰.

Στη χώρα μας, η εφαρμογή των αρχών διοίκησης ανθρώπινων πόρων στις υπηρεσίες του δημοσίου, και συγκεκριμένα η εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου κύκλου ποιότητας, αποτελούμενου από τον προγραμματισμό, την εκτέλεση, τον έλεγχο και την ανάδραση από τη δεκαετία του 1980 έως σήμερα είναι πολύ χαμηλή. Χαμηλή προς μέτρια είναι επίσης η ικανοποίηση των υπαλλήλων, αλλά και η αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού. Αυτό μόνο αρνητικές συνέπειες μπορεί να επιφέρει σε έναν οργανισμό από τη στιγμή που ο τομέας της διοίκησης ανθρώπινων πόρων θεωρείται ένας πολύ σημαντικός τομέας, καθώς εφαρμόζεται στη διοίκηση του πιο βασικού κεφαλαίου ενός οργανισμού, δηλαδή του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Το 2011, με τον Ν.4024 έγινε μια προσπάθεια εφαρμογής ενιαίου μισθολογίου στους δημόσιους υπαλλήλους³⁸¹. Από αυτή τη ρύθμιση δεν εξαιρέθηκαν οι υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. Στη συνέχεια με τον Ν.4354/2015 ρυθμίστηκαν ξανά μισθολογικά θέματα των δημόσιων υπαλλήλων στο πλαίσιο ενός ενιαίου μισθολογίου³⁸². Εν συνεχεία, με την ψήφιση του Ν.4369/2016 καθορίστηκε σύστημα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής Προϊσταμένων και ρυθμίστηκαν θέματα βαθμολογικής κατάταξης και διάρθρωσης των θέσεων³⁸³.

Η σύσταση Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης και ο καθορισμός των όρων, των προϋποθέσεων και της διαδικασίας εγγραφής σε αυτό, καθώς και η σύσταση Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας αποτελούν σημαντικά βήματα για τη βελτίωση της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης. Η εισαγωγή του εθελούσιου χαρακτήρα στις μετακινήσεις του προσωπικού του δημόσιου τομέα, όπως προβλέπεται από τον Νόμο 4440/2016, συμβάλλει στην αποτελεσματική διαχείριση του προσωπικού και στη βελτίωση

³⁸⁰Βλ. OECD, «Recent Developments and Future Challenges in Human Resource Management in OECD Member Countries, Background paper by the Secretariat», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 2000, σελ. 1-7.

³⁸¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 226, της 27ης Οκτωβρίου 2011, Ν.4024 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», σελ. 6683-6718.

³⁸²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 176, της 16ης Δεκεμβρίου 2015, Ν.4354 «Διαχείριση των μη Εξυπηρετούμενων Δανείων, Μισθολογικές Ρυθμίσεις και Άλλες Επείγουσες Διατάξεις Εφαρμογής της Συμφωνίας Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων», σελ. 9483-9546.

³⁸³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 33, της 27ης Φεβρουαρίου 2016, Ν.4369 «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Δημόσιας Διοίκησης, Βαθμολογική Διάρθρωση Θέσεων, Συστήματα Αξιολόγησης, Προαγωγών και Επιλογής Προϊσταμένων (Διαφάνεια-Αξιοκρατία και Αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και Άλλες Διατάξεις», σελ. 973-1012.

της λειτουργίας των υπηρεσιών³⁸⁴. Επιπλέον, η εφαρμογή του προγράμματος που προβλέπει συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα και τη διαδικασία αξιολόγησης συμβάλλει στη διαφάνεια, που αποτελεί απαραίτητο στοιχείο της σύγχρονης δημοκρατίας³⁸⁵, και στην αποτελεσματική διαχείριση των προσλήψεων και των μετακινήσεων του προσωπικού. Η απαίτηση για έκδοση νέων οργανογραμμάτων και κατάρτιση περιγραμμάτων θέσεων εργασίας προάγει τη διαφάνεια και την αντικειμενικότητα στην αξιολόγηση και στην επιλογή προσωπικού. Όλα αυτά τα μέτρα ενισχύουν την αποδοτικότητα και την εμπιστοσύνη του πολίτη προς τη δημόσια διοίκηση, προάγοντας τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και την αποτελεσματική διαχείριση των δημόσιων πόρων.

Στο Σ.ΕΠ.Ε. από τον Νοέμβριο του 2019 έως τον Μάιο του 2020, έχουν τοποθετηθεί πενήντα δύο (52) νέοι υπάλληλοι με την ολοκλήρωση του Α' κύκλου κινητικότητας³⁸⁶.

9.8. Αυξάνοντας την έμφαση στην ποιότητα των υπηρεσιών και στην «ανταπόκριση των πελατών»

Η βελτίωση της εξυπηρέτησης των πελατών υπήρξε ένα από τα σημαντικότερα θέματα της ατζέντας των μεταρρυθμίσεων σε πολλές χώρες του Ο.Ο.Σ.Α.³⁸⁷. Τη δεκαετία του 1990, γίνεται ιδιαίτερα αντιληπτό ότι οι πολίτες αναμένουν ευέλικτες και υπεύθυνες υπηρεσίες κατά την εξυπηρέτησή τους και ότι «οι πελάτες είναι οι πιο σημαντικοί άνθρωποι για έναν οργανισμό. Αυτοί που εξυπηρετούν άμεσα τους πελάτες είναι οι επόμενοι πιο σημαντικοί και η διοίκηση του οργανισμού είναι εκεί για να εξυπηρετήσει εκείνους που εξυπηρετούν τους πελάτες».³⁸⁸

Σε έκθεση του Ο.Α.Σ.Α. το 1996³⁸⁹ επισημάνθηκε ότι τα βασικά στοιχεία ενός υπεύθυνου συστήματος παροχής υπηρεσιών θα πρέπει να είναι τα ακόλουθα:

α) Πρόβλεψη για τη συμμετοχή των πελατών/καταναλωτών κατά τη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με τον τύπο και την ποιότητα των υπηρεσιών που τους παρέχονται.

³⁸⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 224, της 12ης Δεκεμβρίου 2016, Ν.4440 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις», σελ. 9667-9683.

³⁸⁵Βλ. Δ. Στράνης, «Η σύλληψη της αποδοτικότητας στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιαστική στοιχεία δημοκρατίας», ό.π., σελ. 298.

³⁸⁶Βλ. *News Room*, «Ενισχύεται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας», Η Καθημερινή, 11.11.2020, <https://www.kathimerini.gr/economy/561153076/enischyetai-to-soma-epitheoriton-ergasias> [πρόσβαση 31.01.2021]

³⁸⁷Βλ. *OECD*, «Governance in [...]», ό.π.

³⁸⁸Βλ. *D. Osborne & T. Gaebler*, «Reinventing Government [...]», ό.π., σελ. 172.

³⁸⁹Βλ. *OECD*, «Responsive Government[...], ό.π.

β) Πληροφορίες σχετικά με τον τύπο και την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται στους πολίτες.

γ) Πρόβλεψη για καταγγελίες πελατών και μηχανισμό αποζημίωσης, όταν η υπηρεσία δεν παρέχεται ή δεν είναι η αναμενόμενη.

δ) Καθιέρωση προτύπων ποιότητας υπηρεσιών.

ε) Δεκτικότητα.

στ) Λογοδοσία από τους παρόχους υπηρεσιών.

ζ) Ύπαρξη μηχανισμών για την αναφορά της απόδοσης σε σχέση με τους στόχους.

Για να διασφαλιστεί η ποιοτική εξυπηρέτηση των πελατών στην Ιρλανδία, δόθηκε προσοχή στην έγκαιρη ανταπόκριση, στην προσβασιμότητα, στη διαθεσιμότητα, στην ακρίβεια, στην ασφάλεια, στην απλότητα και στην φιλικότητα μιας υπηρεσίας³⁹⁰.

Αντίστοιχα στη Γερμανία, την πρώτη δεκαετία του 2000, εφαρμόστηκε ένα σύστημα αξιολόγησης της ηγεσίας που ξεκινούσε μέσω ενός επίσημου διαλόγου από τη βάση προς τα πάνω. Κρατική επιδίωξη ήταν η διαφάνεια και παράλληλα ο δημόσιος υπάλληλος και γενικά ο εργαζόμενος να έχει κίνητρα να αποδίδει. Ως κρατικός στόχος ορίστηκε ο δημόσιος υπάλληλος να έχει κίνητρο για την επίτευξη του εκσυγχρονισμού. Έτσι, οι στόχοι του εκσυγχρονισμού προσεγγίζονταν από το εσωτερικό και από το εξωτερικό περιβάλλον. *«Στο παρελθόν οι άνθρωποι έρχονταν στην κρατική υπηρεσία και ζητούσαν, επί παραδείγματι, να τους χορηγηθεί άδεια να χτίσουν το σπίτι τους ή να τους χορηγηθεί δίπλωμα οδήγησης αυτοκινήτου. Σήμερα, οι άνθρωποι έρχονται ζητώντας υπηρεσίες, ρωτώντας πόσες μέρες θα χρειαστούν για να τους χορηγηθεί δίπλωμα οδήγησης αυτοκινήτου ή πόσες εβδομάδες ή ίσως ημέρες θα χρειαστούν για την άδεια οικοδόμησης της κατοικίας τους. Έχουμε θεσπίσει νόμους για αυτά. Για παράδειγμα, για συνηθισμένη κατοικία μιας οικογένειας, αν η άδεια δεν δοθεί εντός έξι εβδομάδων, ο πολίτης μπορεί να αρχίσει την κατασκευή, οπότε θεωρείται ότι η υπηρεσία εμμέσως έχει συμφωνήσει. Τέτοια μέτρα πιέζουν τη δημόσια διοίκηση να ενεργήσει με τον καθορισμό χρονικών περιορισμών. Οι προσδοκίες των πολιτών έχουν αυξηθεί και το ερώτημα που τίθεται είναι: Ανταποκρίνεται ο κρατικός μηχανισμός στις προσδοκίες των πολιτών;»*³⁹¹. Με αυτόν τον τρόπο το κράτος παρέχει περισσότερο χώρο στους πολίτες.

³⁹⁰Βλ. P.C. Humphreys, «Improving Public Service Delivery», Discussion Paper 7, Public Management Research, Department of Finance, Dublin, 1998, σελ. 27-35.

³⁹¹Βλ. H. Kunsmann, «Ο Εκσυγχρονισμός της Ομοσπονδιακής Διοίκησης: Η Αλλαγή των Ρόλων και Στόχων της Ομοσπονδιακής Ακαδημίας», στο «Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση: Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου», εκδ. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, εκτ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 2008, σελ. 60-61.

Ο Blair, πρωθυπουργός του Ηνωμένου Βασιλείου από το 1997 έως το 2007, σε μια έκθεση περί εκσυγχρονισμού της κυβέρνησης³⁹² τόνισε την ανάγκη για τον καθορισμό υπηρεσιών πιο κοντά στους πολίτες, αντί να οργανώσει τις υπηρεσίες για την ευκολία του παρόχου. Η κυβέρνηση στο Ηνωμένο Βασίλειο επιθυμεί μια δημόσια υπηρεσία που να «ακούει τις ανησυχίες των πολιτών», να «αντικατοπτρίζει την πραγματική ζωή των πολιτών»³⁹³ και να «καθιστά εύκολο να διαμαρτυρηθεί και να πάρει μια απόφαση όταν τα πράγματα πάνε στραβά»³⁹⁴.

Για τον σκοπό αυτόν, η καινοτομία περιλάμβανε:

- α) τον χάρτη των πολιτών,
- β) τα πρότυπα υπηρεσιών, που καθορίζουν τα πρότυπα χειρισμού της αλληλογραφίας, των τηλεφωνικών κλήσεων, των ραντεβού, των πληροφοριών, των καταγγελιών,
- γ) τα καταστήματα μιας στάσης (one-stop shops) και την 24ωρη δημόσια υπηρεσία, όπου απαιτείται,
- δ) την υπηρεσία άμεσης απασχόλησης, που παρέχει βοήθεια στους αιτούντες εργασία με την παροχή πληροφοριών σχετικά με τις κενές θέσεις εργασίας και την οργάνωση συνεντεύξεων και
- ε) το βήμα των πολιτών, για να λαμβάνει τα σχόλια και τις απόψεις των πολιτών αναφορικά με τις παρεχόμενες υπηρεσίες και τη χρήση δεικτών συγκριτικής αξιολόγησης στον δημόσιο τομέα, για τη βελτίωση των υπηρεσιών ποιότητας στη Μ. Βρετανία³⁹⁵.

Παρόμοια παραδείγματα πρωτοβουλιών εξυπηρέτησης πελατών εφαρμόστηκαν και στη χώρα μας. Η ίδρυση των Κ.Ε.Π. είναι μια αξιοσημείωτη πρωτοβουλία εξυπηρέτησης πελατών στην Ελλάδα. Πρόκειται για κρατικά καταστήματα που συστάθηκαν με το άρθρο 31 του Ν.3013/2002 από το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.³⁹⁶ Αρχικά δημιουργήθηκαν στις Περιφέρειες και τις τότε Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, με σκοπό τη μείωση της γραφειοκρατίας και την ταχύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών σε ό,τι αφορά τις συναλλαγές τους με το δημόσιο. Ο ρόλος των Κ.Ε.Π. είναι να αποτελέσουν τα σημεία επαφής των δημόσιων υπηρεσιών με τους πολίτες και να παράσχουν υπηρεσίες μιας στάσης. Σε αυτά

³⁹²Βλ. *T. Blair*, «Modernizing Government», Presented to Parliament by the Prime Minister and the Minister for the Cabinet Office, by Command of Her Majesty, 1999, CM 4310.

³⁹³Βλ. *T. Blair*, «Modernizing [...]», ό.π.

³⁹⁴Βλ. *J. Cowper & M. Samuels*, «Performance Benchmarking in the Public Sector - The United Kingdom Experience», στο «Benchmarking, Evaluation and Strategic Management in the Public Sector», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1997, σελ. 11-32.

³⁹⁵Βλ. *T. Blair*, «Modernizing [...]», ό.π.

³⁹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 102, της 1ης Μαΐου 2002, Ν. 3013 «Αναβάθμιση της πολιτικής προστασίας και λοιπές διατάξεις», άρθρο 31 «Σύσταση Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών», σελ. 1542-1543.

ο πολίτης μπορεί να κάνει όλες τις συναλλαγές του με το δημόσιο, από τις πιο απλές, όπως η έκδοση ενός πιστοποιητικού γέννησης, μέχρι τις πιο πολύπλοκες, όπως η έκδοση μιας πολεοδομικής άδειας. Ο πολίτης δεν χρειάζεται να επισκεφθεί διαφορετικές υπηρεσίες του δημοσίου για να εξασφαλίσει τα έγγραφα που αφορούν μια υπόθεσή του. Με την υποβολή μιας αίτησης στο Κ.Ε.Π. και ανάλογα με τη φύση της συναλλαγής, τα ζητηθέντα έγγραφα παρέχονται σε χρόνο που μπορεί να διαρκέσει κυριολεκτικά ένα λεπτό, όπως, για παράδειγμα, η φορολογική ενημερότητα ή το εκκαθαριστικό σημείωμα³⁹⁷. Βασική ιδέα είναι ότι πρέπει να διακινούνται τα έγγραφα και όχι οι πολίτες.

Το Σ.ΕΠ.Ε. σε μια προσπάθεια παροχής ποιοτικών υπηρεσιών προς τον πολίτη έθεσε σε εφαρμογή το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» με το οποίο κατέγραψε ηλεκτρονικά τις ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, και προχώρησε σε στοχευμένους ελέγχους με ειδικά σχέδια δράσης τόσο για την καταπολέμηση της εργοδοτικής αυθαιρεσίας όσο και για την καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας. Με την εφαρμογή αυτού μειώθηκε σημαντικά η προσέλευση των πολιτών στα κατά τόπους τμήματα και ταυτόχρονα μειώθηκε και η ταλαιπωρία τους.

Η συγκριτική αξιολόγηση (benchmarking) είναι μια άλλη τεχνική που χρησιμοποιείται για τη βελτίωση της απόδοσης και την ενίσχυση της ποιότητας των υπηρεσιών. Αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο της συνολικής διαχείρισης της ποιότητας που αναπτύχθηκε πρώτα από τη Xerox Corporation το 1979³⁹⁸, η οποία υιοθέτησε μια πρώιμη διαδικασία συγκριτικής αξιολόγησης προκειμένου να εξετάσει αρχικά το ανά μονάδα κόστος παραγωγής και, κατόπιν των πρώτων εντυπωσιακών αποτελεσμάτων, ένα ευρύ φάσμα διαδικασιών και λειτουργιών της³⁹⁹.

Η συγκριτική αξιολόγηση είναι ένα εργαλείο αποτελεσματικότητας που χρησιμοποιείται για τη μέτρηση της απόδοσης μιας οργάνωσης έναντι στις βέλτιστες πρακτικές ενός άλλου οργανισμού. Κυρίως οι οργανώσεις επιλέγουν έναν ιδιωτικό οργανισμό υψηλής απόδοσης και εκτιμούν αντικειμενικά τις επιδόσεις τους. Οι οργανισμοί προσπαθούν να βρουν περιοχές για βελτίωση.

Τρεις τύποι συγκριτικής αξιολόγησης εφαρμόζονται συνήθως στην πράξη:

³⁹⁷Βλ. Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, «Οδηγός των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών», 2007.

³⁹⁸Βλ. Α. Kouzmin, E. Loffler, H. Klages & N. Korak-Kakabadse, «Benchmarking and Performance Measurement in Public Sectors: Towards Learning for Agency Effectiveness», The International Journal of Public Sector Management, vol. 12, no. 2, 1999, σελ. 121-144.

³⁹⁹Βλ. Ι. Ρωσσίδης, Μ. Ασπρίδης & Α. Μπαμπαλιούτας, «Η Τεχνική του Benchmarking στον Δημόσιο Τομέα: Εφαρμογή και Προοπτικές», 2017, https://www.researchgate.net/publication/319623177_E_technike_tou_Benchmarking_ston_demosio_tomea_Ep_harmoge_kai_prooptikes, [πρόσβαση 11.05.2020].

α) Η τυπική συγκριτική αξιολόγηση (standards benchmarking), που χρησιμοποιείται για τη μέτρηση της απόδοσης σε σχέση με τα καθιερωμένα πρότυπα ενός άλλου οργανισμού.

β) Η συγκριτική αξιολόγηση διαδικασιών (process benchmarking), που χρησιμοποιείται για την εκμάθηση των εφαρμοζόμενων διαδικασιών για την παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών.

γ) Η συγκριτική αξιολόγηση αποτελεσμάτων (results benchmarking), η οποία χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων ενός άλλου οργανισμού που είναι παρόμοιος όσον αφορά τη φύση της υπηρεσίας.

Η διαδικασία της συγκριτικής αξιολόγησης των διαδικασιών και της συγκριτικής αξιολόγησης των αποτελεσμάτων θα πρέπει να θεωρηθούν ενιαίες, καθώς η μία εντοπίζει τις διαφορές στα αποτελέσματα και η άλλη εξηγεί γιατί υπάρχουν αυτές οι διαφορές⁴⁰⁰.

Παρόλο που υπάρχουν ορισμένα παραδείγματα συγκριτικής αξιολόγησης στον δημόσιο τομέα, όπως οι πιστοποιήσεις DIN ISO 9000-9004, οι αναφορές των πολιτών, τα βραβεία ποιότητας, ο μη κερδοσκοπικός οργανισμός European Foundation for Quality Management (EFQM)⁴⁰¹ και το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (Κ.Π.Α.)⁴⁰², η εισαγωγή τους στον δημόσιο τομέα αρχικά αντιμετωπίστηκε με σκεπτικισμό. Ορισμένοι εξέφρασαν αμφιβολίες σχετικά με «τη χρησιμότητα και την καταλληλότητα της μεταφοράς υποθετικών αρμοδιοτήτων του ιδιωτικού τομέα στον δημόσιο τομέα, ενώ η αντίσταση στις οργανωτικές αλλαγές ως αναγκαίες συνέπειες των ασκήσεων συγκριτικής αξιολόγησης στον δημόσιο τομέα εμποδίζουν την ευρεία αποδοχή και χρήση της συγκριτικής αξιολόγησης στον δημόσιο τομέα».⁴⁰³ Στη συνέχεια διαπιστώθηκε ότι η εφαρμογή τους οδήγησε σε συνολική βελτίωση

⁴⁰⁰Βλ. S. Trosa, «Chairman's Summary», στο «Benchmarking, Evaluation and Strategic Management in the Public Sector», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1997a, σελ. 5-10.

⁴⁰¹Το EFQM δημιουργήθηκε το 1988 από τους προέδρους δεκατεσσάρων (14) ευρωπαϊκών εταιρειών, την εποχή που στην Ιαπωνία και τις Η.Π.Α. οι προσπάθειες για την ποιότητα εξελίσσονταν ταχύτατα. Το 1991 καθιερώθηκε το Πρότυπο Αριστείας του EFQM και την επόμενη χρονιά το Ευρωπαϊκό Βραβείο Ποιότητας (European Quality Award), www.efqm.org, [πρόσβαση 01/05/2020].

⁴⁰²Το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (Common Assessment Framework–CAF), αναπτύχθηκε από κοινού, υπό την αιγίδα της Ομάδας Καινοτόμων Δημόσιων Υπηρεσιών (Innovative Public Services Group–IPSG), μιας άτυπης ομάδας εργασίας αποτελούμενης από εθνικούς εμπειρογνώμονες, συσταθείσας από τους Γενικούς Διευθυντές με σκοπό την προαγωγή της ανταλλαγής εμπειριών και της συνεργασίας αναφορικά με καινοτόμους τρόπους εκσυγχρονισμού της διακυβέρνησης και της παροχής δημόσιων υπηρεσιών στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. Το βασικό σχέδιο του Κ.Π.Α. αναπτύχθηκε κατά τα έτη 1998-1999, στη βάση ανάλυσης που διεξήχθη από κοινού από το EFQM, το Γερμανικό Πανεπιστήμιο Διοικητικών Επιστημών Speyer (το οποίο διοργανώνει το Διεθνές Βραβείο Ποιότητας Speyer για τον δημόσιο τομέα στις γερμανόφωνες ευρωπαϊκές χώρες) και το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (European Institute of Public Administration–EIPA). Οι πρώτες πιλοτικές εφαρμογές πραγματοποιήθηκαν σε έναν αριθμό οργανισμών του δημόσιου τομέα και η «τελική» έκδοση του Κ.Π.Α. παρουσιάστηκε κατά τη διάρκεια του Πρώτου Συνεδρίου Ποιότητας για τη Δημόσια Διοίκηση στην Ε.Ε. (First Quality Conference for Public Administration in the EU) στη Λισσαβόνα, τον Μάιο του 2000. https://el.wikipedia.org/wiki/Κοινό_Πλαίσιο_Αξιολόγησης, [πρόσβαση 12.05.2020].

⁴⁰³Βλ. A. Kouzmin, E. Loffler, H. Klages & N. Korak-Kakabadse, «Benchmarking[...]», ό.π., σελ. 121-144.

της απόδοσης της δημόσιας διοίκησης, καθώς ενσωματώνει βέλτιστες πρακτικές και αποτελεσματικές διαδικασίες από άλλες παρόμοιες οργανώσεις, επιτυγχάνοντας μια πιο αποτελεσματική, αποδοτική και ανταγωνιστική δημόσια διοίκηση.

Τα παραπάνω στοιχεία του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ χρησιμοποιούνται από τη δεκαετία του 1990. Η επίδραση αυτών των στοιχείων σε μια μεταρρυθμιστική διαδικασία διαφέρει από χώρα σε χώρα. Έτσι, κάποιες χώρες προχωρούν με ταχύτητα στη διαδικασία επανασχεδιασμού του δημόσιου τομέα, ενώ άλλες με πιο προσεκτικά βήματα. Κάθε χώρα έχει τη δική της ιστορία, τις δικές της πρακτικές και τα χρονικά πλαίσια, επομένως, δεν έχει βρεθεί ένα μοντέλο Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ «βέλτιστης πρακτικής» που θα εφαρμόζεται σε όλες τις χώρες ακριβώς το ίδιο.

10. Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση

Μέσα από την ανάλυση των στοιχείων του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ περιγράφηκαν οι πιο γνωστές εφαρμογές αυτού, όπως η κατάρτιση προϋπολογισμών βάσει δεικτών απόδοσης, η διοίκηση της απόδοσης, η διοίκηση ολικής ποιότητας, η διοίκηση μέσω στόχων και η συγκριτική αξιολόγηση. Σε αυτό το σημείο κρίνεται σκόπιμο να παρουσιαστεί άλλη μια σημαντική εφαρμογή του, η ηλεκτρονική διακυβέρνηση, η οποία προέρχεται από τις αλλαγές που αυτό επέβαλε στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας των δημόσιων φορέων για παροχή βελτιωμένων υπηρεσιών⁴⁰⁴.

Ο όρος ηλεκτρονική διακυβέρνηση⁴⁰⁵ περιλαμβάνει ετερογενή στοιχεία, είναι πολυδιάστατος και δεν υπάρχει κάποιος κοινός ορισμός που να χρησιμοποιείται σε ολόκληρη τη βιβλιογραφία. Γενικά ως ηλεκτρονική διακυβέρνηση μπορεί να ορισθεί το σύνολο των ψηφιακών πληροφοριών και των διαδικτυακών υπηρεσιών προς τους πολίτες.

Σύμφωνα με τον επίσημο ορισμό της Ε.Ε. με τον όρο ηλεκτρονική διακυβέρνηση⁴⁰⁶ (e-Government) εννοείται «η χρήση των τεχνολογιών της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών στη δημόσια διοίκηση σε συνδυασμό με οργανωτικές αλλαγές και νέες δεξιότητες του προσωπικού, με σκοπό τη βελτίωση της εξυπηρέτησης του κοινού, την ενδυνάμωση της δημοκρατίας και την υποστήριξη των δημόσιων πολιτικών». Ο όρος αυτός

⁴⁰⁴Βλ. B. Schmid, K. Stanoevska-Slabeva & V. Tschammer (επιμ.) «Towards the E-Society: E-Commerce, E-Business, and E-Government», the First IFIP Conference on E-Commerce, E-Business, E-Government, Zürich, 2001, σελ. 778.

⁴⁰⁵Βλ. J. Caldw, «The Quest for Electronic Government: A Defining Vision». Institute for Electronic Government, IBM Corporation, Washington DC, 1999.

⁴⁰⁶Βλ. Επιτροπή που αφορά την Κοινωνία της Πληροφορίας, ««Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση»: Η Επιγραμμική Δημόσια Διοίκηση», Ανακοίνωση της 26ης Σεπτεμβρίου 2003, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l24226b&from=EL> [πρόσβαση 02.02.2021]

δημιουργήθηκε από τις γενικότερες πρακτικές, σύμφωνα με τις οποίες τοποθετείται το επίθετο «ηλεκτρονικό» (e-) με σκοπό να δώσει έμφαση στον ηλεκτρονικό τρόπο παραγωγής και διανομής των υπηρεσιών καθώς και στη βελτίωση της εσωτερικής και εξωτερικής απόδοσης του δημόσιου τομέα.

Πρόκειται ουσιαστικά για μια μορφή διαδικτυακής οργάνωσης που ενσωματώνει τις αλληλεπιδράσεις και τις σχέσεις μεταξύ κυβέρνησης και πολιτών, εταιρειών, πελατών και δημόσιων φορέων, μέσω της εφαρμογής σύγχρονων πληροφοριών και τεχνολογιών επικοινωνίας, με στόχο την υποστήριξη διαβούλευσης που καθιστά πιο ενεργό τον πολίτη στον έλεγχο και την καθιέρωση δημόσιων πολιτικών.

Σε αντιστοιχία με το ηλεκτρονικό εμπόριο, η ηλεκτρονική διακυβέρνηση μπορεί να θεωρηθεί ως το άθροισμα των νέων δυνατοτήτων των δημόσιων φορέων να επικοινωνούν με άλλους ηλεκτρονικά. Διάφορες μορφές λήψης αποφάσεων, επιχειρηματικές συναλλαγές ή απλώς επικοινωνία μπορούν να πραγματοποιηθούν μέσω ηλεκτρονικών δικτύων, αλλάζοντας δραματικά τον τρόπο λειτουργίας της κυβέρνησης.

Οι βασικοί πυλώνες της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης είναι:

- α) η ηλεκτρονική δημοκρατία και συμμετοχή (eDP),
- β) τα ηλεκτρονικά δίκτυα παραγωγής (ePN) και
- γ) οι ηλεκτρονικές δημόσιες υπηρεσίες (ePS)⁴⁰⁷.

Ο όρος «ηλεκτρονική δημοκρατία και συμμετοχή» (eDP) αναφέρεται στη χρήση ηλεκτρονικών μέσων και τεχνολογιών για τη δημιουργία πολιτικών απόψεων και στη λήψη αποφάσεων σε θέματα που αφορούν τη δημόσια διοίκηση και την κοινωνία γενικότερα. Αυτό σημαίνει ότι οι πολίτες μπορούν να συμμετέχουν στη διαμόρφωση πολιτικών και στη λήψη αποφάσεων μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, διαβουλεύσεων, ψηφοφοριών και άλλων ηλεκτρονικών μέσων. Η εφαρμογή της που είναι πλέον εφικτή μέσω των διαδικτυακών υπηρεσιών θεωρείται ότι θα οδηγήσει στην e-Δημοκρατία⁴⁰⁸.

Τα ηλεκτρονικά δίκτυα παραγωγής (ePN) είναι μορφές συνεργασίας μεταξύ πολιτών και ιδιωτικών ιδρυμάτων ή πολιτών και δημόσιων ιδρυμάτων διά μέσω ηλεκτρονικών μέσων. Υπάρχουν μεγάλες δυνατότητες στο στήσιμο και τη συντήρηση τέτοιων δικτύων εικονικής παραγωγής για την εκπλήρωση των δημόσιων υποχρεώσεων. Το ενδιαφέρον σε αυτά βρίσκεται στα λειτουργικά τους χαρακτηριστικά, τα οποία είναι:

⁴⁰⁷Βλ. B. Schmid, K. Stanoevska-Slabeva & V. Tschammer (επιμ.) «Towards the E-Society [...]», ό.π., σελ. 779-781.

⁴⁰⁸Βλ. K. Schedler, M.-C. Scharf, «Exploring the Interrelations Between Electronic Government and the new Public Management: A Managerial Framework for Electronic Government» στο B. Schmid, K. Stanoevska-Slabeva & V. Tschammer (επιμ.) «Towards the E-Society [...]», ό.π., σελ. 775-788.

α) Ανάλυση της διαδικασίας σε στάδια.

β) Καθορισμός με στοιχεία διεργασίας που ενδέχεται να έχουν εξωτερική ανάθεση και στοιχεία που θα παραμείνουν εντός της υπηρεσίας. Οικονομικό κριτήριο αποτελεί η αποτελεσματικότητα μέσω οικονομιών κλίμακας ή/και ειδικής τεχνογνωσίας και δημοκρατικό κριτήριο αποτελεί η εγγύηση πολιτικής ευθύνης.

γ) Σύνδεση διαδικασιών με τρίτους με σκοπό το κέρδος, όπως, για παράδειγμα, η πληρωμή ανά συναλλαγή.

δ) Έλεγχος ποιότητας από τον αρμόδιο φορέα.

ε) Επιπροσθέτως, στην περίπτωση πιο περίπλοκων δομών δικτύου, δηλαδή στην περίπτωση πολλών συμμετεχόντων που δεν είναι όλοι άμεσα συνδεδεμένοι, ο φορέας θα μπορούσε να αναλάβει εποπτική λειτουργία.

Οι ηλεκτρονικές δημόσιες υπηρεσίες (ePS) αντιπροσωπεύουν την παροχή δημόσιων υπηρεσιών στους ωφελούμενους παραλήπτες, όπως σε ιδιώτες ή σε εταιρείες μέσω τοπικών, περιφερειακών ή εθνικών πυλών. Στον τομέα των δημόσιων υπηρεσιών δεν υπάρχει σχεδόν κανένα όριο στη φαντασία για το πώς οι σημερινές διαδικασίες θα μπορούσαν να απλοποιηθούν μέσω των λύσεων που παρέχει η ηλεκτρονική διακυβέρνηση. Δεδομένο όμως είναι ότι η ηλεκτρονική διακυβέρνηση συμβάλλει στην αντιμετώπιση ζητημάτων διαφθοράς και κακοδιαχείρισης, στην αύξηση της διαφάνειας και της εμπιστοσύνης⁴⁰⁹ στις δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και στην προώθηση της ενεργής συμμετοχής των πολιτών.

Αναφορικά με την εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στον Καναδά, το βήμα για την ανανέωση στον χώρο εργασίας έχει γίνει με την υιοθέτηση κάποιων δικτυωμένων εργαλείων, που συνεργάζονται μεταξύ τους. Παράδειγμα αποτελεί η GCPedia, μια πλατφόρμα wiki για τους ομοσπονδιακούς δημόσιους υπαλλήλους⁴¹⁰. Άλλα εργαλεία περιλαμβάνουν το GC Connex⁴¹¹, ένα εργαλείο κοινωνικής δικτύωσης, και το GC Forums⁴¹², ένα σύστημα πίνακα συζητήσεων.

⁴⁰⁹ Βλ. Α. Μακρυδημήτρη «Πρόλογο» στο Δ. Αργυριάδης «Για μια Δημόσια Διοίκηση που Αποδίδει και Επικοινωνεί με τους Πολίτες», εκδ. Αντ. Ν. Σάκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1998, σελ. 27.

⁴¹⁰ Βλ. Government of Canada, «GCTools/GCpedia», <https://wiki.gccollab.ca/GCTools/GCpedia>, [πρόσβαση 02.02.2021].

⁴¹¹ Βλ. Government of Canada, «GCTools/GCconnex», <https://wiki.gccollab.ca/GCTools/GCconnex>, [πρόσβαση 02.02.2021].

⁴¹² Βλ. Treasury Board of Canada Secretariat, «Internal Collaboration in the Government of Canada: How the GC 2.0 Tools can enhance organizational excellence», <https://www.cpsen.ca/wp-content/uploads/2013/12/1D2014EN.pdf>, [πρόσβαση 02.02.2021].

Στις Η.Π.Α., επί προεδρίας Bush υπογράφηκε ο νόμος για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση του 2002⁴¹³ με σκοπό να βελτιώσει τη διαχείριση και την προώθηση ηλεκτρονικών κυβερνητικών υπηρεσιών και διαδικασιών, με τη δημιουργία ενός ομοσπονδιακού αρχηγείου πληροφοριών στο γραφείο Διαχείρισης και Προϋπολογισμού και με τη θέσπιση ενός πλαισίου μέτρων που απαιτούν τη χρήση τεχνολογίας πληροφοριών που βασίζεται στο διαδίκτυο για τη βελτίωση της πρόσβασης των πολιτών σε κυβερνητικές πληροφορίες και υπηρεσίες και για άλλους σκοπούς. Έτσι, επιτρέπεται σε δημόσιες ιστοσελίδες, όπως το recovery.gov⁴¹⁴ και το data.gov⁴¹⁵, να παρέχουν περισσότερες πληροφορίες στον αμερικανικό πληθυσμό. Η διοίκηση πιστεύει ότι αυτό θα οδηγήσει σε μεγαλύτερη συμμετοχή των πολιτών και θα ενισχύσει τη συνεργασία.

Στη Μ. Βρετανία από το 1999 η κυβέρνηση του Blair έθεσε ως κύριους στόχους στο πρόγραμμα για εκσυγχρονισμό της διοίκησης να πετύχει μέσω της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης καλύτερη διακυβέρνηση, καλύτερη χάραξη πολιτικής και παροχή καλύτερων δημόσιων υπηρεσιών για τους πολίτες. Τον Απρίλιο του 2000, δημοσιεύεται η «ηλεκτρονική διακυβέρνηση». Πρόκειται για ένα στρατηγικό πλαίσιο για τις δημόσιες υπηρεσίες στην εποχή της πληροφορίας. Είναι η επίσημη στρατηγική του Ηνωμένου Βασιλείου για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση. Το πλαίσιο καλεί όλους τους οργανισμούς του δημόσιου τομέα να καινοτομήσουν και να επικοινωνήσουν με όλες τις κεντρικές κυβερνητικές υπηρεσίες για την ανάπτυξη στρατηγικών eBusiness. Καλεί επίσης την κυβέρνηση να παράσχει την απαραίτητη κοινή υποδομή και ηγεσία⁴¹⁶.

Από τη δεκαετία του 1990 και στη χώρα μας επιδιώκονται ο εκσυγχρονισμός της λειτουργίας του κράτους, η παροχή υπηρεσιών αυξημένης ποιότητας και αξίας προς τους πολίτες, η αποδοτικότερη αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων και του ανθρώπινου δυναμικού. Αποτέλεσμα αυτού του εκσυγχρονισμού υπήρξε η ανάπτυξη πληροφοριακών συστημάτων σε πολλούς οργανισμούς του δημόσιου τομέα, όπως το σύστημα Taxis, το ενιαίο Δημοτολόγιο και Ληξιαρχείο, η Διαύγεια, το OpenGov και το OpenData, το Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου, το Κεντρικό Μητρώο Δημοσίων Συμβάσεων, το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», το σύστημα «ΗΛΙΟΣ», η ηλεκτρονική συνταγογράφηση και πολλά άλλα. Από το

⁴¹³ Βλ. *Public Law 107-347, 107th Congress*, <https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-107publ347/pdf/PLAW-107publ347.pdf>, [πρόσβαση 22.02.2021].

⁴¹⁴ Βλ. *U.S. Department of Education, «Recovery.gov: American Recovery and Reinvestment Act (ARRA)»*, <https://www.ed.gov/open/plan/recovery-gov> [πρόσβαση 22.02.2021].

⁴¹⁵ Βλ. *Data.gov*, <https://www.data.gov/highlights> [πρόσβαση 22.02.2021].

⁴¹⁶ Βλ. *Modernising Government, «e-Government: a Strategic Framework for Public Services in the Information Age»*, April 2000, <https://ntouk.files.wordpress.com/2015/06/e-government-strategy-2000.pdf>, [πρόσβαση 22.02.2021].

σύνολο των έργων κάποια βρίσκονται σε εξέλιξη και σε διάφορα στάδια λειτουργίας και κάποια άλλα λειτουργούν αποτελεσματικά⁴¹⁷.

Το πρόγραμμα «ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ» που εισήγαγε νέες τεχνολογίες στον δημόσιο τομέα το 1994 αποτέλεσε ένα από τα πρώτα βήματα προς την κατεύθυνση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα. Το πρόγραμμα είχε σκοπό να εισαγάγει την ψηφιακή τεχνολογία στον δημόσιο τομέα και να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα και τη διαφάνεια στη διοίκηση.

Το εθνικό δίκτυο δημόσιας διοίκησης «ΣΥΖΕΥΞΙΣ» ξεκίνησε το 2001 και αποτέλεσε ένα κρίσιμο σύστημα υποδομής για την εξυπηρέτηση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα. Σταδιακά, συνδέθηκε με το Ελληνικό Δίκτυο Έρευνας και Τεχνολογίας (Ε.Δ.Ε.Τ.) και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Δημοσίου Τομέα (ευρύ και ασφαλές δίκτυο TESTA), επιτρέποντας την ασφαλή και αξιόπιστη επικοινωνία μεταξύ των διάφορων δημόσιων φορέων, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Κατά την περίοδο 2000-2009 υλοποιήθηκαν πολλά έργα, όπως το «ΑΡΙΑΔΝΗ», το οποίο απευθύνεται στην αξιολόγηση, την απλούστευση και την ψηφιοποίηση των διοικητικών διαδικασιών, το «ΠΟΛΙΤΕΙΑ»⁴¹⁸, το οποίο αποκατέστησε τις πραγματικές ανάγκες της δημόσιας διοίκησης, και το «TAXIS net», που προσφέρει στους πολίτες σε απευθείας σύνδεση φορολογικές και τελωνειακές υπηρεσίες που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τη διαχείριση του ΦΠΑ, τη δήλωση φορολογίας εισοδήματος, τις άδειες κυκλοφορίας οχημάτων.

Το 2009, μέσω της Εθνικής Πύλης Δημόσιας Διοίκησης «ΕΡΜΗΣ» εξασφαλίστηκε η ασφαλής συναλλαγή των πληροφοριών του δημοσίου, ενώ μέσω της Εθνικής Ψηφιακής Στρατηγικής 2006-2013, που εισήλθε στη δεύτερη φάση της το 2009, επιτεύχθηκε σημαντική πρόοδος στον τομέα της επικοινωνίας και των τεχνολογιών της πληροφορίας.

Το σχέδιο δράσης για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης υιοθετήθηκε το 2014. Η εθνική ψηφιακή στρατηγική 2016-2021, που δημοσιεύτηκε τον Δεκέμβριο του 2016 από το Υπουργείο Ψηφιακής Πολιτικής Τηλεπικοινωνιών και Ενημέρωσης και ειδικότερα από τη Γενική Γραμματεία Ψηφιακής Πολιτικής, έφερε την ευθύνη για τον κεντρικό σχεδιασμό της ψηφιακής πολιτικής της χώρας. Πρόκειται για ένα γενικό σχέδιο για τη χρήση ψηφιακών λύσεων σε διάφορες πτυχές της λειτουργίας του κράτους και διαθέτει ένα ειδικό κεφάλαιο στο οποίο προβλέπονται μερικές

⁴¹⁷Βλ. διαΝΕΟσις-Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης, «Η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Στην Ελλάδα - Μια Μελέτη: Πώς μπορεί η χώρα μας να λύσει τα χρόνια προβλήματα της Δημόσιας Διοίκησης χρησιμοποιώντας καινοτόμες τεχνολογικές λύσεις;» https://www.dianeosis.org/2018/03/e_government_post/, [πρόσβαση 20.07.2020].

⁴¹⁸Με το πρόγραμμα «Πολιτεία» η Ελλάδα προσπάθησε να εκσυγχρονίσει το δημόσιο τομέα και να υιοθετήσει σύγχρονα μοντέλα διοίκησης. Το 1998 ανακηρύχτηκε «Έτος Ποιότητας» για τον δημόσιο τομέα.

πολύ σημαντικές παρεμβάσεις, όπως η δημιουργία μιας ενιαίας «κυβερνητικής» πύλης στο διαδίκτυο (gov.gr), κοινή ηλεκτρονική αυθεντικοποίηση για όλες τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες του Δημοσίου, «έξυπνη» διασύνδεση των υπαρχόντων συστημάτων, καθώς και μια σειρά από προδιαγραφές για όλα τα νέα έργα πληροφορικής του δημοσίου, ώστε να μπορούν να αντεπεξέλθουν στις αυξανόμενες σύγχρονες και μελλοντικές απαιτήσεις.

Το Σ.ΕΠ.Ε., ως κρατικός μηχανισμός, στο πλαίσιο εφαρμογής του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, υιοθέτησε και εφάρμοσε εργαλεία ελέγχου και διαχείρισης, τα οποία εμπίπτουν στη σφαίρα της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Ήδη από το 2000, το Σ.ΕΠ.Ε. αιτήθηκε χρηματοδότηση από το πρόγραμμα «ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ» για να συνδεθεί με το διαδίκτυο. Το 2001 στόχευσε σε σύνδεση σε δίκτυο όλων των υπηρεσιών του, καθώς και σε σύνδεση με το διαδίκτυο και την ανάπτυξη κόμβου. Η σύνδεση έγινε αρχικά στην κεντρική υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. και επεκτάθηκε στις περιφερειακές υπηρεσίες της Αττικής και στη συνέχεια σε όλη την επικράτεια. Την ίδια περίοδο δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην ένταξη του Σ.ΕΠ.Ε. στο επιχειρησιακό πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας», υποστηρίζοντας την παροχή υπηρεσιών σε εργαζόμενους και εργοδότες⁴¹⁹.

Ουσιαστικό βήμα εκσυγχρονισμού στο πλαίσιο απλούστευσης και επιτάχυνσης των διοικητικών διαδικασιών, σύμφωνα με τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και τις επιταγές της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, αποτελεί το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και ακολουθούν το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» και το «Σ.Ε.Ο.Μ.», εκτενής παρουσίαση των οποίων πραγματοποιείται στο τρίτο κεφάλαιο.

11. Οι στρατηγικές για την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων της Δημόσιας Διοίκησης

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, ορισμένες χώρες, κατά τη διαδικασία του επανασχεδιασμού του κράτους, έχουν κινηθεί γρηγορότερα από άλλες που βαδίζουν με πιο προσεχτικά βήματα. Κάποιες από αυτές έχουν επιτύχει τον στόχο τους για μεταρρύθμιση, ενώ άλλες δεν τα κατάφεραν ή τα κατάφεραν μερικώς. Το εύλογο ερώτημα που γεννάται εδώ είναι ο λόγος για τον οποίο ορισμένες χώρες κατάφεραν να εφαρμόσουν επιτυχώς τις μεταρρυθμίσεις, ενώ άλλες απέτυχαν. Αυτή η ενότητα προσπαθεί να δώσει κάποια εξήγηση γι' αυτό το δύσκολο έργο εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων της δημόσιας διοίκησης.

Κρίνεται σημαντικό να αναφερθεί ότι οι μεταρρυθμίσεις χρειάζονται χρόνο για να αφομοιωθούν και οι αλλαγές απαιτούν σταθερότητα για να κατανοηθούν πλήρως⁴²⁰. Η

⁴¹⁹Βλ. *Σύμβαση Επιθεώρησης Εργασίας*, «Εκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. Έτους 2001», ό.π.

⁴²⁰Βλ. V. Termini, «Επιμόρφωση για μια Αποτελεσματική [...]», ό.π., σελ. 38-47.

διαδικασία εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων είναι δύσκολη λόγω των εμποδίων που δημιουργούν οι χαμένοι από αυτές, δεδομένου ότι οι μεταρρυθμίσεις δημιουργούν νικητές και ηττημένους. Μπορεί η διαδικασία να είναι δυσκολότερη όταν οι ηττημένοι είναι πολιτικοί ή οποιαδήποτε άλλη ισχυρή ομάδα, καθώς αυτοί είναι μεταξύ των βασικών φορέων λήψης των αποφάσεων. Μπορούν να εκτροχιάσουν ολόκληρη τη διαδικασία της μεταρρύθμισης προκειμένου να διατηρήσουν το status quo τους.

Στη Γερμανία διαπιστώθηκε ότι το επίπεδο ηγεσίας ήταν εκείνο που κυρίως αντιστεκόταν στις κυβερνητικές μεταρρυθμίσεις. Τα μεσαία, καθώς επίσης και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, κάτω από το επίπεδο του Γενικού Διευθυντή, δηλαδή οι Τμηματάρχες και οι Διευθυντές, ήταν το πιο αντιστεκόμενο στις μεταβολές στρώμα. Για να δοθεί λύση σε αυτό το θέμα και να επέλθει η αλλαγή στη νοοτροπία των δημοσίων υπαλλήλων, η Γερμανία στόχευσε στη συνεχή επιμόρφωση των ανώτερων διοικητικών στελεχών⁴²¹.

Επικρατεί η άποψη ότι *«κάθε επιτυχημένη μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης είναι ένα αμάλγαμα ευκαιριών, στρατηγικών και τακτικών. Οι ευκαιρίες είναι συγκεκριμένες συνθήκες σε μια χώρα η οποία υποστηρίζει κάποιες μεταρρυθμίσεις και επιβραδύνει κάποιες άλλες. Οι στρατηγικές είναι πολιτικές και δράσεις που από τη μια θέτουν στόχους για την κυβέρνηση και από την άλλη καθορίζουν τους στόχους που πρέπει να αναληφθούν για την υλοποίηση της επιθυμητής αλλαγής. Οι τακτικές είναι οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για την κινητοποίηση της υποστηρίξης και την υπέρβαση των εμποδίων στη μεταρρύθμιση»*. Ο Schick σημείωσε ότι για την επιτυχή εφαρμογή των προγραμμάτων μεταρρύθμισης, οι κυβερνήσεις πρέπει να χρησιμοποιούν τους ανωτέρω παράγοντες με ολοκληρωμένο τρόπο⁴²².

Η Παγκόσμια Τράπεζα αναφορικά με τη διαδικασία των μεταρρυθμίσεων παρείχε επίσης τρεις σημαντικές συμβουλές⁴²³:

Η πρώτη είναι ότι τα παράθυρα της ευκαιρίας για μεταρρύθμιση ανοίγουν τη στιγμή που οι κανόνες του παιχνιδιού είναι σε ροή για κάποιον λόγο, έστω και προσωρινό. Έτσι, ριζικές μεταρρυθμίσεις έχουν συχνά αναληφθεί ως απάντηση σε μια εξωτερική απειλή ή οικονομική κρίση ή κατά τη διάρκεια του «μήνα του μέλιτος» μιας νέας διοίκησης ή καθεστώτος, όταν οι κατεστημένοι φορείς με ισχυρό συμφέρον από το παλαιό σύστημα έχουν εκτοπιστεί.

⁴²¹Βλ. H. Kunsmann, «Ο Εκσυγχρονισμός [...]», ό.π., σελ. 60-61.

⁴²²Βλ. A. Schick, «Opportunity, Strategy and Tactics in Reforming Public Management», στο OECD (επιμ.), «Government of the Future», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 2000.

⁴²³Βλ. World Bank, «World Development [...]», ό.π., σελ. 144.

Η δεύτερη συμβουλή είναι ότι, δεδομένης μιας τέτοιας ευκαιρίας, οι μεταρρυθμιστές μπορούν να χρησιμοποιήσουν όσο το δυνατόν καλύτερα τον διαθέσιμο χρόνο, υιοθετώντας μια στρατηγική που κατανοεί τα πιθανά εμπόδια και επιδιώκει να τα μετριάσει. Ο τακτικός σχεδιασμός και η διάρθρωση των μεταρρυθμίσεων δεν μπορούν μόνο να βοηθήσουν σε αυτή τη διαδικασία, κάνοντας τους οργανισμούς λιγότερο ευάλωτους σε ειδικά συμφέροντα, αλλά οικοδομούν και μια συναίνεση υπέρ της μεταρρύθμισης.

Τρίτον, οι μεταρρυθμίσεις επιτυγχάνονται μόνο αν κατευθύνονται από ηγέτες που έχουν σαφή εικόνα των στόχων και των μέτρων που απαιτούνται για την υλοποίησή τους και με μεταδοτική αποφασιστικότητα εργάζονται για να μετατραπεί αυτό το όραμα σε πραγματικότητα.

Η ευκαιρία μεταρρύθμισης μπορεί να διαπιστωθεί όταν υπάρξουν αλλαγή στην πολιτική ιδεολογία ή αλλαγή της κυβέρνησης, αυξημένη ευαισθητοποίηση του κοινού για βελτιωμένες υπηρεσίες από το κράτος, δημοσιονομικές πιέσεις, πίεση των δανειστών από τους διεθνείς οργανισμούς και παράλληλα νέα διαχείριση καινοτομιών πέρα από τα όρια. Αυτό δεν σημαίνει ότι η μεταρρύθμιση είναι ώριμη, αλλά ότι πρέπει να αξιοποιηθεί και να ξεκινήσει όταν αυτές οι συνθήκες είναι ορατές. Η Παγκόσμια Τράπεζα σημείωσε επίσης ότι πρέπει να υπάρξουν «πολιτική επιθυμία», «πολιτική σκοπιμότητα» και «πολιτική αξιοπιστία» για την επιτυχή εισαγωγή μεταρρυθμίσεων⁴²⁴.

Η προηγούμενη εμπειρία μεταρρυθμίσεων σε πολλές χώρες έχει αποδείξει ότι αυτό το φαινόμενο είναι αληθινό. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, όταν η Thatcher ανέλαβε την εξουσία το 1979, άρχισαν οι βρετανικές μεταρρυθμίσεις. Δόθηκε συνέχεια από τις κυβερνήσεις του Major και του Blair. Στη Νέα Ζηλανδία, οι μεταρρυθμίσεις άρχισαν αναγκαστικά, λόγω της οικονομικής κρίσης, όταν ανέλαβε την εξουσία η νέα κυβέρνηση των Εργατικών, το 1984⁴²⁵. Οι μεταρρυθμίσεις ήταν επιτυχείς σε πολλές χώρες, επειδή οι διαδοχικές κυβερνήσεις τις συνέχισαν. Για παράδειγμα, η διοίκηση του Clinton επικεντρώθηκε στη δημιουργία μιας κυβέρνησης που λειτουργεί καλύτερα και κοστίζει λιγότερο, στην οποία ο αντιπρόεδρος Gore ήταν υπεύθυνος για την καθοδήγηση του κινήματος του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ. Σημαντικά στοιχεία μεταρρύθμισης, όπως η μείωση του φυσικού όγκου των εγκαταστάσεων, η εξοικονόμηση κόστους, η εξυπηρέτηση των πελατών, η αποκεντρωμένη διοίκηση ή η αποκέντρωση της διοίκησης, ήταν μέρη του κινήματος αυτού. Ομοίως, η μεταρρυθμιστική ατζέντα της κυβέρνησης Bush περιλάμβανε τις εξής βασικές αρχές: η κυβέρνηση πρέπει να

⁴²⁴Βλ. *World Bank*, «Bureaucrats [...]», ό.π.

⁴²⁵Βλ. *State Services Commission*, «New Zealand's [...]», ό.π., σελ. 1-5.

είναι επικεντρωμένη στον πολίτη, να προσανατολίζεται προς τα αποτελέσματα και να βασίζεται στην αγορά. Η ατζέντα διαχείρισης του Προέδρου είχε πέντε σημαντικά στοιχεία: τη στρατηγική χρήση του ανθρώπινου κεφαλαίου, την ανταγωνιστική προμήθεια, τη βελτίωση των οικονομικών επιδόσεων, την επέκταση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και την ολοκλήρωση του προϋπολογισμού και των επιδόσεων⁴²⁶.

Αν οι μεταρρυθμίσεις επιτύχουν τους επιδιωκόμενους στόχους, τότε η συνέχιση των προγραμμάτων μεταρρυθμίσεων είναι σημαντική. Ο Ο.Ο.Σ.Α., βασιζόμενος στα διδάγματα που αντλήθηκαν από τις δημόσιες μεταρρυθμίσεις διαχείρισης των χωρών-μελών του, παρουσίασε ορισμένες σημαντικές κατευθυντήριες γραμμές για την επιτυχή εφαρμογή των προγραμμάτων μεταρρύθμισης. Σε αυτές περιλαμβάνονται η θέσπιση της προϋπόθεσης της μεταρρύθμισης, ο καθορισμός μιας ατζέντας μεταρρυθμίσεων που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των πολιτών, η ανάπτυξη διαρθρωτικής και αναλυτικής ικανότητας στον μηχανισμό της κυβέρνησης για την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων, η δημιουργία συνεκτικότητας των μεταρρυθμιστικών πρωτοβουλιών σε ολόκληρη την κυβέρνηση, η στήριξη της μεταρρύθμισης, η μεταρρύθμιση σε όλα τα επίπεδα, η δημιουργία κινήτρων για τη μεταρρύθμιση και η διασφάλιση λογοδοσίας για την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων στη δημόσια διοίκηση⁴²⁷.

Η μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης είναι περισσότερο πολιτική παρά διοικητική άσκηση. Δεν μπορεί να επιτευχθεί, αν δεν εμπλέκεται και δεν δεσμεύεται το ανώτατο επίπεδο της κυβέρνησης. Ένα σεμινάριο για τους Υπουργούς και τους Γραμματείς τους, που διεξήχθη από την Παγκόσμια Τράπεζα και το Πανεπιστήμιο του Νότιου Ειρηνικού το 1993, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι θα πρέπει να επικρατήσουν πολλοί παράγοντες για να επιτύχει μια μεταρρύθμιση. Μεταξύ άλλων γίνεται αναφορά στη σαφή εικόνα των στόχων της μεταρρύθμισης, σε ένα καλά σχεδιασμένο πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων, σε πολιτική στήριξη, στη στήριξη των δημόσιων υπηρεσιών, στην υποστήριξη από κεντρικές υπηρεσίες, σε ισχυρή ηγεσία, σε σαφείς ρόλους, σε ευθύνη και λογοδοσία για όλους τους παίκτες του παιχνιδιού. Επίσης, σε κατάλληλη πρόβλεψη για αποτελεσματική επικοινωνία και διαφάνεια, σε σχέδιο έκτακτης ανάγκης για την αντιμετώπιση της αντίστασης, σε ευελιξία προσαρμογής στις νέες αλλαγές και προσήλωση στις πολιτιστικές και κοινωνικές αξίες μιας χώρας⁴²⁸.

⁴²⁶Βλ. J. D. Breul, «Key Elements [...]», ό.π., σελ. 1-5.

⁴²⁷Βλ. OECD, «Government of [...]», ό.π.

⁴²⁸Βλ. University of South Pacific, «Making Government More Effective: Public Sector Reform in the South Pacific», report on a four-day Seminar for Government Ministers with their Permanent Secretaries, Nadi, 1993, σελ.1-13.

12. Η αξιολόγηση των διοικητικών μεταρρυθμίσεων

Η αξιολόγηση των μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων της διοίκησης έχει καταστεί σημαντική καθώς παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος και δίνει την ευκαιρία στις κυβερνήσεις να αναθεωρήσουν τις πολιτικές τους κάνοντας τις απαραίτητες διορθωτικές ενέργειες. Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε πόσο καλά λειτουργούν τα προγράμματα και οι υπηρεσίες στη σημερινή δημόσια διοίκηση, καθώς οι κυβερνήσεις έχουν περιορισμούς ως προς τους πόρους και οι πολίτες επιθυμούν καλή εξυπηρέτηση από τις κυβερνήσεις. Απαιτούνται αξιόπιστες και σωστές πληροφορίες για την καλύτερη δυνατή χρήση των διαθέσιμων πόρων, για τη λήψη των καλύτερων αποφάσεων και για την εξασφάλιση λογοδοσίας στην κυβέρνηση και τους δημόσιους υπαλλήλους.

Η αξιολόγηση είναι ένας τρόπος παροχής ορθών πληροφοριών για να βοηθηθούν οι κυβερνήσεις να λάβουν πολιτικές αποφάσεις. Είναι απαραίτητη για να βρεθούν οι απαντήσεις σε ερωτήσεις όπως: Ήταν τα μέτρα μεταρρύθμισης καλά για τη χώρα; Δούλεψαν καλά; Οι μεταρρυθμίσεις αποδείχθηκαν επιτυχείς; Ποιες θα είναι οι επιπτώσεις ενός μεταρρυθμιστικού προγράμματος μακροπρόθεσμα; Είναι εφικτό να εφαρμοστούν στις αναπτυσσόμενες χώρες τα μοντέλα μεταρρύθμισης που εφαρμόζουν τα ανεπτυγμένα κράτη;

Σε αυτή την ενότητα αναλύονται τα προβλήματα που σχετίζονται με την αξιολόγηση της διαχείρισης των προγραμμάτων δημόσιας μεταρρύθμισης. Πριν συζητηθούν τα προβλήματα που σχετίζονται με την αξιολόγηση των μεταρρυθμίσεων της δημόσιας διοίκησης, είναι χρήσιμο να παρουσιαστεί εν συντομία ο όρος αξιολόγηση και ποιοι είναι οι στόχοι της.

Ως αξιολόγηση ορίζεται μια δομημένη αναλυτική προσπάθεια που εκτελείται επιλεκτικά για να απαντήσει σε συγκεκριμένα ερωτήματα διαχείρισης σχετικά με προγράμματα ή δραστηριότητες⁴²⁹. Μπορεί να χαρακτηριστεί γενικά «ως δραστηριότητα που ασχολείται με την παραγωγή και την ανάλυση πληροφοριών που αφορούν τις σχέσεις μεταξύ αφενός των δημόσιων πράξεων που έγιναν ή δεν έγιναν, αφετέρου των αποτελεσμάτων και των επιπτώσεων στην άλλη πλευρά».⁴³⁰ Είναι μια «συστηματική και αναλυτική δράση που αφορά σημαντικές πτυχές ενός προγράμματος και την αξία αυτού και αναζητεί την αξιοπιστία και τη χρησιμότητα των ευρημάτων»⁴³¹.

⁴²⁹Βλ. A. Binnendijk, «Results Based Management in the Development Cooperation Agencies: A Review of Experience», στο K. Malik and C. Roth (επιμ.), «Evaluation Capacity Development in Asia», United Nations Development Programme, New York, 1999, σελ. 23-38

⁴³⁰Βλ. J. Thoenig, «Evaluation as Usable Knowledge for Public Management Reforms» στο OECD (επιμ.), «Government of the Future», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 2000, σελ. 192.

⁴³¹Βλ. OECD, «Improving Evaluation Practices», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1999, σελ. 9.

Ενώ οι στόχοι της αξιολόγησης μπορούν να είναι πολλοί, ο κάθε οργανισμός δύναται να τους προσεγγίσει με διαφορετικό τρόπο. Η αξιολόγηση βοηθά στον προγραμματισμό, στη λήψη αποφάσεων και στην ιεράρχηση των προγραμμάτων. Μπορεί, αποκαλύπτοντας την απόδοση των συνεχιζόμενων δραστηριοτήτων, να αποτελέσει εργαλείο διαχείρισης για τη μάθηση και τη βελτίωση της κυβέρνησης. Επίσης, θα μπορούσε να χρησιμεύσει ως εισαγωγή δεδομένων στους μηχανισμούς λογοδοσίας, καθιστώντας τους διαχειριστές υπεύθυνους για την απόδοση ή τη μη εκτέλεση των δραστηριοτήτων που διαχειρίζονται. Τα ευρήματα αξιολόγησης είναι σημαντικά για να διασφαλιστεί η επιτυχία των αναπτυξιακών δραστηριοτήτων⁴³². Όλα τα ανωτέρω υποδεικνύουν ότι κατά τη διαδικασία αξιολόγησης αναζητούνται οι στόχοι που έχουν τεθεί για να αξιολογηθούν.

Έχοντας εξηγήσει εν συντομία τη σημασία και τον σκοπό της αξιολόγησης, ακολούθως παρουσιάζονται μερικά από τα προβλήματα αξιολόγησης των μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων της δημόσιας διοίκησης. Το έργο της αξιολόγησης των κυβερνητικών μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων φαίνεται να είναι πολύπλοκο λόγω των προβλημάτων που συνδέονται με τον καθορισμό των στόχων των μεταρρυθμίσεων, τη μέτρηση των αποτελεσμάτων και τη συλλογή και την ερμηνεία των δεδομένων.

Οι στόχοι των προγραμμάτων μεταρρύθμισης εκφράζονται συχνά με ποιοτικούς όρους, γεγονός που δυσχεραίνει τη μέτρηση των αποτελεσμάτων. Στον ιδιωτικό τομέα, οι στόχοι εκφράζονται με βάση το κέρδος, την απόδοση της επένδυσης και με άλλους οικονομικούς και μετρήσιμους όρους και για τον λόγο αυτόν η αξιολόγηση οποιουδήποτε προγράμματος μπορεί να είναι ευκολότερη. Εν αντιθέσει, στον δημόσιο τομέα οι στόχοι συχνά αναφέρονται σε μη οικονομικούς όρους. Για παράδειγμα, η Task Force, στην Αυστραλία, για τη βελτίωση της διοίκησης το 1992, επισήμανε ότι τα προβλήματα που συνδέονται με την αξιολόγηση των μεταρρυθμίσεων είναι το ευρύ πεδίο των εργασιών, οι πόροι και οι περιορισμοί χρόνου, η εξάρτηση από τους οργανισμούς για τη λήψη πληροφοριών, η έλλειψη άμεσα ποσοτικοποιημένων σημείων αναφοράς για τη σύγκριση της προόδου και οι δυσκολίες στην καθιέρωση αποτελεσματικών σχέσεων⁴³³.

Όπως έχει συζητηθεί, οι μεταρρυθμίσεις μπορούν να δημιουργήσουν νικητές και ηττημένους και λόγω αυτού του δεδομένου η επιτυχία των μεταρρυθμίσεων μπορεί να ερμηνεύεται διαφορετικά. Μια επιτυχημένη για την κυβέρνηση μεταρρύθμιση, όπως η μείωση

⁴³²Βλ. OECD, «Improving Evaluation [...]», ό.π., σελ. 1-45.

⁴³³Βλ. Task Force on Management Improvement, «The Australian Public Service Reformed: An Evaluation of a Decade of Management Reform», a report prepared for the Commonwealth Government's Management Advisory Board with guidance from its Management Improvement Advisory Committee, Canberra, 1992, σελ. 1-45.

του αριθμού του προσωπικού, θα μπορούσε να θεωρηθεί ως αποτυχία από την πλευρά των εργαζομένων.

Δεν είναι πάντα εφικτό να δημιουργηθεί μια σχέση αιτίου-αποτελέσματος στη μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης διότι σε μια μεταρρυθμιστική διαδικασία εμπλέκονται διαφορετικές μεταβλητές⁴³⁴. Είναι δύσκολο να εντοπιστεί το στοιχείο της μεταρρύθμισης που παρήγαγε τα αποτελέσματα. Επιπλέον, τα μέτρα μεταρρύθμισης είναι διάσπαρτα σε διάφορα πολιτικά έγγραφα, νομοθεσίες, προτάσεις έρευνας και εκτελούνται ταυτόχρονα. Για παράδειγμα, η μείωση του αριθμού του προσωπικού μπορεί να συνοδεύεται από αποκέντρωση εξουσίας και η δημοσιονομική μεταρρύθμιση μπορεί να συνδέεται με μεταρρυθμίσεις στη φορολογία, στον έλεγχο των δαπανών, στην κατάρτιση προϋπολογισμού και ούτω καθεξής. Όλα αυτά δυσχεραίνουν τη μέτρηση ενός συγκεκριμένου παράγοντα που προκάλεσε την επίδραση μιας μεταρρύθμισης.

Ο Pollitt υποστήριξε ότι, επειδή οι περισσότερες πρωτοβουλίες μεταρρύθμισης είναι πολύπλευρες, ο έλεγχος όλων των σχετικών μεταβλητών σπάνια είναι εφικτός.⁴³⁵ Εντοπίστηκαν οι ακόλουθες δυσκολίες που σχετίζονται με την αξιολόγηση των μεταρρυθμίσεων της δημόσιας διοίκησης που προέρχονται από την εφαρμογή του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ:

- α) ο πολύπλευρος χαρακτήρας του και η παρουσία «άλλων παραγόντων»,
- β) η απουσία σαφών σημείων αναφοράς και αντιπαραθέσεων,
- γ) τα «συμφραζόμενα» ζητήματα, δηλαδή το ότι, ενώ κάποιες συγκεκριμένες μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις μπορεί να είναι επιτυχείς σε μια χώρα, σε μια άλλη ενδέχεται να μην είναι,
- δ) το πρόβλημα του καθορισμού του κόστους-οφέλους των μεταρρυθμίσεων της δημόσιας διοίκησης και
- ε) το πρόβλημα με την επιλογή των κριτηρίων μέτρησης των μεταρρυθμίσεων αυτής.

Επίσης, υποστηρίχθηκε ότι είναι δύσκολη η αξιολόγηση των μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων λόγω της έλλειψης εμπειρικών δεδομένων και στοιχείων, της απουσίας καθαρών σημείων αναφοράς ποιας πολιτικής μπορεί να μετρηθεί, των δυσκολιών προσδιορισμού του μακροπρόθεσμου κόστους ενός προηγούμενου συστήματος που θα συγκριθεί με το μεταβαλλόμενο σύστημα, των δυσκολιών απομόνωσης του αποτελέσματος

⁴³⁴Βλ. J. Boston, «The Challenge of Evaluating Systematic Change: The Case of Public Management Reform», a paper presented at IPMN Conference «Learning from Experiences with New Public Management», Macquarie Graduate School of Management, Sydney, 2000.

⁴³⁵Βλ. C. Pollitt, «Justification [...]», ό.π., σελ. 133-153.

μιας συγκεκριμένης μεταρρύθμισης και των μεθοδολογικών ζητημάτων που συνδέονται με την αξιολόγηση των μεταρρυθμίσεων της δημόσιας διοίκησης⁴³⁶.

Ο Boston παρουσίασε λεπτομερείς εξηγήσεις των προβλημάτων που σχετίζονται με την αξιολόγηση της αλλαγής της δημόσιας διοίκησης και προσδιόρισε τους ακόλουθους βασικούς τομείς προβλημάτων που σχετίζονται με την αξιολόγηση αυτής⁴³⁷:

α) Η επιλογή των κατάλληλων κριτηρίων αξιολόγησης και ο ορισμός του τι σημαίνει «επιτυχία».

α1) Οι στόχοι που καθορίζονται από τους φορείς χάραξης πολιτικής είναι συνήθως πολλαπλοί και συχνά αντιφατικοί.

α2) Οι στόχοι που καθορίζονται από τους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικής συχνά δεν προσδιορίζονται επαρκώς και συνήθως είναι ελλιπείς.

α3) Οι αξιολογητές συχνά διαφοροποιούνται όσον αφορά την επιλογή των κατάλληλων στόχων.

α4) Οι αξιολογητές συχνά διαφωνούν για το τι θα αποτελούσε μια επιτυχημένη πολιτική ή ακόμη και για το τι θα συνιστούσε βελτίωση σε σχέση με την προηγούμενη ρύθμιση.

β) Ο προσδιορισμός της μέτρησης και της εξασφάλισης των σχετικών στοιχείων.

β1) Τα σχετικά δεδομένα είναι συχνά μη διαθέσιμα ή ανεπαρκή, και ειδικότερα υπάρχει μια τυπική έλλειψη σε κατάλληλα ποσοτικοποιημένα δεδομένα.

β2) Τα συγκριτικά πρότυπα συχνά λείπουν, έτσι είναι δύσκολο να συγκριθούν «παρόμοια» με «παρόμοια» ή να γίνουν συγκρίσεις μεταξύ «πριν» και «μετά».

β3) Ορισμένα από τα σχετικά δεδομένα είναι πολύ δαπανηρά και χρονοβόρα για να αποκτηθούν.

β4) Η χρονική περίοδος είναι πολύ μικρή για να καταστούν εμφανείς όλες οι σημαντικές επιπτώσεις.

γ) Η ερμηνεία των αποδείξεων.

γ1) Τα στοιχεία συχνά είναι αντιφατικά.

γ2) Τα κατάλληλα αντισταθμίσματα είναι αβέβαια.

γ3) Μπορεί να είναι δύσκολο να καθοριστεί το βάρος που πρέπει να δοθεί σε συγκεκριμένα τεκμήρια, ειδικά σε περιπτώσεις απτών δεδομένων έναντι αυτών που βασίζονται σε εκτιμήσεις.

⁴³⁶Βλ. J. Boston, J. Martin, J. Pallot & P. Walsh, «Public [...]», ό.π.

⁴³⁷Βλ. J. Boston, «The Challenge of [...]», ό.π.

γδ) Μπορεί να είναι δύσκολο να απομονωθεί ο συγκεκριμένος αντίκτυπος των διαφόρων στοιχείων μιας δέσμης μεταρρυθμίσεων και να καθοριστεί αν συγκεκριμένα αποτελέσματα είναι προϊόν των μεταρρυθμίσεων ή των εξωτερικών παραγόντων.

δ) Η κατάληξη σε μια συνολική αξιολόγηση.

δα) Η έλλειψη συμφωνίας σχετικά με τους στόχους πολιτικής και τα κριτήρια αξιολόγησης θα οδηγήσει σε διαφορετικές αποφάσεις, ανάλογα με τις αξίες και τις μεθόδους στάθμισης που υιοθετήθηκαν από διαφορετικούς αξιολογητές.

δβ) Οι δυσκολίες μέτρησης και το πρόβλημα της μη αντιστάθμισης καθιστούν αδύνατη την ανάπτυξη ενός σύνθετου δείκτη ή την έκφραση των ποικίλων δεδομένων σε μια κοινή ισοτιμία.

δγ) Οι διαφορετικοί στόχοι επιτυγχάνονται συνήθως σε διαφορετικούς βαθμούς και είναι δύσκολο να προσδιοριστεί το βάρος που πρέπει να δοθεί στην υλοποίηση, τη μερική υλοποίηση ή τη μη υλοποίηση συγκεκριμένων στόχων.

δδ) Είναι πιθανό να υπάρχουν σημαντικά περιθώρια διαφωνίας σχετικά με τις πολιτικές επιπτώσεις της ανάλυσης, καθώς και τη δυνατότητα εφαρμογής των ευρημάτων σε άλλες δικαιοδοσίες ή πλαίσια.

Οι παραπάνω επικρίσεις έδειξαν ότι υπάρχουν σημαντικά προβλήματα με τη μέτρηση της αλλαγής που επιφέρει η μεταρρύθμιση της δημόσιας διαχείρισης σε μακροοικονομικό επίπεδο. Πιθανότατα, λόγω των προβλημάτων αυτών, η προσοχή συγκεντρώνεται στη μικροαξιολόγηση, δηλαδή την αξιολόγηση συγκεκριμένων υποπρογραμμάτων σε επίπεδο προγράμματος. Είναι αδύνατο να αξιολογηθούν όλες οι πτυχές του δυνητικού αποτελέσματος των μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων και αυτό υποδηλώνει ότι είναι επιλεκτική η διαδικασία της αξιολόγησης⁴³⁸.

Από τη βιβλιογραφία προκύπτει ότι πολλές χώρες έχουν υποστεί αλλαγές στους δημόσιους τομείς τους. Διαπιστώνεται μια μεγάλη αλλαγή στον δημόσιο τομέα πολλών χωρών τα τελευταία χρόνια. Φαίνεται ότι οι πολιτικοί ηγέτες σε πολλές χώρες επανιδρύουν συνεχώς το κράτος. Μπορούν εύκολα να προσδιοριστούν τα μέτρα και τα διάφορα στάδια εφαρμογής τους.

Είναι, επίσης, βέβαιο ότι μπορούν να αντληθούν ορισμένα διδάγματα για τα διάφορα μέτρα μεταρρύθμισης, τα οποία είναι πολύ χρήσιμα τόσο για τους ασκούντες όσο και για τους μελετητές της δημόσιας διοίκησης. Αλλά, πέρα από αυτό, είναι δύσκολο να είναι κανείς

⁴³⁸ Βλ. S. Reider & L. Lehmann, «Evaluation of New Public Management Reforms in Switzerland», a paper presented at the 4th Conference of the European Evaluation Society in Lausanne, Switzerland, 2000.

σίγουρος για οτιδήποτε. Τα μεταρρυθμιστικά μέτρα είναι ουσιαστικά πολιτικά και κοινωνικά πειράματα και, σε αντίθεση με τα επιστημονικά πειράματα, υπόκεινται συχνά σε αντικρουόμενες ερμηνείες σχετικά με την επιτυχία ή την αποτυχία τους⁴³⁹.

Όλες οι προηγούμενες συζητήσεις υποδηλώνουν ότι η αξιολόγηση είναι ένας μηχανισμός που σκοπό έχει να εξακριβώσει αν τα κυβερνητικά προγράμματα επιτυγχάνουν τους επιδιωκόμενους στόχους. Προσπαθεί να κατανοήσει τα δεδομένα ενός προγράμματος και να παραγάγει εκείνες τις πληροφορίες που θα μπορούσαν να είναι πολύτιμες στους οργανισμούς προκειμένου να χαράξουν πολιτική και να λαμβάνουν αποφάσεις που βασίζονται σε αξιόπιστα δεδομένα.

13. Τα αποτελέσματα των μεταρρυθμίσεων του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ

Ο Ο.Ο.Σ.Α. σημείωσε ότι ο σκοπός των μεταρρυθμίσεων είναι να καταστήσει την κυβέρνηση πιο ευαίσθητη στις ανάγκες της κοινωνίας⁴⁴⁰. Ήταν όμως οι μεταρρυθμίσεις του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ επιτυχείς, ώστε οι κυβερνήσεις που τις εφάρμοσαν να επιτύχουν τον σκοπό τους και να ανταποκριθούν καλύτερα στις ανάγκες της κοινωνίας; Πράγματι, αυτό είναι ένα πολύπλοκο ζήτημα και μια θετική απάντηση είναι δύσκολο να υποστηριχθεί. Ωστόσο, έπειτα από μια τριακονταετή εμπειρία μεταρρυθμίσεων έχουν δημιουργήσει κάποια θεμέλια πάνω στα οποία μπορούμε να στηριχθούμε και να προχωρήσουμε.

Λαμβάνοντας υπόψη την περίπτωση της αυστραλιανής μεταρρύθμισης, ο Considine ισχυρίστηκε ότι η διευθυντική επανάσταση στην πραγματικότητα έχει δημιουργήσει μικρά επιτεύγματα με υψηλό κόστος και ότι τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν είναι αμφιλεγόμενα⁴⁴¹.

Η μεταρρυθμιστική στρατηγική της αυστραλιανής κυβέρνησης απέτυχε σε δύο σημαντικά σημεία: Πρώτον, οι τεχνικές μεταρρύθμισης ήταν δαπανηρές και στην πραγματικότητα αύξησαν το κόστος βραχυπρόθεσμα και, δεύτερον, μια προσπάθεια εξοικονόμησης κόστους στην πραγματικότητα κατέστρεψε την ικανότητα των οργανισμών να διατηρούν ποιοτικές υπηρεσίες και να εφαρμόζουν καινοτομίες.

Οι μεταρρυθμίσεις επικεντρώθηκαν στα βραχυπρόθεσμα οφέλη και έχασαν τον βασικό σκοπό της ανάγκης για μεταρρύθμιση. Το εταιρικό πλαίσιο διοίκησης δεν προσφέρει διαρκή βελτίωση για την επίλυση της ανασφαλούς κατάστασης που δημιουργείται από την επίμονη

⁴³⁹Βλ. D. J. Savoie, «Fifteen Years of Reforms: What Have We Learned?», στο B. G. Peters & D. J. Savoie (επιμ.), «Taking Stock: Assessing Public Sector Reforms», Canadian Centre for Management Development, McGill-Queen's University Press, Montreal, 1998, σελ. 394-413.

⁴⁴⁰Βλ. OECD, «Government of [...]», ό.π.

⁴⁴¹Βλ. M. Considine & M. Painter, «Introduction» στο M. Considine & M. Painter (επιμ.), «Managerialism: The Great Debate», Melbourne University Press, Melbourne, 1997, σελ. 1-11.

οικονομική κρίση, τις ιδεολογικές επιθέσεις στον δημόσιο τομέα και τη νέα ζήτηση που δημιουργήθηκε από μια αναδυόμενη μεταβιομηχανική κοινωνία. Η εταιρική διοίκηση απέτυχε να αντιμετωπίσει αυτή την αναταραχή διότι αποτελεί ουσιαστικά ένα πλαίσιο αμυντικού σχεδιασμού και καταμερισμού των παροχών. Η κύρια ανησυχία της είναι να καταβάλει προσπάθεια στα συστήματα για τον περιορισμό των στόχων, να επικεντρωθεί στα προγράμματα, να χαλαρώσει και να συνδέσει όλες τις δραστηριότητες με καθορισμένες αποδόσεις. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία αυξημένου κεντρικού ελέγχου⁴⁴².

Αξιολογώντας τις μεταρρυθμίσεις στην Αυστραλία και τη Νέα Ζηλανδία, ο Halligan υποστήριξε ότι στα ακούσια αποτελέσματα αυτών περιλαμβάνονταν το υψηλό κοινωνικό κόστος, η αυξημένη ανεργία, η οικονομική ανισότητα, η αυξανόμενη δυσπιστία έναντι της πολιτικής ευθύνης και της ακεραιότητας, οι αλλαγές στην ασφάλεια του εισοδήματος, στην ποιότητα ζωής, στο φυσικό περιβάλλον, στις διαπροσωπικές και στις γενεαλογικές κατανομές⁴⁴³. Αναφερόμενος στην περίπτωση της Αυστραλίας, ο ίδιος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι «τα 15 χρόνια μεταρρύθμισης δεν είχαν ως αποτέλεσμα την ανακούφιση από την αλλαγή, αλλά απλώς έθεσαν τα θεμέλια για περισσότερα».

Αναφορικά με την Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια γίνεται προσπάθεια να εκσυγχρονιστεί ο κυβερνητικός μηχανισμός χρησιμοποιώντας εργαλεία που παρέχονται από το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ. Ένα από αυτά είναι και η ηλεκτρονική διακυβέρνηση και γενικότερα η ψηφιακή ανάπτυξη, όπως προαναφέρθηκε. Στο γενικότερο πλαίσιο εφαρμογής των αρχών του στον δημόσιο τομέα στη χώρα μας υπήρξαν έντονες κοινωνικές αντιδράσεις αφού η εφαρμογή τους οδήγησε σε αλλαγή των εργασιακών συνθηκών στον δημόσιο τομέα. Δεν υπάρχει ακόμη και τώρα πλήρης ανάλυση για το εύρος, τον τρόπο και το βάθος στο οποίο οι παραπάνω αλλαγές επηρέασαν τους υπηρετούντες στον δημόσιο τομέα, αλλά και πώς διαχειρίστηκαν από αυτούς. Ένας τρόπος που θα άμβλυne τις αντιδράσεις θα ήταν η ενημέρωση σχετικά με τους λόγους και τους στόχους των αλλαγών. Να εξηγηθεί με σαφή επιχειρήματα ότι οι όποιες αλλαγές ή περικοπές είναι κομμάτι μιας συνολικής στρατηγικής και όχι απλώς μια «απελπισμένη» αναζήτηση χρημάτων. Είναι επίσης αναγκαίο να δοθεί χρονικός ορίζοντας για τη διάρκεια των «δύσκολων εποχών» και των «ειδικών μέτρων».

Για το μοντέλο μεταρρύθμισης του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ δεν υπάρχουν μόνο επικρίσεις, αφού το κίνημα έχει δείξει επίσης κάποια ξεχωριστά πλεονεκτήματα. Υπογραμμίζει την ανάγκη μείωσης των διοικητικών δαπανών της κυβέρνησης, ωθεί την

⁴⁴²Βλ. *M. Considine & M. Painter*, «Introduction», ό.π., σελ.109.

⁴⁴³Βλ. *J. Halligan*, «New Public Sector [...]», ό.π., 1997b, σελ. 43.

ανάγκη αποκέντρωσης της εξουσίας ενάντια στον κεντρικό έλεγχο, επιβεβαιώνει το δικαίωμα των πολιτών έναντι των γραφειοκρατικών κρατών και προσφέρει ευκαιρίες για μεμονωμένες πρωτοβουλίες και πειραματισμούς. Επομένως, είναι παρακινδυνευμένο να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι τα μοντέλα μεταρρύθμισής του είναι ελλιπή και δεν καθιστούν τις κυβερνήσεις πιο αποτελεσματικές.

Ως εκ τούτου, παρά την ύπαρξη επικρίσεων σχετικά με αυτό και τη δυνατότητά του να εφαρμοστεί, η τάση φαίνεται να είναι να προχωρήσουμε μπροστά και όχι να οπισθοδρομήσουμε. Στο εγγύς μέλλον, η διοίκηση θα οργανωθεί σε πολύ διαφορετικές κατευθύνσεις από ό,τι σήμερα. Μια φουτουριστική δημόσια υπηρεσία θα λειτουργεί από το σπίτι ή από κόμβους επικοινωνίας και θα αποτελείται από εργαζόμενους που θα προσλαμβάνονται από επιχειρήσεις οι οποίες στη συνέχεια θα κάνουν συμβάσεις με την κυβέρνηση. Οι πολίτες θα έχουν ευρείες επιλογές στις δημόσιες υπηρεσίες που θα έχουν πρόσβαση. Οι κυβερνητικές υπηρεσίες θα συρρικνωθούν στις βασικές λειτουργίες πολιτικού-πολίτη, οι κυβερνήσεις θα υιοθετήσουν ευέλικτους προϋπολογισμούς, στους οποίους ο όγκος των πόρων θα συνδέεται με τον όγκο των αποτελεσμάτων και με άλλα μέτρα απόδοσης. Το μελλοντικό αυτό μοντέλο δημόσιας υπηρεσίας, που δημιουργήθηκε από τον Schick, προσυπέγραψε τη συνέχειά του στο μέλλον⁴⁴⁴.

Ένα μικρό αλλά χαρακτηριστικό δείγμα της φουτουριστικής δημόσιας υπηρεσίας αποτελεί το μέτρο της εξ αποστάσεως εργασίας που εφαρμόστηκε και στη χώρα μας στον δημόσιο τομέα κατά την περίοδο της πανδημίας του ιού COVID-19⁴⁴⁵. Είναι αυτονόητο πως αυτό το μέτρο δεν θα μπορούσε να εφαρμοστεί, αν στις υπηρεσίες δεν είχαν προηγηθεί η ηλεκτρονική διακυβέρνηση και η ύπαρξη ηλεκτρονικών συστημάτων.

Πρόκειται για ένα πολύ σημαντικό μέτρο καθώς συνεισέφερε στην κάλυψη της διττής ανάγκης προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των δημόσιων υπαλλήλων διατηρώντας παράλληλα την ικανότητα οι δημόσιες υπηρεσίες να ανταποκρίνονται στις νέες προκλήσεις που αναδείχθηκαν, παρέχοντας τη δυνατότητα στους δημόσιους υπάλληλους να συνεχίσουν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους προς τους πολίτες⁴⁴⁶.

⁴⁴⁴Βλ. A. Schick, «Opportunity [...]», ό.π., σελ. 148.

⁴⁴⁵Βλ. A-G Raišienė, V. Rapuano, K. Varkulevičiūtė & K. Stachová, «Working from Home-Who Is Happy?: a Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period», <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/13/5332>, [πρόσβαση 04.04.2021].

⁴⁴⁶Βλ. Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα, Υπουργείο Εσωτερικών, Δ/ση Στρατηγικού Σχεδιασμού και Καινοτομίας, Τμήμα Καινοτομίας και Βέλτιστων Πρακτικών, «Η εργασία στον Δημόσιο Τομέα μέσα από τη διεθνή πρακτική την εποχή του COVID-19», <https://innovation.gov.gr/wp-content/uploads/2020/09/PS-Workforce-study.pdf> [πρόσβαση 06.02.2021].

Μέσω αυτής της δυνατότητας αφενός μεν οι εργαζόμενοι προστατεύονταν από την πανδημία, αφετέρου δε δεν καθίσταντο κρίκος της αλυσίδας διάδοσής της. Ήταν ένας ευέλικτος τρόπος οργάνωσης της εργασίας, χωρίς να είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία των εργαζομένων στον χώρο εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του ωραρίου τους. Το πλεονέκτημα που έδωσε η μορφή αυτή απασχόλησης τη δύσκολη εποχή της πανδημίας ήταν ότι έφερε την εργασία στον άνθρωπο και όχι τον άνθρωπο στην εργασία. Τα οφέλη που προέκυψαν στην οικονομία και την κοινωνία γενικότερα από την εξ αποστάσεως απασχόληση συνοψίζονται στον περιορισμό της διάδοσης της νόσου, με αποτέλεσμα την αποτελεσματικότερη προστασία της δημόσιας υγείας, στην αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού λόγω της δυνατότητας απασχόλησης των εργαζομένων και στην προστασία του περιβάλλοντος λόγω της μείωσης των μετακινήσεων.

Στον αντίποδα έχει αναφερθεί ότι η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική απομόνωση, σε αποξένωση, σε καταστρατήγηση των ορίων ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή, καθώς επίσης και σε μειωμένη αφοσίωση προς τον οργανισμό⁴⁴⁷. Επίσης υπάρχει και η ένσταση ότι, αν εφαρμοστεί σε έναν οργανισμό με έντονα ιεραρχική δομή, θα προκαλέσει αναστάτωση διότι οι αρχές λειτουργίας της θα έρθουν σε σύγκρουση με τις αρχές λειτουργίας του οργανισμού⁴⁴⁸.

Συνοψίζοντας, κάθε αξιολόγηση της επιτυχίας ή της αποτυχίας των μεταρρυθμίσεων εξαρτάται από την αντίληψη και το πλαίσιο στο οποίο κινείται το άτομο που διενεργεί την αξιολόγηση. Όπως άλλωστε έχουμε ήδη αναφέρει, αναμφισβήτητα οι μεταρρυθμίσεις γεννούν νικητές και ηττημένους. Οι νικητές τις εκλαμβάνουν ως μεγάλη επιτυχία και αντίστροφα ως αποτυχία οι ηττημένοι. Αναμφισβήτητα, οι τρόποι με τους οποίους οι κυβερνήσεις διοικούν τώρα έχουν αλλάξει. Το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ είναι ένας συνδυασμός τεχνικών βασισμένων σε μια περίπλοκη ιδεολογία. Έχει λειτουργήσει ομαλά σε ορισμένες χώρες, ενώ σε άλλες η εφαρμογή του ίσως απαιτούσε ορισμένες προϋποθέσεις. Ίσως πάλι και ορισμένες τεχνικές να είναι λανθασμένες. Μια αλλαγή πάντως έχει γίνει στους τρόπους με τους οποίους οι κυβερνήσεις αντιμετωπίζουν τις ανάγκες της κοινωνίας.

Αναφορικά με τη χώρα μας η πανδημία του ιού COVID-19 απέδειξε ότι, αν δεν είχε προηγηθεί η ψηφιακή ανάπτυξη, θα ήταν αδύνατη η αποτελεσματική αντιμετώπιση των

⁴⁴⁷Βλ. *H.deVries, L. Tummers & V. Bekkers*, «The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric?», *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 2019, σελ. 570–593, <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124> [πρόσβαση 06.02.2021]

⁴⁴⁸Βλ. *L. Taskin & P. Edwards*, «The Possibilities and Limits of Telework in a Bureaucratic Environment: Lessons from the Public Sector», https://www.researchgate.net/publication/227800481_The_Possibilities_and_Limits_of_Telework_in_a_Bureaucratic_Environment_Lessons_From_the_Public_Sector [πρόσβαση 06.02.2021]

συνεπειών της πανδημίας. Χαρακτηριστική είναι η συνεισφορά του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», το οποίο ως κεντρικός πυλώνας υλοποίησης του κυβερνητικού σχεδίου για τη στήριξη των εργαζομένων αποτέλεσε σημαντικό παράδειγμα της ανάγκης και της αποτελεσματικότητας των κυβερνητικών πρωτοβουλιών κατά τη διάρκεια κρίσιμων καταστάσεων, όπως η πανδημία. Μέσω αυτού υλοποιήθηκαν οι πληρωμές των αποζημιώσεων ειδικού σκοπού και άλλων έκτακτων οικονομικών ενισχύσεων στους πληττόμενους κλάδους της αγοράς εργασίας εν μέσω πανδημίας. Επίσης, η δυνατότητα που δόθηκε στους δημόσιους υπαλλήλους να παρέχουν τηλεργασία δεν θα ήταν εφικτή χωρίς την υποστήριξη εργαλείων που προέκυψαν και εφαρμόστηκαν από την ψηφιακή ανάπτυξη.

14. Συμπεράσματα

Τη δεκαετία του 1980, το παραδοσιακό μοντέλο δημόσιας διοίκησης υπέστη έντονη επίθεση, ιδίως στις ανεπτυγμένες οικονομίες, κυρίως λόγω της πίεσης να μειωθούν οι δαπάνες τους, διατηρώντας παράλληλα επαρκή ποιότητα υπηρεσιών. Θεωρήθηκε ότι η κυβέρνηση ήταν υπερβολικά εκτεταμένη και εμπλεκόμενη σε όλους τους τομείς της οικονομίας. Συνεπώς, οι μεταρρυθμίσεις της δημόσιας διοίκησης καθίσταντο σημαντικές σε όλες αυτές τις χώρες.

Ένα μοντέλο μεταρρυθμίσεων, ευρέως γνωστό ως Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ, εμφανίστηκε στους τομείς της δημόσιας διοίκησης και θεωρήθηκε πως διέθετε επιτυχείς προτάσεις για την επίλυση πολλών προβλημάτων του δημόσιου τομέα. Η θεωρητική βάση αυτού του μοντέλου προήλθε από τη θεωρία της δημόσιας επιλογής, τη θεωρία των οργανισμών, τη θεωρία συναλλακτικών δαπανών και τις διαχειριστικές πρακτικές του ιδιωτικού τομέα, ευρέως γνωστές ως «διαχειριστικές».

Η διαθέσιμη βιβλιογραφία που έχει αξιολογηθεί μέχρι τώρα δείχνει ότι δεν υπάρχει κοινή συμφωνία ως προς τη συνολική σύνθεση του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ μεταξύ των ερευνητών, ακαδημαϊκών και μελετητών, εξαιτίας του γεγονότος ότι ένα «καλό» μοντέλο μεταρρύθμισης για μια χώρα μπορεί να μην είναι εφαρμόσιμο σε μια άλλη. Αυτό που αποτελεί ατζέντα για μια χώρα μπορεί να μην συνιστά την καλύτερη πρακτική για μια άλλη. Σε πολλές χώρες η μεταρρύθμιση είχε διαφορετικούς στόχους και επομένως ακολουθήθηκαν διαφορετικές στρατηγικές του. Ορισμένες χώρες υιοθέτησαν ένα ολοκληρωμένο πακέτο μεταρρυθμίσεων, ενώ άλλες υλοποίησαν βαθιές μεταρρυθμίσεις.

Αν και οι θεωρίες και τα δόγματα υπέρ αυτού έχουν αναγνωριστεί σε πολλές χώρες του Ο.Ο.Σ.Α., υπάρχουν επικριτές που πιστεύουν ότι έχει και αδυναμίες. Δεν μπορεί να γενικευτεί η άποψη ότι «όλοι οι άνθρωποι ενεργούν με βάση το ίδιο συμφέρον». Η ίδια αντιμετώπιση

του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα είναι λανθασμένη λόγω των διαφορών στους κύριους στόχους τους, καθώς ο ιδιωτικός τομέας επηρεάζεται περισσότερο από την κερδοφορία, ενώ ο δημόσιος έχει ως κύριο ρόλο να εξασφαλίσει την κοινωνική ισότητα στην κοινωνία.

Παρόλο που έχουν σημειωθεί ουσιαστικές αλλαγές στους τρόπους με τους οποίους οι κυβερνήσεις διαχειρίζονται τους οργανισμούς τους, ως αποτέλεσμα των μεταρρυθμίσεων που προέκυψαν από την εφαρμογή του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, υποστηρίζεται παράλληλα ότι αυτό δημιούργησε κάποιο αθέμιτο κοινωνικό κόστος. Παρά τις επικρίσεις αυτές, δεν υπάρχουν ουσιαστικές αποδείξεις βάσει αξιολόγησης για να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι δεν είναι λειτουργικό. Επιπλέον, το ίδιο φαίνεται να βρίσκεται σε κατάσταση συνεχούς ανάπτυξης, ώστε με την εφαρμογή του οι κυβερνήσεις να είναι πιο αποτελεσματικές και να εξυπηρετούν καλύτερα την κοινωνία από πριν.

Κεφάλαιο 2

Ο Έλεγχος της Διοίκησης

1. Η αρχή του Κράτους Δικαίου, η Δημόσια Διοίκηση και ο έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης

Το ζήτημα του ελέγχου της δημόσιας διοίκησης ήταν και είναι πράγματι κρίσιμο στη σύγχρονη προβληματική της διοικητικής επιστήμης και του διοικητικού δικαίου⁴⁴⁹. Ιδίως σε εποχή οικονομικής ύφεσης, όπου μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει το κράτος αφορά την ενίσχυση του αισθήματος εμπιστοσύνης των πολιτών έναντι των θεσμών διακυβέρνησης⁴⁵⁰, ο έλεγχος είναι επιβεβλημένος περισσότερο από ποτέ.

Μέσω του ελέγχου, η δημόσια διοίκηση, με τη δράση της, εξασφαλίζει την ικανοποίηση του δημόσιου συμφέροντος και επιδιώκει την ευημερία του κοινωνικού συνόλου⁴⁵¹. Ελέγχονται τα μέσα που χρησιμοποιεί τα οποία θα πρέπει να βρίσκονται σε άμεση εξάρτηση από τις επικρατούσες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες⁴⁵², καθώς και η δράση της σύμφωνα με το Σύνταγμα και τον Νόμο.⁴⁵³ Αν δεν το πράττει αυτό δε, τότε ελέγχεται πολλαπλώς⁴⁵⁴.

Ο έλεγχος της νομιμότητας της διοικητικής δραστηριότητας ασκείται από την ίδια τη διοίκηση, από την ολομέλεια της Βουλής, από τα αρμόδια δικαστήρια και τις ανεξάρτητες αρχές, αποσκοπεί δε στο να διασφαλίζονται η τήρηση των απαραίτητων διαδικασιών σε κάθε περίπτωση, καθώς και η τήρηση των αρχών της αμεροληψίας των οργάνων της δημόσιας διοίκησης και της επιείκειας⁴⁵⁵. Αυτά, σε συνδυασμό με την τήρηση των αρχών της νομιμότητας, της διαφάνειας, της χρηστής διοίκησης και της προστασίας του δημόσιου συμφέροντος στη διοικητική λειτουργία, συντελούν στη μείωση των φαινομένων κακοδιοίκησης⁴⁵⁶ και προωθούν ένα σύστημα ιεραρχικά διαρθρωμένων κανόνων δικαίου.

⁴⁴⁹Βλ. C Harlow, «Global Administrative Law: The Quest for Principles and Values», The European Journal of International Law, Volume 17, Issue 1, 2006, σελ. 187–214.

⁴⁵⁰Βλ. Α. Μπαμπαλιούτας, «Το Σύγχρονο Θεσμικό Πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Β', ό.π., σελ. 1.

⁴⁵¹Βλ. Δ.Ι. Κόρσου, «Δημοσιονομικόν Δίκαιον», με τη συνεργασία Θ.Ι. Παναγόπουλος, Τεύχος Α', εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1980, σελ. 11.

⁴⁵²Βλ. Α. Μπαμπαλιούτας, «Το Σύγχρονο Θεσμικό Πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', ό.π., σελ. 9.

⁴⁵³Βλ. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 120, της 27ης Ιουνίου 2008, άρθρα 95 και 103 του Συντάγματος.

⁴⁵⁴Βλ. Δ. Κόρσου, «Διοικητικό Δίκαιο: Γενικό Μέρος», τρίτη έκδοση, Ενημερωμένη-Συμπληρωμένη από Μ.Ε. Κόρσου-Παναγοπούλου, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2005, σελ. 301.

⁴⁵⁵Βλ. Α. Μαρούλης, Δικηγόρος L.L.M., «Σημειώσεις Διοικητικού Δικαίου», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα –Κομοτηνή, 1985, Αθήνα 1989, σελ. 163-164

⁴⁵⁶Βλ. Μ.Γ. Βενετσανοπούλου, «Κακοδιοίκηση και Διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση: Ελεγκτικοί Μηχανισμοί», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2014, σελ. 14.

Οι προαναφερόμενες αυτές αρχές είναι απόρροια της αρχής του κράτους δικαίου, σύμφωνα με την οποία η δράση της πολιτείας προσδιορίζεται και περιορίζεται από κανόνες δικαίου, οι οποίοι καθορίζουν τα όργανα, τα μέσα και τη διαδικασία της δράσης αυτής, με σκοπό να διασφαλισθεί η ελευθερία του ατόμου από αυθαίρετες επεμβάσεις των οργάνων του κράτους. Ειδικότερα οι αρχές αυτές αποτελούν αυτοπεριορισμό της εξουσίας «διά του δικαίου του»⁴⁵⁷.

Από αρχαιοτάτων, όμως, χρόνων διαπιστώνεται ότι η δράση των κρατικών οργάνων ταλανίζεται από φαινόμενα παραβίασης των αρχών του κράτους δικαίου με στόχο την εξυπηρέτηση ιδιοτελών συμφερόντων. Η ανάγκη διαφύλαξης των αρχών αυτών κατέστη επιτακτική και ως άμεση συνέπειά της ήταν να προβλεφθούν από την έννομη τάξη τρόποι ελέγχου της συμμόρφωσης των οργάνων του κράτους προς τους κανόνες δικαίου, οι οποίοι διέπουν την οργάνωση, τη λειτουργία και την εν γένει δράση τους⁴⁵⁸.

2. Τι είναι έλεγχος;

Ο έλεγχος αποτελεί το παραδοσιακό εργαλείο για να διατηρηθεί η πειθαρχία στις κυβερνητικές δραστηριότητες, μέσω της παροχής πληροφοριών στις διοικήσεις, στους εκλεγμένους υπαλλήλους και, μερικές φορές, στους εκλογείς. Θεωρείται, πράγματι, αναπόσπαστο στοιχείο του ρυθμιστικού συστήματος⁴⁵⁹. Πρόκειται για μια μεθοδολογικά τυποποιημένη, προγραμματισμένη και τεκμηριωμένη διαδικασία, η οποία συνίσταται στην παρακολούθηση των δραστηριοτήτων και των λειτουργιών μιας υπηρεσίας ή ενός οργανισμού⁴⁶⁰. Μέσω αυτής διαπιστώνονται καταστάσεις, εξετάζεται η τήρηση ή μη των νόμων, των κατευθύνσεων, των εντολών και των οδηγιών που διέπουν τη λειτουργία τους, παρακολουθείται η αποτελεσματικότητα των ενεργειών, της απόδοσης των διαδικασιών και της εφαρμογής των προγραμμάτων, των στρατηγικών και των πολιτικών της ελεγχόμενης υπηρεσίας ή οργανισμού. Πρόκειται ουσιαστικά για τη διαδικασία με την οποία έγκαιρα διαπιστώνονται προβλήματα, προτού αυτά διογκωθούν, και πιστοποιείται η τήρηση της νομιμότητας και της κανονικότητας κατά την εφαρμογή μιας δράσης⁴⁶¹.

⁴⁵⁷Βλ. Α.Γ. Ράικος, «Παραδόσεις Γενικής Πολιτειολογίας», Έκδ. Εβδόμη, Αθήναι, 1979, σελ. 20.

⁴⁵⁸Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», Δευτέρα έκδοσις, νομ. εκδ. Σάκκουλα, Αθήναι-Κομοτηνή, 1981, σελ. 293.

⁴⁵⁹Βλ. P. Monfardini & P. VonMaravic, «Municipal Auditing in the Managerial State». International Journal on Governmental Financial Management, Volume 9, Issue 1, 2009, σελ. 1-14.

⁴⁶⁰Βλ. Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης - ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. Ε.Π. «ΠΟΛΙΤΕΙΑ», «Εγχειρίδιο Ελέγχου για τα Ελεγκτικά Σώματα και τις Υπηρεσίες Επιθεώρησης και Ελέγχου», Αθήνα, Δεκέμβριος 2007, σελ. 12.

⁴⁶¹Βλ. Μ.Γ. Βενετσανοπούλου, «Κακοδιοίκηση και Διαφθορά [...]», ό.π., σελ. 38.

Κάθε έλεγχος, ανάλογα με τον χρόνο, το αντικείμενο, τον τόπο διενέργειας, την έκταση και τα όργανα που τον διενεργούν, διακρίνεται στις κάτωθι κατηγορίες⁴⁶²: α) τακτικός και έκτακτος ⁴⁶³ , β) ειδικός και γενικός ⁴⁶⁴ , γ) εσωτερικός και εξωτερικός ⁴⁶⁵ , δ) συγκεντρωτικός/διερευνητικός και επιτόπιος⁴⁶⁶, ε) καθολικός και δειγματοληπτικός⁴⁶⁷, στ) νομιμότητας, ήτοι τυπικός, σκοπιμότητας, ήτοι ουσιαστικός ή χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης⁴⁶⁸.

Τα τελευταία χρόνια, πολλές αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες έχουν προχωρήσει σε μια ενδελεχή επανεξέταση του ρόλου των οργάνων του κράτους στις κοινωνίες τους. Αυτή η διαδικασία επέφερε τροποποιήσεις και στην έννοια του ελέγχου, γεγονός που αντανακλάται όχι μόνο στις αλλαγές που έχουν συμβεί παράλληλα με την ανάπτυξη των οργανισμών, αλλά και στους ευρύτερους στόχους που έχουν ανατεθεί σε αυτούς στην εποχή μας. Οι μεταρρυθμιστικές διαδικασίες που έλαβαν χώρα με την πάροδο του χρόνου εξαπλώθηκαν από τη Νέα Ζηλανδία και σε άλλες αγγλοσαξονικές χώρες και τελικά έφτασαν στα κράτη της Μεσογείου⁴⁶⁹, καθώς και στη χώρα μας, προκαλώντας σημαντικές αλλαγές στη δομή, στη φιλοσοφία και στο περιεχόμενο του δημόσιου ελέγχου. Το επιχείρημα αυτό στηρίζεται στη θεώρηση ότι οι αλλαγές στα θεσμικά περιβάλλοντα έχουν ως αντίκτυπο την

⁴⁶²Βλ. Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης - ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. Ε.Π. «ΠΟΛΙΤΕΙΑ», «Εγχειρίδιο Ελέγχου [...]», ό.π., σελ. 14-16.

⁴⁶³Τακτικός είναι ο έλεγχος που εκτελείται βάσει προγράμματος που έχει εκπονηθεί από το ελεγκτικό σώμα και στοχεύει στη διακρίβωση της συμμόρφωσης των υπηρεσιών με το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία τους και ιδιαίτερα όσον αφορά τη νομιμότητα των ακολουθούμενων διαδικασιών και την ύπαρξη φαινομένων κακοδιοίκησης και διαφθοράς. Έκτακτος είναι ο έλεγχος που διενεργείται οποτεδήποτε αυτό κρίνεται επιβεβλημένο και έχει στόχο την επιβεβαίωση της ύπαρξης ιδιαίτερα σημαντικών αποκλίσεων των ακολουθούμενων διαδικασιών από τη νομιμότητα ή τη διακρίβωση φαινομένων κακοδιοίκησης και διαφθοράς που περιήλθαν σε γνώση του ελεγκτικού σώματος από καταγγελίες πολιτών, πληροφορίες από εξωτερικό περιβάλλον (άλλες δημόσιες αρχές, δημοσιεύματα τύπου), επεξεργασία τηρουμένων στοιχείων.

⁴⁶⁴Ειδικός (μερική επιθεώρηση) είναι ο έλεγχος όταν διενεργείται σε τμήμα της δραστηριότητας της ελεγχόμενης υπηρεσίας ή συγκεκριμένου τομέα, σε μία ή περισσότερες ομοειδείς υπηρεσίες ταυτόχρονα. Γενικός (συνολική επιθεώρηση) είναι ο έλεγχος όταν διενεργείται στο σύνολο των δραστηριοτήτων, των ενεργειών και των λειτουργιών μιας ή περισσότερων ομοειδών υπηρεσιών ταυτόχρονα.

⁴⁶⁵Εσωτερικός είναι ο έλεγχος όταν διενεργείται από τα ίδια όργανα της ελεγχόμενης υπηρεσίας (σύστημα εσωτερικού ελέγχου). Εξωτερικός είναι ο έλεγχος όταν διενεργείται από τα σώματα ελέγχου ή τις υπηρεσίες επιθεώρησης.

⁴⁶⁶Συγκεντρωτικός/διερευνητικός είναι ο έλεγχος όταν διεξάγεται στην έδρα του ελεγκτικού οργάνου και περιλαμβάνει εργασίες ελέγχου, χωρίς τη διενέργεια αυτοψίας (inspection without on-site visits).

Επιτόπιος είναι ο έλεγχος όταν περιλαμβάνει επιτόπου επίσκεψη-αυτοψία στην έδρα του ελεγχόμενου φορέα/οργανισμού/υπηρεσίας (on-site visit inspection).

⁴⁶⁷Καθολικός είναι ο έλεγχος όταν ελέγχεται διεξοδικά κάθε ενέργεια ή στοιχείο της ελεγχόμενης υπηρεσίας.

Δειγματοληπτικός είναι ο έλεγχος όταν γίνεται στη βάση δείγματος.

⁴⁶⁸Ο έλεγχος νομιμότητας αποβλέπει στην ορθή ερμηνεία και εφαρμογή της νομοθεσίας που ρυθμίζει την οργάνωση και τη λειτουργία του δημόσιου νομικού προσώπου, δηλαδή το ιεραρχικά ανώτερο όργανο ελέγχει αν το ιεραρχικά κατώτερο κατά την άσκηση των καθηκόντων του εφαρμόζει σωστά τον νόμο. Με τον έλεγχο σκοπιμότητας το ιεραρχικά προϊστάμενο όργανο εξετάζει το σκόπιμο ή μη της ρύθμισης που θεσπίζεται με πράξεις του κατώτερου οργάνου, ήτοι έλεγχος περιεχόμενου

⁴⁶⁹Βλ. C. Hood, «The New Public Management in the 1980s: Variations on a Theme», Accounting, Organizations and Society, Volume 20, Issue 2, 1995, σελ. 93-109.

αντίδραση εκείνων που λειτουργούν και δραστηριοποιούνται μέσα σε αυτά. Στο επίκεντρο της νέας θεώρησης τίθεται το ζήτημα της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και της υπευθυνότητας των δημόσιων οργανισμών, με την παράλληλη απαλλαγή τους από τις αγκυλώσεις της παραδοσιακής γραφειοκρατίας⁴⁷⁰. Στο πλαίσιο αυτό, ο έλεγχος αποτελεί αποτελεσματική διαδικασία, καθώς προάγει τη λογοδοσία και τη διαφάνεια⁴⁷¹.

2.1. Η ελεγκτική διαδικασία

Κατά τη διοικητική επιστήμη, ως έλεγχος ορίζεται η διαδικασία με την οποία οι μάντζερ παρακολουθούν, μετρούν και συγκρίνουν όλα όσα διαδραματίζονται μέσα σε έναν οργανισμό και προβαίνουν σε ενέργειες ώστε να τα προσαρμόσουν στα σχέδια που έχουν εκπονηθεί και τους στόχους που έχουν τεθεί.

Η ελεγκτική διαδικασία βασίζεται στην επιστήμη και στην τεχνική⁴⁷². Η ελεγκτική επιστήμη, που ως κλάδος εξετάζει, αναλύει και επεξηγεί τις προϋποθέσεις, τους όρους, τις αρχές και τους κανόνες που αφορούν τη διεξαγωγή των ελέγχων⁴⁷³, περιλαμβάνει την έννοια τόσο του εσωτερικού όσο και του εξωτερικού ελέγχου.⁴⁷⁴ Τα βασικά στοιχεία τα οποία συνθέτουν το φάσμα της ελεγκτικής λειτουργίας είναι τα ακόλουθα:

α) Το υποκείμενο του ελέγχου. Αναφέρεται στους ελεγκτές, δηλαδή στα πρόσωπα που έχουν αναλάβει να διενεργούν τον έλεγχο, στις προδιαγραφές και στα προσόντα των ατόμων αυτών, τα οποία τους επιτρέπουν να ανταποκριθούν στα ελεγκτικά τους καθήκοντα. Οι ελεγκτές πρέπει να είναι κατάλληλα πρόσωπα και να διακρίνονται για το ήθος τους, την άρτια επιστημονική τους κατάρτιση, την πείρα τους, την ικανότητα ταχείας αντίληψης και την ακεραιότητα του χαρακτήρα τους. Ο ελεγκτής, αναλόγως με το αν εντάσσεται ή όχι στην οικονομική μονάδα που ελέγχει, διακρίνεται σε εσωτερικό και εξωτερικό⁴⁷⁵.

β) Το αντικείμενο του ελέγχου. Αναφέρεται στο τι ελέγχεται, γιατί είναι αναγκαίος ο έλεγχος και ποιοι σκοποί επιδιώκονται μέσα από αυτόν. Όσο αφορά το αντικείμενο του ελέγχου, η ελεγκτική διακρίνεται στη δημόσια και την ιδιωτική ελεγκτική. Η ιδιωτική ελεγκτική ασχολείται με τον έλεγχο των ιδιωτικών επιχειρήσεων, ενώ η δημόσια εξετάζει την οικονομική διαχείριση του δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ., των Ο.Τ.Α. και των εξαρτωμένων από

⁴⁷⁰Βλ. P. Monfardini & P. Von Maravic, «Municipal Auditing [...]», ό.π., σελ. 1-14.

⁴⁷¹Βλ. M. Power, «The Audit Society: Rituals of Verification», Oxford University Press, 1999, σελ. 1-208.

⁴⁷²Βλ. Α. Λιγωμένου, «Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη και στις Λειτουργίες του Μαντζμεντ: η Συμβολή τους στον Εξσυγχρονισμό του Δημοσίου Τομέα», εκδ. ΠΕΔΚΜ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 11.

⁴⁷³Βλ. Α. Λιγωμένου, «Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη [...]», ό.π.

⁴⁷⁴Βλ. Α. Κουτούρης, «Έννοια και Περιεχόμενο Ελεγκτικής – Διάκριση Εσωτερικού και Εξωτερικού Ελέγχου» <http://andreaskoutoupis.blogspot.com/> [πρόσβαση 12.10.2020].

⁴⁷⁵Βλ. Α. Λιγωμένου, «Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη [...]», ό.π., σελ. 15.

αυτά νομικών προσώπων, καθώς και κάθε άλλου νομικού προσώπου, του οποίου η λειτουργία διέπεται από τις διατάξεις του δημόσιου λογιστικού⁴⁷⁶.

Η τρέχουσα διατριβή επικεντρώνεται στον έλεγχο που διενεργεί η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρηση Εργασίας, που διαδέχτηκε καθολικά Σ.ΕΠ.Ε.,⁴⁷⁷ στις αρμοδιότητες της οποίας ανήκουν ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης και της παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων και η πρόληψη των παραβάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας με επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσής τους.⁴⁷⁸ Οι έλεγχοι από την Επιθεώρηση Εργασίας πραγματοποιούνται οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας στις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα και εστιάζουν στην τήρηση και την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας της σχετικής ιδίως με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, 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 ή χρόνια πάθηση, καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων. Επίσης, ελέγχονται οι όροι κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η τήρηση των διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας της σχετικής με την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, της αδήλωτης εργασίας και της παράνομης απασχόλησης και της νομιμότητας της απασχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών. Πρόσθετα με τα υπόλοιπα, ελέγχεται η τήρηση της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης ή γενετήσιου προσανατολισμού

⁴⁷⁶ 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 (διφυσούς 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, 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 Νόμου της ελεύθερης αγοράς.

⁴⁷⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν. 3999 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», σελ. 3667-3682.

⁴⁷⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις», Μέρος V «Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»», Άρθρο 103 «Αρμοδιότητες», σελ.8008-8009.

λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης, καθώς και την καταπολέμηση διακρίσεων με βάση το φύλο, την ταυτότητα φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Επιπροσθέτως, ελέγχεται η εφαρμογή της νομοθεσίας για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, για την προστασία της μητρότητας και των διατάξεων περί ισορροπίας επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου, της ίσης μεταχείρισης έναντι των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, της κείμενης νομοθεσίας περί απαγορεύσεως του καπνίσματος, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

2.2. Η αναγκαιότητα του ελέγχου της Δημόσιας Διοίκησης

Ο δημόσιος έλεγχος, μια διαδικασία που κατά κύριο λόγο πιστοποιεί την τήρηση της νομιμότητας και της κανονικότητας στην εφαρμογή μιας δράσης⁴⁷⁹, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος κάθε δημοκρατικού συστήματος. Αυτή η διαπίστωση έχει τις ρίζες της 2.500 χρόνια πριν, τότε που ο Πλάτωνας και ο Αριστοτέλης συνέδεαν το δημοκρατικό πολίτευμα με τη λογοδοσία των κυβερνώντων προς τους πολίτες. Επίσης, λόγος γινόταν και τότε για τη διαφάνεια στη διαχείριση των δημόσιων οικονομικών, εξού και στην αρχαία Αθήνα απαντάται ο θεσμός των Δέκα Λογιστών⁴⁸⁰ και των Δέκα Βουλευτών⁴⁸¹.

Η διαφθορά των δημόσιων λειτουργών και υπαλλήλων είναι συνυφασμένη με την άσκηση κρατικής εξουσίας, της οποίας γίνεται κατάχρηση με σκοπούς ιδιοτελείς. Η άσκηση κρατικής εξουσίας και ο έλεγχος είναι δύο αλληλένδετες έννοιες. Όπου υπάρχει εξουσία είναι απαραίτητο να υφίσταται έλεγχος, όσο δε πιο ισχυρή είναι η εξουσία τόσο πιο αναγκαίος θεωρείται ο έλεγχος. Σύμφωνα με τον Δαγτόγλου, οι κανόνες αυτοί βρίσκουν ιδιαίτερη εφαρμογή στη δημόσια διοίκηση για τους εξής λόγους⁴⁸²:

α) Το αποκλειστικό κίνητρο και ο σκοπός της δράσης της δημόσιας διοίκησης είναι πάντοτε η άμεση ή έμμεση ικανοποίηση του δημόσιου συμφέροντος και η προστασία των δικαιωμάτων των πολιτών. Τα διοικητικά όργανα, τα οποία ασκούν τη δημόσια εξουσία, υποχρεούνται να δραστηριοποιούνται αποβλέποντας προς το δημόσιο συμφέρον, δηλαδή προς το συμφέρον όλων των μελών της κοινωνίας και όχι στην ικανοποίηση των ατομικών

⁴⁷⁹Βλ. Μ.Γ. Βενετσανοπούλου, «Κακοδιοίκηση και διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση-Ελεγκτικοί Μηχανισμοί», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2014, σελ.38.

⁴⁸⁰Βλ. Αριστοτέλης, «Αθηναίων Πολιτεία», 48, 3

⁴⁸¹Βλ. Α. Κοκκίδου, «Ο Προληπτικός Έλεγχος των Δημοσίων Συμβάσεων Προμηθειών από το Ελεγκτικό Συνέδριο», εκδ. Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα, 2001, σελ.23-24.

⁴⁸²Βλ. Π.Δ. Δαγτόγλου, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος α', εκδ. Σάκκουλας, Αθήνα, 1977, σελ. 219-221 και Π.Δ. Δαγτόγλου, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος γ/Ι, σελ. 24.

συμφερόντων των προσώπων που τα απαρτίζουν. Για την άσκηση των δραστηριοτήτων τους απαιτούνται πολλές φορές η σύναψη συμβάσεων και η διενέργεια υλικών πράξεων με τις ίδιες διαδικασίες που ενεργούν και οι ιδιώτες. Ο φορέας, όμως, του δημόσιου συμφέροντος, που είναι οι διοικούμενοι, δεν ταυτίζεται με τον διαχειριστή του, που είναι το ανθρώπινο δυναμικό των διοικητικών οργάνων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μη λειτουργεί στη δημόσια διοίκηση ο αυτόματος αυτοέλεγχος του ιδίου συμφέροντος, όπως συμβαίνει σε μια ιδιωτική επιχείρηση στην οποία ταυτίζονται ο φορέας και ο διαχειριστής στο πρόσωπο του ιδιοκτήτη, κύριο μέλημα του οποίου είναι ο περιορισμός των οικονομικών δαπανών και η βέλτιστη απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού για την ικανοποίηση των πελατών⁴⁸³. Ο έλεγχος της διοίκησης είναι ο μόνος τρόπος να προστατευθεί το δημόσιο συμφέρον από περιπτώσεις κατάχρησης εξουσίας προσώπων που απαρτίζουν τα διοικητικά όργανα, προς ικανοποίηση των ιδιοτελών τους συμφερόντων, να επιτευχθεί η μέγιστη αποδοτικότητα και να έρθουν στην επιφάνεια στιγματισμένες από τη διαφθορά παράνομες πράξεις ή παραλήψεις των διοικητικών οργάνων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους που στοχεύουν στην απόκτηση εξω-υπηρεσιακών ατομικών ωφελημάτων, κατά κύριο λόγο πλουτισμού⁴⁸⁴.

β) Η αλματώδης επέκταση της κρατικής δραστηριότητας, η οποία οφείλεται τόσο στην επέκταση του κοινωνικού κράτους, λόγω των περιστάσεων της σύγχρονης οικονομικής ζωής, της τεχνολογικής και πολιτιστικής προόδου και της παγκοσμιοποίησης των αγορών,⁴⁸⁵ όσο και στη συνεχώς αυξανόμενη εξάρτηση από τη δημόσια διοίκηση των προσωπικών, επαγγελματικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων των πολιτών, όπως εγκρίσεις, άδειες, παροχή βιοτικών αγαθών και υπηρεσιών, επιχορηγήσεις και άλλες οικονομικές ενισχύσεις ιδιωτικών επιχειρήσεων, ανάθεση σε ιδιώτες προμηθειών ή εκτελέσεως δημόσιων έργων και λοιπά, οδηγεί συχνά στην αύξηση της κακής χρήσεως ή καταχρήσεως της κρατικής ισχύος εις βάρος των διοικουμένων, με αποτέλεσμα τον πολλαπλασιασμό της δυνατότητας της προσβολής των δικαιωμάτων τους και των συμφερόντων τους από τις αποφάσεις της.

Παράλληλα, η μεγάλη αύξηση του αριθμού των υπαλλήλων της δημόσιας διοίκησης, ως αποτέλεσμα της επέκτασης της κρατικής δραστηριότητας, βοηθά αφενός μεν στη μείωση του αισθήματος της προσωπικής ευθύνης, αφετέρου δε μπορεί να καλύπτει τα ελαττώματα της χαμηλής αποδοτικότητας, της σπατάλης, της διαφθοράς. Τα ανωτέρω αρνητικά χαρακτηριστικά, σε συνδυασμό με την ενδεχόμενη μείωση της ευσυνειδησίας ορισμένων

⁴⁸³Βλ. Π.Δ. Λαγτόγλου, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος γ/Ι, ό.π., σελ. 25.

⁴⁸⁴Βλ. Δ. Ράικος, «Δημόσια Διοίκηση και Διαφθορά-Από τη σκοπιά του Διοικητικού Δικαίου», εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006, σελ. 72.

⁴⁸⁵Βλ. Δ. Ράικος, «Δημόσια Διοίκηση [...]», ό.π., σελ. 73.

υπαλλήλων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, καθίστανται ιδιαίτερα επικίνδυνα ενόψει της διαρκώς αυξανόμενης εξουσίας που καλούνται να διαχειριστούν. Για να επιτευχθεί, λοιπόν, ορθολογικότερη άσκηση εξουσίας είναι αναγκαίος ο έλεγχος.

γ) Η σύγχρονη διοίκηση χαρακτηρίζεται από πολυσύνθετη δομή, η οποία οφείλεται όχι μόνο στον μεγάλο αριθμό των υπαλλήλων, που έχει ως αποτέλεσμα την πολυσύνθετη κατανομή καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, αλλά και στις πολύπλοκες διοικητικές διαδικασίες, όπως, παραδείγματος χάρη, οι σύνθετες διοικητικές ενέργειες. Αυτό το ζήτημα, σε συνδυασμό με την πολυνομία και την ασάφεια των νόμων που διέπει το νομικό μας σύστημα αυξάνουν κατά πολύ τον κίνδυνο εκδήλωσης παραβατικών συμπεριφορών εκ μέρους των διοικούντων.

Επιπλέον, η διοίκηση στις μέρες μας καλείται να διαχειρισθεί τεράστια χρηματικά ποσά από τον κρατικό προϋπολογισμό και τα ευρωπαϊκά προγράμματα. Ο πειρασμός και ο κίνδυνος κακοδιαχείρισης, χρηματισμού και υπεξαίρεσης χρημάτων ελλοχεύουν σε όλα τα επίπεδα της δημόσιας διοίκησης τα οποία ασχολούνται με την οικονομική διαχείριση. Απαιτείται, λοιπόν, ενδελεχής έλεγχος των οικονομικών του κράτους από αρμόδια ελεγκτικά όργανα.

δ) Προκειμένου η δημόσια διοίκηση να συγκεκριμενοποιήσει την προαγωγή του δημόσιου συμφέροντος, χάριν του οποίου υφίσταται, χρησιμοποιεί, πέρα από το ανθρώπινο δυναμικό, υλικά και νομικά μέσα. Η αλματώδης τεχνολογική πρόοδος και η είσοδος της δημόσιας διοίκησης στην εποχή της Κοινωνίας της Πληροφορίας αφενός και η πλήρης εξάρτηση του ανθρώπου από το κράτος αφετέρου παρέχουν σε αυτή μεγάλη δύναμη η οποία με λανθασμένη διαχείριση μπορεί να εκφυλιστεί με αποτέλεσμα όχι μόνο να αποβεί εις βάρος του δημόσιου συμφέροντος, αλλά και να καταλήξει ενδεχομένως σε μια ολοκληρωτική εξουσία. Ως εκ τούτου, η προστασία του ατόμου, αλλά και της ίδιας της δημοκρατίας επιβάλλει τον έλεγχο της διοίκησης.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η διενέργεια ενδελεχούς και πολύπλευρου ελέγχου σε όλα τα επίπεδα της δημόσιας διοίκησης⁴⁸⁶ αποτελεί επιτακτική ανάγκη προκειμένου να κατασταλούν τα φαινόμενα της αποσύνθεσης και οι παρεκκλίσεις από τον ορθό και αποδοτικό τρόπο λειτουργίας⁴⁸⁷. Μάλιστα, όσο ισχυρότερη είναι η εξουσία που ασκείται από κάποιον αξιωματούχο τόσο πιο αναγκαίος είναι ο έλεγχος στο πρόσωπο αυτού. Άλλωστε, το κράτος δικαίου επιβεβαιώνεται όταν αποτρέπεται η εμφάνιση ή η όξυνση προβλημάτων και ταυτόχρονα τα θεσμικά του όργανα παραδέχονται τα σφάλματα των πολιτικών αποφάσεων ή

⁴⁸⁶Βλ. Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης, «Ετήσια Έκθεση 2014», ό.π., σελ. 6.

⁴⁸⁷Βλ. Π.Δ. Δαγτόγλου, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος γ/Ι, ό.π., σελ.23.

παραλείψεών τους⁴⁸⁸. Ο έλεγχος βοηθά στην εξάλειψη των φαινομένων της κακοδιοίκησης και της διαφθοράς. Είναι δύο φαινόμενα πολυδιάστατα και σύνθετα, τα οποία αλληλοπαράγονται και αλληλοτροφοδοτούνται, καθώς η κακοδιοίκηση ευνοεί την υπόθαλψη της σήψης και της διαφθοράς⁴⁸⁹. Η δε διαφθορά τροφοδοτείται και αναπαράγεται από την κακοδιοίκηση. Εκτείνονται σε όλα τα επίπεδα της πολιτικής εξουσίας και της οργανωτικής δομής της εκτελεστικής εξουσίας με αρνητικές επιπτώσεις σε όλες τις εκφάνσεις του δημόσιου και ιδιωτικού βίου.

Ειδικότερα, ο έλεγχος από την Επιθεώρηση Εργασίας στοχεύει στη διασφάλιση αφενός των εργασιακών δικαιωμάτων, αφετέρου της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Η Επιθεώρηση Εργασίας ως φορέας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, δεδομένου ότι ως ελεγκτικός μηχανισμός ελέγχει και ελέγχεται. Συγκεκριμένα, μέσω του κλάδου των εργασιακών σχέσεων, ελέγχει την τήρηση της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, σε εργαζόμενους με εξαρτημένη⁴⁹⁰ σχέση στον ιδιωτικό τομέα και στους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου ορισμένου και αορίστου χρόνου στον δημόσιο τομέα και, μέσω του κλάδου της ασφάλειας και υγείας στην εργασία, ελέγχει την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Τέλος, μέσω των Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας γίνονται έλεγχοι σε χώρους εργασίας σε οποιοδήποτε μέρος της ελληνικής επικράτειας, καθώς και εσωτερικοί έλεγχοι στις περιφερειακές υπηρεσίες του Οργανισμού.

Η ίδια η Επιθεώρηση Εργασίας ελέγχεται για φαινόμενα διαφθοράς και κακοδιοίκησης από:

α) τους Ειδικούς Επιθεωρητές Εργασίας, στον οποίον τις αρμοδιότητες ανήκει και η διενέργεια τεκμηριωμένων εσωτερικών ελέγχων της λειτουργίας των επιμέρους υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε.

β) το Τμήμα Ελέγχου Υπηρεσιών της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου.

Επισημαίνεται πως, αν υπάρξει τέλεση πειθαρχικού παραπτώματος, τότε η παραπομπή των υπαλλήλων σε πειθαρχική διαδικασία γίνεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στον δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα.

⁴⁸⁸Βλ. *Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Αντιπροσωπεία στην Ελλάδα*, «Κράτος δικαίου: Πρώτη ετήσια έκθεση για την κατάσταση του κράτους δικαίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση», https://ec.europa.eu/greece/news/20200930_1 [πρόσβαση 12.11.2020].

⁴⁸⁹Βλ. *NewsroomIefimerida.gr*, «Μητσοτάκης: Οι δήθεν πολέμιοι της διαφθοράς επανέφεραν την ανομία στο Δημόσιο σε δύο χρόνια», «Είναι αναμφισβήτητο γεγονός ότι η διαφθορά στην Ελλάδα είναι ένα συστημικό πρόβλημα πολιτικών διαστάσεων» <https://www.iefimerida.gr/news/306425/mitsotakis-oi-dithen-polemioi-tis-diafthoras-epaneferan-tin-anomia-sto-dimosio-se-dyo> [πρόσβαση 23.11.2020]

⁴⁹⁰Βλ. Σ. Γ. Βλαστός, «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Έκδοση 3η, Τόμος Ι, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1999, σελ.13-24.

Ο έλεγχος από το Τμήμα Ελέγχου της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου⁴⁹¹ προκύπτει από την υπ' αριθμ. 510148/22 Υ.Α.⁴⁹², που εκδόθηκε κατά εφαρμογή του Ν.4808/2021⁴⁹³, με τον οποίο δημιουργείται η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», καθότι με την προαναφερόμενη Υ.Α. στην Επιθεώρηση Εργασίας δημιουργείται Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου με δύο τμήματα, ήτοι το Τμήμα Ελέγχου Υπηρεσιών και το Τμήμα Ελέγχου Πληροφοριακών Συστημάτων. Μεταξύ των αρμοδιοτήτων του Τμήματος Ελέγχου Υπηρεσιών είναι ο σχεδιασμός και η διενέργεια προγραμματισμένων και έκτακτων ελέγχων επί του συνόλου των υπηρεσιών της Αρχής, των λειτουργιών, των συλλογικών οργάνων αυτής, των διαδικασιών της και των εκτελούμενων έργων, όπως αυτά εντοπίζονται μέσω της διαδικασίας αξιολόγησης και ιεράρχησης των κινδύνων που απειλούν τη λειτουργία τους, σύμφωνα με τις πιθανότητες εκδήλωσης του κινδύνου και τις ενδεχόμενες συνέπειές του. Επίσης, στις αρμοδιότητες του προαναφερόμενου Τμήματος ανήκουν ο έλεγχος και η παροχή διαβεβαίωσης περί της επάρκειας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου της Αρχής, η εισήγηση σχετικών βελτιωτικών προτάσεων και η αξιολόγηση της λειτουργίας της Αρχής βάσει των αρχών της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης. Επιπλέον, διενεργεί έλεγχο της ορθής εφαρμογής των διαδικασιών εκτέλεσης του προϋπολογισμού, αναλαμβάνει τη σύνταξη και την αποστολή στο Υπουργείο Οικονομικών των δημοσιονομικών και λοιπών αναφορών, ενώ ελέγχει και τις δαπάνες και τη διαχείριση της περιουσίας της Αρχής για τον εντοπισμό τυχόν ενδείξεων φαινομένων κακοδιοίκησης, κακοδιαχείρισης, κατάχρησης, σπατάλης ή απάτης, καθώς και για να διαπιστωθεί αν η Αρχή αναπτύσσει κατάλληλες δικλίδες για την αποτροπή τους στο μέλλον. Ακόμη, ελέγχει και αξιολογεί τις διαδικασίες κατάρτισης των οικονομικών και μη αναφορών της Αρχής.

Στις αρμοδιότητες του Τμήματος περιλαμβάνονται επίσης η αξιολόγηση των διαδικασιών σχεδιασμού και εκτέλεσης των λειτουργιών και των προγραμμάτων της Αρχής, ο έλεγχος της συμμόρφωσης της Αρχής προς την ισχύουσα νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις πολιτικές που διέπουν τη λειτουργία της και, τέλος, η παρακολούθηση, η αξιολόγηση και η

⁴⁹¹Βλ. Ν. Λαγαρίας, «Οι πολιτικές της διαφθοράς στην Ελλάδα: Η ανάγκη για μια νέα προσέγγιση», Αθήνα 2016, «Καταστολή, ιδίως με την εφαρμογή μεθόδων ελέγχου και αξιολόγησης της δημόσιας διοίκησης από μονάδες εσωτερικού ελέγχου, από αποτελεσματικά ελεγκτικά σώματα, από ανεξάρτητες αρχές και ανεξάρτητη και αποτελεσματική δικαιοσύνη» <https://opengov.ellak.gr/wp-content/uploads/sites/10/2016/12/Νίκος-Δ.-Λαγαρίας-ΟΙ-ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ-ΚΑΤΑ-ΤΗΣ-ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ-ΣΤΗΝ-ΕΛΛΑΔΑ.-Η-ΑΝΑΓΚΗ-ΓΙΑ-ΜΙΑ-ΝΕΑ-ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.pdf> [πρόσβαση 19.11.2020]

⁴⁹²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»», σελ. 60091-60124.

⁴⁹³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν. 4808 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - [...]», Μέρος V «Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»», ό.π., σελ. 8007-8020.

επιβεβαίωση των διορθωτικών ή βελτιωτικών ενεργειών που πραγματοποιούνται από τις υπηρεσίες της Αρχής σε συμμόρφωση με τις προτάσεις του εσωτερικού ελέγχου, μέχρι την οριστική υλοποίησή τους.

3. Τα είδη των ελέγχων

Ο έλεγχος της δράσης της δημόσιας διοίκησης στην ελληνική έννομη τάξη είναι πολυεπίπεδος και λαμβάνει τις εξής μορφές: κοινοβουλευτικός, δικαστικός, διοικητικός και ενδιάμεσος. Οι παραπάνω μορφές ελέγχου εντάσσονται ταυτόχρονα και σε τρεις ευρύτερες κατηγορίες, ήτοι τον εξωτερικό, τον εσωτερικό και τον ενδιάμεσο.

Ο εξωτερικός έλεγχος διακρίνεται σε αυτόν ο οποίος ασκείται από τη Βουλή και ονομάζεται κοινοβουλευτικός έλεγχος και σε αυτόν που ασκείται από τα δικαστήρια και ονομάζεται δικαστικός έλεγχος.

Ο εσωτερικός έλεγχος είναι αυτός που ασκείται από τα όργανα της δημόσιας διοίκησης⁴⁹⁴.

Ο ενδιάμεσος έλεγχος αποτελεί μια μορφή ελέγχου που ασκείται από τις ανεξάρτητες διοικητικές αρχές⁴⁹⁵.

3.1. Ο εξωτερικός έλεγχος της δημόσιας διοίκησης

Ο εξωτερικός έλεγχος (εκτός των άλλων) διενεργείται και από τα σώματα ελέγχου ή τις υπηρεσίες επιθεώρησης. Το γεγονός ότι οι εξωτερικοί ελεγκτές δεν έχουν σχέση εργασίας με τον υπό έλεγχο οργανισμό διασφαλίζει την αντικειμενική τους κρίση και τους βοηθά να διενεργούν ελέγχους εστιάζοντας στις οικονομικές καταστάσεις του φορέα και στην ακρίβεια και την ειλικρίνεια της χρηματοοικονομικής διαχείρισής του.

3.1.1. Ο κοινοβουλευτικός έλεγχος

Βασικές προσδοκίες του θεσμού του κοινοβουλευτικού ελέγχου, ο οποίος εφαρμόστηκε με την εδραίωση της Προεδρευομένης Κοινοβουλευτικής Δημοκρατίας, αποτελούν η καταγραφή της κυβερνητικής πολιτικής και η ανάδειξη σημαντικών για το

⁴⁹⁴Βλ. Α.Ι. Τάχος, «Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο», ό.π., σελ. 795.

⁴⁹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 85, της 18ης Απριλίου 2001, Σύνταγμα της Ελλάδας, όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 6ης Απριλίου 2001 της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, άρθρα 101Α, 9Α, 15 παρ. 2, 19 παρ. 2 και 103 παρ.7 και 9, τα οποία προβλέπουν τον θεσμό των ανεξάρτητων αρχών και τις επιμέρους ανεξάρτητες διοικητικές αρχές, σελ. 1623-1654.

δημόσιο συμφέρον πτυχών της⁴⁹⁶, προκειμένου να καθίσταται εφικτός ο άμεσος και αποτελεσματικός έλεγχος της πολιτικής εξουσίας και μέσω αυτού η αναζήτηση κοινοβουλευτικής ευθύνης της κυβέρνησης. Στο πλαίσιο αυτό, ο κοινοβουλευτικός έλεγχος συνίσταται στη θεσμοποιημένη κριτική των προθέσεων και των έργων της κυβέρνησης και των μελών της και ταυτόχρονα στην παροχή πληροφόρησης για τα έργα αυτά.

Πρόκειται για τον έλεγχο που ασκείται στην κυβέρνηση στο σύνολό της ή ατομικά στον Πρωθυπουργό, τους Υπουργούς, τους Υφυπουργούς από την ολομέλεια της Βουλής⁴⁹⁷, δύο τουλάχιστον φορές την εβδομάδα⁴⁹⁸. Ο κοινοβουλευτικός έλεγχος μπορεί να ασκείται και από το Τμήμα Διακοπών Εργασιών της Βουλής⁴⁹⁹ και τις διαρκείς επιτροπές της Συνόδου⁵⁰⁰. Είναι πάντοτε πολιτικός έλεγχος και σχετίζεται κυρίως με τα πρόσωπα των Υπουργών ή άλλων διοικητικών οργάνων και όχι με τις πράξεις αυτές καθαυτές που συνιστούν παρανομία⁵⁰¹.

Το Σύνταγμα και, κυρίως, ο κανονισμός της Βουλής προβλέπουν και άλλα μέσα άσκησης του κοινοβουλευτικού ελέγχου. Με αυτά, στο πλαίσιο διαδικασιών που προβλέπει ο κανονισμός της Βουλής, είτε ζητούνται πληροφορίες και διευκρινίσεις από την κυβέρνηση είτε ασκείται έλεγχος για την πολιτική της σε έναν ορισμένο τομέα για πράξεις ή παραλείψεις της. Ηπιότερα μέσα ελέγχου αποτελούν οι γραπτές αναφορές εκ μέρους διοικούμενου⁵⁰², οι οποίες παρουσιάζονται από βουλευτή ή παραδίδονται στον Πρόεδρο⁵⁰³, οι ερωτήσεις⁵⁰⁴ και επίκαιρες

⁴⁹⁶Βλ. Π. Δαγτόγλου, «Δημόσιο συμφέρον και Σύνταγμα», ΤοΣ, 1986, σελ.428-431, και Ι. Συμεωνίδης, «Πτυχές της έννοιας του δημοσίου συμφέροντος», ΔιΔίκ 2/1990, σελ.764.

⁴⁹⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 85, της 18ης Απριλίου 2001, Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 70, παρ. 6,ό.π., σελ. 1638:

«Ο κοινοβουλευτικός έλεγχος ασκείται από τη Βουλή σε Ολομέλεια, όπως ορίζει ο Κανονισμός. Ο Κανονισμός μπορεί να προβλέπει την άσκηση κοινοβουλευτικού ελέγχου και από το κατά το άρθρο 71 Τμήμα, καθώς και από τις διαρκείς κοινοβουλευτικές επιτροπές που συγκροτούνται και λειτουργούν κατά τη διάρκεια της συνόδου».

⁴⁹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 106, της 24ης Ιουνίου1987, Απόφαση του Προέδρου της Βουλής με αριθ. πρωτ. 2682/22.06.1987 «Δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως του “Κώδικα Κανονισμού Εργασιών της Βουλής (μέρος κοινοβουλευτικό)”», άρθρο 124, παρ. 2, σελ. 1048.

⁴⁹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 106, της 24ης Ιουνίου1987, Απόφαση του Προέδρου της Βουλής με αριθ. πρωτ. 2682/22.06.1987, άρθρο 29, παρ. 1, ό.π., σελ. 1021.

⁵⁰⁰ Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, «Κοινοβουλευτικός Έλεγχος: Διαδικασίες (άρθρο 124 του ΚτΒ)» <https://www.hellenicparliament.gr/Koinovouleftikos-Elenchos/Diadikasies> [πρόσβαση 14.12.2019].

⁵⁰¹Βλ. Μ.Γ. Βενετσανοπούλου, «Κακοδιοίκηση και Διαφθορά [...]», ό.π., σελ. 44.

⁵⁰²Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, «Η Βουλή: Ο Θεσμός: Οι Αναφορές»: «Οι πολίτες, μεμονωμένα ή συλλογικά, μπορούν να απευθύνουν εγγράφως και επωνύμως παράπονα ή αιτήματα στη Βουλή. Οι Βουλευτές που επιθυμούν να υιοθετήσουν αναφορά την προσυπογράφουν κατά την κατάθεσή της ή το δηλώνουν κατά την ανακοίνωσή της στη Βουλή. Ο Υπουργός είναι υποχρεωμένος να απαντήσει εγγράφως εντός 25 ημερών στην αναφορά την οποία έχει υιοθετήσει Βουλευτής». <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/O-Thesmos/> [πρόσβαση24.11.2020].

⁵⁰³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 106, της 24ης Ιουνίου1987, Απόφαση του Προέδρου της Βουλής με αριθ. πρωτ. 2682/22.06.1987, άρθρο 125, παρ. 1, ό.π., σελ. 1048.

⁵⁰⁴Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, «Η Βουλή: Ο Θεσμός: Οι Ερωτήσεις»: «Οι Βουλευτές μπορούν να απευθύνουν εγγράφως στους Υπουργούς ερωτήσεις για οποιαδήποτε δημόσια υπόθεση. Οι ερωτήσεις αυτές αποσκοπούν στην ενημέρωση της Βουλής σχετικά με την υπόθεση αυτή. Οι Υπουργοί οφείλουν να απαντούν εγγράφως εντός 25 ημερών». <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/O-Thesmos/> [πρόσβαση24.11.2020].

ερωτήσεις⁵⁰⁵, οι οποίες υποβάλλονται από βουλευτές και απευθύνονται στον Πρωθυπουργό ή τον αρμόδιο Υπουργό⁵⁰⁶ και οι αιτήσεις καταθέσεως εγγράφων από τους βουλευτές⁵⁰⁷, οι οποίοι ζητούν από τους Υπουργούς την κατάθεση εγγράφων σχετικά με μια δημόσια υπόθεση⁵⁰⁸.

Τα κυριότερα μέσα ελέγχου είναι οι επερωτήσεις⁵⁰⁹ που αποσκοπούν στον έλεγχο πράξεων ή παραλείψεων της κυβέρνησης και οι εξεταστικές επιτροπές⁵¹⁰, οι οποίες έχουν ως αντικείμενο την εξέταση ειδικών ζητημάτων δημόσιου ενδιαφέροντος. Οι εξεταστικές επιτροπές έχουν όλες τις αρμοδιότητες των ανακριτικών αρχών και διενεργούν έρευνες. Έλεγχος της πολιτικής της κυβερνήσεως και των πράξεων και παραλήψεων των Υπουργών ή των μονάδων που εποπτεύουν ασκείται από τη Βουλή και στο πλαίσιο της ψηφίσεως του προϋπολογισμού, του απολογισμού και του ισολογισμού του κράτους, καθώς και στη συζήτηση που ακολουθεί την πρόταση εμπιστοσύνης ή δυσπιστίας προς την κυβέρνηση⁵¹¹.

Από τα ανωτέρω διαφαίνεται ότι είναι ένας πολιτικός έλεγχος ο οποίος ασκείται στην κυβέρνηση και μέσω αυτής στη διοίκηση, από τους εκλεγμένους αντιπροσώπους του πολιτικοποιημένου πλέον και οργανωμένου λαού προς την εκτελεστική εξουσία. Με τον έλεγχο αυτόν ελέγχονται οι αποφάσεις και οι παραλήψεις των Υπουργών και Υφυπουργών, ως

⁵⁰⁵Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, «Η Βουλή: Ο Θεσμός: Οι Επίκαιρες Ερωτήσεις»: «Κάθε Βουλευτής έχει δικαίωμα, για θέματα που άπτονται της άμεσης επικαιρότητας, να υποβάλει γραπτές επίκαιρες ερωτήσεις προς τον Πρωθυπουργό ή τους Υπουργούς, οι οποίοι απαντούν προφορικά. Επίκαιρες ερωτήσεις συζητούνται στην Ολομέλεια αλλά και στο Τμήμα Διακοπής των Εργασιών της Βουλής στην πρώτη και τρίτη σύνθεσή του». <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/O-Thesmos/> [πρόσβαση 24.11.2020].

⁵⁰⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 106, της 24ης Ιουνίου 1987, Απόφαση του Προέδρου της Βουλής με αριθ. πρωτ. 2682/22.06.1987, άρθρο 129, παρ. 1 και 2, ό.π., σελ. 1049.

⁵⁰⁷Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, «Η Βουλή: Ο Θεσμός: Οι αιτήσεις κατάθεσης εγγράφων»: «Οι Βουλευτές έχουν το δικαίωμα να ζητούν εγγράφως από τους Υπουργούς την κατάθεση εγγράφων σχετικών με κάποια δημόσια υπόθεση. Ο Υπουργός οφείλει να αποστείλει στη Βουλή εντός 30 ημερών τα ζητούμενα έγγραφα. Ωστόσο δεν κατατίθενται έγγραφα που αφορούν διπλωματικό, στρατιωτικό ή σχετικό με την ασφάλεια του Κράτους ζήτημα». <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/O-Thesmos/> [πρόσβαση 24.11.2020].

⁵⁰⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 106, της 24ης Ιουνίου 1987, Απόφαση του Προέδρου της Βουλής με αριθ. πρωτ. 2682/22.06.1987, άρθρο 133, παρ. 1, ό.π., σελ. 1050-1051.

⁵⁰⁹Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, «Η Βουλή: Ο Θεσμός: Οι επερωτήσεις»: «Οι επερωτήσεις αποσκοπούν στον έλεγχο της Κυβέρνησης για πράξεις ή παραλείψεις της. Οι επερωτήσεις συζητούνται στην Ολομέλεια της Βουλής. Αν υπάρχουν περισσότερες επερωτήσεις για το ίδιο θέμα, η Βουλή μπορεί να αποφασίσει την ταυτόχρονη συζήτησή τους ή ακόμη και γενίκευση της συζήτησης». <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/O-Thesmos/> [πρόσβαση 24.11.2020].

⁵¹⁰Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, «Κοινοβουλευτικές Επιτροπές: Κατηγορίες (άρθρα 68 του Σ και 31-48 και 89-91 του ΚτΒ): Εξεταστικές Επιτροπές»: «Οι εξεταστικές επιτροπές συνιστώνται για την εξέταση ειδικών ζητημάτων δημόσιου ενδιαφέροντος, έπειτα από πρόταση του ενός πέμπτου του όλου αριθμού των Βουλευτών (60 Βουλευτές) και απόφαση της Ολομέλειας της Βουλής, που λαμβάνεται με την απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τα δύο πέμπτα του όλου αριθμού των Βουλευτών (120 ψήφοι). Αν το θέμα αφορά την εξωτερική πολιτική ή την εθνική άμυνα, απαιτείται η απόλυτη πλειοψηφία του όλου αριθμού των Βουλευτών (151 Βουλευτές). Η απόφαση της Βουλής καθορίζει την προθεσμία υποβολής του πορίσματος της επιτροπής. Οι εξεταστικές επιτροπές έχουν όλες τις αρμοδιότητες των ανακριτικών αρχών και του εισαγγελέα πλημμελειοδικών». <https://www.hellenicparliament.gr/Koinovouleftikes-Epitropes/Katigories/> [πρόσβαση 24.11.2020].

⁵¹¹Βλ. *Π.Δ. Διατάγλου*, «Γενικό διοικητικό δίκαιο», Τόμος α', ό.π., σελ. 230.

επικεφαλής της εκτελεστικής εξουσίας. Ουσιαστικά, είναι έλεγχος ο οποίος διενεργείται κυρίως από την αντιπολίτευση προς το κυβερνών κόμμα. Αυτό γεννά αμφιβολίες για το κατά πόσον τα κίνητρα εκ μέρους της αντιπολίτευσης βασίζονται σε ανιδιοτελείς σκοπούς και δεν προέρχονται από την επιθυμία για άνοδο στην εξουσία⁵¹².

Η Επιθεώρηση Εργασίας απολαύει λειτουργικής ανεξαρτησίας και υπόκειται μόνο σε κοινοβουλευτικό έλεγχο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής. Αρκετά συχνά κατατίθενται επερωτήσεις από βουλευτές στο πλαίσιο του κοινοβουλευτικού ελέγχου, όταν κρίνουν ότι η απάντηση του Υπουργού Εργασίας για κάποιο θέμα που άπτεται των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας δεν ήταν ικανοποιητική ή δεν τους παραδόθηκαν εμπρόθεσμα τα έγγραφα που είχαν ζητήσει σε προηγούμενη ερώτησή τους. Σε αυτή την περίπτωση η επερώτηση διαβιβάζεται από το αρμόδιο τμήμα του Υπουργείου Εργασίας στην Επιθεώρηση Εργασίας και η αρμόδια περιφερειακή διεύθυνση ή το αρμόδιο τμήμα προβαίνει, ανάλογα με το περιεχόμενο της ερώτησης, σε διερεύνηση των αναφερομένων στην ερώτηση και απάντηση επί αυτών εντός συγκεκριμένης προθεσμίας. Κάποιες φορές για να απαντηθεί η ερώτηση δεν αρκεί η έρευνα στο αρχείο της υπηρεσίας, αλλά διενεργείται και επιτόπιος έλεγχος. Κατόπιν αυτού συντάσσεται η απάντηση και αποστέλλεται αρμοδίως, μέσω των Υπηρεσιών, στο αρμόδιο τμήμα του Υπουργείου για να ενημερωθεί ο Υπουργός και να απαντήσει στη Βουλή.

Για να απαντηθεί πρόσφατη επερώτηση από τον Υπουργό Εργασίας στη Βουλή που είχε ως έναυσμα την καταγγελία σωματίου εργαζομένων μιας εκ των μεγαλύτερων τραπεζών της χώρας μας για εκβιασμό και τρομοκρατία εργαζομένων για την αποδοχή του νέου προγράμματος «εθελούσιας» εξόδου κλήθηκαν τα κατά τόπους αρμόδια τμήματα επιθεώρησης εργασιακών σχέσεων να πραγματοποιήσουν επιτόπιο έλεγχο και να εξετάσουν τα καταγγελλόμενα⁵¹³.

3.1.2. Ο δικαστικός έλεγχος

Την κατεξοχήν μορφή εξωτερικού ελέγχου της διοίκησης αποτελεί ο δικαστικός έλεγχος της δημόσιας διοίκησης. Πρόκειται για το έσχατο μέσο προστασίας των πολιτών⁵¹⁴.

⁵¹²Βλ. Π.Δ. Δαγτόγλου, «Γενικό διοικητικό δίκαιο», Τόμος γ/Ι, ό.π., σελ. 27.

⁵¹³ Βλ. <https://www.aftodioikisi.gr/ergasiaka-asfalistika/ergasiaka-ypallilwn-ota/ekviasmoi-gia-apolyseis-stin-trapeza-peiraios-sti-voyli-to-thema/> [πρόσβαση 23/11/2023].

⁵¹⁴Το δικαίωμα του πολίτη για δικαστική προστασία συνιστά θεμελιώδες συνταγματικό δικαίωμα, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 20, παρ. 1 του Συντάγματος. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό καθένας έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας από τα δικαστήρια, ενώ μπορεί να αναπτύξει ελεύθερα τις απόψεις του, για τα δικαιώματα και τα συμφέροντά του, διατηρώντας την επιφύλαξη του όπως ορίζει ο νόμος. Ο νομοθέτης σε αυτή την αναφορά του συμπεριλαμβάνει την πολιτική, την ποινική και τη διοικητική δίκη.

Αποτελεί ουσιώδες στοιχείο του κράτους δικαίου, οι δικαστικοί λειτουργοί απολαμβάνουν ανεξαρτησίας από το Σύνταγμα⁵¹⁵, ως δικαίωμα ασκείται από τον θιγόμενο διοικούμενο⁵¹⁶, συνιστά ατομικό δικαίωμα κάθε προσώπου και είναι ο δραστικότερος έλεγχος της κρατικής διοίκησης και των Ν.Π.Δ.Δ.⁵¹⁷. Θεωρείται αποτελεσματικό μέτρο εφαρμογής της αρχής της νομιμότητας εκ μέρους της διοίκησης, καθώς διαπιστώνονται η παρανομία και το διοικητικό όργανο που την προκάλεσε και επιβάλλονται, όπου απαιτείται, κυρώσεις⁵¹⁸.

Πρόκειται ως επί το πλείστον για έλεγχο νομιμότητας, και μόνο στις ρητά προβλεπόμενες από τον νόμο εξαιρέσεις μπορεί να διενεργηθεί και έλεγχος σκοπιμότητας. Ασκείται μετά την έκδοση της διοικητικής πράξης με την προσφυγή στα δικαστήρια προκειμένου να ελεγχθεί η νομιμότητα της πράξης ή δράσης των διοικητικών οργάνων⁵¹⁹. Η παράβαση της αρχής της νομιμότητας εκ μέρους της διοίκησης είναι ένα ζήτημα το οποίο μπορεί να προέρχεται είτε από την κακοδιοίκηση είτε από την κακοδιαχείριση αυτής.

Η προσφυγή στα διοικητικά δικαστήρια, ως ένδικο βοήθημα, αποτελεί ένα σημαντικό μέσο για τη διεκδίκηση δικαιωμάτων ή τη διόρθωση παραβιάσεων που προέρχονται από πράξεις ή παραλείψεις των δημόσιων οργάνων. Είναι ένας τρόπος νομιμοποίησης της αντίδρασης των πολιτών έναντι των αποφάσεων του δημόσιου τομέα. Μέσω αυτής ο πολίτης ζητάει από τα διοικητικά δικαστήρια την ακύρωση ή τροποποίηση πράξεων ή παραλείψεων των δημόσιων αρχών. Σημαντική διαφορά ανάμεσα στην προσφυγή και την αίτηση ακύρωσης είναι ότι, μέσω της προσφυγής, ο δικαστής έχει τη δυνατότητα να εξετάσει όχι μόνο τη

⁵¹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 120, της 27ης Ιουνίου 2008, Σύνταγμα της Ελλάδας, όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, άρθρο 87, σελ. 2200.

⁵¹⁶Βλ. Κ. Χαλλουμής, «Ο δικαστικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση (The Check of Courts in Public Administration)», SSRN Electronic Journal, DOI: 10.2139/ssrn.3359681, Μάρτιος 2019: «Οι αλλαγές που έφερε ο Νόμος 3900/2010 περιορίζουν το δικαίωμα έννομης προστασίας των πολιτών. Επίσης, η είσπραξη οφειλόμενων ποσών ανάγεται σε θέμα δημόσιου συμφέροντος από τα Δικαστήρια, μειώνοντας την παροχή προστασίας στην είσπραξη οφειλόμενων ποσών. Η συνεχιζόμενη αύξηση των δικαστικών παραβόλων της Διοικητικής Δίκης περιορίζει άμεσα τη δυνατότητα των πολιτών να λαμβάνουν την απαιτούμενη δικαστική προστασία. Τίθεται σε περιορισμό η δυνατότητα δικαστικής προσφυγής, καθώς σύμφωνα με το άρθρο 277§1 του Κ.Δ.Δ. πρέπει να προσκομισθεί το προβλεπόμενο από τις διατάξεις αποδεικτικό καταβολής παραβόλου, σε διαφορετική περίπτωση κατά το άρθρο 139α του ΚΔΔ πρέπει να συμπληρωθούν οι τυπικές παραλείψεις. Όμως, σύμφωνα με το άρθρο 20§1 του Συντάγματος και το άρθρο 6 της Ε.Σ.Δ.Α., το οποίο με βάση το άρθρο 28§1 του Συντάγματος έλαβε αυξημένη τυπική ισχύ, πρέπει να μην περιορίζεται το δικαίωμα δικαστικής προστασίας των πολιτών. Η αυξημένη τιμή του δικαστικού παραβόλου εμποδίζει την πρόσβαση των διοικουμένων στη δικαιοσύνη».

⁵¹⁷Βλ. Χ. Ακριβοπούλου & Χ. Ανθόπουλος, «Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο», εκδ. Κάλλιπος, Ζωγράφου, 2015, σελ. 138: «Σήμερα τα διοικητικά δικαστήρια έχουν εκ του Συντάγματος τη γενική δικαιοδοσία για την εκδίκαση των διοικητικών διαφορών. Όπως ορίζεται στο άρθρο 94, παρ. 1 του Συντάγματος: «στο Συμβούλιο της Επικρατείας και τα τακτικά διοικητικά δικαστήρια υπάγονται οι διοικητικές διαφορές, όπως νόμος ορίζει, με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων του Ελεγκτικού Συνεδρίου». Ειδικότερα, διοικητική διαφορά ονομάζουμε τη διατάραξη μιας έννομης σχέσης που διέπεται από κανόνες του διοικητικού δικαίου, η οποία προκαλείται από πράξη ή παράλειψη που καταλογίζεται σε ένα διοικητικό όργανο ή δημόσιο νομικό πρόσωπο».

⁵¹⁸Βλ. Α.Ι. Τάχος, «Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο», ό.π., σελ. 845.

⁵¹⁹Βλ. Π.Δ. Λαγτόγλου, «Γενικό διοικητικό δίκαιο» Τόμος γ/Ι, ό.π., σελ. 28.

νομιμότητα της πράξης ή παράλειψης, αλλά και την ουσία της υπόθεσης.

Επιπλέον, εκτός από την ακύρωση, η προσφυγή επιτρέπει την τροποποίηση των πράξεων ή παραλείψεων που αντικείται, προκειμένου να εξυπηρετηθούν καλύτερα τα νόμιμα συμφέροντα των εμπλεκομένων⁵²⁰.

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι η προσφυγή στη δικαστική εξουσία έναντι της δημόσιας εξουσίας και έναντι των ιδιωτών είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη⁵²¹. Η εγγύηση αυτή της δικαστικής προστασίας του διοικούμενου έναντι του κράτους αφορά την άσκηση των κυριαρχικών εξουσιών της εκτελεστικής λειτουργίας. Με άλλα λόγια, αφορά την άσκηση τόσο της διακριτικής ευχέρειας όσο και της δέσμιας αρμοδιότητας της δημόσιας διοίκησης⁵²².

Αρμόδια για την αποκατάσταση της διοικητικής δικαιοσύνης στη χώρα μας είναι τα – προβλεπόμενα από το Σύνταγμα– Διοικητικά Δικαστήρια.⁵²³

Οι πράξεις των Επιθεωρητών της Επιθεώρησης Εργασίας, ως εκτελεστές πράξεις διοικητικών Αρχών, υπόκεινται στον έλεγχο του διοικητικού δικαστή, κατά τα διαλαμβανόμενα στις οικείες διατάξεις του Συντάγματος (άρθρα 94 και 95) και στα σχετικά δικονομικά νομοθετήματα. Ο διοικούμενος έχει τη δυνατότητα εντός εξήντα (60) ημερών από την επίδοση της Πράξεως Επιβολής Προστίμου (άρθρο 66 του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας) να ασκήσει προσφυγή ουσίας ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου της έδρας της αρμόδιας υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας. Η προσφυγή αυτή είναι απαράδεκτη, αν δεν κοινοποιηθεί στην αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας, μέσα στην προαναφερθείσα προθεσμία των εξήντα (60) ημερών. Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν έχουν ανασταλτικό χαρακτήρα. Όταν κατατίθεται προσφυγή ουσίας ή αίτηση αναστολής κατά Πράξεως Επιβολής Προστίμου, ο Επιθεωρητής έχει την υποχρέωση να συντάξει αντίκρουση επί των διαλαμβανομένων στην προσφυγή και να αποστείλει πλήρη φάκελο στο αρμόδιο τμήμα του δικαστηρίου εντός της τασσόμενης προθεσμίας. Όταν κοινοποιείται η απόφαση του δικαστηρίου, η διοίκηση προβαίνει στις απαιτούμενες ενέργειες. Αν έχει πραγματοποιηθεί βεβαίωση του χρηματικού ποσού του προστίμου, μέσω Χρηματικού Καταλόγου, από την αρμόδια Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων

⁵²⁰Βλ. Χ. Ακριβοπούλου & Χ. Ανθόπουλος, «Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο», ό.π., σελ. 140.

⁵²¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 120, της 27ης Ιουνίου 2008, Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 20, παρ. 1: «Καθένας έχει δικαίωμα στην παροχή έννομης προστασίας από τα δικαστήρια και μπορεί να αναπτύξει σ' αυτά τις απόψεις του για τα δικαιώματά ή συμφέροντά του, όπως νόμος ορίζει», ό.π., σελ. 2184.

⁵²²Βλ. Π.Δ. Δαγτόγλου, «Γενικό διοικητικό δίκαιο» Τόμος γ/Ι, ό.π., σελ. 47-48.

⁵²³Βλ. Α.Γ. Ράικου, «Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου (Κατά το Σύνταγμα του 1975)», Τόμος Α', Έκδοσις εβδόμη, Αθήναι 1979, σελ. 359.

Εσόδων και το δικαστήριο κάνει δεκτή την προσφυγή ή την αίτηση αναστολής, τότε ο Επιθεωρητής οφείλει να προχωρήσει σε διαγραφή του Χρηματικού Καταλόγου και να ενημερώσει αρμοδίως.

Σε περίπτωση που με την απόφαση του δικαστηρίου υπάρξει χρηματική διαφορά άνω του ποσού των πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ (δεδομένου ότι οι αποφάσεις με ποσό διαφοράς έως 5.000 ευρώ δεν υπόκεινται σε έφεση, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 92 παρ. 2 εδ. α' του Ν. 2717/1999-ΚΔΔ) και κριθεί από την αρμόδια υπηρεσία ότι υφίσταται βάσιμος λόγος εφέσεως κατά της απόφασης υποβάλλεται έγκαιρα και αρμοδίως αιτιολογημένο αίτημα, προκειμένου να ασκηθεί έφεση από μέλος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Επισημαίνεται ότι προς άσκηση εφέσεως ενώπιον του αρμόδιου δικαστηρίου πρέπει να τηρείται απαραίτητα η προθεσμία του νόμου, που είναι εξήντα (60) ημέρες από την επίδοση της αποφάσεως⁵²⁴, ή, σε περίπτωση που δεν έχει επιδοθεί η απόφαση, τρία έτη από τη δημοσίευση της απόφασης κατ' άρθρο 94 του Ν. 2717/1999 (ΚΔΔ). Ο Επιθεωρητής που έχει χρεωθεί την υπόθεση την παρακολουθεί μέχρι να τελεσιδικήσει.

3. 2. Ο εσωτερικός έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης

Ο εσωτερικός έλεγχος της διοίκησης, γνωστός και ως διοικητικός έλεγχος της δραστηριότητας της δημόσιας διοίκησης, είναι μια αυτοτελής, διασφαλιστική, αντικειμενική, και συμβουλευτική δραστηριότητα σχεδιασμένη για να προσδώσει αξία και να ενισχύσει τις λειτουργίες ενός φορέα. Ασκείται από όργανα του κράτους ή άλλα δημόσια νομικά πρόσωπα και διαρθρώνεται βασισμένος σε δύο στόχους.

Πρώτο στόχο αποτελεί η ανάγκη προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών του διοικουμένου από τις αυθαιρεσίες της δημόσιας διοίκησης. Διενεργείται άμεσα ή έμμεσα έπειτα από αίτηση του διοικουμένου για πράξεις ή παραλείψεις της, εστιάζει στην τήρηση των κανόνων δικαίου και έχει ως σκοπό την ταχεία και χωρίς οικονομική επιβάρυνση επίλυση των διαφορών που προκύπτουν μεταξύ διοίκησης και διοικουμένων.

Δεύτερο στόχο του εσωτερικού ελέγχου συνιστά η βελτίωση της οικονομικής και διαχειριστικής ικανότητας, γεγονός που με τη σειρά του επιδιώκει τον περιορισμό των δημοσιονομικών συμπεριφορών που έχουν ως αποτέλεσμα την κακοδιοίκηση και τη διαφθορά⁵²⁵. Η εξάπλωση των αρχών του μοντέλου του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ επέφερε

⁵²⁴Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 11771/2022 (Τμ. 33ο).

⁵²⁵Βλ. P. Monfardini & P. von Maravic, «Municipal Auditing in the Managerial State», International Journal on Governmental Financial Management, Volume 9, Issue1, 2009, σελ. 1-14.

ένα εξαιρετικό ενδιαφέρον για τη λογοδοσία των φορέων του δημοσίου⁵²⁶ και, ως εκ τούτου, η έννοια και το περιεχόμενο του ελέγχου έγιναν, πλέον, αντιληπτά ως δείκτες επιτυχίας, στόχοι απόδοσης, σύστημα ελέγχου και υποβολή εκθέσεων⁵²⁷.

Η ύπαρξη των υπηρεσιών του εσωτερικού ελέγχου ωθούν τα ανώτερα στελέχη του κυβερνητικού τομέα να παρέχουν αποτελεσματικές και αποδοτικές δημόσιες υπηρεσίες. Επίσης, βοηθά τα ανώτερα διοικητικά κλιμάκια να ανιχνεύουν τους κινδύνους, να υποδεικνύουν στρατηγικές διαχείρισης κινδύνων και, τελικά, να προσφέρουν τη διαβεβαίωση ότι οι κίνδυνοι υπόκεινται σε κατάλληλη διαχείριση. Μέσω αυτού αξιολογείται η αποτελεσματικότητα των δημόσιων θεσμών για την επίτευξη των συμφωνημένων στόχων και, ως εκ τούτου, προωθείται ένα ισχυρό καθεστώς διακυβέρνησης και λογοδοσίας⁵²⁸.

Στο εγχειρίδιο εσωτερικού ελέγχου για την ελληνική δημόσια διοίκηση, ο εσωτερικός έλεγχος με τον συγκεκριμένο στόχο χαρακτηρίζεται ως μια λειτουργία επαγγελματικής αξιολόγησης, η οποία είναι ανεξάρτητη και παρέχει πληροφορίες για τη δραστηριότητα της διοίκησης σε επίπεδο υπουργείου ή οργανισμού. Διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη συνολική βελτίωση της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας των κυβερνητικών λειτουργιών και διασφαλίζει τη διαφάνεια κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων⁵²⁹. Αποστολή του είναι «να ενισχύσει και να προστατεύσει την αξία του οργανισμού, παρέχοντας αντικειμενική και βάσει κινδύνων διαβεβαίωση, συμβουλές και πληροφόρηση».⁵³⁰ Για την επίτευξη αυτών των στόχων αναπτύχθηκαν ειδικοί μηχανισμοί ελέγχου, οι οποίοι οργανώθηκαν βάσει διεθνών προτύπων και είναι επιφορτισμένοι με τον εσωτερικό έλεγχο της διοίκησης. Οι μηχανισμοί αυτοί διαχωρίζονται σε αυτοτελή σώματα εσωτερικού ελέγχου και σε ειδικές υπηρεσίες ελέγχου με σχετική αυτοτέλεια.

Ιδιότυπη μορφή ελέγχου αποτελεί ο δημοσιονομικός έλεγχος. Ο δημοσιονομικός έλεγχος⁵³¹ μπορεί να διακριθεί σε διάφορες κατηγορίες, μεταξύ των οποίων ο πολιτικός δημοσιονομικός έλεγχος, που διενεργείται από τη Βουλή, ο διοικητικός δημοσιονομικός

⁵²⁶Βλ. R. Schwartz, «Measuring Accountability: Distinguishing Reality from Rhetoric», paper presented at the “Accountable Governance: an International Research Dialogue”, Belfast, 2005.

⁵²⁷Βλ. E. Schröter & P. von Maravic, «New Public Management», στο M. Bevir (επιμ.) «Encyclopedia of Governance», SAGE Publications, University of California, Berkeley, 2007, σελ 126-143.

⁵²⁸Βλ. T. Asare, «Internal auditing in the public sector: Promoting good governance and performance improvement», International Journal on Governmental Financial Management, Volume 9, Issue1, 2009, σελ. 15-28.

⁵²⁹Βλ. OECD, «Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου για την Ελληνική Δημόσια Διοίκηση», OECD Publishing, Paris, 2018, σελ. 12-13, <https://doi.org/10.1787/9789264309715-el> [πρόσβαση 21.12.2019].

⁵³⁰ Βλ. *Ινστιτούτο Εσωτερικού Ελέγχου Ελλάδας*, «Πρότυπα Εσωτερικού Ελέγχου», <https://www.hiia.gr/el/sitemap/protipa-esoterikou-elegchou.html> [πρόσβαση 21.12.2019].

⁵³¹Βλ. Α. Λιγωμένου, «Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη [...]», ό.π., σελ. 26-36 & Α. Κοκκίδου, «Ο προληπτικός έλεγχος των δημοσίων συμβάσεων προμηθειών από το ελεγκτικό συνέδριο», εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα, 2001, σελ.10.

έλεγχο, που ασκείται από τον Υπουργό Οικονομικών, και ο δικαστικός δημοσιονομικός έλεγχος που διενεργείται από το Ελεγκτικό Συνέδριο⁵³². Ο δημοσιονομικός έλεγχος μπορεί να διακριθεί σε εσωτερικό και εξωτερικό έλεγχο ανάλογα με τον φορέα που τον ασκεί. Αυτός πραγματοποιείται στη διαχείριση των χρηματικών πόρων, δηλαδή εσόδων-εξόδων, γενικότερα στη διαχείριση του δημόσιου χρήματος, ήτοι του χρήματος που διαχειρίζονται η κρατική διοίκηση, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης και άλλα Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και Ν.Π.Ι.Δ. επιχορηγούμενα από το κράτος. Διενεργείται από τον καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργό, από τους Περιφερειάρχες, από τον Υπουργό Οικονομικών και από το Ελεγκτικό Συνέδριο.

Κοινούς στόχους όλων αυτών των μορφών ελέγχου αποτελούν η νομιμότητα, η προστασία των δικαιωμάτων των πολιτών και η διαφάνεια κατά την άσκηση της κρατικής εξουσίας.

3.2.1. Ο ιεραρχικός έλεγχος

Ο ιεραρχικός έλεγχος ασκείται εντός του πλαισίου της ιεραρχικής σχέσης που διέπει την οργάνωση και τη λειτουργία της κρατικής διοίκησης ή ενός δημόσιου οργανισμού. Αναλυτικότερα, η διοίκηση του κράτους και των δημόσιων οργανισμών είναι οργανωμένη κατά βαθμίδες διοικητικής ιεραρχίας, δηλαδή τα όργανα μιας διοικητικής ενότητας βρίσκονται σε σχέση ιεραρχίας –γενική διεύθυνση, διεύθυνση, τμήμα–, η οποία αποκαλείται ιεραρχική σχέση. Με βάση αυτή, η ανώτερη αρχή έχει την εξουσία να δίνει οδηγίες και να λαμβάνει αποφάσεις που οι κατώτερες αρχές είναι υποχρεωμένες να ακολουθήσουν. Αυτό δημιουργεί μια διακριτική διαφοροποίηση μεταξύ των επιπέδων της ιεραρχίας, με την ανώτερη αρχή να διαθέτει μεγαλύτερη εξουσία και αρμοδιότητα. Παράλληλα, αυτό το σύστημα δημιουργεί μια δομή οργάνωσης όπου η συμμετοχή και η ευθύνη διανέμονται με άνισο τρόπο μεταξύ των διοικητικών οργάνων. Οι ανώτερες αρχές έχουν την πρωτοβουλία και την εξουσία να λαμβάνουν αποφάσεις, ενώ οι κατώτερες αρχές πρέπει να εκτελούν αυτές τις αποφάσεις και να υπακούν στις οδηγίες που λαμβάνουν. Συνεπώς, η ιεραρχική σχέση συνιστά ένα σημαντικό στοιχείο της διοικητικής οργάνωσης και επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ένας δημόσιος οργανισμός.

⁵³²Βλ. Π.Δ. Δαγτόγλου, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος α', ό.π., σελ. 226.

Παράλληλα προς την ιεραρχία των οργάνων υφίσταται και η ιεραρχία των υπαλλήλων⁵³³. Η ιεραρχική αυτή σχέση συνεπάγεται την άσκηση του ιεραρχικού ελέγχου εντός του ίδιου δημόσιου νομικού προσώπου, ο οποίος συνίσταται: α) στην αρμοδιότητα του ανώτερου οργάνου (ιεραρχικώς προϊστάμενου) να δίνει οδηγίες και εντολές προς το ιεραρχικά κατώτερο (υφιστάμενο όργανο) και την υποχρέωση του ιεραρχικά κατώτερου να ακολουθεί τις εντολές του ιεραρχικά ανώτερου και β) στην αρμοδιότητα του ιεραρχικά ανώτερου οργάνου να ασκεί έλεγχο στις πράξεις του ιεραρχικά υφιστάμενου. Με τον ιεραρχικό έλεγχο εξασφαλίζεται η ενότητα της δράσης των οργάνων του δημόσιου νομικού προσώπου⁵³⁴ και σε αυτόν –κατά κανόνα τουλάχιστον– υπόκειται το σύνολο της δραστηριότητας του ιεραρχικά κατώτερου οργάνου.

Οι Υπουργοί και οι Υφυπουργοί ως ευρισκόμενοι στην κορυφή της ιεραρχίας δεν είναι υφιστάμενοι κάποιου άλλου οργάνου. Ως εκ τούτου δεν υφίστανται διοικητικό ιεραρχικό έλεγχο των ενεργειών και παραλείψεών τους⁵³⁵. Στην Κοινοβουλευτική, όμως, Δημοκρατία της χώρας μας, όπου η Βουλή ελέγχει την κυβέρνηση και διά μέσω αυτής τη διοίκηση, έχει προβλεφθεί ο κοινοβουλευτικός έλεγχος ως ένα ελάχιστο όριο εποπτείας για να μπορεί να θεμελιωθεί η υπουργική ευθύνη⁵³⁶.

Ο ιεραρχικός έλεγχος με κριτήριο τον χρόνο πραγματοποίησης μπορεί να είναι:

α) Προληπτικός, όταν ασκείται πριν από τη διοικητική δράση με την έκδοση οδηγιών ή εγκυκλίων με τις οποίες καθορίζεται ο τρόπος δράσης των υφισταμένων οργάνων⁵³⁷. Σε αυτόν υπάγεται προπάντων η αρμοδιότητα του προϊσταμένου οργάνου να εγκρίνει πράξεις του υφισταμένου του.⁵³⁸ Κατ' αυτόν τον τρόπο εντοπίζονται διοικητικές παρανομίες και με την άμεση επέμβασή του μπορούν να αντιμετωπισθούν τα κρούσματα της διαφθοράς. Ο προληπτικός, όμως, έλεγχος δεν συνεπάγεται και την ανατροπή των κανόνων που ρυθμίζουν τις αρμοδιότητες⁵³⁹. Μορφή ιεραρχικού προληπτικού ελέγχου αποτελούν και οι εγκύκλιοι. Με αυτές τα ιεραρχικά ανώτερα όργανα καθορίζουν την έννοια ορισμένων διατάξεων του νόμου που η διοίκηση καλείται να εφαρμόσει.

β) Κατασταλτικός, όταν ασκείται από το ιεραρχικά προϊστάμενο όργανο μετά τη διοικητική δράση του ιεραρχικά υφισταμένου οργάνου. Ασκείται είτε αυτεπαγγέλτως από τον

⁵³³Βλ. Π.Δ. Δαγτόγλου, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος α', ό.π., σελ. 218.

⁵³⁴Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου», Δευτέρα έκδοσις, Νομικά Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1981, σελ. 187.

⁵³⁵Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου», Τόμος ΙΙ, ενδεκάτη έκδοση βελτιωμένη, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2002, ε.π. (ενάριθμη παράγραφος) 390.

⁵³⁶Βλ. Π.Δ. Δαγτόγλου, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος α', ό. π., σελ. 224.

⁵³⁷Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου», ό. π., σελ. 188.

⁵³⁸Βλ. Π.Δ. Δαγτόγλου, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος α', ό. π., σελ. 222.

⁵³⁹Βλ. Μ.Γ. Βενετσανοπούλου, «Κακοδιοίκηση και Διαφθορά [...]», ό.π., σελ. 40.

προϊστάμενο είτε έπειτα από αίτηση από τον διοικούμενο που έχει έννομο συμφέρον.

γ) Προληπτικός και κατασταλτικός.

Με κριτήριο το περιεχόμενο και την ένταση του ελέγχου⁵⁴⁰ διακρίνεται σε:

α) Έλεγχο νομιμότητας, ο οποίος αποβλέπει στην ορθή ερμηνεία και εφαρμογή των νόμων που ρυθμίζουν την οργάνωση και τη δραστηριότητα του δημόσιου νομικού προσώπου. Ελέγχει τη νομιμότητα της συμπεριφοράς, δηλαδή των πράξεων και των παραλείψεων του υφισταμένου. Σε έλεγχο νομιμότητας υπόκεινται όλες οι πράξεις των ιεραρχικά υφιστάμενων οργάνων, εκτός αν ορίζεται το αντίθετο ρητά ή προκύπτει σαφώς από τις σχετικές διατάξεις. Με τον έλεγχο νομιμότητας ελέγχονται η τυπική νομιμότητα που αναφέρεται στο όργανο από το οποίο προέρχεται η πράξη και στη διαδικασία έκδοσής της, και η ουσιαστική νομιμότητα⁵⁴¹ που αφορά την άσκηση των δέσμιων αρμοδιοτήτων⁵⁴², την πλάνη περί τα πράγματα⁵⁴³, την τήρηση των ακραίων ορίων⁵⁴⁴ και την καλή χρήση της διακριτικής ευχέρειας⁵⁴⁵.

β) Έλεγχο σκοπιμότητας, ο οποίος ερευνά το σκόπιμο ή μη της ρύθμισης που θεσπίζεται με την πράξη⁵⁴⁶ (ουσιαστική εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών), αφορά δε κυρίως στον τρόπο ασκήσεως της διακριτικής ευχέρειας⁵⁴⁷. Ασκείται όταν προβλέπεται ρητά ή προκύπτει από τις σχετικές διατάξεις. Με τον έλεγχο σκοπιμότητας μπορεί να επέλθει η

⁵⁴⁰Βλ. Β.Γ. Τζέμος, «Οργανωτικό Διοικητικό Δίκαιο: Διαγράμματα», Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2013, σελ. 78.

⁵⁴¹Βλ. Επ. Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου», Τόμος Ι, ενδεκάτη έκδοση βελτιωμένη, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2002, ε.π. (ενάριθμη παράγραφος) 248.

⁵⁴²Βλ. Επ. Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου», Τόμος Ι, ενδεκάτη έκδοση βελτιωμένη, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2002, ε.π. (ενάριθμη παράγραφος) 148: «Δέσμια αρμοδιότητα υπάρχει, όταν το διοικητικό όργανο, εφόσον διαπιστώσει ότι συντρέχουν οι προβλεπόμενες από τους κανόνες δικαίου πραγματικές ή νομικές προϋποθέσεις για την εφαρμογή τους, είναι υποχρεωμένο να εκδώσει διοικητική πράξη που περιέχει ορισμένη ατομική ρύθμιση, την οποία προκαθορίζουν οι κανόνες αυτοί».

⁵⁴³Βλ. Επ. Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου», Τόμος ΙΙ, ενδεκάτη έκδοση βελτιωμένη, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2002, ε.π. (ενάριθμη παράγραφος) 510: «Πλάνη περί τα πράγματα συντρέχει, όταν αποδεικνύεται η αντικειμενική (δηλαδή χωρίς ουσιαστική κρίση) ανυπαρξία των πραγματικών ή νομικών καταστάσεων που έλαβε υπόψη του το διοικητικό όργανο για την εφαρμογή του κανόνα, ο οποίος προβλέπει την έκδοση της πράξης, δηλαδή, όταν αποδεικνύεται ότι το διοικητικό όργανο από πλάνη θεώρησε ότι υφίστανται οι νόμιμες προϋποθέσεις (ΣΕ 143/1954, 3821/1990). Στην περίπτωση των αρνητικών (ρητών ή σιωπηρών) πράξεων, η πλάνη περί τα πράγματα συνίσταται αντιστρόφως στο ότι το διοικητικό όργανο από πλάνη διαπίστωσε ότι δεν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις για την έκδοση της πράξης».

⁵⁴⁴Βλ. Χ. Ακριβοπούλου & Χ. Ανθόπουλος, «Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο», ό.π., σελ. 145.: «Υπέρβαση των ακραίων ορίων της διακριτικής ευχέρειας έχουμε όταν: i) η επιλογή του εφαρμοστέου κανόνα έρχεται σε αντίθεση με την κοινή πείρα ή δεν εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον και ii) παραβιάζεται η αρχή της αναλογικής ισότητας και της χρηστής διοίκησης».

⁵⁴⁵Βλ. Επ. Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου», Τόμος Ι, ενδεκάτη έκδοση βελτιωμένη, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2002, ε.π. (ενάριθμη παράγραφος) 149: «Διακριτική ευχέρεια ή εξουσία υπάρχει, όταν οι κανόνες που καθορίζουν την αρμοδιότητα δεν προκαθορίζουν ακριβώς την ενέργεια του διοικητικού οργάνου, αλλά του αφήνουν ελευθερία δράσης. Ειδικότερα, η αρμοδιότητα έχει χαρακτήρα διακριτικής ευχέρειας, όταν, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις, το διοικητικό όργανο α) μπορεί, αλλά δεν έχει υποχρέωση, ενόψει των υφισταμένων συνθηκών, να εκδώσει τη διοικητική πράξη (ΣΕ 2740/1988), ή β) πρέπει να εκδώσει την πράξη, μπορεί όμως να καθορίζει κατά την κρίση του το χρονικό σημείο της έκδοσής της ή γ) μπορεί να επιλέξει μεταξύ περισσότερων ρυθμίσεων, τις οποίες επιτρέπει η εφαρμογή των διατάξεων αυτών».

⁵⁴⁶Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», ό. π., σελ. 187.

⁵⁴⁷Βλ. Π.Δ. Λαγτόγλου, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος α', ό.π., σελ. 222.

ακύρωσ, ή η τροποποίηση της πράξης. Δεν επιτρέπεται η ιεραρχική υποκατάσταση⁵⁴⁸ και ως εκ τούτου το ιεραρχικά προϊστάμενο όργανο δεν έχει εξουσία να ακυρώσει ή να μεταβάλει πράξη του υφιστάμενου του οργάνου, όταν ο νόμος ανέθεσε την αρμοδιότητα έκδοσης της πράξης στο υφιστάμενο όργανο.

γ) Ιεραρχική υποκατάσταση, που νοείται η αναπλήρωση εξουσίας. Δυνατότητα που έχει το ιεραρχικά ανώτερο όργανο να εκδίδει πράξεις στη θέση του ιεραρχικά κατώτερου.

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δεν ασκεί ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία στην Επιθεώρηση Εργασίας .

3.2.2. Η διοικητική προσφυγή

Οι διοικητικές προσφυγές αποτελούν μια μορφή ελέγχου της διοίκησης, υπό την έννοια ότι επιδιώκεται από την ίδια η θεραπεία τυχόν παρανομιών των διοικητικών πράξεων με σκοπό την ταχύτερη, οικονομικότερη και ενδεχομένως αποτελεσματικότερη προστασία των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των διοικουμένων. Αυτή η διαδικασία απορρέει από το Σύνταγμα⁵⁴⁹ και από τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (Κ.Δ.Διαδ.)⁵⁵⁰.

Συγκεκριμένα, πρόκειται για αιτήσεις προς τη διοίκηση και όχι προς τα δικαστήρια, με τις οποίες ζητείται η επανεξέταση δυσμενούς για τον διοικούμενο διοικητικής πράξης, με αίτημα την άσκηση ελέγχου της νομιμότητας ή και της σκοπιμότητας αυτής⁵⁵¹. Έτσι, αίτημα αυτών μπορεί να αποτελεί η ανάκληση, η ακύρωση ή η τροποποίηση διοικητικής πράξης και αποσκοπούν στην επανόρθωση ή την αποτροπή ηθικής ή υλικής βλάβης⁵⁵².

Μέσω αυτών δίνεται η δυνατότητα στον διοικούμενο να καταφεύγει στη διοίκηση, προκειμένου να επιλύσει διαφορές που ερείδονται στο σύννομο συγκεκριμένης διοικητικής πρακτικής μέσω της διοικητικής οδού και με τη συνδρομή των εσωτερικών διοικητικών μηχανισμών. Οι διοικητικές προσφυγές συνιστούν κατάλληλο όπλο κατά της κακοδιοίκησης, καθώς αποτελούν μέσο αυτοπροστασίας του πολίτη και εγγύηση της ελευθερίας του.

⁵⁴⁸Βλ. *Επ. Π. Σπηλιωτόπουλου*, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», ό.π. σελ. 187.

⁵⁴⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 120, της 27ης Ιουνίου 2008, Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 10, παρ. 1, ό.π., σελ. 2181: «Καθένας ή πολλοί μαζί έχουν το δικαίωμα, τηρώντας τους νόμους του Κράτους, να αναφέρονται εγγράφως στις αρχές, οι οποίες είναι υποχρεωμένες να ενεργούν σύντομα κατά τις κείμενες διατάξεις και να απαντούν αιτιολογημένα σε εκείνον που υπέβαλε την αναφορά, σύμφωνα με τον νόμο».

⁵⁵⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 45, της 9ης Μαρτίου 1999, Ν.2690, «Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις», άρθρα 24-27, ό.π., σελ. 660-661.

⁵⁵¹Βλ. *Α.Χ. Γέροντας, Σ. Λύτρας, Π. Παυλόπουλος, Γ. Σιούτη & Σ. Φλογαΐτης*, «Διοικητικό Δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, 2004, σελ. 249.

⁵⁵²Βλ. *Επ. Π. Σπηλιωτόπουλου*, «Εγχειρίδιο Διοικητικού», Τόμος Ι, ενδεκάτη έκδοση βελτιωμένη, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2002, ε.π. (ενάριθμη παράγραφος) 251.

Συνιστούν διασφάλιση της συμμετοχής, στο ελάχιστο, του πολίτη στη διαμόρφωση της κρατικής βούλησης και στη διαδικασία διαμόρφωσης και λήψης αποφάσεων της διοίκησης⁵⁵³.

Διακρίνονται στις άτυπες ή απλές, των οποίων η άσκηση πηγάζει από το άρθρο 10 του Συντάγματος και ήδη θεμελιώνεται ρητώς στο άρθρο 24 του Κ.Δ.Διαδ. και στις τυπικές που προβλέπονται και ρυθμίζονται από ειδική διάταξη νόμου στο άρθρο 25 του Κ.Δ.Διαδ. Στην κατηγορία των ειδικών προσφυγών ανήκουν και οι ενδικοφανείς.

Στις άτυπες ή αλλιώς απλές διοικητικές προσφυγές, οι οποίες προβλέπονται στην παρ. 1, του άρθρου 24 του Κ.Δ.Διαδ.⁵⁵⁴, περιλαμβάνονται: α) η αίτηση θεραπείας, που ασκείται ενώπιον του οργάνου που εξέδωσε την προσβαλλόμενη πράξη και έχει ως αίτημα την ανάκληση ή την τροποποίηση της πράξης και β) η ιεραρχική προσφυγή που ασκείται ενώπιον του ανώτερου ιεραρχικά διοικητικού οργάνου και έχει ως αίτημα την ακύρωση της πράξης. Σημειώνεται ότι οι απλές διοικητικές προσφυγές δεν προβλέπονται από ειδική διάταξη νόμου, αλλά η άσκησή τους βρίσκει έρεισμα στη διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 10 του Συντάγματος.

Η άσκηση αίτησης θεραπείας και ιεραρχικής προσφυγής ασκείται σε ατομικές και όχι σε κανονιστικές πράξεις και δεν επιτρέπεται η άσκηση άτυπων προσφυγών κατά σιωπηρών πράξεων. Το διοικητικό όργανο στο οποίο υποβάλλεται η προσφυγή επανεξετάζει την υπόθεση από την άποψη της ουσίας στην περίπτωση αιτήσεως θεραπείας και της νομιμότητας⁵⁵⁵ στην περίπτωση ιεραρχικής προσφυγής, και οφείλει να γνωστοποιήσει στον ενδιαφερόμενο την απόφασή του μέσα σε 30 ημέρες, εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις. Για την υποβολή των απλών διοικητικών προσφυγών δεν τάσσεται ορισμένη προθεσμία⁵⁵⁶.

Οι συνέπειες από την αποδοχή μπορεί να είναι: α) επί αίτησης θεραπείας, η ανάκληση ή τροποποίηση της πράξης (εν όλω ή εν μέρει) και β) επί ιεραρχικής προσφυγής, η ακύρωση και αναπομπή της υπόθεσης για επανεξέταση στο αρμόδιο όργανο. Αν από τις σχετικές διατάξεις επιτρέπεται η ιεραρχική υποκατάσταση, η προϊσταμένη αρχή δεν αναπέμπει, αλλά εξετάζει η ίδια την υπόθεση.

Αντίστοιχα, οι συνέπειες από τη ρητή απόρριψη επί αίτησης θεραπείας και ιεραρχικής προσφυγής μπορεί να είναι εκτελεστή πράξη, αν εκδίδεται έπειτα από νέα έρευνα επί του πραγματικού της υπόθεσης.

⁵⁵³Βλ. Μ.Γ. Βενετσανοπούλου, «Κακοδιοίκηση και Διαφθορά [...]», ό.π., σελ. 42.

⁵⁵⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 45, της 9ης Μαρτίου 1999, Ν.2690, άρθρα 24-27, ό.π., σελ. 660-661.

⁵⁵⁵Βλ. *Συμβούλιο της Επικρατείας και Διοικητική Δικαιοσύνη*, ΣτΕ 2869/2012 «Επί ιεραρχικής προσφυγής: έλεγχος νομιμότητας».

⁵⁵⁶Βλ. *Επ. Π. Σπηλιωτόπουλου*, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», ό.π., σελ. 189.

Τέλος, από τη σιωπηρή απόρριψη δεν στοιχειοθετείται παράλειψη οφειλόμενης νόμιμης ενέργειας.

Στην Επιθεώρηση Εργασίας δεν υφίσταται διάταξη που να προβλέπει την άσκηση τυπικών προσφυγών, ήτοι ειδικών και ενδικοφανών⁵⁵⁷. Όταν ο διοικούμενος θεωρεί ότι έχει αδικηθεί από τη διοίκηση δύναται να καταθέσει είτε αίτηση θεραπείας στη διοικητική αρχή που εξέδωσε την πράξη είτε ιεραρχική προσφυγή στην ανώτερη διοικητική αρχή, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 24 του Κ.Δ. Διαδ.

Πλέον η υποβολή αυτών μπορεί να γίνει ηλεκτρονικά στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, εφόσον αρχικά ο ενδιαφερόμενος εισαγάγει τους κωδικούς πρόσβασης για να συνδεθεί στη διαδικτυακή πύλη αυτής⁵⁵⁸. Στο πεδίο «Περιεχόμενο Αίτησης» αναγράφεται ο αριθμός πρωτοκόλλου της Πράξης Επιβολής Προστίμου για την οποία υποβάλλεται η αίτηση θεραπείας ή η ιεραρχική προσφυγή.

Στη συνέχεια συμπληρώνεται το πλήρες ονοματεπώνυμο του επιθεωρητή που διενήργησε τον έλεγχο, κάνοντας χρήση μόνο ελληνικών χαρακτήρων, προκειμένου το έγγραφο να δρομολογηθεί στην αρμόδια Υπηρεσία. Τέλος, επισυνάπτεται υποχρεωτικά σε

⁵⁵⁷ Βλ. *Επ. Π. Σπηλιωτόπουλου*, «Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου», Τόμος Ι, ενδεκάτη έκδοση βελτιωμένη, ό.π., ε.π. (ενάριθμη παράγραφος) 251. & *Επ. Π. Σπηλιωτόπουλου*, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», ό.π., σελ. 192.: Οι τυπικές προσφυγές (ειδικές και ενδικοφανείς), εκτός από την παράγραφο 1 του άρθρου 10 του Συντάγματος, στηρίζονται επιπροσθέτως και σε ειδική διάταξη νόμου, η οποία προσδίδει τυπικότητα σε αυτές, όπως προκύπτει και από το άρθρο 25 Κ.Δ. Διαδ. Προβλέπονται από νομοθετική διάταξη, η οποία ρυθμίζει τα τυπικά στοιχεία της ασκήσεώς τους και ασκούνται κατά εκτελεστών διοικητικών πράξεων αναλόγως των προβλέψεων του νόμου. Έτσι, μπορεί να ασκηθούν τυπικές προσφυγές τόσο κατά κανονιστικής πράξης όσο και κατά παραλείψεων. Ασκείται μόνο έλεγχος νομιμότητας της προσβαλλόμενης πράξης, δηλαδή, ελέγχονται μόνο οι νομικές πλημμελείες της. Αντικείμενο της προσφυγής αυτής μπορεί να είναι ρητή ατομική ή κανονιστική πράξη, αίτημα δε της προσφυγής είναι η ολική ή μερική ακύρωση της πράξης. Η απόφαση επί της προσφυγής πρέπει να γνωστοποιηθεί στον προσφεύγοντα μέσα σε 30 ημέρες από την ημερομηνία της κατάθεσής της, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις. Βασικό γνώρισμα της ενδικοφανούς προσφυγής είναι ότι η άσκησή της πρέπει να προβλέπεται από ειδική διάταξη νόμου, η οποία καθορίζει υποχρεωτικά το όργανο ενώπιον του οποίου θα ασκηθεί η προσφυγή και την προθεσμία εντός της οποίας πρέπει να προσφύγει ο διοικούμενος ενώπιον της διοικήσεως. Όπως διαφαίνεται και από το όνομα, η προσφυγή αυτή έχει διαμορφωθεί από τον νομοθέτη με τρόπο παρόμοιο με αυτόν του ένδικου μέσου, ασκείται όμως, ενώπιον διοικητικού οργάνου και όχι δικαστηρίου. Ο ειδικός αυτός νόμος πρέπει να περιέχει απαραίτητως ορισμένα στοιχεία, όπως το όργανο ενώπιον του οποίου ασκείται, καθώς και η προθεσμία εντός της οποίας οφείλει ο διοικούμενος να προσφύγει. Ασκείται επί εκτελεστών διοικητικών πράξεων και επί παραλείψεων και ως όργανο εκδίκασής της μπορεί να οριστεί είτε αυτό που εξέδωσε την πράξη είτε το ιεραρχικά προϊστάμενο διοικητικό όργανο είτε ένα όργανο εκτός της διοικητικής ιεραρχίας, το οποίο έχει προβλέψει ο νόμος αποκλειστικά για την κρίση της προσφυγής αυτής. Διενεργείται πλήρης έλεγχος της προσβαλλόμενης πράξης κατά νόμο και ουσία, δηλαδή εκ νέου έρευνα με νέα εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών. Η απόφαση επί της προσφυγής δεν επιτρέπεται να οδηγήσει στη χειροτέρευση της θέσεως του προσφεύγοντος, εκτός αν ο νόμος επιτρέπει το αντίθετο. Η άσκηση ενδικοφανούς προσφυγής αποτελεί προϋπόθεση του παραδεκτού του ένδικου βοηθήματος. Κατά συνέπεια, αν προβλέπεται από τις διατάξεις η άσκηση ενδικοφανούς προσφυγής σε έναν ή και δύο βαθμούς κατά μιας διοικητικής πράξης, τότε η άσκησή της είναι υποχρεωτική για τον διοικούμενο πριν από την προσφυγή του στη δικαιοσύνη. Αν δεν ασκήσει την προβλεπόμενη ενδικοφανή προσφυγή, τότε θεωρείται ότι ασκεί απαραδέκτως το ένδικο βοήθημα, το οποίο γι' αυτόν τον λόγο απορρίπτεται. Αντιθέτως, κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει επί ειδικής διοικητικής προσφυγής.

⁵⁵⁸ Βλ. *Επιθεώρηση Εργασίας*, «Υποβολή αίτησης θεραπείας», <https://www.hli.gov.gr/odigies-ilektronikon-ypiresion/ergasiakes-scheseis-ilektronikes-ypiresies/ypovoli-aitisis-therapeias/> [πρόσβαση 30.11.2023].

μορφή pdf το έγγραφο της αίτησης σύμφωνα με τις αναδυόμενες πληροφορίες. Κατόπιν της «Υποβολής» η αίτηση λαμβάνει αριθμό πρωτοκόλλου και δρομολογείται στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων για τις ενέργειές του.

3.3. Εσωτερικός έλεγχος-χαρακτηριστικά και διαδικασία

Η έννοια του εσωτερικού ελέγχου δεν είναι σύγχρονη. Συναντάται στις πρώτες οργανωμένες κοινωνίες και η αναγκαιότητα διενέργειας αυτού είναι αποτέλεσμα των αδυναμιών της ανθρώπινης φύσης, οι οποίες τον καθιστούν απαραίτητο προκειμένου να εντοπιστούν λάθη, να διορθωθούν σφάλματα και να αποτραπεί η απάτη και κάθε είδους οικονομικό έγκλημα.

Αναμφισβήτητα, ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί ένα πολύτιμο εργαλείο στα χέρια των δημόσιων υπηρεσιών, τον «ακρογωνιαίο λίθο της καλής διακυβέρνησης του δημόσιου τομέα» όπως υποστηρίζει το Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών⁵⁵⁹. Ορίζεται ως μια ανεξάρτητη, αντικειμενική, διαβεβαιωτική και συμβουλευτική δραστηριότητα, που αποσκοπεί στην προστιθέμενη αξία και στη βελτίωση των λειτουργιών ενός οργανισμού⁵⁶⁰. Βοηθάει έναν οργανισμό να επιτύχει τους στόχους του υιοθετώντας μια συστηματική και πειθαρχημένη προσέγγιση για την αξιολόγηση και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, του ελέγχου και της διακυβέρνησης. Ενισχύει τη δημόσια διακυβέρνηση, μέσω της πρόβλεψης για λογοδοσία και της προστασίας των θεμελιωδών αξιών του κράτους, ενώ αποτελεί και μέσο διασφάλισης ώστε οι δημόσιοι λειτουργοί να επιτελούν το έργο τους με διαφάνεια, δικαιοσύνη, εντιμότητα και ακεραιότητα⁵⁶¹.

Στην πράξη ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια διαδικασία η οποία διεξάγεται κατόπιν προγραμματισμού ακολουθώντας συγκεκριμένη μεθοδολογία και καθορισμένη τυποποίηση. Στόχοι της είναι η εξέταση της ποιότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου⁵⁶² στο εσωτερικό του οργανισμού και η παρακολούθηση των δραστηριοτήτων και των λειτουργιών ενός οργανισμού ή μιας υπηρεσίας. Συνιστά μια ανά περίπτωση επίσημη αξιολόγηση για το

⁵⁵⁹Βλ. *Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών Ελλάδος*, «Εσωτερικός έλεγχος και ο ρόλος του στη διακυβέρνηση του δημόσιου τομέα», Αθήνα, 2017, https://www.hiia.gr/images/pgallery/Public_Sector/IA-PUBLIC_SECTOR-4_FINAL.pdf [πρόσβαση 18.12.2020].

⁵⁶⁰Βλ. *The Institute of Internal Auditors*, «Definition of Internal Auditing», The Institute of Internal Auditors Inc., Altamonte Springs, FL, 1999, σελ. 1-24.

⁵⁶¹Βλ. *Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών Ελλάδος*, «Εσωτερικός έλεγχος [...]», ό.π.

⁵⁶²Βλ. *OECD*, «Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου για την Ελληνική Δημόσια Διοίκηση», ό.π. σελ. 35: «Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου και η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου δεν είναι συνώνυμα. Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου είναι μια συνεχής λειτουργία της διοίκησης, ενώ ο εσωτερικός έλεγχος συνιστά μια ανά περίπτωση επίσημη αξιολόγηση για το πόσο καλά η διοίκηση και το προσωπικό εκτελούν τα καθήκοντά τους. Οι μονάδες εσωτερικού ελέγχου συχνά εξετάζουν την ποιότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου στο εσωτερικό του οργανισμού»

πόσο καλά η διοίκηση και το προσωπικό εκτελούν τα καθήκοντά τους. Συγκεκριμένα, διά μέσω του ελέγχου αφενός μεν εξετάζονται η τήρηση ή μη της κείμενης νομοθεσίας, η συμμόρφωση στις προδιαγραφές, ιεραρχικές εντολές και οδηγίες, η εφαρμογή των προγραμμάτων, των στρατηγικών και των πολιτικών του ελεγχόμενου φορέα, αφετέρου δε αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα των λειτουργιών, των δραστηριοτήτων των προγραμμάτων και της διαχείρισης κινδύνων με απώτερο σκοπό τον έγκαιρο εντοπισμό πιθανών προβλημάτων και την άμεση αντιμετώπισή τους προτού αυτά διογκωθούν και καταστούν δυσεπίλυτα⁵⁶³.

Στο πλαίσιο των συμβουλευτικών υπηρεσιών, ο εσωτερικός έλεγχος εισέρχεται σε μια ειδικότερη σχέση συνεργασίας με τη διοίκηση. Έχει κυρίως συμβουλευτικό και υποστηρικτικό χαρακτήρα προς την ελεγχόμενη οντότητα, στόχος του δε είναι να βοηθήσει τους υπεύθυνους αυτής να λάβουν κατάλληλες αποφάσεις για την επίλυση πιθανών προβλημάτων και την εξάλειψη φαινομένων παραβατικότητας που πιθανώς διαπιστωθούν⁵⁶⁴. Στην πορεία, και με την περαιτέρω αποδοχή της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου, οδηγούμαστε σε πιο δυναμικές υπηρεσίες, όπως είναι οι έλεγχοι συμμόρφωσης και απόδοσης⁵⁶⁵.

Η διεξαγωγή του είναι απαραίτητο να πραγματοποιείται με βάση τα διεθνή ελεγκτικά πρότυπα⁵⁶⁶, προσαρμοσμένα πάντα στις απαιτήσεις και τις ιδιαιτερότητες κάθε ελέγχου. Πέραν τούτων, όμως, λαμβάνονται υπόψη και τα ακόλουθα στοιχεία⁵⁶⁷:

α) Ο εσωτερικός κανονισμός του ελεγκτικού σώματος, με εντολή του οποίου διενεργείται ο έλεγχος, ο οποίος προσδιορίζει τη μέθοδο διεξαγωγής του ελέγχου και καθορίζει τον τρόπο σύνταξης των εκθέσεων.

β) Η τήρηση των διαδικασιών διενέργειας του ελέγχου, οι οποίες σύμφωνα με τον κώδικα δεοντολογίας INTOSAI⁵⁶⁸ συνίστανται στη διασφάλιση εκ μέρους των ελεγκτών αφενός μεν της ανεξαρτησίας τους, της ακεραιότητάς τους, της αντικειμενικότητάς τους και του επαγγελματικού τους κύρους, αφετέρου δε της εμπιστευτικότητας των πληροφοριών. Δεν

⁵⁶³Βλ. OECD, «Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου για την Ελληνική Δημόσια Διοίκηση», ό.π. σελ. 19.

⁵⁶⁴Βλ. Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης - ΥΠ.ΕΣ.Δ.Α.Α. Ε.Π. «ΠΟΛΙΤΕΙΑ», «Εγχειρίδιο Ελέγχου [...]», ό.π., σελ. 12.

⁵⁶⁵Βλ. OECD, «Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου για την Ελληνική Δημόσια Διοίκηση», ό.π., σελ. 20.

⁵⁶⁶Βλ. Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών Ελλάδος, «Διεθνή Πρότυπα: για την επαγγελματική εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου, <https://global.theiia.org/translations/PublicDocuments/IPPF-Standards-2017-Greek.pdf> [πρόσβαση 11.12.2019].

⁵⁶⁷Βλ. Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης - ΥΠ.ΕΣ.Δ.Α.Α. Ε.Π. «ΠΟΛΙΤΕΙΑ», «Εγχειρίδιο Ελέγχου [...]», ό.π., σελ. 13.

⁵⁶⁸Βλ. International Organization of Supreme Audit Institutions. Ο Διεθνής Οργανισμός Ανώτατων Οργάνων Ελέγχου (International Organization of Supreme Audit Institutions-INTOSAI) είναι ένας μη κυβερνητικός οργανισμός με ειδική συμβουλευτική θέση στο Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο (ECOSOC) των Ηνωμένων Εθνών και λειτουργεί ως οργάνωση για τον εξωτερικό έλεγχο του δημόσιου τομέα. <https://www.intosai.org> [πρόσβαση 11.12.2020].

υφίστανται τυποποιημένες διαδικασίες ελέγχου οι οποίες να παρέχουν τις γενικές κατευθύνσεις και τις μεθόδους ελέγχου. Ως εκ τούτου, ακολουθούνται οι διαδικασίες που έχουν επιλεγεί από κάθε ελεγκτικό σώμα.

γ) Οι ανάγκες και οι ιδιαιτερότητες του κάθε ελέγχου, προκειμένου να εκτιμηθούν σωστά οι πληροφορίες που συλλέγονται, καθώς υπάρχει κίνδυνος εσκεμμένης παραποίησης στοιχείων ή πρόθεση παραπλάνησης των επιθεωρητών εκ μέρους της ελεγχόμενης οντότητας.

Η ελεγκτική διαδικασία παρουσιάζει δύο διαστάσεις οι οποίες αλληλοσυμπληρώνονται. Η μία είναι η επικοινωνιακή διάσταση, η οποία αφορά την παρουσία του ελεγκτικού κλιμακίου στην ελεγχόμενη οντότητα, και η άλλη είναι η αναλυτική διάσταση, η οποία αφορά στη συλλογή και την αξιολόγηση των στοιχείων και των πληροφοριών. Για την έγκαιρη και επιτυχή ολοκλήρωση του ελέγχου απαιτούνται επαγγελματισμός και ευθυκρισία από τα μέλη του ελεγκτικού κλιμακίου, η κατάλληλη για τον κάθε έλεγχο μεθοδολογία, η χρήση στοχευμένων ερωτηματολογίων για τη συλλογή των απαραίτητων πληροφοριών που θα αποτελέσουν αξιόπιστα και επαρκή αποδεικτικά στοιχεία και, τέλος, η επιλογή εξαρχής της δομής της έκθεσης αποτελεσμάτων⁵⁶⁹.

Η διαδικασία του ελέγχου αποτελείται από τρία διακριτά στάδια, ήτοι τον σχεδιασμό αποστολής ελέγχου, τη διενέργεια του ελέγχου και τη σύνταξη και υποβολή της έκθεσης ελέγχου⁵⁷⁰.

Το πρώτο στάδιο του σχεδιασμού του ελέγχου, σύμφωνα με το ελεγκτικό πρότυπο του INTOSAI⁵⁷¹, όπου ο ελεγκτής έχει υποχρέωση να σχεδιάζει τον έλεγχο⁵⁷², αποτελεί τη βάση ενός επιτυχημένου ελέγχου καθώς επιτρέπει τον καθορισμό σαφών στόχων, τη δυνατότητα καθορισμού μελλοντικών προοπτικών και τον συντονισμό του ελεγκτικού έργου. Κατά το στάδιο αυτό κατανοείται το περιβάλλον λειτουργίας του οργανισμού, προσδιορίζονται οι βασικοί κίνδυνοι οι οποίοι σχετίζονται με τις δραστηριότητες της μονάδας, τίθενται οι στόχοι του ελέγχου, καθορίζονται τα απαραίτητα για την επίτευξη των στόχων του ελέγχου αποδεικτικά στοιχεία και υπολογίζονται κατ' εκτίμηση οι αναγκαίοι πόροι, οι οποίοι συνίστανται στο ανθρώπινο δυναμικό που θα απασχοληθεί με τον έλεγχο.

⁵⁶⁹ Βλ. Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης - ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. Ε.Π. «ΠΟΛΙΤΕΙΑ», «Εγχειρίδιο Ελέγχου [...]», ό.π., σελ. 13.

⁵⁷⁰ Βλ. OECD, «Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου για την Ελληνική Δημόσια Διοίκηση», ό.π. σελ. 55.

⁵⁷¹ Βλ. Ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές εφαρμογής των ελεγκτικών προτύπων του INTOSAI, αριθ. 11. (European Implementing Guidelines for the INTOSAI Auditing Standards) https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/GUIDELINES/GUIDELINES_EN.PDF [πρόσβαση 25.01.2021]

⁵⁷² Βλ. Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο Πολιτική και Πρότυπα Ελέγχου του Συνεδρίου -INTOSAI 3.1., https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiA4vr_4J7wAhW4gP0HHd0kCPcQFjAQegQIBhAD&url=http%3A%2F%2Fwww.edel.gr%2Fcommon%2FShowFile.aspx%3FDocID%3D148&usg=AOvVaw0h0PuCwUU_skQ4suaa0fg7 [πρόσβαση 25.01.2021]

Το δεύτερο στάδιο της διενέργειας του ελέγχου συνίσταται στη συλλογή πληροφοριών και τεκμηρίων έπειτα από επιτόπια αυτοψία, στην ανάλυση και στην αξιολόγησή τους για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την ελεγχόμενη οντότητα, που αφορούν τον προσδιορισμό των υπολειπόμενων κινδύνων και την αξιολόγηση των συνεπειών από τη μη συμμόρφωση. Στο τέλος της διαδικασίας αυτής συντάσσεται η έκθεση αρχικών διαπιστώσεων ελέγχου, η οποία κοινοποιείται στην ελεγχόμενη οντότητα για ενημέρωσή της σχετικά με τα ευρήματα⁵⁷³.

Τέλος, το τρίτο στάδιο περιλαμβάνει τη σύνταξη της έκθεσης ελέγχου, όπου καταγράφονται τα συμπεράσματα του ελέγχου και προτάσεις συμμόρφωσης, τις οποίες ο ελεγχόμενος φορέας καλείται να υλοποιήσει εντός των τασσόμενων προθεσμιών⁵⁷⁴. Η έκθεση αυτή παρουσιάζεται στον προϊστάμενο του ελεγκτικού σώματος και σε όλους τους εμπλεκόμενους και εποπτεύοντες φορείς.

Σύμφωνα με το Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου σε μια έκθεση πρέπει να περιλαμβάνονται τα ακόλουθα⁵⁷⁵:

α) η ακρίβεια των πληροφοριών, των διαπιστώσεων και των συμπερασμάτων, τα οποία συνοδεύονται με επαρκή αποδεικτικά στοιχεία,

β) η αντικειμενικότητα, σύμφωνα με την οποία τα ευρήματα θα πρέπει να παρατίθενται,

γ) η αξιοπιστία, σύμφωνα με την οποία η έκθεση θα πρέπει να παρουσιάζεται με αμερόληπτο τρόπο,

δ) η σαφήνεια, ως προς τη χρήση του γραπτού λόγου, απαλλαγμένη από περιττές τεχνικές ορολογίες, για να είναι εύκολα κατανοητή,

ε) η περιεκτικότητα, ως προς το περιεχόμενο, για να καταστεί συνοπτική, εύστοχη και χωρίς επουσιώδεις πληροφορίες,

στ) η εποικοδομητικότητα, για να βοηθήσει στη βελτίωση των οργανισμών και την επίτευξη των στόχων τους,

ζ) η πληρότητα ως προς τα αποτελέσματα και

η) η επικαιρότητα και χωρίς καθυστέρηση σύνταξής της, για τη λήψη άμεσης δράσης όπου απαιτείται.

Ο εσωτερικός έλεγχος διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην πρόληψη, αλλά και στην ανίχνευση της κακοδιοίκησης, της απάτης και της διαφθοράς. Αυτό επιτυγχάνεται διότι αφενός

⁵⁷³Βλ. OECD, «Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου [...]», ό.π. σελ. 65-66.

⁵⁷⁴Βλ. OECD, «Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου [...]», ό.π. σελ. 73-74.

⁵⁷⁵Βλ. OECD, «Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου [...]», ό.π. σελ. 76-77.

μεν εξετάζει τους τομείς με τη μεγαλύτερη έκθεση στους βασικούς κινδύνους, οι οποίοι μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητα του οργανισμού ως προς την επίτευξη των στόχων του⁵⁷⁶, αφετέρου δε εντοπίζει τις δυνατότητες βελτίωσης, αναδιοργάνωσης και ανάπτυξης αποδοτικότερων λειτουργιών και διαδικασιών ως προς αυτή την κατεύθυνση. Τέλος, υποστηρίζει τη διοίκηση του ελεγχόμενου φορέα παρέχοντας οδηγίες και συμβουλές για τη θωράκιση του οργανισμού από έκνομες ενέργειες. Είναι απαραίτητο για τον κρατικό μηχανισμό να υφίσταται ένα ισχυρό και αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου, διότι μέσω αυτού διασφαλίζεται η λογοδοσία της δημόσιας διοίκησης ως προς την απόδοσή της και ενισχύεται η εμπιστοσύνη των διοικουμένων προς τους κυβερνητικούς θεσμούς.

3.3.1. Οι Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου

Από συστάσεως του ελληνικού κράτους, ο αρμόδιος φορέας για τον έλεγχο του δημόσιου χρήματος ήταν το Γ.Λ.Κ.. Οι ελεγκτικές υπηρεσίες αυτού κατά καιρούς αναδιοργανώθηκαν, αυξήθηκαν και εκσυγχρονίστηκαν, με αποτέλεσμα ο έλεγχος των δημόσιων δαπανών να υφίσταται όλο αυτό το χρονικό διάστημα, προσφέροντας σημαντικότερες υπηρεσίες προς την κατεύθυνση της προστασίας του δημόσιου χρήματος από τη σπατάλη. Οι ραγδαίες, όμως, διεθνείς εξελίξεις σε συνδυασμό με το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης κατέστησαν αναγκαίες την αναμόρφωση του συστήματος ελέγχου και τη δημιουργία ελεγκτικών μηχανισμών στον δημόσιο τομέα. Ως εκ τούτου, σήμερα λειτουργεί ένας μεγάλος αριθμός ελεγκτικών οργάνων, με το Υπουργείο Οικονομικών να διαδραματίζει τον σημαντικότερο ρόλο, διότι σε σχέση με τα ελεγκτικά όργανα των λοιπών υπουργείων λειτουργεί ως εξωτερικός ελεγκτής με διευρυμένο ελεγκτικό πεδίο. Όμως, από τις παραδοσιακές μορφές ελέγχου που εφαρμόζε, όπως ο έλεγχος νομιμότητας και κανονικότητας των δαπανών και λοιπά, απουσίαζαν ο έλεγχος και η αξιολόγηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου των ελεγχόμενων φορέων και ο έλεγχος αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα.

Για τον λόγο αυτόν, με τον Ν.3492/2006, περί της οργάνωσης συστήματος ελέγχου για τη διασφάλιση της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης του κρατικού προϋπολογισμού⁵⁷⁷,

⁵⁷⁶Βλ. OECD, «Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου για την Ελληνική Δημόσια Διοίκηση», ό.π. σελ. 41.

⁵⁷⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 210, της 5ης Οκτωβρίου 2006, Ν.3492 «Οργάνωση συστήματος ελέγχου για τη διασφάλιση της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης του Κρατικού Προϋπολογισμού και των εκτός του Κρατικού Προϋπολογισμού φορέων και άλλες διατάξεις», σελ. 2291-2306 και *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 99, της 26ης Απριλίου 2013, Ν. 4148 «Σύσταση Γραφείου Ελληνικής Προεδρίας και άλλες διατάξεις», σελ. 1421-1424.

συστάθηκε στο Υπουργείο Οικονομικών η Γενική Διεύθυνση Δημοσιονομικών Ελέγχων (Γ.Δ.Δ.Ε.), υπαγόμενη στη Γενική Γραμματεία Δημοσιονομικής Πολιτικής⁵⁷⁸ και προβλέφθηκε η σύσταση⁵⁷⁹ μονάδων εσωτερικού ελέγχου⁵⁸⁰ επιπέδου τμήματος σε όλα τα Υπουργεία και τις Περιφέρειες της χώρας, σύμφωνα με τα διεθνή ελεγκτικά πρότυπα και κατ' εφαρμογή των οδηγιών του Δ.Ν.Τ. και του Ο.Ο.Σ.Α., για την κατάρτιση προϋπολογισμού με βάση το πρόγραμμα της δημόσιας δράσης. Οι μονάδες αυτές παρέχουν τη διαβεβαίωση για την επάρκεια των συστημάτων διαχείρισης και εσωτερικού ελέγχου των φορέων στους οποίους ανήκουν.

Με τη σύσταση των μονάδων εσωτερικού ελέγχου επιδιώχθηκε να ενδυναμωθούν κρίσιμες διοικητικές λειτουργίες υπεύθυνες για τη διαχείριση των πόρων από τον κρατικό προϋπολογισμό, ούτως ώστε όχι μόνο να διασφαλιστεί η σωστή διαχείριση, αλλά και να επιτευχθεί η μέγιστη απόδοση των διαθέσιμων πόρων. Απώτερος σκοπός του νομοθέτη ήταν, με βάση την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της δημόσιας δράσης, η ορθολογικότερη κατάρτιση του κρατικού προϋπολογισμού, καθώς και η εφαρμογή διεθνών λογιστικών προτύπων για την ακριβέστερη αποτύπωση των δημόσιων οικονομικών, παράμετροι οι οποίες εγγυώνται την ενίσχυση της διαφάνειας, την καταπολέμηση της διαφθοράς και τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες⁵⁸¹.

Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου που εφαρμόστηκε με τους ανωτέρω νόμους προσέφερε σημαντικές υπηρεσίες στον σχεδιασμό των διαδικασιών της διακυβέρνησης και συνέβαλε στη βελτίωση της απόδοσης των κυβερνητικών λειτουργιών. Το γεγονός όμως ότι οι επικρατούσες αντιλήψεις απέχουν πλέον σημαντικά από τη φιλοσοφία των ανωτέρω νόμων και η πεποίθηση ότι μια αποτελεσματική ελεγκτική διαδικασία στον δημόσιο τομέα ενισχύει τις συνιστώσες της διακυβέρνησης, που είναι κρίσιμες για τη μείωση των κινδύνων της διαφθοράς και της αδιαφάνειας της δράσης, προάγει δε την αξιοπιστία και τη χρηστή διοίκηση,

⁵⁷⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 210, της 5ης Οκτωβρίου 2006, Ν. 3492 «Οργάνωση συστήματος ελέγχου [...]», ό.π., άρθρο 1 «Σύσταση Γενικής Διεύθυνσης Δημοσιονομικών Ελέγχων και αποστολή της», σελ. 2291.

⁵⁷⁹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 210, της 5ης Οκτωβρίου 2006, Ν. 3492 «Οργάνωση συστήματος ελέγχου [...]», ό.π., άρθρο 12 «Σύσταση μονάδων εσωτερικού ελέγχου», σελ. 2295-2296.

⁵⁸⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 210, της 5ης Οκτωβρίου 2006, Ν. 3492 «Οργάνωση συστήματος ελέγχου [...]», ό.π., άρθρο 4 «Ορισμοί», παρ. 3, σελ. 2292-2293: «Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου είναι η ανεξάρτητη ελεγκτική-συμβουλευτική υπηρεσία, η οποία θα παρέχει διαβεβαίωση περί της επάρκειας των συστημάτων διαχείρισης και ελέγχου ενός φορέα».

⁵⁸¹ Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Οργάνωση συστήματος ελέγχου για τη διασφάλιση της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης του Κρατικού Προϋπολογισμού και των εκτός του Κρατικού Προϋπολογισμού φορέων και φορολογικές ρυθμίσεις», σελ. 1-2, <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/o-krat-eis.pdf> [πρόσβαση 25.01.2020].

οδήγησαν στην αναπροσαρμογή των διατάξεων αυτών με τον Ν. 4622/2019⁵⁸².

Πιο αναλυτικά, στην παράγραφο 13 του άρθρου 116 του Ν.4622/2019 ⁵⁸³, προσδιορίζεται η έναρξη λειτουργίας των μονάδων εσωτερικού ελέγχου. Αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί με αποφάσεις των οικείων Υπουργών που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, έπειτα από γνώμη της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας. Με αποφάσεις των οικείων Υπουργών και του Διοικητή της Ε.Α.Δ. που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορεί να προστίθενται επιπλέον αρμοδιότητες που σχετίζονται με την επιχειρησιακή αποστολή τους. Επίσης, μπορεί να συστήνονται, να καταργούνται ή να συγχωνεύονται οργανικές μονάδες που υπάγονται σε αυτές, να προσδιορίζονται οι κανόνες και τα κριτήρια επιλογής και τοποθέτησης των Προϊσταμένων τους, καθώς και να ρυθμίζεται κάθε άλλο αναγκαίο θέμα για τη λειτουργία τους.

Αν κατά την έναρξη λειτουργίας των μονάδων εσωτερικού ελέγχου του παρόντος υπάρχουν εκκρεμείς έλεγχοι, σε οποιοδήποτε στάδιο, τότε οι επιθεωρήσεις και κάθε είδους έρευνες, ελεγκτικές, προανακριτικές και πειθαρχικές διαδικασίες και σχετικές με τις υποθέσεις αυτές διαδικαστικές πράξεις ή ενέργειες συνεχίζουν και εκτελούνται από τις μονάδες εσωτερικού ελέγχου, από τα όργανα στα οποία αυτές έχουν ανατεθεί. Μέχρι την επιλογή και την τοποθέτηση Προϊσταμένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα στις μονάδες εσωτερικού ελέγχου, ο οικείος Υπουργός τοποθετεί με απόφασή του μεταβατικά στις οργανικές μονάδες αυτών τους υπηρετούντες Προϊσταμένους. Αν αριθμός των θέσεων ευθύνης υπερβαίνει τον αριθμό των υπηρετούντων Προϊσταμένων, ο οικείος Υπουργός

⁵⁸²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν. 4622 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», σελ. 3223-3294.

⁵⁸³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν. 4622, Άρθρο 116 «Μεταβατικές διατάξεις Μέρους Β'», παρ. 13, ό.π., σελ. 3288:

«Με αποφάσεις των οικείων Υπουργών που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ύστερα από γνώμη της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, προσδιορίζεται η έναρξη λειτουργίας των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου του άρθρου 39 του παρόντος σε κάθε Υπουργείο. Με αποφάσεις των οικείων Υπουργών και του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, είναι δυνατόν να περιέχονται σε αυτές πρόσθετες αρμοδιότητες, συναφείς προς την επιχειρησιακή αποστολή τους, να συστήνονται, να καταργούνται ή να συγχωνεύονται οργανικές μονάδες αυτών, να προσδιορίζονται οι κανόνες και τα κριτήρια επιλογής και τοποθέτησης των Προϊσταμένων τους και να ρυθμίζεται κάθε άλλο αναγκαίο θέμα για τη λειτουργία τους. Εκκρεμείς κατά την έναρξη ισχύος του άρθρου 39 του παρόντος, σε οποιοδήποτε στάδιο έλεγχοι, επιθεωρήσεις και κάθε είδους έρευνες, ελεγκτικές, προανακριτικές και πειθαρχικές διαδικασίες και σχετικές με τις υποθέσεις αυτές διαδικαστικές πράξεις ή ενέργειες συνεχίζουν και εκτελούνται από τις Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου του άρθρου 39 του παρόντος, από τα όργανα στα οποία αυτές έχουν ανατεθεί. Μέχρι την επιλογή και την τοποθέτηση Προϊσταμένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα στις Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου του άρθρου 39 του παρόντος, ο οικείος Υπουργός τοποθετεί με απόφασή του μεταβατικά στις οργανικές μονάδες αυτών τους υπηρετούντες Προϊσταμένους. Σε περίπτωση που ο αριθμός των θέσεων ευθύνης υπερβαίνει τον αριθμό των υπηρετούντων Προϊσταμένων, ο οικείος Υπουργός επιλέγει και τοποθετεί Προϊσταμένους πέραν αυτών του προηγούμενου εδαφίου, οι οποίοι πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια που τίθενται από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα».

επιλέγει και τοποθετεί Προϊσταμένους πέραν αυτών που προβλέπονται αρχικά. Αυτοί οι επιπλέον Προϊστάμενοι πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια που καθορίζονται από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα.

Επίσης, με το άρθρο 39 του ιδίου νόμου⁵⁸⁴ συστήνονται σε κάθε Υπουργείο μονάδες εσωτερικού ελέγχου σε επίπεδο Διεύθυνσης, υπαγόμενες απευθείας στον οικείο Υπουργό και στην αρμόδια Επιτροπή Ελέγχου. Διαρθρώνονται σε δύο γραφεία σε επίπεδο τμήματος, τα οποία είναι το Γραφείο Σχεδιασμού και Διενέργειας Εσωτερικών Ελέγχων και το Τμήμα Εσωτερικών Ερευνών και Διερεύνησης Καταγγελιών. Οι μονάδες αυτές ελέγχουν τα συστήματα διακυβέρνησης και λειτουργίας του οικείου Υπουργείου και των εποπτευόμενων από αυτό φορέων.

Το Γραφείο Σχεδιασμού και Διενέργειας Εσωτερικών Ελέγχων έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- α) την ανάπτυξη και διαρκή βελτίωση της μεθοδολογίας και των εργαλείων του εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα,
- β) τη σύνταξη και αναθεώρηση του κανονισμού λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου,
- γ) τη σύνταξη και αναθεώρηση εγχειριδίου εσωτερικών ελέγχων,
- δ) την κατάρτιση εξαμηνιαίου, ετήσιου ή μεγαλύτερης διάρκειας προγράμματος εσωτερικών ελέγχων, λαμβανομένων υπόψη των στρατηγικών και επιχειρησιακών προτεραιοτήτων του Υπουργείου,
- ε) την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στο Υπουργείο, για την εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης πολιτικής διαχείρισης των κινδύνων που απειλούν την επίτευξη των στόχων του,
- στ) τη μέριμνα για την εκπαίδευση και την επιμόρφωση των Εσωτερικών Ελεγκτών,
- ζ) τη διενέργεια προγραμματισμένων εσωτερικών ελέγχων στις υπηρεσίες του Υπουργείου και των εποπτευόμενων φορέων αυτού,
- η) τον έλεγχο επάρκειας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου (internal control)⁵⁸⁵ του

⁵⁸⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 39 «Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου», παρ. 3, ό.π., σελ. 3241-3242.

⁵⁸⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 210, της 5ης Οκτωβρίου 2006, Ν.3492, άρθρο 4 «Ορισμοί», παρ. 4, ό.π., σελ. 2292-2293:

«Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (internal control) είναι το συνολικό σύστημα διαχειριστικών και άλλων ελέγχων, συμπεριλαμβανομένων των ελέγχων της οργανωτικής δομής, των μεθοδολογιών, των διαδικασιών και του εσωτερικού ελέγχου, που έχει εφαρμόσει η διοίκηση στις λειτουργίες του φορέα, για την υποστήριξη της επίτευξης των στόχων του με αποδοτικό, αποτελεσματικό και οικονομικό τρόπο. Το σύστημα διασφαλίζει τη συμμόρφωση στις πολιτικές της διοίκησης, διασφαλίζει τα περιουσιακά στοιχεία και τους πόρους του φορέα, μέσω πιστοποίησης της πληρότητας και ακρίβειας των λογιστικών εγγραφών και καταστάσεων και παρέχει επίκαιρες και αξιόπιστες δημοσιονομικές και διαχειριστικές πληροφορίες».

Υπουργείου και την εισήγηση σχετικών βελτιωτικών προτάσεων,

θ) τον έλεγχο εφαρμογής και συμμόρφωσης με το εξωτερικό και εσωτερικό κανονιστικό πλαίσιο λειτουργίας του Υπουργείου,

ι) την αξιολόγηση της λειτουργίας του Υπουργείου βάσει της αρχής της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης,

ια) την αξιολόγηση των διαδικασιών σχεδιασμού, της εκτέλεσης και της αξιολόγησης των λειτουργιών και των προγραμμάτων του Υπουργείου,

ιβ) τον έλεγχο της ορθής εφαρμογής των διαδικασιών εκτέλεσης του προϋπολογισμού, διενέργειας των δαπανών και διαχείρισης της περιουσίας του οικείου Υπουργείου, για τον εντοπισμό τυχόν φαινομένων κακοδιοίκησης και κακοδιαχείρισης, κατάχρησης, σπατάλης ή απάτης και την ανάπτυξη δικλίδων για την αποτροπή τους στο μέλλον,

ιγ) τον έλεγχο της ορθής, αποτελεσματικής και ασφαλούς διαχείρισης και χρήσης των πληροφοριακών συστημάτων,

ιδ) τη διαβεβαίωση περί της ακρίβειας, της αξιοπιστίας και της έγκαιρης προετοιμασίας των χρηματοοικονομικών (και λοιπών) αναφορών,

ιε) τον έλεγχο της επάρκειας του συστήματος διαχείρισης των κινδύνων που απειλούν τις πολιτικές και τα προγράμματά του,

ιστ) την επίβλεψη και τη διασφάλιση της ορθής διενέργειας των εσωτερικών ελέγχων και την παρακολούθηση υλοποίησης του προγράμματος εσωτερικών ελέγχων σύμφωνα με το εγκεκριμένο ελεγκτικό πρόγραμμα του Υπουργείου,

ιζ) τη σύνταξη προσωρινών εκθέσεων εσωτερικού ελέγχου και την αποστολή τους στις εμπλεκόμενες υπηρεσίες του Υπουργείου για την επίτευξη συμφωνίας επί των διορθωτικών και βελτιωτικών ενεργειών,

ιη) την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στο Υπουργείο σύμφωνα με τα σχετικά διεθνή πρότυπα και μεθοδολογίες,

ιθ) την περιοδική παρακολούθηση, αξιολόγηση και επιβεβαίωση των διορθωτικών ή προληπτικών ενεργειών που πραγματοποιούνται από τις υπηρεσίες του Υπουργείου σε συμμόρφωση με τις προτάσεις του εσωτερικού ελέγχου, μέχρι την οριστική υλοποίησή τους,

κ) την υποβολή περιοδικής αναφοράς στον Υπουργό, σχετικά με τη συμμόρφωση των υπηρεσιών και την υποβολή σχετικών προτάσεων και

κα) την επεξεργασία των στοιχείων των επιμέρους εκθέσεων εσωτερικού ελέγχου και την κατάρτιση ετήσιας έκθεσης, στην οποία καταγράφονται οι δραστηριότητες και τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου, η πρόοδος υλοποίησης των προτάσεων αυτού και οι υπολειμματικοί κίνδυνοι, που εξακολουθούν να απειλούν τις υπηρεσίες του Υπουργείου, λόγω

της μη υλοποίησης διορθωτικών ενεργειών.

Το Τμήμα Εσωτερικών Ερευνών και Διερεύνησης Καταγγελιών έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) τον εντοπισμό και τη διερεύνηση των υποθέσεων παραβίασης της ακεραιότητας και διαφθοράς στις οποίες εμπλέκονται υπάλληλοι του Υπουργείου ή του εποπτευόμενου φορέα,

β) τη διενέργεια διοικητικής έρευνας, ένορκης διοικητικής εξέτασης, προκαταρκτικής εξέτασης ή προανάκρισης, κατόπιν εισαγγελικής παραγγελίας, αυτεπαγγέλτως, κατόπιν εντολής από το αρμόδιο όργανο ή έπειτα από αυτόφωρη σύλληψη, είτε βάσει καταγγελιών ή πληροφοριών που έχουν συλλέγει, επεξεργαστεί και αξιολογηθεί, για τη διερεύνηση ποινικών και πειθαρχικών αδικημάτων, καθώς και την παραπομπή των υπαιτίων στην αρμόδια εισαγγελική αρχή ή τον αρμόδιο πειθαρχικό προϊστάμενο,

γ) τη διενέργεια των απαιτούμενων διαδικασιών για την πειθαρχική ή/και ποινική δίωξη των υπαλλήλων, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις περί πειθαρχικού δικαίου, του ποινικού κώδικα ή άλλων ειδικών ποινικών νόμων,

δ) τη συλλογή, τη διερεύνηση, την επεξεργασία, τη σύνθεση, την ανάλυση, την αξιολόγηση και την αξιοποίηση των πληροφοριών, καταγγελιών και στοιχείων που αφορούν στην εμπλοκή υπαλλήλων του Υπουργείου ή του εποπτευόμενου φορέα της αρχής σε πειθαρχικά και ποινικά αδικήματα,

ε) τη διενέργεια στοχευμένου οικονομικού και διαχειριστικού ελέγχου δημόσιων υπόλογων και δημόσιων διαχειρίσεων, καθώς και τον καταλογισμό των ευθυνομένων,

στ) την εισήγηση μέτρων για την αντιμετώπιση, την πρόληψη και την καταστολή της διαφθοράς στις υπηρεσίες και τους εποπτευόμενους φορείς του Υπουργείου και

ζ) την τήρηση αρχείου των υποθέσεων που χειρίζεται το Τμήμα και την εισήγηση στον Προϊστάμενο της μονάδας εσωτερικού ελέγχου για την αρχειοθέτηση των καταγγελιών, που κρίνονται ασαφείς ή ασήμαντες, καθώς και την επανεξέταση παλαιών υποθέσεων για τον εντοπισμό στοιχείων που μπορούν να αξιοποιηθούν προς περαιτέρω έρευνα.

Οι μονάδες εσωτερικού ελέγχου, του άρθρου 39 του ως άνω νόμου, είναι αρμόδιες για το Υπουργείο και τους εποπτευόμενους από αυτό φορείς, αν εκείνοι δεν έχουν δική τους μονάδα και έχουν τους ακόλουθους επιχειρησιακούς στόχους:

α) τον έλεγχο των συστημάτων διακυβέρνησης και λειτουργίας και την παροχή διαβεβαίωσης περί της επάρκειας αυτών, με σκοπό την υποστήριξη του Υπουργείου για την επίτευξη των στρατηγικών του στόχων και για τη λήψη μέτρων, όπου απαιτείται,

β) την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στην ηγεσία του Υπουργείου με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνου και των

διαδικασιών ενδογενούς ελέγχου (internal control),

γ) τη διασφάλιση της ορθής, αποτελεσματικής και ασφαλούς διαχείρισης και χρήσης των πληροφοριακών συστημάτων,

δ) την αξιολόγηση της λειτουργίας, των δραστηριοτήτων και των προγραμμάτων του Υπουργείου βάσει των αρχών της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης,

ε) τον εντοπισμό και την άμεση και αποτελεσματική διερεύνηση και εξιχνίαση υποθέσεων παράτυπης συμπεριφοράς, παραβίασης της ακεραιότητας και διαφθοράς, η οποία συντελείται με την εμπλοκή υπαλλήλων του Υπουργείου ή των εποπτευόμενων φορέων, σε ποινικά αδικήματα και πειθαρχικά παραπτώματα.

Τέλος, καταρτίζουν ετήσια έκθεση με τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου, την πρόοδο της υλοποίησης των προτάσεων σχετικά με διορθωτικές και βελτιωτικές ενέργειες και τους υπολειμματικούς κινδύνους που εξακολουθούν να απειλούν τις υπηρεσίες του Υπουργείου, λόγω της μη υλοποίησης διορθωτικών ενεργειών.

Επίσης, διενεργούν προγραμματισμένους και έκτακτους εσωτερικούς ελέγχους με εντολή του Υπουργού και βάσει του εγκεκριμένου προγράμματος ελεγκτικών αποστολών.

Με τις μονάδες αυτές απώτερος στόχος είναι να εδραιωθεί ένα σύγχρονο, αποτελεσματικό και αποδοτικό κράτος, το οποίο θα στηρίζεται στη διαφάνεια, την ισότητα και την ισονομία με σεβασμό και σωστή διαχείριση των φορολογικών εσόδων και με κυριότερο στόχο την οικονομική ανάπτυξη και ευημερία της χώρας. Με τη λειτουργία αυτών εφαρμόζονται έμπρακτα στη χώρα μας οι αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, αφού πλέον αναζητούνται η αποτελεσματικότητα, η αποδοτικότητα και η υπευθυνότητα των δημόσιων οργανισμών.

Με τον Ν.4795/2021⁵⁸⁶ επιχειρείται να δοθεί για πρώτη φορά μια ενιαία ρύθμιση για θέματα που αφορούν το σύστημα εσωτερικού ελέγχου και τη λειτουργία των μονάδων εσωτερικού ελέγχου στον δημόσιο τομέα. Με βάση την αιτιολογική έκθεση⁵⁸⁷ του νόμου, στο Μέρος Α' αυτού επιχειρούνται η ολοκληρωμένη ρύθμιση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, η θέσπιση αρχών, όρων, εννοιών και κανόνων που αφορούν στον εσωτερικό έλεγχο, καθώς και η επικύρωση της ανεξαρτησίας της λειτουργίας του. Επιπλέον, εισάγεται ένα

⁵⁸⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση», σελ. 7155-7190.

⁵⁸⁷Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, Αιτιολογική Έκθεση: στο σχέδιο νόμου «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση», σελ. 49-50, https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Katatethenta-Nomosxedia?law_id=15f8cf04-74ff-488a-b832-acfe0163c2f6 [πρόσβαση 18-12-2023].

πλαίσιο ανάπτυξης και λειτουργίας για τις μονάδες εσωτερικού ελέγχου, διευκρινίζονται οι αρμοδιότητες των εποπτικών οργάνων και τίθενται πρότυπα συμμόρφωσης του εσωτερικού ελέγχου με βάση διεθνή πρότυπα και βέλτιστες πρακτικές, όπως διαμορφώνονται ιδίως από την Επιτροπή Υποστήριξης Οργανισμών της Επιτροπής Treadway (COSO) και από το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (IIA).

Επιπλέον, στο σχέδιο νόμου λαμβάνονται υπόψη οι αποφάσεις της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου, οι οποίες αποτυπώνουν τις διεθνώς αποδεκτές αρχές, έννοιες και βέλτιστες πρακτικές σχετικά με το σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Επιπλέον, λαμβάνονται υπόψη και οι ιδιαιτερότητες των επιμέρους δημόσιων φορέων στην οργάνωση και τη λειτουργία τους⁵⁸⁸.

Με τον ίδιο νόμο επίσης, εγκαθιδρύεται ο θεσμός του Συμβούλου Ακεραιότητας στη Δημόσια Διοίκηση, με απώτερο σκοπό την ενίσχυση των μηχανισμών λογοδοσίας και ακεραιότητας στους φορείς του δημόσιου τομέα, συνεισφέροντας στην επίτευξη των στόχων τους βάσει των αρχών της καλής διακυβέρνησης και της χρηστής διοίκησης, σύμφωνα με τα διεθνή ελεγκτικά πρότυπα⁵⁸⁹.

Αναλυτικότερα, στο πρώτο μέρος του ν. 4795/2021 που περιλαμβάνονται τα άρθρα 2-22 γίνεται αναφορά στην «ενιαία ρύθμιση θεμάτων που αφορούν το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου και τη λειτουργία Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου στον δημόσιο τομέα».

Συγκεκριμένα, στο άρθρο 3 του προαναφερόμενου νόμου⁵⁹⁰ παρουσιάζονται και διασαφηνίζονται οι ορισμοί «Γνώμη», «Διαδικασία», «Διακυβέρνηση», «Διαχείριση κινδύνων», «Δικλίδα ελέγχου/ασφάλειας», «Εγγενής κίνδυνος», «Ενδιαφερόμενα μέρη», «Εσωτερικός έλεγχος», «Εύλογη διαβεβαίωση», «Κίνδυνος», «Κώδικας Δεοντολογίας», «Περιβάλλον ελέγχου», «Πλαίσιο Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου της Επιτροπής C.O.S.O.», «Πρόγραμμα Αξιολόγησης και Βελτίωσης Ποιότητας», «Πρότυπα για την Επαγγελματική Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου», «Προστιθέμενη αξία», «Συμβουλευτικές υπηρεσίες», «Υπηρεσίες διαβεβαίωσης» και «Υπολειμματικός κίνδυνος», ως κάτωθι:

1. Με τον όρο «Γνώμη» περιγράφεται το συμπέρασμα/διαπίστωση που διατυπώνεται

⁵⁸⁸ Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, Αιτιολογική Έκθεση: στο σχέδιο νόμου «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση», σελ. 49-50, https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Katatethenta-Nomosxedia?law_id=15f8cf04-74ff-488a-b832-acfe0163c2f6 [πρόσβαση 18-12-2023].

⁵⁸⁹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 1 «Σκοπός», ό.π., σελ. 7157-7158.

⁵⁹⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 3 «Ορισμοί», ό.π., σελ. 7157-7158.

από τον προϊστάμενο της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου σχετικά με τη διακυβέρνηση, τη διαχείριση κινδύνων και τις δικλίδες ελέγχου του φορέα. Η γνώμη που παρέχεται και δύναται να χαρακτηρίζεται ως θετική, αρνητική ή με επιφύλαξη μπορεί να είναι το αποτέλεσμα μεμονωμένων έργων και άλλων δραστηριοτήτων που εκτελέστηκαν σε μια δεδομένη χρονική περίοδο.

2. Με τον όρο «Διαδικασία» αποτυπώνεται μια σειρά ενεργειών που πρέπει να πραγματοποιηθούν για την υλοποίηση ενός συγκεκριμένου στόχου.

3. Με τον όρο «Διακυβέρνηση» αποτυπώνεται ο συνδυασμός των δομών και των διαδικασιών που εφαρμόζονται από τη διοίκηση του φορέα, προκειμένου να προβεί στην ενημέρωση, τη διεύθυνση, τη διαχείριση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων του, για την επίτευξη των στόχων του.

4. Με τον όρο «Διαχείριση κινδύνων» περιγράφεται η διαδικασία αναγνώρισης, αξιολόγησης και ελέγχου ενδεχόμενων δυσμενών ή ευνοϊκών γεγονότων ή καταστάσεων, μέσω της οποίας ο φορέας προσεγγίζει μεθοδικά τους κινδύνους που συνδέονται με τις δραστηριότητές του και παρέχει εύλογη διαβεβαίωση για την επίτευξη των αντικειμενικών του στόχων.

5. Ο όρος «Δικλίδα ελέγχου/ασφάλειας» αφορά κάθε δράση ή διαδικασία που αναλαμβάνει ο φορέας, για τη διαχείριση των κινδύνων και την αύξηση της πιθανότητας επίτευξης των καθορισμένων στόχων και σκοπών του.

6. Ο όρος «Εγγενής κίνδυνος» αφορά τον κίνδυνο που ενυπάρχει πριν ληφθεί οποιοδήποτε μέτρο για τον περιορισμό του, όπως όταν απουσιάζει η οποιαδήποτε δικλίδα ελέγχου.

7. Τα «Ενδιαφερόμενα μέρη» αναφέρονται στα μέρη που επηρεάζονται/σχετίζονται από/με τη δράση του φορέα, όπως η διοίκηση, οι υπάλληλοι, οι συναλλασσόμενοι με τον φορέα, οι πολίτες και οι ρυθμιστικοί φορείς.

8. Με τον όρο «Εσωτερικός έλεγχος» νοείται μια ανεξάρτητη, αντικειμενική, διαβεβαιωτική και συμβουλευτική δραστηριότητα, σχεδιασμένη να προσδίδει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες του φορέα. Βοηθάει τον φορέα να επιτύχει τους αντικειμενικούς του στόχους, υιοθετώντας μια συστηματική, επαγγελματική προσέγγιση στην αξιολόγηση και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και των διαδικασιών διακυβέρνησης.

9. Με τον όρο «Εύλογη διαβεβαίωση» περιγράφεται ένα ικανοποιητικό, πλην όμως όχι απόλυτο επίπεδο διαβεβαίωσης και εμπιστοσύνης, λαμβανομένων υπόψη ιδίως του κόστους, των οφελών και των κινδύνων.

10. Ο «Κίνδυνος» αναφέρεται στην πιθανότητα ή απειλή να επέλθει ζημία, απώλεια ή, γενικά, κάποια αρνητική συνέπεια για τους στόχους του φορέα, η οποία μπορεί να οφείλεται τόσο σε ενδογενείς όσο και σε εξωγενείς παράγοντες και μπορεί να μετριαστεί μέσω προληπτικών δράσεων και δικλίδων ελέγχου.

11. Ο «Κώδικας Δεοντολογίας» αφορά τις αρχές τις οποίες οφείλουν να εφαρμόζουν οι εσωτερικοί ελεγκτές κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, ώστε να προάγονται οι επαγγελματικές και ηθικές αξίες και πρότυπα.

12. Το «Περιβάλλον ελέγχου» αναφέρεται σε κάθε μονάδα, περιοχή, λειτουργία, πρόγραμμα, έργο, διαδικασία που θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο ελέγχου.

13. Το «Πλαίσιο Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου της Επιτροπής C.O.S.O.» είναι ένα διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο πλαίσιο που περιγράφει τα επιμέρους στοιχεία, λειτουργίες και διαδικασίες ενός ολοκληρωμένου και συνεκτικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου στο επίπεδο κάθε φορέα.

14. Το «Πρόγραμμα Αξιολόγησης και Βελτίωσης Ποιότητας» αφορά τη διαδικασία κατά την οποία γίνεται εκτίμηση του βαθμού συμμόρφωσης της λειτουργίας της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου με τα Πρότυπα για την Επαγγελματική Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και του βαθμού τήρησης του Κώδικα Δεοντολογίας από τους Εσωτερικούς Ελεγκτές. Το Πρόγραμμα αξιολογεί την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και εντοπίζει πεδία που χρήζουν βελτίωσης.

15. Με τον όρο «Πρότυπα για την Επαγγελματική Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου» νοείται μια διεθνής διακήρυξη, του Συμβουλίου των Προτύπων Εσωτερικού Ελέγχου του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών (Institute of Internal Auditors – I.I.A.), η οποία περιγράφει τις προϋποθέσεις και τις απαιτήσεις για την άσκηση των δραστηριοτήτων της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου και την αξιολόγηση της απόδοσης αυτής.

16. Η «Προστιθέμενη αξία» αφορά την αξία που προσθέτει ο εσωτερικός έλεγχος στον φορέα, μέσω της αντικειμενικής και εύλογης διαβεβαίωσης και της συμβολής του στην αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των συστημάτων και διαδικασιών διακυβέρνησης, διαχείρισης κινδύνων και των δικλίδων ελέγχου.

17. Με τον όρο «Συμβουλευτικές υπηρεσίες» περιγράφονται οι υπηρεσίες οι οποίες στοχεύουν στη βελτίωση των συστημάτων και των διαδικασιών διακυβέρνησης, διαχείρισης κινδύνων και των δικλίδων ελέγχου ενός φορέα, προσθέτοντας αξία σε αυτόν, χωρίς να εμπλέκονται στην άσκηση των αρμοδιοτήτων των οργάνων ή των μονάδων προς τις οποίες παρέχονται οι υπηρεσίες αυτές.

18. Με τον όρο «Υπηρεσίες διαβεβαίωσης» παρουσιάζονται οι ελεγκτικές υπηρεσίες

που παρέχονται με αντικειμενική εξέταση αποδεικτικών στοιχείων, με σκοπό την ανεξάρτητη και τεκμηριωμένη αξιολόγηση των συστημάτων και των διαδικασιών διακυβέρνησης, διαχείρισης κινδύνων και των δικλίδων ελέγχου του φορέα.

19. Ο «Υπολειμματικός κίνδυνος» αφορά τον κίνδυνο που απομένει μετά τη λήψη μέτρων από τη διοίκηση, για τη μείωση της πιθανότητας επέλευσης και των επιπτώσεων από την εκδήλωση ενός ανεπιθύμητου γεγονότος.

Η έννοια του συστήματος εσωτερικού ελέγχου αποδίδεται στο άρθρο 4 του Ν. 4795/2021 ως το πλέγμα των λειτουργιών και των διαδικασιών, καθώς και των δικλίδων ελέγχου που υιοθετεί ο φορέας και είναι σχεδιασμένο για να παρέχει εύλογη διαβεβαίωση στον φορέα για την επίτευξη των στόχων του σχετικά με: α) την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των επιχειρησιακών του λειτουργιών, β) την αξιοπιστία των οικονομικών και λοιπών αναφορών, γ) τη συμμόρφωση με τους νόμους, τους κανονισμούς και τις πολιτικές που διέπουν τη λειτουργία του. Μάλιστα, το σύστημα εσωτερικού ελέγχου οφείλει να λαμβάνει υπόψη του τα γενικώς αποδεκτά πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου, το πλαίσιο συστήματος εσωτερικού ελέγχου της επιτροπής C.O.S.O., καθώς και τις καλές πρακτικές που διαμορφώνονται από φορείς όπως η Επιτροπή C.O.S.O. (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission – C.O.S.O.) και το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (Institute of Internal Auditors – I.I.A.)⁵⁹¹.

Στο άρθρο 5 του ιδίου νόμου διασαφηνίζεται ότι το σύστημα εσωτερικού ελέγχου αναφέρεται σε ένα οργανωμένο πλέγμα λειτουργιών και διαδικασιών, το οποίο περιλαμβάνει το σύστημα διακυβέρνησης, τη διαχείριση κινδύνων, το κανονιστικό πλαίσιο, τις πολιτικές, τις διαδικασίες, τις εντολές, καθώς και τη λειτουργία Εσωτερικού Ελέγχου⁵⁹².

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του νόμου, το σύστημα εσωτερικού ελέγχου διαρθρώνεται σε τρία επίπεδα και συγκεκριμένα:

α) τις οργανικές μονάδες και τους υπαλλήλους που εκτελούν τις διεργασίες εντοπισμού και μετριασμού κινδύνων, καθώς και την παρακολούθηση και αξιολόγηση των δικλίδων ελέγχου,

β) τις οργανικές μονάδες και τα συλλογικά και μονοπρόσωπα ή συλλογικά όργανα που είναι αρμόδια για τη διασφάλιση της τήρησης της νομιμότητας, τη διαχείριση των κινδύνων που απειλούν την εύρυθμη λειτουργία του φορέα, καθώς και τη συνολική παρακολούθηση και

⁵⁹¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 4 «Έννοια», ό.π., σελ. 7158.

⁵⁹²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 5 «Δομικά στοιχεία του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου», ό.π., σελ. 7158-7159.

αξιολόγηση των δικλίδων ελέγχου,

γ) τη μονάδα εσωτερικού ελέγχου που παρέχει στον επικεφαλής του φορέα την προαναφερθείσα εύλογη διαβεβαίωση και συμβουλές σχετικά με την αποτελεσματικότητα του συστήματος και των διαδικασιών διακυβέρνησης, διαχείρισης των κινδύνων και των επιμέρους στοιχείων και δικλίδων ασφαλείας που ανήκουν στην αρμοδιότητα των δύο προηγούμενων επιπέδων⁵⁹³.

Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου είναι ανεξάρτητη. Η λειτουργική ανεξαρτησία της διασφαλίζεται με την οργανωτική υπαγωγή της μονάδας εσωτερικού ελέγχου απευθείας στον επικεφαλής του φορέα, καθώς και με τη σύσταση και λειτουργία της Επιτροπής Ελέγχου. Οι εσωτερικοί ελεγκτές δεν εμπλέκονται καθ' οιονδήποτε τρόπο στη διοίκηση του φορέα ούτε αναλαμβάνουν επιχειρησιακά καθήκοντα που σχετίζονται με αυτή⁵⁹⁴.

Σε κάθε φορέα, ανάλογα και με το μέγεθός του, συστήνεται Επιτροπή Ελέγχου που παρακολουθεί τη μονάδα εσωτερικού ελέγχου εγγυώμενη την ανεξαρτησία της και διασφαλίζοντας την ποιότητα του έργου της. Η Επιτροπή έχει τρία μέλη, εκ των οποίων το ένα διαθέτει ελεγκτική εμπειρία. Τα μέλη αυτά προέρχονται από άλλους φορείς του δημόσιου τομέα⁵⁹⁵.

Στα Υπουργεία, αλλά και σε κάθε φορέα του Δημοσίου και ανάλογα με τον αριθμό των υπαλλήλων του και τον προϋπολογισμό του, συστήνεται μονάδα εσωτερικού ελέγχου επιπέδου Διεύθυνσης. Αν δεν είναι εφικτή η σύσταση τέτοιας μονάδας, τότε αυτός υπάγεται στη Μονάδα του εποπτεύοντος αυτόν φορέα. Είναι δυνατή η παροχή συνδρομής προς τη μονάδα από επαγγελματίες με την κατάλληλη τεχνογνωσία και δεξιότητες. Σε περίπτωση αδυναμίας σύστασης μονάδας, δύναται η ανάθεση σε τρίτο φυσικό ή νομικό πρόσωπο της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου, κατόπιν αιτιολογημένης απόφασης του επικεφαλής του φορέα⁵⁹⁶.

Ο Προϊστάμενος της μονάδας εσωτερικού ελέγχου υπάγεται απευθείας στον επικεφαλής του φορέα και ο νόμος καθορίζει τις εκατέρωθεν σχετικές αρμοδιότητες. Το ελεγκτικό προσωπικό της Μονάδας, του οποίου τα ελάχιστα τυπικά προσόντα περιγράφονται στον νόμο, παρακολουθεί ειδικό πρόγραμμα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και

⁵⁹³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 6 «Διάρθρωση Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου: αρμοδιότητες και ρόλοι», ό.π., σελ. 7159.

⁵⁹⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 7 «Ανεξαρτησία της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου», ό.π., σελ. 7159.

⁵⁹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 8 «Επιτροπή Ελέγχου», ό.π., σελ. 7159.

⁵⁹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 9 «Σύσταση, οργάνωση και στελέχωση της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου», ό.π., σελ. 7159.

Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) και λαμβάνει Πιστοποιητικό Ελεγκτικής Επάρκειας⁵⁹⁷.

Οι ειδικότεροι επιχειρησιακοί στόχοι και οι αρμοδιότητες της μονάδας εσωτερικού ελέγχου περιγράφονται στο άρθρο 10 αυτού⁵⁹⁸, ενώ στα άρθρα 11, 12 και 13 προβλέπονται η έκδοση κανονισμού μονάδας εσωτερικού ελέγχου⁵⁹⁹ και κώδικα δεοντολογίας εσωτερικών ελεγκτών⁶⁰⁰, καθώς και η σύνταξη ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων του προηγούμενου έτους συνοδευόμενη από Γνώμη του Προϊσταμένου της Μονάδας προς τον επικεφαλής του φορέα για τη συνολική επάρκεια των δομών και του συστημάτων διακυβέρνησης, τη διαχείριση κινδύνων και των δικλίδων ελέγχου⁶⁰¹.

Σύμφωνα με το άρθρο 14, η Μονάδα ενεργεί με βάση ετήσιο πρόγραμμα εργασιών που συντάσσει ο Προϊστάμενός της και εγκρίνεται από τον επικεφαλής του φορέα⁶⁰². Το έργο είναι διαβεβαιωτικό/ελεγκτικό και συμβουλευτικό και επίσης περιλαμβάνει την παρακολούθηση της υλοποίησης των συστάσεων που διατυπώνονται στις εκθέσεις ελέγχου⁶⁰³. Επιπλέον, προβλέπεται και η σύνταξη ετήσιου προγράμματος αξιολόγησης και βελτίωσης ποιότητας της ίδιας της μονάδας⁶⁰⁴. Κατά την υλοποίηση συγκεκριμένου έργου της μονάδας και εφόσον απαιτούνται εξειδικευμένες γνώσεις, δύναται να ορισθεί υπάλληλος άλλης υπηρεσίας ή άλλου φορέα του δημοσίου ή ιδιωτών, με κατάλληλες γνώσεις και εμπειρία⁶⁰⁵. Οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν πρόσβαση σε όλα τα αρχεία και χώρους του φορέα, ενώ αν εντοπίσουν ενδείξεις απάτης, δεν διεξάγουν οι ίδιοι την έρευνα, αλλά ενημερώνουν τον επικεφαλής του φορέα για τις περαιτέρω νόμιμες ενέργειες⁶⁰⁶.

Στο άρθρο 22 του ν. 4795/2021 ορίζεται με σαφήνεια ότι αρμοδιότητες συντονισμού,

⁵⁹⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 9 «Σύσταση, οργάνωση και στελέχωση της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου», ό.π., σελ. 7159.

⁵⁹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 10 «Στόχοι και αρμοδιότητες Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου», ό.π., σελ. 7160-7161.

⁵⁹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 11 «Κανονισμός Λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου», ό.π., σελ. 7161.

⁶⁰⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 12 «Κώδικας Δεοντολογίας Εσωτερικών Ελεγκτών», ό.π., σελ. 7161.

⁶⁰¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 13 «Ετήσια Έκθεση με Γνώση του Προϊσταμένου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου», ό.π., σελ. 7161.

⁶⁰²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 14 «Ετήσιο Πρόγραμμα Εργασιών της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου», ό.π., σελ. 7161.

⁶⁰³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 15 «Στάδια έργων», ό.π., σελ. 7161-7162 και άρθρο 16 «Παρακολούθηση της υλοποίησης των συστάσεων του Εσωτερικού Ελέγχου», σελ. 7162.

⁶⁰⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 15 «Στάδια έργων», ό.π., σελ. 7161-7162 και άρθρο 16 «Πρόγραμμα Αξιολόγησης και Βελτίωσης Ποιότητας», σελ. 7162.

⁶⁰⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 19 «Ορισμός εμπειρογνομόνων», ό.π., σελ. 7162.

⁶⁰⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 20 «Εσωτερικοί ελεγκτές και απάτη», ό.π., σελ. 7162-7163.

παρακολούθησης και αξιολόγησης των μονάδων εσωτερικού ελέγχου ανατίθενται στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας, το Υπουργείο Οικονομικών και το Ελεγκτικό Συνέδριο⁶⁰⁷.

Στο πλαίσιο του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου, οι φορείς του δημόσιου τομέα υποχρεούνται να διαχειρίζονται τους κινδύνους που επηρεάζουν την υλοποίηση των στρατηγικών και επιχειρησιακών τους στόχων, καθώς και την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητά τους⁶⁰⁸.

3.3.2. Η Μονάδα Λειτουργίας Εσωτερικού Ελέγχου στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, προκειμένου να εφαρμόσει τα προβλεπόμενα του Ν.4622/2019, για τις μονάδες εσωτερικού ελέγχου και με στόχο:⁶⁰⁹

α) να καλύψει την επιτακτική ανάγκη των πολιτών για λογοδοσία που συνδέεται άμεσα με την ελεγκτική λειτουργία,

β) να ανακτήσει την εμπιστοσύνη του πολίτη, ως προς την ειλικρινή θέση και βούληση του κράτους να εφαρμοστούν ισότιμα και στο ακέραιο οι κανόνες,

γ) να προωθήσει τον υγιή ανταγωνισμό,

δ) να προστατεύσει το δημόσιο συμφέρον και

ε) να ανακτήσει την εμπιστοσύνη του δημόσιου υπαλλήλου στις δυνατότητές του, εξέδωσε την υπουργική απόφαση με αριθμ. 26239/Δ1.8614⁶¹⁰. Με αυτή ορίστηκε ως ημερομηνία έναρξης λειτουργίας της μονάδας εσωτερικού ελέγχου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων η 14η Ιουλίου 2020, ήτοι η ημερομηνία δημοσίευσης της υπουργικής απόφασης στο Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως (Φ.Ε.Κ.) και ταυτόχρονα έπαυσε η λειτουργία του Αυτοτελούς Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου⁶¹¹. Το Σ.ΕΠ.Ε. υπόκειται

⁶⁰⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρο 22 «Αρμόδιοι φορείς για τον συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της λειτουργίας των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου», ό.π., σελ. 7163.

⁶⁰⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 12, της 19ης Ιανουαρίου 2023, Ν.5013 «Πολυεπίπεδη διακυβέρνηση, διαχείριση κινδύνων στον δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις», άρθρο 20, «Διαχείριση κινδύνων – Προσθήκη Κεφαλαίου Ζ' και άρθρου 22Α στον ν. 4795/2021», σελ. 636.

⁶⁰⁹Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/epitel-kratos-eis.pdf> [πρόσβαση 09.02.2021].

⁶¹⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2862, της 14ης Ιουλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 26239/Δ1.8614 «Έναρξη λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων», σελ. 29077-29078.

⁶¹¹Βλ. το υπ' αριθμ. πρωτ.5976/Δ1.1969/05.02.2020 έγγραφο της Διεύθυνσης Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού και Υπηρεσιών, της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με θέμα: «Σύσταση Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου», σελ.1-3:

«Α. Το άρθρο 12 με τίτλο Σύσταση μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου του Ν. 3492/2006 (Α'210) «Οργάνωση συστήματος ελέγχου για τη διασφάλιση της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης του Κρατικού Προϋπολογισμού και των εκτός του Κρατικού Προϋπολογισμού φορέων και άλλες διατάξεις», όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 10 παρ.1 του Ν. 4148/2013 (Α'99) προέβλεπε στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1 τα ακόλουθα:

«1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Οικονομικών και του καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού συνιστώνται μονάδες εσωτερικού ελέγχου σε όλα τα Υπουργεία και τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις της Χώρας, οι οποίες υπάγονται απευθείας στον οικείο Υπουργό ή τον οικείο προϊστάμενο της Αποκεντρωμένης Διοίκησης του Κράτους, ρυθμίζεται η στελέχωση τους από το υπηρετούν στους αντίστοιχους φορείς προσωπικό και εξειδικεύονται οι αρμοδιότητες αυτών ως προς τη διενέργεια εσωτερικού ελέγχου, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 4 παρ.2.»,

ενώ η παρ. 3 του ίδιου άρθρου προέβλεπε ότι:

«3. Στους φορείς που δεν συνιστάται μονάδα εσωτερικού ελέγχου, τις αρμοδιότητες αυτής ασκεί η μονάδα εσωτερικού ελέγχου του εποπτεύοντος φορέα».

Άρθρο 168

Β. Το άρθρο 168 με τίτλο Εσωτερικός έλεγχος [άρθρο 3(1) Οδηγίας 2011/85/ΕΕ] του Ν. 4270/2014 (Α'143/6-8-2014) «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) – δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις» προβλέπει ότι:

«1. Εσωτερικός έλεγχος πραγματοποιείται σε όλους τους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης, όπως ορίζεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 4 του Ν. 3492/2006. Ο εσωτερικός έλεγχος ανατίθεται στις Υπηρεσίες Εσωτερικού Ελέγχου που συστήνονται με το άρθρο 12 του ίδιου νόμου υπό την γενική καθοδήγηση και εποπτεία του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους.

2. Στα συστήματα λογιστικών και δημοσιονομικών αναφορών κάθε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης, στα οποία περιλαμβάνεται κάθε φορέας της Κεντρικής Διοίκησης, καθορίζονται κατάλληλες εσωτερικές δικλίδες, που αξιολογούνται από τις Υπηρεσίες Εσωτερικού Ελέγχου κάθε φορέα της Γενικής Κυβέρνησης.

3. Οι εκθέσεις ελέγχου των Υπηρεσιών Εσωτερικού Ελέγχου των παραγράφων 1 και 2 κοινοποιούνται αμελλητί στο Ελεγκτικό Συνέδριο».

Γ. Με τον Οργανισμό του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΠΔ 113/2014, Α180), ήδη από 30-10-2014 (ημερομηνία έναρξης ισχύος του) δημιουργήθηκε Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου, υπαγόμενο στον Υπουργό (άρθρο 7 παρ. 6 του ΠΔ 84/2019, Α123) με τις ακόλουθες αρμοδιότητες που επαναλήφθηκαν και στο ισχύ ον ΠΔ 134/2017 (Α'168) «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης» ως εξής:

«Άρθρο 7

Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου

Αρμοδιότητες του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου είναι:

α) Η παροχή ελεγκτικών-συμβουλευτικών αρμοδιοτήτων, όπως:

αα) ο έλεγχος επάρκειας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου (internal control) του Υπουργείου και η εισήγηση των σχετικών βελτιωτικών προτάσεων,

αβ) ο έλεγχος εφαρμογής των κανόνων δικαίου, ο έλεγχος της νομιμότητας και κανονικότητας των δαπανών (INTOSAI 3.4, INTOSAI 1.0.39 ευρωπαϊκή κατευθυντήρια γραμμή εφαρμογής αριθμ. 52), όπως και του εσωτερικού κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας του Υπουργείου,

αγ) η αξιολόγηση της οικονομίας, της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας των δραστηριοτήτων του Υπουργείου (δηλαδή η αξιολόγηση της λειτουργίας του βάσει της αρχής της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης),

αδ) η αξιολόγηση του προγραμματισμού του σχεδιασμού και της εκτέλεσης των λειτουργιών του Υπουργείου,

αε) ο έλεγχος της ορθής διενέργειας των δαπανών, της ορθής είσπραξης και εμφάνισης των εσόδων, της διαχείρισης κινδύνων, όπως και της διαχείρισης της περιουσίας του φορέα με την εξακρίβωση του ενεργητικού και παθητικού και του μισθολογικού κόστους, για τον εντοπισμό τυχόν φαινομένων κακοδιοίκησης και κακοδιαχείρισης, κατάχρησης, σπατάλης, απάτης ή διαφθοράς και την αποτροπή τους στο μέλλον,

αστ) ο έλεγχος πληροφοριακών συστημάτων, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον επιτυγχάνουν τους σκοπούς τους και αν έχουν ενσωματωθεί σε αυτά επαρκείς ασφαλιστικές δικλίδες/μηχανισμοί ελέγχου,

αζ) η διαβεβαίωση περί της ακρίβειας, της αξιοπιστίας και της έγκαιρης προετοιμασίας των χρηματοοικονομικών (και λοιπών) αναφορών.

β) Η παροχή διαβεβαίωσης περί της επάρκειας των συστημάτων διαχείρισης και ελέγχου του Υπουργείου.

γ) Η διενέργεια τακτικού ελέγχου των πάγιων προκαταβολών του Υπουργείου.

δ) Η διενέργεια οικονομικού και διαχειριστικού ελέγχου των δημόσιων υπολόγων και δημόσιων διαχειρίσεων που υπάγονται στο Υπουργείο.

ε) Η διενέργεια ένορκης διοικητικής εξέτασης σε περίπτωση απώλειας δικαιολογητικών πληρωμής δημόσιας

στον έλεγχο της προαναφερθείσας μονάδας μέχρι τη στιγμή της μετεξέλιξής του σε Ανεξάρτητη Αρχή. Αυτό προκύπτει από το Π.Δ.84/2019⁶¹² και την με αριθμ. οικ. 46716/28 Υπουργική απόφαση⁶¹³. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο. 1 του άρθρου 7 του εν λόγω Π.Δ.

δαπάνης πριν από την έκδοση τίτλου πληρωμής.

στ) Η έρευνα της ύπαρξης αντικειμενικής αδυναμίας απόδοσης λογαριασμού χρηματικού εντάλματος προπληρωμής.

ζ) Η επιβολή δημοσιονομικών διορθώσεων στις περιπτώσεις που εντοπιστούν μεμονωμένες ή συστημικές παρατυπίες σε υπηρεσίες του Υπουργείου ή σε εποπτευόμενους φορείς του, εφόσον οι φορείς αυτοί δεν διαθέτουν μονάδα εσωτερικού ελέγχου και η παρακολούθηση της εκτέλεσής τους».

Δ. Στα αναρτημένα στο Ψηφιακό Οργανόγραμμα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (<https://hr.apografi.gov.Ei7organizations/browse?0>) ΠΘΕ για τις 4 θέσεις (3 ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού και 1 ΔΕ Διοικητικού-Λογιστικού) που προβλέπονται βάσει της 22265/Δ1.7865/17-5-2019 Υπουργικής Απόφασης «Τροποποίηση της υπ' αριθ. 53842/Δ9.16489/15-11-2017 απόφασης με δέμα «Κατανομή θέσεων προσωπικού, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας» επιπλέον των όσων καταγράφηκαν στο (Γ) αναφέρονται στα κύρια καθήκοντα

i) του ρόλου «εσωτερικός ελεγκτής» με κωδικό Γενικού Περιγράμματος 7.4 και τα ακόλουθα:

- Συλλέγει πληροφορίες σχετικά με τις περιοχές, τις διαδικασίες και διεργασίες που πρόκειται να ελεγχθούν και πραγματοποιεί συναντήσεις/συνεντεύξεις με εκπροσώπους του φορέα.
- Προγραμματίζει εσωτερικούς ελέγχους μέσω κατάρτισης επιμέρους αναλυτικών προγραμμάτων ελέγχου ανά διεύθυνση/τμήμα/υπηρεσία ή/και διαδικασία-διεργασία.
- διεξάγει εργασίες εσωτερικού ελέγχου με στόχο της διακρίβωσης της συμμόρφωσης του φορέα με το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία του.
- Αξιολογεί τους κινδύνους, εκτιμά τις πιθανές συνέπειες από αυτούς και παράλληλα προτείνει πλάνα δράσης για την αντιμετώπισή τους.
- Κοινοποιεί τα ευρήματα του ελέγχου στους αρμόδιους προϊστάμενους/Διευθυντές κάθε τμήματος-μονάδας-υπηρεσίας για λήψη σχολίων, παρατηρήσεων και επεξηγήσεων και συζήτηση πιθανών προτάσεων βελτίωσης.
- Συντάσσει Έκθεση Αποτελεσμάτων επιθεώρησης/ελέγχου με διατύπωση συμπερασμάτων και προτάσεων προς τον ελεγχόμενο φορέα και προθεσμία υλοποίησής τους.
- Παρακολουθεί την υλοποίηση των προτάσεων/διορθωτικών ενεργειών από τους υπόχρεους φορείς και υπηρεσίες και αξιολογεί την αποτελεσματικότητά τους.
- Επικαιροποιεί την πολιτική εσωτερικού ελέγχου.

ii) του ρόλου Επικεφαλής Ελεγκτής με κωδικό Γενικού Περιγράμματος 7.4 και τα ακόλουθα:

- Εποπτεύει τις εργασίες που πραγματοποιεί το κλιμάκιο ελέγχου σε κάθε επίπεδο και κάθε φάση του ελέγχου/επιθεώρησης και αξιολογεί ατομικά και συλλογικά αποτελέσματα.
- Παρέχει τεχνική υποστήριξη σε επιθεωρητές/ελεγκτές.
- Προβαίνει σε ανάλυση θεμάτων ή/και κινδύνων.
- Συντάσσει Έκθεση Αποτελεσμάτων επιθεώρησης/ελέγχου με διατύπωση συμπερασμάτων και προτάσεων προς τον ελεγχόμενο φορέα και προθεσμία υλοποίησής τους.
- Υποβάλλει προτάσεις μέτρων βελτίωσης της ελεγκτικής διαδικασίας.
- Συνεργάζεται με άλλους φορείς επιθεώρησης/ελέγχου, με τις Εισαγγελικές Αρχές και τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα.

iii) του ρόλου Υπεύθυνος Ελεγκτικής Δραστηριότητας με κωδικό Γενικού Περιγράμματος 7.3 και τα ακόλουθα:

- Προετοιμάζει επιθεωρήσεις/ελέγχους.
- Αναπτύσσει, παρακολουθεί και συνθέτει εκθέσεις εκτέλεσης των προγραμμάτων επιθεωρήσεων/ελέγχων.
- Σχεδιάζει οδηγούς και μεθοδολογικά εργαλεία για τη διεξαγωγή επιθεωρήσεων/ελέγχων.
- Σχεδιάζει και υλοποιεί δράσεις κατάρτισης και επιμόρφωσης.
- Παρακολουθεί τις διαδικασίες των προ της ασκήσεως της προσφυγής και των ασκήσεως προσφυγής

Ε. Στο Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου έχουν τοποθετηθεί 3 υπάλληλοι ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού και 1 ΔΕ Διοικητικού-Λογιστικού εκ των οποίων 1 ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού έχει αποσπαστεί στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας».

⁶¹² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 123, της 17ης Σεπτεμβρίου 2019, Π.Δ.84 «Σύσταση και κατάργηση Γενικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων Υπουργείων», σελ. 3193-3200.

⁶¹³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 46716/28 «Κανονισμός Λειτουργίας Εσωτερικού Ελέγχου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων», σελ. 57119-57126.

προβλέπεται ότι το Σ.ΕΠ.Ε. ανήκε στη Γενική Γραμματεία Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων⁶¹⁴, ενώ στην Υπουργική Απόφαση προβλέπεται ότι στο πεδίο εφαρμογής των αρμοδιοτήτων και του έργου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου υπάγονται όλες οι υπηρεσίες του Υπουργείου, τα συλλογικά όργανα αυτού, οι εποπτευόμενοι από αυτό φορείς και η Εθνική Αναλογιστική Αρχή, οι οποίοι δεν έχουν δική τους μονάδα εσωτερικού ελέγχου, οι διαδικασίες και οι λειτουργίες τους, τα εκτελούμενα στο Υπουργείο έργα, καθώς και τα πληροφοριακά του συστήματα⁶¹⁵. Με την ίδρυση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» υπάρχει επίσης η πρόβλεψη δημιουργίας μονάδας εσωτερικού ελέγχου, εντός της Αρχής, η οποία δημιουργήθηκε με την υπ' αριθμ. 510148/22 υπουργική απόφαση⁶¹⁶.

Στην Υπουργική Απόφαση με την υπ' αριθμ. 46716/28/13.11.2020 ορίζεται ο κανονισμός λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων⁶¹⁷. Πρόκειται για την επίσημη και δεσμευτική πράξη με την οποία καθορίζονται και εξειδικεύονται τα θέματα λειτουργίας της μονάδας σε ό,τι αφορά τον εσωτερικό έλεγχο, όπως η θέση και ο ρόλος της στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ο τρόπος άσκησης των αρμοδιοτήτων της, το πλαίσιο υλοποίησης του έργου της, τα καθήκοντα του προσωπικού της και κάθε άλλο αναγκαίο θέμα.

Σκοπός της είναι η παροχή υπηρεσιών διασφάλισης και μέσω αυτής η διαχρονική συμβολή στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών

⁶¹⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 123, της 17ης Σεπτεμβρίου 2019, Π.Δ.84, Άρθρο 7 «Σύσταση και κατάργηση Γενικών και Ειδικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων», παρ. 1, ό.π., σελ. 3196:

«1. Συνιστάται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Γενική Γραμματεία Εργασίας. Στη νέα Γενική Γραμματεία μεταφέρονται, ως σύνολο αρμοδιοτήτων, θέσεων, προσωπικού και εποπτευόμενων φορέων, οι παρακάτω υπηρεσίες του π.δ. 134/2017 (Α' 168): (α) η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία, (β) το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, (γ) η Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, (δ) η Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων».

⁶¹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 5 «Πεδίο εφαρμογής των αρμοδιοτήτων και του έργου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου», ό.π., σελ. 57120-57121:

«Στο πεδίο εφαρμογής των αρμοδιοτήτων και του έργου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου υπάγονται όλες οι Υπηρεσίες του Υπουργείου, τα συλλογικά όργανα αυτού, οι εποπτευόμενοι από αυτό φορείς και η Εθνική Αναλογιστική Αρχή, οι οποίοι δεν έχουν δική τους Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, οι διαδικασίες και οι λειτουργίες τους, τα εκτελούμενα στο Υπουργείο έργα, καθώς και τα πληροφοριακά του συστήματα. Το πεδίο εφαρμογής του έργου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου περιλαμβάνει την αντικειμενική εξέταση αποδεικτικών στοιχείων με σκοπό την παροχή ανεξάρτητων αξιολογήσεων στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων σχετικά με την επάρκεια και την αποτελεσματικότητα της διακυβέρνησης, της διαχείρισης κινδύνων και του συστήματος εσωτερικού ελέγχου».

⁶¹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»», σελ. 60091-60124.

⁶¹⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 1 «Αντικείμενο του Κανονισμού Λειτουργίας Εσωτερικού Ελέγχου της Μονάδας εσωτερικού Ελέγχου (ΜΕΕ) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων», ό.π., σελ. 57119.

Υποθέσεων και στη βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών του, προσθέτοντας αξία σε αυτόν, μέσω, κυρίως : α) του ελέγχου των συστημάτων διακυβέρνησης και λειτουργίας και της παροχής διαβεβαίωσης περί της επάρκειας αυτών, β) της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στην ηγεσία του Υπουργείου με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνου και των διαδικασιών ενδογενούς ελέγχου, γ) της διασφάλισης της ορθής, αποτελεσματικής και ασφαλούς διαχείρισης και χρήσης των πληροφοριακών συστημάτων, δ) της αξιολόγησης της λειτουργίας, των δραστηριοτήτων και των προγραμμάτων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, βάσει των αρχών της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης⁶¹⁸.

Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου είναι μια ανεξάρτητη και αντικειμενική, διαβεβαιωτική και συμβουλευτική δραστηριότητα, η οποία ασκείται από τη μονάδα εσωτερικού ελέγχου, υπηρεσία που υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Στοχεύει να συμβάλει ενεργά στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων του φορέα, υιοθετώντας μια συστηματική, επαγγελματική προσέγγιση στην αξιολόγηση και στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και της διακυβέρνησης, για την παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών προς τον πολίτη και την εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος εν γένει⁶¹⁹.

Στο άρθρο 4 της πιο πάνω Υπουργικής Απόφασης δίδονται ορισμοί για τους όρους «διακυβέρνηση», «κίνδυνος», «διαχείριση κινδύνου», «σύστημα εσωτερικού ελέγχου», «λειτουργική σχέση αναφοράς», «γνώμη ετήσιας έκθεσης της μονάδας εσωτερικού ελέγχου», «προσθήκη αξίας», «απάτη» και «συμφωνηθείσα ενέργεια»⁶²⁰ ως κάτωθι:

«1. Ως Διακυβέρνηση ορίζονται το σύστημα και ο τρόπος με τον οποίο το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων διοικείται και ελέγχεται, ώστε να επιτυγχάνεται η αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία του για την εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος.

2. Κίνδυνος είναι η πιθανότητα ή απειλή να επέλθει ζημία, απώλεια ή γενικά κάποιο γεγονός που μπορεί να έχει αρνητική επίδραση στους στρατηγικούς στόχους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία αξιολογείται με βάση την πιθανότητα εμφάνισής της και τη σοβαρότητα των επιπτώσεών της.

⁶¹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 2 «Ρόλος της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, σκοπός και έργο αυτής», ό.π., σελ. 57119-57120.

⁶¹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 3 «Εσωτερικός Έλεγχος», ό.π., σελ. 57120.

⁶²⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 4 «Ορισμοί», ό.π., σελ. 57120.

3. Διαχείριση Κινδύνου είναι η διαδικασία αναγνώρισης, αξιολόγησης, διαχείρισης και ελέγχου ενδεχόμενων αρνητικών γεγονότων ή καταστάσεων, η οποία πραγματοποιείται με σκοπό την παροχή επαρκούς διαβεβαίωσης σχετικά με την επίτευξη στόχων του φορέα.

4. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου είναι ένα σύνολο λειτουργιών και διαδικασιών (όπως τρόπος οργάνωσης, πολιτικές, διαδικασίες), που έχουν υιοθετηθεί από τις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αφορούν οποιαδήποτε πράξη αναλαμβάνεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή από τους Υπεύθυνους της διαχείρισης κινδύνων αυτής (υπαλλήλων, Προϊσταμένων Τμημάτων και Διεύθυνσης), προκειμένου να αυξηθεί η πιθανότητα επίτευξης των προκαθορισμένων στρατηγικών στόχων της και να μετριαστούν οι κίνδυνοι που εμποδίζουν την επίτευξή τους.

5. Λειτουργική Σχέση Αναφοράς: ο Προϊστάμενος της Μονάδας Ελέγχου, η οποία, όπως προαναφέρθηκε, υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στο πλαίσιο των καθηκόντων του, τελεί σε Λειτουργική Σχέση Αναφοράς με αυτόν, η οποία συνίσταται στην υποχρέωσή του να επικοινωνεί και να συνεργάζεται άμεσα μαζί του, καθώς και να παρακολουθεί και να συμμετάσχει σε συνεδριάσεις που αφορούν θέματα διαδικασιών διαχείρισης κινδύνου, του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και διακυβέρνησης, προκειμένου να λαμβάνει γνώση για στρατηγικές, επιχειρησιακές και λειτουργικές εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα σε αυτό, ώστε να εντοπίζει εγκαίρως ζητήματα που χρήζουν αντιμετώπισης.

6. Γνώμη Ετήσιας Έκθεσης της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου είναι η υποχρέωση που έχει ο Προϊστάμενος της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, στο πλαίσιο της Λειτουργικής Σχέσης Αναφοράς του προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, να διατυπώνει συμπεράσματα για τα θέματα διακυβέρνησης, διαχείρισης κινδύνου και συστημάτων εσωτερικού ελέγχου του Υπουργείου, βασιζόμενος στα αποτελέσματα του έργου και των δραστηριοτήτων της Μονάδας.

7. Προσθήκη Αξίας είναι η αξία που παράγεται μέσω των υπηρεσιών διαβεβαίωσης και του συμβουλευτικού έργου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.

8. Απάτη, κατά το Διεθνές Πλαίσιο για την Επαγγελματική Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου και για τους σκοπούς αποκλειστικά του εσωτερικού ελέγχου, είναι οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη από πρόσωπα ή ομάδες προσώπων ή υπηρεσία/-σίες ή νομικά πρόσωπα ή φορείς, που χαρακτηρίζεται από δόλο, απόκρυψη ή κατάχρηση εμπιστοσύνης, με σκοπό την απόκτηση χρημάτων, περιουσιακών στοιχείων ή παροχής υπηρεσιών, την αποφυγή πληρωμής ή την άρνηση πληρωμής ή την άρνηση παροχής υπηρεσίας ή τη διασφάλιση ατομικού ή επιχειρηματικού πλεονεκτήματος. Οι προαναφερθείσες πράξεις ή παραλείψεις δεν στοιχειοθετούν απαραίτητα αδίκημα ή πειθαρχικό παράπτωμα κατά την κείμενη νομοθεσία και δεν εξαρτώνται από την

απειλή χρήσης βίας ή φυσικής δύναμης. Οποιαδήποτε αναφορά περί απάτης σε Εκθέσεις Εσωτερικού Ελέγχου νοείται με την παρούσα έννοια.

9. Συμφωνηθείσα Ενέργεια είναι η ενέργεια στην οποία συμφωνεί να προβεί η αρμόδια Υπηρεσία με σκοπό να αποτραπεί, να μετριαστεί, να διορθωθεί ή να αρθεί ο κίνδυνος εμφάνισης ή ο κίνδυνος μη επίτευξης των στόχων του φορέα».

Ο Προϊστάμενος της μονάδας εσωτερικού ελέγχου τελεί σε λειτουργική σχέση αναφοράς με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία συνίσταται⁶²¹α) στην έγκριση από τον Υπουργό του περιεχομένου του κανονισμού λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου της μονάδας, του εγχειριδίου εσωτερικών ελέγχων και του ετήσιου προγράμματος έργου της, καθώς επίσης των εντολών διεξαγωγής προγραμματισμένων ελέγχων και εντολών παροχής συμβουλευτικών έργων της εν λόγω μονάδας και β) στην υποβολή από τον Προϊστάμενο της προς τον Υπουργό Εργασίας ετήσιας έκθεσης με γνώμη, των εκθέσεων αυτής για κάθε έλεγχο και συμβουλευτικό έργο και των περιοδικών και τελικών αναφορών, σχετικά με την υλοποίηση των συμφωνηθεισών ενεργειών κάθε οριστικής έκθεσης, καθώς και των τελικών εκθέσεων των συμβουλευτικών έργων των θεμάτων που αφορούν τη λειτουργία της, αλλά και την ενημέρωση από τον Υπουργό για θέματα διαδικασιών διαχείρισης κινδύνου και του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, προκειμένου να ενημερώνεται για στρατηγικές, επιχειρησιακές και λειτουργικές εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα σε αυτήν, ώστε να εντοπίζει εγκαίρως ζητήματα που χρήζουν αντιμετώπισης.

Επίσης, ο Προϊστάμενος της μονάδας, κατόπιν έγκρισης του Υπουργού Εργασίας, συμφωνεί με τους Προϊσταμένους των υπηρεσιών του Υπουργείου, εφόσον παραστεί ανάγκη, το πλαίσιο συνεργασίας με το οποίο καθορίζονται οι όροι ανταλλαγής των απαιτούμενων πληροφοριών και στοιχείων, σύμφωνα με τις αρμοδιότητές τους⁶²².

Αντίστοιχα στα άρθρα 8, 9 και 10 προβλέπονται τα καθήκοντα του προϊσταμένου της μονάδας⁶²³, η ανεξαρτησία⁶²⁴ του έργου αυτής και ο αμερόληπτος τρόπος άσκησης αυτού⁶²⁵,

⁶²¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 6 «Λειτουργική Σχέση Αναφοράς του Προϊσταμένου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων», ό.π., σελ. 57121.

⁶²²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 7 «Συνεργασία της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου με Υπηρεσίες του Υπουργείου», ό.π., σελ. 57121.

⁶²³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 8 «Καθήκοντα του Προϊσταμένου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου», ό.π., σελ. 57121.

⁶²⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 9 «Ανεξαρτησία του έργου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου», ό.π., σελ. 57121.

⁶²⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 10 «Τήρηση της αμεροληψίας κατά την άσκηση του έργου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου», ό.π., σελ. 57121-57122.

ενώ στο άρθρο 11 γίνεται αναφορά στο ότι για την άσκηση του έργου της Μονάδας απαιτούνται επαγγελματική επάρκεια και δέουσα επαγγελματική επιμέλεια⁶²⁶.

Πολύ σημαντικό φαίνεται να είναι το άρθρο 12, στο οποίο γίνεται σαφής αναφορά στο ότι «ο Προϊστάμενος της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου αναπτύσσει, τηρεί και υλοποιεί Πρόγραμμα Διαβεβαίωσης και Βελτίωσης Ποιότητας (Π.Δ. και Β.Π.) της λειτουργίας της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, με το οποίο παρέχεται η δυνατότητα αποτίμησης του βαθμού συμμόρφωσης της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου με τον παρόντα Κανονισμό Λειτουργίας της, του βαθμού τήρησης του Κώδικα Δεοντολογίας Εσωτερικών Ελεγκτών από τους Εσωτερικούς Ελεγκτές της Μονάδας, αξιολόγησης της αποδοτικότητας της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου και εντοπισμού πεδίων που χρήζουν βελτίωσης, ώστε να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις διαδικασίες που διέπουν τη λειτουργία του Υπουργείου»⁶²⁷.

Επίσης, από τα αναγραφόμενα στα άρθρα 13, 14 και 15 αναφορικά με τις απαιτήσεις του Προγράμματος Διαβεβαίωσης και Βελτίωσης Ποιότητας, στη διακυβέρνηση και στη διαχείριση κινδύνου αποτυπώνεται καθαρά η εφαρμογή των αρχών του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, όπως αυτές αναλυτικά περιγράφονται στο Κεφάλαιο 2, και συγκεκριμένα η χρήση του εσωτερικού ελέγχου στην κεντρική δημόσια διοίκηση ως μηχανισμού προαγωγής της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας αυτής⁶²⁸.

Η εισαγωγή ελέγχων απόδοσης θεωρείται αναμφισβήτητα συνέπεια της εφαρμογής των αρχών του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ στον δημόσιο τομέα. Συνίστανται από μια συνεχή διαδικασία, διαμορφωμένη να εντοπίζει και να αντιμετωπίζει σημαντικούς κινδύνους για την επίτευξη των αποτελεσμάτων μιας οντότητας. Ένα ανθεκτικό σύστημα δημοσιονομικής διαχείρισης είναι απαιτούμενο για την εφαρμογή των πολιτικών του δημόσιου τομέα και την επίτευξη των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων μέσω της επιβολής δημοσιονομικής πειθαρχίας, της στρατηγικής κατανομής των πόρων, της αποτελεσματικής παροχής υπηρεσιών και της λογοδοσίας⁶²⁹.

Στα προαναφερόμενα άρθρα της Υπουργικής Απόφασης διαφαίνεται η προσπάθεια υλοποίησης των απαραίτητων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, βασισμένων στην εφαρμογή

⁶²⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 11 «Επαγγελματική επιμέλεια, επάρκεια και επιμόρφωση», ό.π., σελ. 57122.

⁶²⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 12 «Πρόγραμμα Διαβεβαίωσης και Βελτίωσης Ποιότητας», ό.π., σελ. 57122.

⁶²⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28, Άρθρο 13 «Απαιτήσεις του Προγράμματος Διαβεβαίωσης και Βελτίωσης Ποιότητας», Άρθρο 14 «Διακυβέρνηση» και Άρθρο 15 «Διαχείριση Κινδύνου», ό.π., σελ. 57122-57123.

⁶²⁹Βλ. CIPFA (Chartered Institute of Public Finance and Accountancy) & IFAC (International Federation of Accountants), «Good Governance in the Public Sector», Consultation Draft for an International Framework, 2013, σελ. 1

των αρχών του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, με σκοπό τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας, της λογοδοσίας και της ακεραιότητας της διοίκησης στο Υπουργείο Εργασίας και κατ' επέκταση στο Σ.ΕΠ.Ε. Αποτυπώνεται η προσπάθεια εφαρμογής και διατήρησης ενός αποτελεσματικού συστήματος διαχείρισης της απόδοσης, έτσι ώστε να παρέχονται αποδοτικά οι προγραμματισμένες υπηρεσίες τους.

Η ανάπτυξη, η τήρηση και η υλοποίηση προγράμματος διαβεβαίωσης και βελτίωσης ποιότητας⁶³⁰, ο εντοπισμός και η διαχείριση των κινδύνων, καθώς και η επίτευξη των στρατηγικών στόχων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων είναι σημαντικά και αναπόσπαστα μέρη ενός συστήματος διαχείρισης απόδοσης και κρίσιμα για την επίτευξη των αποτελεσμάτων. Συνίστανται από μια αέναη διαδικασία, σχεδιασμένη να εντοπίζει και να αντιμετωπίζει σημαντικούς κινδύνους για την επίτευξη των αποτελεσμάτων μιας οντότητας. Για την εφαρμογή των πολιτικών του δημόσιου τομέα και την επίτευξη των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων, μέσω της επιβολής δημοσιονομικής πειθαρχίας, της στρατηγικής κατανομής των πόρων, της αποτελεσματικής παροχής υπηρεσιών και της λογοδοσίας, απαιτείται ένα ισχυρό σύστημα ελέγχου⁶³¹.

3.3.4. Η Μονάδα Λειτουργίας Εσωτερικού Ελέγχου στην Επιθεώρηση Εργασίας

Η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» δεν υπόκειται στις μονάδες εσωτερικού ελέγχου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αφού στην ίδια λειτουργεί η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον Οργανισμό Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»⁶³², που είναι αρμόδια για όλες τις υπηρεσίες της. Η αρμοδιότητά της εκτείνεται σε όλη την ελληνική επικράτεια. Οι επιχειρησιακοί στόχοι της είναι ο έλεγχος των συστημάτων διακυβέρνησης και λειτουργίας και η παροχή διαβεβαίωσης περί της επάρκειας αυτών, με σκοπό την υποστήριξη της Αρχής για την επίτευξη των στρατηγικών της στόχων και για τη λήψη μέτρων, όπου απαιτούνται. Επίσης, στην αρμοδιότητά της ανήκουν η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, είτε ως αρωγή προς τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας είτε στο πλαίσιο του ετήσιου προγράμματος εργασιών, με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς της, η διασφάλιση της ορθής, αποτελεσματικής και ασφαλούς διαχείρισης και χρήσης των πληροφοριακών συστημάτων και

⁶³⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. 46716/28,ό.π., σελ. 57119-57126.

⁶³¹ Βλ. CIPFA (*Chartered Institute of Public Finance and Accountancy*) & IFAC (*International Federation of Accountants*), «Good Governance [...]», ό.π., σελ. 1-5.

⁶³² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός [...]», ό.π., άρθρο 6 «Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου», σελ. 60094-60095.

η ευθυγράμμισή τους με τις λειτουργίες της στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και η αξιολόγηση της λειτουργίας, των δραστηριοτήτων και των προγραμμάτων της βάσει των αρχών της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης⁶³³.

Η βαρύτητα της συγκεκριμένης Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου που απαρτίζεται από δύο (2) τμήματα: α) το Τμήμα Ελέγχου Υπηρεσιών και β) το Τμήμα Ελέγχου Πληροφοριακών Συστημάτων, αποδεικνύεται από το γεγονός ότι ως οργανική μονάδα ανήκει απευθείας στον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας.

Στις αρμοδιότητες του Τμήματος Ελέγχου Υπηρεσιών⁶³⁴ ανήκουν η σύνταξη και η αναθεώρηση του εγχειριδίου εσωτερικών ελέγχων, το οποίο εγκρίνεται από τον Διοικητή της Αρχής, η κατάρτιση ετήσιου ή πολυετούς προγράμματος εργασιών, λαμβανομένων υπόψη των στρατηγικών και επιχειρησιακών προτεραιοτήτων της Αρχής, καθώς και η αξιολόγηση των κινδύνων και των ευκαιριών αυτής. Επίσης, περιλαμβάνονται ο σχεδιασμός και η διενέργεια προγραμματισμένων και έκτακτων ελέγχων επί του συνόλου των υπηρεσιών της, των λειτουργιών, των συλλογικών οργάνων αυτής, των διαδικασιών της και των εκτελούμενων έργων, όπως αυτά εντοπίζονται μέσω της διαδικασίας αξιολόγησης και ιεράρχησης των κινδύνων που απειλούν τη λειτουργία τους, σύμφωνα με τις πιθανότητες εκδήλωσης του κινδύνου και τις ενδεχόμενες συνέπειές του, και η παροχή συμβουλευτικών έργων επί του συνόλου των υπηρεσιών της Αρχής, των λειτουργιών, των συλλογικών οργάνων αυτής, των διαδικασιών της και των εκτελούμενων έργων. Επιπλέον, περιέχονται ο έλεγχος και η παροχή διαβεβαίωσης περί της επάρκειας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου της Αρχής και η εισήγηση σχετικών βελτιωτικών προτάσεων, η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, η αξιολόγηση της λειτουργίας της βάσει των αρχών της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης, ο έλεγχος της ορθής εφαρμογής των διαδικασιών εκτέλεσης του προϋπολογισμού, σύνταξης και αποστολής στο Υπουργείο Οικονομικών των δημοσιονομικών και λοιπών αναφορών, των δαπανών και της διαχείρισης της περιουσίας της Αρχής για τον εντοπισμό τυχόν ενδείξεων φαινομένων κακοδιοίκησης, κακοδιαχείρισης, κατάχρησης, σπατάλης ή απάτης, καθώς και ο έλεγχος αν η Επιθεώρηση Εργασίας αναπτύσσει κατάλληλες δικλίδες για την αποτροπή τους στο μέλλον. Ακολουθούν ο έλεγχος και η αξιολόγηση των διαδικασιών κατάρτισης των οικονομικών και μη αναφορών της Αρχής, η αξιολόγηση των διαδικασιών σχεδιασμού και εκτέλεσης των λειτουργιών και των προγραμμάτων της, ο έλεγχος της συμμόρφωσης της

⁶³³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός [...]», ό.π., άρθρο 6 «Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου», σελ. 60094-60095.

⁶³⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός [...]», ό.π., άρθρο 6 «Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου», σελ. 60094-60095.

Αρχής προς την ισχύουσα νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις πολιτικές που διέπουν τη λειτουργία της, η παρακολούθηση, η αξιολόγηση και η επιβεβαίωση των διορθωτικών ή βελτιωτικών ενεργειών που πραγματοποιούνται από τις υπηρεσίες της Αρχής σε συμμόρφωση με τις προτάσεις του εσωτερικού ελέγχου, μέχρι την οριστική υλοποίησή τους, η κατάρτιση Ετήσιας Έκθεσης με γνώμη, η γνωστοποίηση αμελλητί στις αρμόδιες υπηρεσίες και στον πειθαρχικό Προϊστάμενο, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, τυχόν ενδείξεων απάτης ή έλλειψης ακεραιότητας ή πειθαρχικής ευθύνης υπαλλήλων. Στις αρμοδιότητες του εν λόγω Τμήματος εμπίπτουν η μέριμνα για την εκπαίδευση και την επιμόρφωση των εσωτερικών ελεγκτών, ο έλεγχος της επάρκειας του συστήματος διαχείρισης των κινδύνων που απειλούν τις πολιτικές και τα προγράμματα της Αρχής, ο έλεγχος της ορθής εφαρμογής του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας των οργανικών μονάδων και η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας τους, καθώς επίσης και η σύνταξη προσωρινών εκθέσεων εσωτερικού ελέγχου και η αποστολή τους στις εμπλεκόμενες Υπηρεσίες της Αρχής για την επίτευξη συμφωνίας επί των διορθωτικών και βελτιωτικών ενεργειών και η ανάπτυξη και η διαρκής βελτίωση της μεθοδολογίας και των εργαλείων του εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Εσωτερικού Ελέγχου.

Αντίστοιχα, στις αρμοδιότητες του Τμήματος Ελέγχου Πληροφοριακών Συστημάτων⁶³⁵ εμπίπτουν ο έλεγχος των πληροφοριακών συστημάτων ως προς την αποτελεσματικότητά τους για την επίτευξη των στόχων της Αρχής, ο προγραμματισμός και η υλοποίηση των εσωτερικών ελέγχων των πληροφοριακών συστημάτων της, η καταγραφή και η αξιολόγηση των ευρημάτων και η εισήγηση στον Διοικητή της Αρχής για τη λήψη διορθωτικών μέτρων, η παροχή συμβουλευτικών έργων επί των πληροφοριακών συστημάτων της, η αξιολόγηση και η διασφάλιση της επάρκειας και ευθυγράμμισης των εφαρμογών των πληροφοριακών συστημάτων και των σχεδίων ανάπτυξης με τους στόχους και τη στρατηγική της Αρχής, ο έλεγχος πληροφοριακών συστημάτων, προκειμένου να διαπιστωθεί αν επιτυγχάνουν τους σκοπούς τους και αν έχουν ενσωματωθεί σε αυτά επαρκείς και αποτελεσματικές ασφαλιστικές δικλίδες ελέγχου, ο έλεγχος συμμόρφωσης των Υπηρεσιών της Αρχής με τα πρότυπα, σχέδια και τους κανονισμούς και πολιτικές ασφάλειας που υιοθετούνται στα πληροφοριακά του συστήματα και ο έλεγχος για την αποτελεσματική και ασφαλή διαχείριση των συστημάτων παροχής οικονομικών και διοικητικών πληροφοριών. Επίσης, περιλαμβάνονται η αξιολόγηση του επιπέδου και η παροχή διαβεβαίωσης σχετικά με την

⁶³⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός [...]», ό.π., άρθρο 6 «Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου», σελ. 60094-60095.

επάρκεια και την αποτελεσματικότητα της διαχείρισης των κινδύνων των συστημάτων πληροφορικής της Αρχής, ο έλεγχος για τη συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία και τη διαχείριση των προσωπικών δεδομένων και η συνεργασία με τις συναρμόδιες Υπηρεσίες και φορείς, όπου απαιτείται, για τη συμβουλευτική υποστήριξη όσον αφορά τη διαμόρφωση του πλαισίου ασφαλείας σε εξειδικευμένα θέματα αρμοδιότητας της Αρχής.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η λειτουργία της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου της Αρχής μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στη βελτίωση της λειτουργίας και της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών της Ανεξάρτητης Αρχής.

3.4. Ο ενδιάμεσος έλεγχος – Ο Συνήγορος του Πολίτη

Ο ενδιάμεσος έλεγχος αποτελεί μια μορφή ελέγχου που διακρίνεται, σύμφωνα με το οργανικό και το λειτουργικό κριτήριο, από τις λοιπές μορφές ελέγχου, ήτοι τον κοινοβουλευτικό, τον δικαστικό, αλλά και από τις συνήθεις μορφές ελέγχου που ασκούνται στο εσωτερικό πεδίο της διοίκησης⁶³⁶.

Ο ενδιάμεσος έλεγχος εφαρμόστηκε αρχικά σε χώρες με δημόσια διοίκηση υψηλών προδιαγραφών, με παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας και με μακρά παράδοση λογοδοσίας και διαφάνειας στη δημόσια ζωή⁶³⁷. Αποτελεί ένα νέο επίπεδο ελέγχου, εξωτερικό και ανεξάρτητο, παράλληλο και πολλάκις συμπληρωματικό προς τον δικαστικό, τον διοικητικό και τον κοινοβουλευτικό έλεγχο.

Πρόκειται για τον θεσμό του Διαμεσολαβητή (Ombudsman), ο οποίος διαμορφώθηκε στη Σουηδία το 1809 και αποτελεί τον ενδιάμεσο μεταξύ του κοινοβουλευτικού και του δικαστικού τρόπου ελέγχου της δημόσιας διοίκησης. Διακρίνεται σε κλασικό-βασικό Ombudsman και σε υβριδικό-προωθημένο Ombudsman.

Ο κλασικός Ombudsman, στον κύριο ρόλο του, αποτελεί τον διαμεσολαβητή υπέρ των πολιτών σε διοικητικές διαφορές τους με τις δημόσιες υπηρεσίες. Τα βασικά του μέσα για την επίλυση των διοικητικών διαφορών είναι η πειθώ με νομική τεκμηρίωση, η θέσπιση υποχρέωσης συνεργασίας και απάντησης των ελεγχόμενων φορέων στις διαμεσολαβητικές προτάσεις και η υποβολή ετήσιων εκθέσεων στα εθνικά κοινοβούλια.

⁶³⁶Βλ. Α. Μακρυδημήτρης & Μ.Η. Πραβίτα, «Δημόσια Διοίκηση: Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2012, σελ. 595.

⁶³⁷ Βλ. Συνήγορος του Πολίτη-Ανεξάρτητη Αρχή, «Ίση μεταχείριση –Ειδική Έκθεση 2018», σελ. 20, https://www.synigoros.gr/resources/ee_im_2018_el.pdf [πρόσβαση 05.06.2020].

Ο υβριδικός-προωθημένος Ombudsman αναπτύσσει πιο δραστικές λειτουργίες, αποφασιστικές και κυρωτικές. Συνδέεται στενά με τη δικαστική εξουσία στο πλαίσιο της υπεράσπισης νόμιμων αιτημάτων των πολιτών και της δημόσιας διοίκησης. Ελέγχει τη νομιμότητα των διοικητικών πράξεων, τη συνταγματικότητα των νόμων, τη νομιμότητα της κυβερνητικής και της δικαστικής δράσης και συχνά αναπτύσσει αυτόνομες πειθαρχικές εξουσίες.

Ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ) είναι η ελληνική θεσμική εκδοχή του Ombudsman. Αποτελεί Ανεξάρτητη Αρχή συνταγματικά κατοχυρωμένη, που θεσπίστηκε το 1997 και λειτουργεί από τον Οκτώβριο του 1998. Το θεσμικό πλαίσιο που περιβάλλει τη λειτουργία του είναι το Π.Δ. 273/1999,⁶³⁸ ο Ν.3051/2002⁶³⁹ και ο Ν.3094/2003⁶⁴⁰, το άρθρο 101α και η παρ. 9 του άρθρου 103 του Συντάγματος⁶⁴¹ και τα άρθρα 138α και 14 του κανονισμού της Βουλής⁶⁴².

Ως Ανεξάρτητη Αρχή υπάγεται ιδιούτως στην εκτελεστική εξουσία και αποτελεί ιδιόμορφη εκδοχή της. Είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη και ως εκ τούτου δεν μπορεί να καταργηθεί ή να τροποποιηθεί, όσον αφορά το συνταγματικά προσδιορισμένο θεσμικό της περιεχόμενο, με νόμο. Χαρακτηρίζεται από ανεξαρτησία έναντι της κυβέρνησης και γενικότερα έναντι κάθε μορφής πολιτικής ή ιδιωτικής εξουσίας, ενώ υφίσταται κοινοβουλευτικό έλεγχο.

Επικεφαλής της Αρχής αυτής ευρίσκεται πρόσωπο που επίσης ονομάζεται Συνήγορος του Πολίτη. Την ηγεσία της συμπληρώνουν οι έξι (6) βοηθοί Συνήγοροι του Πολίτη, οι επικεφαλής των έξι (6) κύκλων δραστηριότητας της Αρχής, ήτοι δικαιώματα του ανθρώπου, κοινωνική προστασία, ποιότητα ζωής, σχέσεις κράτους-πολίτη, δικαιώματα του παιδιού, ίση μεταχείριση. Η λειτουργία της πλαισιώνεται από Ειδικούς Επιστήμονες υψηλών προσόντων, εκ των οποίων οι μισοί περίπου είναι δικηγόροι, και υποστηρίζεται από γραμματεία.⁶⁴³ Ο Σ.τ.Π. επιλαμβάνεται υποθέσεων με έγγραφη και ενυπόγραφη αναφορά του πολίτη και κατ’

⁶³⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 229, της 3ης Σεπτεμβρίου 1999, Π.Δ.273, «Κανονισμός λειτουργίας του Συνηγόρου του Πολίτη», σελ. 4373-4380.

⁶³⁹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 220, της 20ής Σεπτεμβρίου 2002, Ν.3051 «Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις», σελ. 4343-4358.

⁶⁴⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 10, της 22ας Ιανουαρίου 2003, Ν.3094 «Συνήγορος του πολίτη και άλλες διατάξεις», σελ. 55-58.

⁶⁴¹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 120, της 27ης Ιουνίου 2008, Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 101Α και άρθρο 103, παρ. 9, ό.π., σελ. 2204-2205.

⁶⁴² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 106, της 24ης Ιουνίου 1987, Αποφάσεις Αριθ. Πρωτ. 2682 «Δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως του “Κώδικα Κανονισμού της Βουλής (μέρος κοινοβουλευτικό)”», σελ. 1013-1064.

⁶⁴³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 10, της 22ας Ιανουαρίου 2003, Ν.3094, άρθρο 2 «Εκλογή-Θητεία», ό.π., σελ. 55.

εξαίρεση επιλαμβάνεται υποθέσεων και αυτεπαγγέλτως. Το κυρίως πεδίο της ελεγκτικής και διαμεσολαβητικής του δράσης είναι οι δημόσιες υπηρεσίες, οι Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, τα λοιπά Ν.Π.Δ.Δ., τα κρατικά Ν.Π.Ι.Δ., οι δημόσιες επιχειρήσεις και οι επιχειρήσεις των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης. Για ζητήματα δικαιωμάτων των παιδιών και ισότητας των φύλων ελέγχει και ιδιώτες⁶⁴⁴.

Ο θεσμικός του ρόλος είναι κατά βάση διαμεσολαβητικός και ελεγκτικός⁶⁴⁵, συμπληρώνεται δε με την υπεράσπιση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των πολιτών και με τη στόχευση επίλυσης της υπόθεσης. Κύριοι στόχοι της διαμεσολαβητικής κεντρικής λειτουργίας του ορίζονται η προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, η καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και η τήρηση της νομιμότητας.

Τα βασικά δε χαρακτηριστικά της ανεξάρτητης αρχής είναι η ευέλικτη και αντιγραφειοκρατική φυσιογνωμία, η λειτουργία με γνώμονα την προσφορότητα των μέσων και την αποτελεσματικότητα, ο νομικός έλεγχος της υπόθεσης, η επί της ουσίας εξέταση της υπόθεσης, η δέσμευση των ελεγχόμενων φορέων ως προς την κατεύθυνση που αποδίδει ο Σ.τ.Π. στη διαμεσολαβητική διαδικασία, η έλλειψη εκτελεστότητας των προτάσεων του Σ.τ.Π. προς τους ελεγχόμενους φορείς, η πειθώ και η ήπια κυρωτική λειτουργία με την οποία εξοπλίζεται ο θεσμός.

Βασικά, ελέγχει την παρανομία και την κακοδιοίκηση και με τον ελεγκτικό και διαμεσολαβητικό του ρόλο στοχεύει στην επίλυση της υπόθεσης με άρση της παρανομίας και καταπολέμηση της κακοδιοίκησης. Ακόμη όμως και όταν διαπιστώσει τη νομιμότητα της ελεγχόμενης διοικητικής πράξης, υλικής ενέργειας ή παραλείψεως, μπορεί να προτείνει και να προσπαθήσει να πείσει τον ελεγχόμενο φορέα να εφαρμόσει μια άλλη, επίσης σύννομη λύση, η οποία θα είναι πιο επωφελής για τον προσφεύγοντα πολίτη. Έχει, δηλαδή, τη νομική δυνατότητα να αντιτίθεται και σε σύννομες ατομικές διοικητικές πράξεις, ενέργειες ή παραλείψεις της διοίκησης, που συνιστούν για τον συγκεκριμένο πολίτη «σύννομη κακοδιοίκηση», πάντα όμως αντιπαραβάλλοντας και προτείνοντας μια άλλη σύννομη λύση. Όταν εκφέρει προτάσεις προς τους ελεγχόμενους φορείς, αυτές πρέπει να διέπονται από την αρχή της επιείκειας και να είναι σύμφωνες με τους ισχύοντες κανόνες δίκαιου. Ο Σ.τ.Π. συναιρεί νομιμότητα με «νομικά δυνατή επιείκεια» και «χρηστή νομιμότητα» ως αντίδοτο της «σύννομης κακοδιοίκησης».

⁶⁴⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 10, της 22ας Ιανουαρίου 2003, Ν.3094, άρθρο 3, παρ. 1 «Αρμοδιότητες», ό.π., σελ. 55.

⁶⁴⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 10, της 22ας Ιανουαρίου 2003, Ν.3094, άρθρο 1 «Αποστολή», ό.π., σελ. 55.

Η δράση του Σ.τ.Π. υπόκειται στην αρχή της νομιμότητας και πρέπει επομένως να ερείδεται στο νομικό πλαίσιο που τον διέπει, στο Σύνταγμα ή σε άλλη ισχύουσα νομική ρύθμιση.

3.4.1. Συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

Η συνεργασία του στο με το Σ.ΕΠ.Ε. ξεκίνησε ήδη με την ισχύ του Ν.3488/2006⁶⁴⁶ και την ίδρυση του κύκλου ισότητας των φύλων του Σ.τ.Π., το έτος 2008. Ο Σ.τ.Π. κρίθηκε ως αρμόδιος φορέας εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, καθώς τόσο στην οδηγία 2002/73/ΕΚ όσο και στην οδηγία 2006/54/ΕΚ, που ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη μέσω του Ν.3896/2010⁶⁴⁷, ορίζεται ότι ο φορέας στον οποίο θα ανατίθετο η εποπτεία της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών θα πρέπει να είναι ανεξάρτητος από την εκτελεστική εξουσία, προς αποφυγή αιτιάσεων για πλημμελή εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου.

Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 1 του άρθρου 13 του Ν. 3488/2006⁶⁴⁸ ως φορέας παρακολούθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ορίζεται ο Σ.τ.Π. Σύμφωνα με τις παρ. 8 και 9 του ιδίου άρθρου, κάθε δημόσια αρχή που δέχεται καταγγελίες ή κοινοποιούνται σε αυτήν πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης διαβιβάζονται στον Σ.τ.Π. Ειδικά, για το Σ.ΕΠ.Ε., οι Επιθεωρητές Εργασίας που εργάζονται στα τοπικά Τμήματα ανά την Ελλάδα επιλαμβάνονται των καταγγελιών που στηρίζονται στον ανωτέρω νόμο και ενημερώνουν άμεσα τον Σ.τ.Π., υπέχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα του ελέγχου τους, επιφυλασσομένης σε κάθε περίπτωση της αρμοδιότητάς του προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας. Σε περίπτωση κατά την οποία διαπιστωθεί παραβίαση του νόμου, ο Σ.τ.Π. διαμεσολαβεί με κάθε πρόσφορο τρόπο για την άρση της προσβολής της ίσης μεταχείρισης και, αν η διαμεσολάβηση δεν επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα, τότε διαβιβάζει το τελικό του πόρισμα στον καθ' ύλην αρμόδιο φορέα για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής

⁶⁴⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 191, της 11ης Σεπτεμβρίου 2006, Ν.3488 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», σελ. 2171-2178.

⁶⁴⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 207, της 8ης Δεκεμβρίου 2010, Ν.3896 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις», σελ. 4353-4364.

⁶⁴⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 191, της 11ης Σεπτεμβρίου 2006, Ν.3488, Άρθρο 13, παρ. 1, «Φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών», ό.π., σελ. 2173.

αρμοδιότητας και ζητά σχετική ενημέρωση.

Με την πάροδο του χρόνου, η συνεργασία του στο με το Σ.ΕΠ.Ε. εξελίχθηκε σταδιακά και συστηματικά προς όφελος της βέλτιστης επίλυσης πολλών υποθέσεων. Υπό την ισχύ ακόμα του Ν.3488/2006, είχαν εκδοθεί οδηγίες από τη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού του Σ.ΕΠ.Ε., υπογεγραμμένες από τον τότε Ειδικό Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε., οι οποίες ως προς τη συνεργασία των δύο φορέων, ανέγραφαν: «α) καταγγελίες ή άλλου είδους πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή του Ν.3488/2006 πρέπει να διαβιβάζονται αμελλητί στον Σ.τ.Π. με παράλληλη αναφορά των ενεργειών στις οποίες προτίθεται να προβεί το Τμήμα. Στη συνέχεια το Τμήμα πρέπει να ενημερώνει τον Σ.τ.Π. για τα αποτελέσματα των ενεργειών του, καθώς και για την άποψη την οποία διαμόρφωσε, ή τους λόγους για τους οποίους δεν κατόρθωσε να διαμορφώσει άποψη και β) κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς σκόπιμο είναι να παρίσταται, εφόσον το επιθυμεί, και ο αρμόδιος υπάλληλος από τον Σ.τ.Π. [...] Σε περίπτωση διατύπωσης από τον Σ.τ.Π. διαφορετικής από το Τμήμα άποψης και διαβίβασης του τελικού πορίσματος, πρέπει να προχωρήσουμε στην επιβολή διοικητικών κυρώσεων [...]». Το άρθρο 16, παρ. 2, του Ν.3488/2006 παραπέμπει ευθέως στις διοικητικές κυρώσεις, ενώ στην παρ.4 προβλέπονται και ποινικές κυρώσεις [...]»⁶⁴⁹.

Στην πορεία εκδόθηκε και ο Ν.3896/2010, που διεύρυνε τις αρμοδιότητες του Σ.τ.Π, καθώς στη διάταξη του άρθρου 25 και συγκεκριμένα στην παράγραφο 10 αυτού, ανέφερε: *«Καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέρχονται σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος νόμου διαβιβάζονται από αυτή στον Συνήγορο του Πολίτη. Όσον αφορά το πεδίο αρμοδιότητας του Σ.ΕΠ.Ε, οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας επιλαμβάνονται των παραπάνω καταγγελιών και ενημερώνουν άμεσα τον Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας»*⁶⁵⁰. Η ενημέρωση αυτή θα πρέπει να γίνεται για κάθε καταγγελία που δέχονται για τα ανωτέρω θέματα, με άμεση διαβίβαση του φακέλου στον Σ.τ.Π, ενημέρωση για την ημερομηνία διεξαγωγής της εργατικής διαφοράς και σχετική

⁶⁴⁹ Βλ. το με αριθμ. πρωτ. 30257/25.02.2010 έγγραφο της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού Κοινωνικών Επιθεωρήσεων του Σ.ΕΠ.Ε, με θέμα «Συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο του Ν.3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις (ΦΕΚ 191Α/11.09.2006)».

⁶⁵⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 207, της 8ης Δεκεμβρίου 2010, Ν.3896, Άρθρο 25, παρ. 10 «Φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (Άρθρο 20 της Οδηγίας)», ό.π., σελ. 4359.

πρόσκληση παράστασης εκπροσώπου της Ανεξάρτητης Αρχής⁶⁵¹.

Σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 8, του άρθρου 25 του Ν.3896/2010: «[...] α) παρέχει συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων λόγω φύλου, διαμεσολαβώντας με κάθε πρόσφορο τρόπο για την αποκατάσταση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Εφόσον η διαμεσολάβηση αυτή δεν επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει το πόρισμά του στον καθ' ύλην αρμόδιο φορέα για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας, ο οποίος οφείλει να ενημερώσει περί αυτού τον Συνήγορο του Πολίτη [...]».

Τέλος, σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 2, του άρθρου 23 του Ν.3896/2010: «Η παραβίαση της κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 16 του Ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205Α), για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παραγράφου 3 αυτού, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει»⁶⁵².

Περαιτέρω, κατά τις διατάξεις της περίπτωσης ζ, του άρθρου 2 του Ν.3996/2011 το Σ.ΕΠ.Ε.: «ζ) Ελέγχει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση και ειδικότερα του Ν.3896/2010 (ΦΕΚ 207Α'), καθώς και την τήρηση των διατάξεων για την προστασία της μητρότητας και των διατάξεων συμφιλώσης επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου και ειδικότερα του Ν.1483/1984(ΦΕΚ 153Α), του άρθρου 25 του Ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205Α), του άρθρου 11 του Ν.2874(ΦΕΚ286Α), του άρθρου 7 του Ν.3144/2003 (ΦΕΚ 11Α), του άρθρου 142 του Ν.3655/2008 (ΦΕΚ 58Α) του Π.Δ. 176/1997 (ΦΕΚ 150Α), όπως τροποποιήθηκε με το Π.Α.

⁶⁵¹Βλ. το με αριθμ. πρωτ. 1559/48/14.01.2015 έγγραφο του Τμήματος Ισότητας των Φύλων στην Εργασία, της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας, της Γεν. Διεύθυνσης Εργασίας & Ένταξης στην Απασχόληση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, με θέμα «Συνεργασία των Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλειας και Πρόνοιας για τα θέματα Ισότητας των Φύλων»:

«Η ανωτέρω διαδικασία διαβίβασης καταγγελιών και ενημέρωσης ισχύει για κάθε δημόσια αρχή γενικά, ενώ η υποχρέωση εξειδικεύεται ρητά για τις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε, καθώς αποτελεί τον αρμόδιο εθνικό μηχανισμό για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και για την επιβολή κυρώσεων. Διευκρινίζουμε ωστόσο ότι η εν λόγω διαδικασία δεν υποχρεώνει τον Συνήγορο του Πολίτη σε φυσική παρουσία κατά τη διεξαγωγή της εργατικής διαφοράς, ωστόσο διασφαλίζει την προϋπόθεση της ενημέρωσής του προκειμένου για την άσκηση της κατά νόμο αρμοδιότητάς του για τη διεξαγωγή ίδιας, ανεξάρτητης, έρευνας και ιδίου, ανεξάρτητου, πορίσματος, κατά την κρίση του».

⁶⁵²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 207, της 8ης Δεκεμβρίου 2010, Ν.3896, Άρθρο 23, παρ. 2, «Αστικές, διοικητικές και ποινικές κυρώσεις (Άρθρα 18 και 25 της Οδηγίας)», ό.π., σελ. 4357-4358.

41/2003 (ΦΕΚ 44Α) και των εκάστοτε εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας»⁶⁵³.

Σύμφωνα με τη διάταξη της περίπτωσης β του άρθρου 2 του αυτού νόμου, το Σ.ΕΠ.Ε. ερευνά, ανακαλύπτει, εντοπίζει και διώκει, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, παράλληλα και ανεξάρτητα από άλλες αρχές και οργανισμούς, τους παραβάτες: α) των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας της σχετικής ιδίως με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, 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, β) των όρων κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, γ) των διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας της σχετικής με την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, την αδήλωτη εργασία και την παράνομη απασχόληση, δ) των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών και ε) της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας⁶⁵⁴.

Κατά τη διάταξη του άρθρου 24 του Ν.3996/2011 «1. Στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλεται ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων: Α. Πρόστιμο για καθεμία παράβαση από τριακόσια (300) ευρώ μέχρι πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ 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 αντίστοιχου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης είτε του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο».⁶⁵⁵

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, η αρμοδιότητα την οποία ο νομοθέτης ανέθεσε στο Σ.τ.Π. θα ήταν αδύνατο να ασκείται με στοιχειώδη αποτελεσματικότητα, που αποτελεί αυτονόητη προϋπόθεση ορθής ενσωμάτωσης των ευρωπαϊκών οδηγιών, οι οποίες και προέβλεπαν τη διαμεσολάβηση μιας Ανεξάρτητης Αρχής στις υποθέσεις αυτής της φύσης, αν δεν συνοδεύονταν με ισχυρή δέσμευση του οργάνου που είναι αρμόδιο για την επιβολή κυρώσεων, δηλαδή του Σ.ΕΠ.Ε. και πλέον της Επιθεώρησης Εργασίας. Πρόκειται, κατ' ουσίαν, για ένα σχήμα συνεργατικής διοικητικής δράσης, ανάλογο εκείνου το οποίο διέπει

⁶⁵³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», Άρθρο 2 «Έργο και αρμοδιότητες – Ελεγκτική και υποστηρικτική δράση», περ. ζ), σελ. 3530.

⁶⁵⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996, Άρθρο 2, περ. β), ό.π., σελ. 3529.

⁶⁵⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996, Άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας», παρ. 1, ό.π., σελ. 3529.

διοικητικές πράξεις εκδιδόμενες έπειτα από σύμφωνη γνωμοδότηση, ώστε το όργανο που έχει την αποφασιστική αρμοδιότητα οφείλει να λάβει υπόψη του τη γνωμοδότηση, και δύναται να αποκλίνει από αυτή μόνο με ειδική αιτιολογία, σε αντίθεση με την περίπτωση που διαθέτει διακριτική ευχέρεια απόκλισης.

Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες πόρισμα του Σ.τ.Π. εισηγείται πρόστιμο ή εισηγείται τη μη επιβολή προστίμου, οι αρμόδιοι Επιθεωρητές είτε αποδέχονται το πόρισμα και ενεργούν νομίμως, σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν.3996/2011, είτε, προκειμένου να αποστούν, πρέπει να αιτιολογήσουν νομίμως, πλήρως και δεόντως την απόκλισή τους αυτή. Σαφής, πλήρης και δέουσα αιτιολόγηση σε καμία περίπτωση δεν είναι η ρήση «αρμόδια σε κάθε περίπτωση είναι να κρίνουν τα πολιτικά δικαστήρια». Εκ της αιτιολογήσεως αυτής θα πρέπει σαφώς να προκύπτει η θέση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, για την οποία, ως ο νόμος ορίζει, δεν διώκεται.

Ο Σ.τ.Π. εκτιμά ότι το πόρισμά του ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών δεσμεύει το όργανο που αποφασίζει, με την έννοια ότι το όργανο αυτό μπορεί να εκδώσει την πράξη σύμφωνα με τη γνωμοδότηση ή, αν αποδέχεται τη γνωμοδότηση με ειδική αιτιολογία, να μην εκδώσει την πράξη. Αυτό καταδεικνύεται ιδιαίτερα στις περιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης, στις οποίες, ως δύναται κάποιος να αντιληφθεί, όταν ο Σ.τ.Π. έχει εκπονήσει πόρισμα βάσει αναλυτικής και ευρείας ιδίας έρευνας, καθίσταται εξαιρετικά δύσκολο ο Επιθεωρητής Εργασίας να αποστεί της θέσης του Σ.τ.Π., δεδομένης και της αδυναμίας του να εξετάζει μάρτυρες⁶⁵⁶.

Με την ψήφιση του Ν.4443/2016,⁶⁵⁷ ο οποίος αντικαθιστά τον Ν.3304/2005, βελτιώνεται και ενισχύεται το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και την απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία και την απασχόληση εν γένει.

⁶⁵⁶Βλ. *Συνήγορος του Πολίτη – Ανεξάρτητη Αρχή*, έγγραφο με αριθμ. πρωτ. ΓΡ. ΣΥΝ. 146/14.07.2015.

⁶⁵⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 232, της 9ης Δεκεμβρίου 2016, Ν.4443 «Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, ΙΙ) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, ΙΙΙ) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης-πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και ΙV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις», σελ. 9793-9828.

Με αυτόν τον νόμο ενσωματώνονται στο εθνικό δίκαιο η οδηγία 2000/43/ΕΚ «περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής», η 2000/78/ΕΚ «περί της ίσης μεταχείρισης προσώπων ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού αυτών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας» και η 2014/54/ΕΕ «περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων».

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1, του άρθρου 14 του εν λόγω νόμου, ως «φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στο πεδίο εφαρμογής και κατά τους ορισμούς του παρόντος νόμου στον ιδιωτικό, στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη»⁶⁵⁸. Ως εκ τούτου, ανατίθεται στον Σ.τ.Π. η αρμοδιότητα της παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στο πεδίο εφαρμογής και κατά τους ορισμούς του παρόντος νόμου στον ιδιωτικό, στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Συνεπώς, καταργείται η επιτροπή ίσης μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και επανακαθορίζεται η συνεργασία του Σ.τ.Π. και του Σ.ΕΠ.Ε., στα πρότυπα του Ν.3896/2010⁶⁵⁹.

Σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 20 του ανωτέρω νόμου, οι υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. επιλαμβάνονται περιπτώσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Ν.4443/2016. Παραλαμβάνουν καταγγελίες σχετικά με την εφαρμογή του νόμου, προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και ενημερώνουν αμελλητί τον Σ.τ.Π. τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους

⁶⁵⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 232, της 9ης Δεκεμβρίου 2016, Ν.4443, Άρθρο 14, «Φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης(άρθρα 13 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ», παρ. 1, ό.π., σελ. 9797.

⁶⁵⁹Βλ. *Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Γεν. Διεύθυνση Εργασίας, Δ/ση Κοινωνικής Προστασίας και Κοινωνικής Συνοχής, Τμήματος Ι, έγγραφο με αριθμ. πρωτ. 4709/149/02.02.2017 και θέμα: «Συνάντηση εργασίας σχετικά με τον Ν. 4443/2016 (Μέρος Α εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης)».*

ενεργειών⁶⁶⁰.

Στον Ν. 4808/2021⁶⁶¹ προβλέπεται ότι, κατά την εκτέλεση του έργου της, η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει, συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία με τον Σ.τ.Π., στο πλαίσιο άσκησης της αρμοδιότητάς της, σύμφωνα με τα άρθρα 3 και 4 του ν. 3094/2003 (Α' 10). Επίσης στο άρθρο 18 του ιδίου νόμου αναφέρεται ότι κατά την επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης⁶⁶² ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας το όργανο που διεξάγει τη διαδικασία εργατικής διαφοράς οφείλει να ενημερώνει τον Σ.τ.Π.⁶⁶³

Σε αυτό το σημείο κρίνεται σκόπιμο να γίνει αναφορά κάποιων παραδειγμάτων τα οποία αποδεικνύουν στην πράξη την αποτελεσματική συνεργασία των δύο φορέων:

α) Εργαζόμενη σε οργανισμό κατήγγειλε ότι υφίστατο επί δώδεκα μήνες σεξουαλική παρενόχληση από μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.). Την ημέρα που υπέβαλε την καταγγελία της, το Δ.Σ. έλαβε την απόφαση να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας της. Η Αρχή ζήτησε ενημέρωση για τις ενέργειες στις οποίες προέβη η εργοδοτική πλευρά ως προς την καταγγελία. Διαπιστώθηκε ότι ο εργοδότης δεν ανταποκρίθηκε επαρκώς στην καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση που υπέβαλε η εργαζόμενη, η οποία δεν αποκαταστάθηκε ούτε κατά τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς. Με τα δεδομένα αυτά, ο Σ.τ.Π. εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου, το οποίο και επιβλήθηκε από το Σ.ΕΠ.Ε.⁶⁶⁴

β) Ιδιωτική εταιρεία αρνήθηκε να αποδεχτεί την εργασία οροθετικού εργαζομένου. Σύμφωνα με το πόρισμα του Σ.τ.Π., η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του έλαβε χώρα λόγω της ασθένειάς του, καθώς ο εργοδότης δεν απέδειξε ότι δεν γνώριζε το πρόβλημα της υγείας του και δεν δικαιολόγησε επαρκώς τους λόγους για τους οποίους τον απομάκρυνε. Το αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας επέβαλε πρόστιμο στον εργοδότη κατόπιν εισήγησης της Αρχής.

γ) Γυμνάστρια εργαζόταν σε αθλητικό κέντρο. Έμεινε έγκυος και έλαβε τις σχετικές άδειες. Όσο η ίδια λάμβανε την εξάμηνη άδεια του Ο.Α.Ε.Δ., διαπίστωσε ότι ο εργοδότης της τροποποίησε τη σύμβαση εργασίας της και πλέον η 28ωρη απασχόλησή της ανά εβδομάδα

⁶⁶⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 232, της 9ης Δεκεμβρίου 2016, Ν.4443, Άρθρο 20 «το άρθρο 4 του Ν. 3094/2003 αντικαθίσταται ως εξής:», παρ. 5, ό.π., σελ. 9801-9802.

⁶⁶¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 17 «Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας», σελ. 7976.

⁶⁶²Βλ. Δ. Ζερδελής., «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδ. Σάκκουλα, Ζ' έκδοση, 2021, σελ. 584.

⁶⁶³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 18 «Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας», σελ. 7976.

⁶⁶⁴ Βλ. *Συνήγορος του Πολίτη-Ανεξάρτητη Αρχή*, «Ιση μεταχείριση – Ειδική Έκθεση 2019», https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee_im_2019_el.pdf [πρόσβαση 05.06.2020].

έγινε 12ωρη. Μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, ο εργοδότης τής ζήτησε να υπογράψει έγγραφο ότι η ίδια επιθυμεί να αποχωρήσει από την εργασία της. Της προτάθηκε ακόμη να τη «δανείσουν» σε άλλον εργοδότη. Η εργαζόμενη προσέφυγε στο Σ.ΕΠ.Ε. και η καταγγελία της διαβιβάστηκε στον Σ.τ.Π. Παρουσία του Σ.τ.Π. πραγματοποιήθηκε εργατική διαφορά, από την οποία προέκυψε ότι ο εργοδότης παραβίασε τη νομοθεσία σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα της εγκύου εργαζόμενης και για τον λόγο αυτόν, έπειτα από εισήγηση του Σ.τ.Π., του επιβλήθηκε από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας πρόστιμο.

δ) Υπάλληλος γραφείου εργαζόταν σε εμπορική εταιρεία επί δεκατρία χρόνια. Μόλις επέστρεψε στην εργασία της έπειτα από άδεια μητρότητας, η επιχείρηση απαίτησε να παραιτηθεί, με την αιτιολογία ότι η εταιρεία βρισκόταν σε αδράνεια. Η εργαζόμενη διαπίστωσε ωστόσο ότι στις ίδιες εγκαταστάσεις λειτουργούσε με άλλη επωνυμία εταιρεία με το ίδιο αντικείμενο εργασιών, καθώς και ότι συνάδελφοί της προσέφεραν τις υπηρεσίες τους στη νέα αυτή εταιρεία. Στη συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στο Σ.ΕΠ.Ε., στο πλαίσιο της εργατικής διαφοράς, παρέστησαν εκπρόσωποι και των δύο εταιρειών. Η πρώτη εταιρεία κάλεσε την εργαζόμενη να προσέλθει στην εργασία της, ενώ η δεύτερη ισχυρίστηκε ότι ουδεμία σχέση έχει με την πρώτη. Μετά τη συνάντηση, η εργαζόμενη παρουσιάστηκε στην εργασία της, αλλά και πάλι δεν τη δέχτηκαν. Ο Σ.τ.Π. έθεσε ερωτήματα προς τις δύο εταιρείες, προκειμένου να διαπιστώσει αν υφίστατο μεταβίβαση της επιχείρησης, επισημαίνοντας ότι σε τέτοια περίπτωση όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις μεταβιβάζονται στη διάδοχο εταιρεία, επομένως και η υποχρέωση προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζόμενων μητέρων. Οι δύο εταιρείες δεν απάντησαν. Ο Σ.τ.Π. κατέληξε ότι συνέτρεχε μεταβίβαση επιχείρησης και ως εκ τούτου η διάδοχος εταιρεία όφειλε να απασχολήσει την εργαζόμενη οπότε και εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου⁶⁶⁵.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι ο ενδιάμεσος έλεγχος ο οποίος στην Ελλάδα ασκείται από το Σ.τ.Π. είναι παράλληλος και συμπληρωματικός προς τον δικαστικό, τον διοικητικό και τον κοινοβουλευτικό έλεγχο. Ο Σ.τ.Π. αποτελεί εξωδικαστικό μηχανισμό με διαμεσολαβητικό ρόλο, ο οποίος διακρίνεται για την αντικειμενικότητα και την αμεροληψία χωρίς την επιρροή κυβερνώντων, πολιτικών κομμάτων και ισχυρών συμφερόντων. Οι αποφάσεις του δεν παράγουν έννομα αποτελέσματα και δεν είναι δεσμευτικές. Παρ' όλα αυτά, το διαμεσολαβητικό του έργο κρίνεται απαραίτητο για την εύρυθμη λειτουργία των διοικητικών μηχανισμών της χώρας.

⁶⁶⁵ Βλ. *Συνήγορος του Πολίτη-Ανεξάρτητη Αρχή*, «Ιση μεταχείριση – Ειδική Έκθεση 2018», https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee_im_2018_el.pdf [πρόσβαση 05.06.2020].

3.5. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση

Στο δεύτερο μέρος του νόμου 4795/2021 περιλαμβάνονται τα άρθρα 23-30, που αφορούν την καθιέρωση του θεσμού του Συμβούλου Ακεραιότητας («Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας») σε κάθε Υπουργείο (πλην του Υπουργείου Εξωτερικών και των υπουργείων Προστασίας του Πολίτη, Εθνικής Άμυνας και Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής), ενώ είναι δυνατή η σύσταση τέτοιου Γραφείου και σε άλλους φορείς του δημοσίου, όπως, για παράδειγμα, Ανεξάρτητες Αρχές, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο λόγω των αρμοδιοτήτων του φορέα και του αριθμού των υπαλλήλων που υπηρετούν σε αυτόν⁶⁶⁶.

Οι αρμοδιότητες του Συμβούλου είναι:

α) υποστηρικτικές προς τους υπαλλήλους που χρήζουν συμβουλών σε θέματα δεοντολογίας και ακεραιότητας, όπως σεξουαλική παρενόχληση, διακρίσεις, εκφοβισμός, ηθική παρενόχληση, σύγκρουση συμφερόντων,

β) ενημερωτικές προς το σύνολο των υπαλλήλων του φορέα σε θέματα δεοντολογίας και ακεραιότητας και

γ) συμβουλευτικές προς τη διοίκηση του φορέα για τα θέματα αυτά.

Ο νόμος προβλέπει τη δημιουργία στη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Εσωτερικών ενός Μητρώου Συμβούλων Ακεραιότητας στο οποίο εγγράφονται οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι του δημοσίου. Οι εγγεγραμμένοι παρακολουθούν ειδικό πρόγραμμα επάρκειας που διοργανώνει το ΕΚΔΔΑ σε συνεργασία με το Υπουργείο Εσωτερικών. Η τελική επιλογή τους γίνεται με μέριμνα της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας από τριμελή επιτροπή έπειτα από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος.

Η θητεία του Συμβούλου είναι τριετής, με δυνατότητα μιας ανανέωσης κατόπιν θετικής αξιολόγησης από την ανωτέρω τριμελή επιτροπή. Αρμόδια για τον συντονισμό των συμβούλων ακεραιότητας και για τα θέματα πειθαρχικής τους ευθύνης είναι η Εθνική Αρχή Διαφάνειας.

4. Οι συνεργαζόμενοι με την Επιθεώρηση Εργασίας ελεγκτικοί μηχανισμοί της δημόσιας διοίκησης

⁶⁶⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795, άρθρα 23-30, ό.π., σελ. 7163-7166.

4.1. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας

Αρχικά παρουσιάζεται η Εθνική Αρχή Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.), η οποία συστάθηκε με τον Ν.4622/2019 για το επιτελικό κράτος⁶⁶⁷. Με βάση την αιτιολογική έκθεση του πιο πάνω νόμου με τη συγκρότηση αυτής επιχειρούνται η συγκέντρωση και η ενοποίηση της αποστολής, των στόχων και των αρμοδιοτήτων έξι ελεγκτικών μηχανισμών, οι οποίοι λειτουργούσαν αποσπασματικά, κατακερματισμένα και πολλές φορές με αλληλοκαλυπτόμενες αρμοδιότητες κάτω από μία αρχή η οποία θα δρα ενιαία, πιο στοχευμένα και πιο αποτελεσματικά. Με την ορθολογικότερη πλέον κατανομή και αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων, αλλά και με τις επικαιροποιημένες και εκσυγχρονισμένες πλέον διατάξεις, σύμφωνα με τις σωστές διεθνείς πρακτικές και τις απαιτήσεις της ευρωπαϊκής νομοθεσίας και του διεθνούς δικαίου, ενισχύεται η καταπολέμηση της διαφθοράς⁶⁶⁸. Είναι σημαντικό ότι η «*αρχή εδράζεται σε τρεις βασικούς επιχειρησιακούς πυλώνες, εισάγοντας για πρώτη φορά στην Ελλάδα ένα οργανωτικό και επιχειρησιακό μοντέλο συνεκτικών πολιτικών, καινοτόμων δράσεων και πρακτικών εργαλείων για την ενίσχυση της διαφάνειας και της λογοδοσίας και την καταπολέμηση της διαφθοράς. Οι πυλώνες αυτοί αφορούν τους τομείς: Α) Διενέργειας Ελέγχων και Ερευνών, Β) Πρόληψης και Πολιτικών Ακεραιότητας και Γ) Σχέσεων με την Κοινωνία*».⁶⁶⁹

Προκειμένου να ιδρυθεί η Ε.Α.Δ. με τη σημερινή της μορφή, αφενός μεν καταγράφηκαν με λεπτομέρεια οι αδυναμίες των ελεγκτικών μηχανισμών που ενοποιήθηκαν και αξιολογήθηκαν οι ανάγκες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης για ενίσχυση της ακεραιότητας και της διαφάνειας των ενεργειών της, αφετέρου δε ελήφθησαν υπόψη οι επιτυχημένες διεθνείς πρακτικές αντίστοιχων φορέων και οι διεθνείς συμβάσεις για την καταπολέμηση της διαφθοράς οι οποίες κυρώθηκαν από τη χώρα μας.

Για να επιτευχθεί ο βασικός στόχος αυτής, που είναι η χάραξη αποτελεσματικών δράσεων για την ενίσχυση της ακεραιότητας και της διαφάνειας, καθώς επίσης και για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των φαινομένων διαφθοράς, η Ε.Α.Δ. καθίσταται καθολικός

⁶⁶⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», σελ. 3223-3294.

⁶⁶⁸Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, Αιτιολογική Έκθεση: στο σχέδιο νόμου «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», σελ. 61-66, <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-aebdc768f4f7/11055576.pdf> [πρόσβαση 15.05.2020].

⁶⁶⁹Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, Αιτιολογική Έκθεση: στο σχέδιο νόμου «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», σελ. 81, <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-aebdc768f4f7/11055576.pdf> [πρόσβαση 21.12.2023].

διάδοχος των κάτωθι καταργούμενων φορέων, το σύνολο των αρμοδιοτήτων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των οποίων μεταφέρονται σε αυτήν:

α) Η Γενική Γραμματεία για την Καταπολέμηση της Διαφθοράς του Υπουργείου Δικαιοσύνης και η θέση του Γενικού Γραμματέα που προΐσταται αυτής,

β) το Σώμα Ελεγκτών-Επιθεωρητών Δημόσιας Διοίκησης, που υπάγεται στη Γενική Γραμματεία για την Καταπολέμηση της Διαφθοράς του Υπουργείου Δικαιοσύνης και η θέση του Ειδικού Γραμματέα που προΐσταται αυτού,

γ) το Γραφείο του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης και η θέση του Γενικού Επιθεωρητή που προΐσταται αυτού,

δ) το Σώμα Επιθεωρητών Υπηρεσιών Υγείας και Πρόνοιας, που υπάγεται στο Υπουργείο Υγείας, και η θέση του Γενικού Επιθεωρητή που προΐσταται αυτού,

ε) το Σώμα Επιθεωρητών Δημοσίων Έργων που υπάγεται στη Γενική Γραμματεία για την Καταπολέμηση της Διαφθοράς του Υπουργείου Δικαιοσύνης και το Εποπτικό Συμβούλιο διοίκησης αυτού και

στ) το Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Μεταφορών, που υπάγεται στο Υπουργείο Υποδομών και Μεταφορών και η θέση του Γενικού Επιθεωρητή που προΐσταται αυτού⁶⁷⁰.

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου⁶⁷¹, οι λόγοι που κατέστησαν επιτακτική την ανάγκη ενσωμάτωσης των ανωτέρω οργανισμών είναι οι εξής:

α) Οι περισσότεροι καταργούμενοι ελεγκτικοί μηχανισμοί είχαν συσταθεί πριν από 20 περίπου έτη και ελάχιστα εξελίχθηκαν κατά το διάστημα αυτό, οι δε νεότεροι ήταν εξαρτημένοι από την εκτελεστική εξουσία και τους κυβερνητικούς μηχανισμούς τους οποίους καλούνταν να ελέγξουν.

β) Έπρεπε να εφαρμοστούν μια ενιαία αντιμετώπιση της διαχείρισης των καταγγελιών διαφθοράς, ένα εθνικό σύστημα ακεραιότητας και ένα εθνικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

γ) Οι πρακτικές διενέργειας ελέγχων της δράσης της δημόσιας διοίκησης δεν εκσυγχρονίστηκαν και δεν ακολούθησαν τις εξελίξεις στους τομείς της διακυβέρνησης και της οικονομικής πολιτικής με αποτέλεσμα να μην μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στην καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και της διαφθοράς.

Μάλιστα, για την επίτευξη του έργου της, αξιοποιεί τα σύγχρονα εργαλεία της ανάλυσης δεδομένων (data analytics), της συμπεριφορικής προσέγγισης (behavioural

⁶⁷⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 82 «Σύσταση της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας – Σκοπός και Αρμοδιότητες», παρ. 4, ό.π., σελ. 3259-3260.

⁶⁷¹Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, «Αιτιολογική Έκθεση: στο σχέδιο νόμου «Επιτελικό Κράτος: [...]», ό.π., σελ. 64.

approaches) και της τεχνητής νοημοσύνης (artificial intelligence)⁶⁷², τα οποία δεν χρησιμοποιούνταν έως τη θέσπιση της Ε.Α.Δ. για την καταπολέμηση της διαφθοράς⁶⁷³. Θεωρείται ότι η χρήση αυτών θα θεραπεύσει τα δημιουργηθέντα κενά, θα αναπτύξει μια νέα κουλτούρα αντιδιαφθοράς και να ενθαρρύνει τον διάλογο των κοινωνικών ομάδων, όχι μόνο για την καταπολέμηση της διαφθοράς, αλλά και για την πρόληψη και την αντιμετώπισή της.

Κατ' ουσίαν, «με τον Ν.4622/2019 συστήνεται στην Ελλάδα ένας ανεξάρτητος φορέας για την ενίσχυση της λογοδοσίας και την καταπολέμηση της διαφθοράς με τις απαιτούμενες εγγυήσεις ανεξαρτησίας και αμεροληψίας, σύμφωνα με τις διεθνείς πρακτικές και τις απαιτήσεις της ευρωπαϊκής νομοθεσίας και του διεθνούς δικαίου που έχει κυρώσει η Ελλάδα»⁶⁷⁴.

Με το άρθρο 82 του Ν.4622/2019, ιδρυτικού της Ε.Α.Δ.⁶⁷⁵, καθώς και με τα προβλεπόμενα στον οργανισμό της⁶⁷⁶, έχει ως αποστολή αφενός μεν να ενισχύσει την ακεραιότητα, τη διαφάνεια και τη λογοδοσία της δημόσιας διοίκησης, αφετέρου δε να αποτρέψει και να εντοπίσει διά μέσω της πρόληψης φαινόμενα απάτης και διαφθοράς τόσο στη δημόσια διοίκηση όσο και στους ιδιωτικούς φορείς και οργανισμούς.

Ορίζεται ως η Ελληνική Υπηρεσία Συντονισμού Καταπολέμησης της Απάτης (AFCOS)⁶⁷⁷, η οποία θεσπίστηκε σε εφαρμογή της παραγράφου 4 του άρθρου 3 του κανονισμού 883/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Σεπτεμβρίου⁶⁷⁸.

⁶⁷²Βλ. *Independent High-Level Expert Group on Artificial Intelligence*, «A definition of AI: Main capabilities and scientific disciplines», «Η τεχνητή νοημοσύνη (AI) αναφέρεται σε συστήματα που εμφανίζουν έξυπνη συμπεριφορά αναλύοντας το περιβάλλον τους και αναλαμβάνοντας ενέργειες –με κάποιον βαθμό αυτονομίας– για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων», European Commission, Brussels, 2019, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/definition-artificial-intelligence-main-capabilities-and-scientific-disciplines> [πρόσβαση 12.05.2020].

⁶⁷³Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, Αιτιολογική Έκθεση: στο σχέδιο νόμου «Επιτελικό Κράτος: [...]», ό.π., σελ. 65.

⁶⁷⁴Βλ. *Μπέσιλα-Μακρίδη, Ε.*, «Έλεγχος Διοίκησης – Η Εθνική αρχή διαφάνειας Ν.4622/2019», τόμος Β', β' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2020, σελ. 17.

⁶⁷⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 82, παρ. 1, ό.π., σελ. 3259.

⁶⁷⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1991, της 24ης Μαΐου 2020, Απόφαση του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας με αριθμ. οικ. 11699/19.05.2020, «Οργανισμός της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.)», σελ. 20581-20608.

⁶⁷⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 82, παρ. 5, ό.π., σελ. 3260.

⁶⁷⁸Βλ. *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Κανονισμός (ΕΕ, ΕΥΡΑΤΟΜ) αριθ. 883/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Σεπτεμβρίου 2013 σχετικά με τις έρευνες που πραγματοποιούνται από την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Καταπολέμησης της Απάτης (OLAF) και την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1073/1999 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και του κανονισμού (Ευρατόμ) αριθ. 1074/1999 του Συμβουλίου, άρθρο 3 «Εξωτερικές έρευνες», παρ. 4, σελ. L 248/7:

«Τα κράτη-μέλη, για τους σκοπούς του παρόντος κανονισμού, ορίζουν υπηρεσία («υπηρεσία για τον συντονισμό της καταπολέμησης της απάτης») η οποία θα διευκολύνει την αποτελεσματική συνεργασία και ανταλλαγή πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών επιχειρησιακού χαρακτήρα, με την Υπηρεσία. Εφόσον ενδείκνυται, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, η υπηρεσία για τον συντονισμό της καταπολέμησης της απάτης μπορεί να θεωρείται αρμόδια αρχή για τους σκοπούς του παρόντος κανονισμού».

Είναι διοικητικά και οικονομικά αυτοτελής και οι δαπάνες λειτουργίας της βαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό⁶⁷⁹. Η δράση και η λειτουργία της διέπονται από ανεξαρτησία⁶⁸⁰, υπόκεινται δε μόνο σε κοινοβουλευτικό έλεγχο από την Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, ενώπιον της οποίας ο Πρόεδρος, ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης της Ε.Α.Δ. καταθέτουν τα σχετικά θέματα που αφορούν τις αρμοδιότητές της. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις υποβάλλει στον Πρωθυπουργό και στον Πρόεδρο της Βουλής ειδικές εκθέσεις για θέματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της⁶⁸¹.

Διοικείται από τον Διοικητή και το Συμβούλιο Διοίκησης, το οποίο είναι πενταμελές και αποτελείται από τον Πρόεδρο και τέσσερα τακτικά μέλη, η δε θητεία τους είναι πενταετής. Ο Διοικητής ευρίσκεται επικεφαλής της και η επιλογή του γίνεται με ανοικτό διαγωνισμό, η θητεία του είναι πενταετής, ενώ μπορεί να ανανεωθεί μόνο μία φορά με απόφαση του Πρωθυπουργού, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης, με πλειοψηφία των 4/5 του συνόλου των μελών του⁶⁸². Τόσο ο Διοικητής όσο και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης είναι πρόσωπα με υψηλό κύρος, άρτια επιστημονική κατάρτιση και μεγάλη επαγγελματική εμπειρία σε τομείς της αρμοδιότητάς τους. Οι ενέργειές τους διέπονται από τις αρχές της ακεραιότητας, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας, με γνώμονα πάντα την πρόληψη και την καταπολέμηση της απάτης και της διαφθοράς και κατ' επέκταση την προάσπιση του δημόσιου συμφέροντος⁶⁸³. Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους δεσμεύονται μόνο από τον νόμο και τη συνείδησή τους και δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο και σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές ή άλλο δημόσιο ή ιδιωτικό οργανισμό.

Ο οργανισμός της Ε.Α.Δ., ο οποίος ρυθμίζει την οργάνωσή της, ο κανονισμός λειτουργίας, ο οποίος ρυθμίζει τη διάρθρωσή της, και οι εσωτερικοί κανονισμοί, οι οποίοι ρυθμίζουν τη λειτουργία της, εκδίδονται από τον Διοικητή με τη σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως⁶⁸⁴.

⁶⁷⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 92 «Προϋπολογισμός και Οικονομική διαχείριση», παρ. 6, ό.π., σελ. 3268.

⁶⁸⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 82, παρ. 2, ό.π., σελ. 3259.

⁶⁸¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 85 «Σχέσεις με τη Βουλή και διοικητικές αρχές – Διαφάνεια Δράσεων», παρ. 1, ό.π., σελ. 3261.

⁶⁸²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 90 «Επιλογή-Διορισμός-Πλαίσιο Καθηκόντων Διοικητή», ό.π., σελ. 3266-3267.

⁶⁸³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 88 «Επιλογή-Διορισμός-Πλαίσιο Καθηκόντων Συμβουλίου Διοίκησης», ό.π., σελ. 3262-3265.

⁶⁸⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 86 «Οργανισμός και Εσωτερικοί Κανονισμοί της Αρχής», ό.π., σελ. 3262.

Το Γραφείο του Διοικητή, η Κεντρική Υπηρεσία και οι έξι (6) Περιφερειακές Υπηρεσίες αποτελούν την οργανωτική δομή της Ε.Α.Δ.. Η έδρα της βρίσκεται στην Αθήνα, οι δε Περιφερειακές Υπηρεσίες, οι οποίες αποτελούν αυτοτελείς οργανικές μονάδες επιπέδου Διεύθυνσης, λειτουργούν στη Θεσσαλονίκη, τη Λάρισα, την Τρίπολη, την Πάτρα, τις Σέρρες και το Ρέθυμνο⁶⁸⁵.

Η Κεντρική Υπηρεσία αποτελείται από:

- α) τη Μονάδα Επιθεωρήσεων και Ελέγχων,
- β) τη Γενική Διεύθυνση Οικονομικών, Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης,
- γ) τη Γενική Διεύθυνση Ακεραιότητας και Λογοδοσίας,
- δ) τη Γενική Διεύθυνση Ευαισθητοποίησης και Δράσεων με την Κοινωνία,
- ε) τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου και Ερευνών,
- στ) τη Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού και Συμπεριφορικών Αναλύσεων,
- ζ) το Γραφείο Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων και
- η) το Γραφείο Υπευθύνου Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων.

Η Μονάδα Επιθεωρήσεων και Ελέγχων διαιρείται σε τομείς, οι οποίοι αποτελούν αυτοτελείς οργανικές μονάδες επιπέδου Διεύθυνσης, ανάλογα με τα θέματα αρμοδιότητάς τους. Εδώ υπάγονται και οι αυτοτελείς περιφερειακές υπηρεσίες. Εντός της Ε.Α.Δ. λειτουργεί Επιτροπή Ελέγχου (audit committee) επιφορτισμένη με την αξιολόγηση και την απόδοση της ελεγκτικής δράσης της, ως πρόσθετη δικλίδα διασφάλισης της ομαλής λειτουργίας και της επίτευξης των στόχων της⁶⁸⁶.

Πεδίο εφαρμογής των καθ' ύλην αρμοδιοτήτων της Ε.Α.Δ. είναι η γενική κυβέρνηση στο σύνολό της, περιλαμβανομένων των Ν.Π.Δ.Δ., των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, ως και των επιχειρήσεών τους και των εποπτευόμενων από αυτούς Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ., καθώς επίσης και ιδιωτικοί φορείς που συνάπτουν οιοδήποτε είδους σύμβαση με φορείς του δημόσιου τομέα ή που συναλλάσσονται εξωσυμβατικά με φορείς του δημόσιου φορέα ή που χρηματοδοτούνται από δημόσιους πόρους σε οποιοδήποτε ποσοστό⁶⁸⁷. Η τοπική αρμοδιότητα επεκτείνεται σε όλη την επικράτεια.

Οι βασικότερες αρμοδιότητές της είναι:

⁶⁸⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 82, παρ. 3, ό.π., σελ. 3259.

⁶⁸⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 95 «Οργανωτική Διάρθρωση της Αρχής», ό.π., σελ. 3270-3271.

⁶⁸⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 83 «Αρμοδιότητες της Αρχής – Πεδίο εφαρμογής», παρ. 1, ό.π., σελ. 3260.

α) ο σχεδιασμός και ο συντονισμός των δράσεων σε ό,τι αφορά την ενίσχυση της διαφάνειας, της λογοδοσίας της δράσης της δημόσιας διοίκησης, την πρόληψη, την αποτροπή, τον εντοπισμό, την καταστολή των πράξεων απάτης και διαφθοράς και τον ανασχεδιασμό του Εθνικού Στρατηγικού Σχεδίου κατά της Διαφθοράς,

β) η διενέργεια ελέγχων και επανελέγχων στους φορείς του πεδίου εφαρμογής των αρμοδιοτήτων της,

γ) η παρακολούθηση της πορείας των ελέγχων και η αξιολόγηση του έργου των φορέων επιθεώρησης, οι οποίοι δεν εντάσσονται στην Αρχή,

δ) η ανάπτυξη θεσμικού πλαισίου για το Εθνικό Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου και για τη λειτουργία διαχείρισης κινδύνων για τη δημόσια διοίκηση και τη δημοσιονομική διαχείριση και

ε) η ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Ακεραιότητας⁶⁸⁸.

Στις αρμοδιότητες της Ε.Α.Δ. δεν εμπίπτουν καταγγελίες ή αναφορές που αφορούν θέματα ιδιωτικών αστικών διαφορών, υπηρεσιακής κατάστασης υπαλλήλων, πράξεις και αποφάσεις δικαστικών αρχών και του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.), ανεξάρτητων αρχών, καθώς και θρησκευτικών Ν.Π.Δ.Δ.

Η Ε.Α.Δ. στελεχώνεται από μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, οι οποίοι διέπονται από τις διατάξεις του υπαλληλικού κώδικα. Οι Επιθεωρητές-Ελεγκτές της Ε.Α.Δ. μπορούν στο πλαίσιο της άσκησης των καθηκόντων τους να επισκέπτονται, με ή χωρίς προειδοποίηση, τους ελεγχόμενους φορείς, να ζητούν πληροφορίες και στοιχεία, να έχουν πρόσβαση σε φακέλους, ακόμη και απόρρητους, για τις ανάγκες του ελέγχου, εκτός αν πρόκειται για στοιχεία που άπτονται της εξωτερικής πολιτικής και της εθνικής άμυνας και ασφάλειας⁶⁸⁹. Σε περίπτωση παρεμπόδισης του ελέγχου με οιονδήποτε τρόπο ή άρνησης να επιδείξουν ή να χορηγήσουν στοιχεία ή έγγραφα, επιβάλλεται πρόστιμο από δέκα χιλιάδες (10.000) έως εκατό χιλιάδες (100.000) ευρώ στο καθένα από τα πρόσωπα και για κάθε παράβαση με απόφαση του Συμβουλίου της Διοίκησης, έπειτα από εισήγηση του Διοικητή της Ε.Α.Δ.

Οι Επιθεωρητές της Ε.Α.Δ. μπορούν να διεξάγουν προκαταρκτική εξέταση ή προανάκριση, κατόπιν εισαγγελικής παραγγελίας, με την ιδιότητα του ειδικού ανακριτικού

⁶⁸⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 83, παρ. 2, ό.π., σελ. 3260-3261.

⁶⁸⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 100 «Ελεγκτική διαδικασία», ό.π., σελ. 3275-3276.

υπαλλήλου, σε υποθέσεις για τις οποίες διενεργείται ή έχει διενεργηθεί έλεγχος από αυτή⁶⁹⁰. Σε περίπτωση που προκύπτουν ποινικές ευθύνες αντίγραφο της έκθεσης που συντάζαν οι Επιθεωρητές διαβιβάζεται από τον Διοικητή της Ε.Α.Δ. στον Εισαγγελέα Εφετών Αθήνας, που ασκεί την εποπτεία επί αυτής⁶⁹¹.

Η Διοίκηση, οι Επιθεωρητές-Ελεγκτές και οι εν ενεργεία αλλά και οι διατελέσαντες υπάλληλοι της Ε.Α.Δ., που ασκούν ελεγκτικά ή προανακριτικά καθήκοντα, δεν διώκονται και δεν ενάγονται για αιτιολογημένη γνώμη, εισήγηση ή πρόταση που διατύπωσαν ή για πράξεις ή παραλείψεις που ενήργησαν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους⁶⁹².

Το Εθνικό Συντονιστικό Όργανο Ελέγχου και Λογοδοσίας, το οποίο λειτουργεί εντός της Ε.Α.Δ., αντικατέστησε το Συντονιστικό Όργανο Επιθεώρησης και Ελέγχου του άρθρου 8 του Ν.3074/2002⁶⁹³, το οποίο καταργήθηκε και ανέλαβε το σύνολο των επιθεωρήσεων του και γενικά όλων των ενεργειών του που βρίσκονταν σε εξέλιξη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του. Στόχοι αυτού είναι να σχεδιάζει κοινές δράσεις και να εντοπίζει τυχόν αλληλοεπικαλύψεις μεταξύ των ελεγκτικών δράσεων για την καταπολέμηση της διαφθοράς, να συντονίζει την ανταλλαγή απόψεων μεταξύ όλων των ελεγκτικών αρχών και να φροντίζει για τη διάχυση καινοτόμων μεθοδολογιών και την ανάπτυξη κοινών προτύπων και εργαλείων⁶⁹⁴.

Η σχέση της Ε.Α.Δ. με το Σ.ΕΠ.Ε. προκύπτει, πρώτον, από τις αρμοδιότητες αυτής, όπως περιγράφονται στο άρθρο 83 του Ν.4622/2019⁶⁹⁵ και, δεύτερον, από την ελεγκτική διαδικασία, όπως αυτή περιγράφεται στο άρθρο 100 του ίδιου νόμου⁶⁹⁶.

Συγκεκριμένα, οι αρμοδιότητες αυτής που καθορίζουν το πλαίσιο συνεργασίας είναι:⁶⁹⁷

⁶⁹⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 97 «Προανακριτικές αρμοδιότητες και δικονομικές ρυθμίσεις»ό.π., σελ. 3273-3274.

⁶⁹¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 98 «Δικαστική Εποπτεία», ό.π., σελ. 3274-3275.

⁶⁹²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 101 «Νομική Υπεράσπιση-Δικαστικά Έξοδα», ό.π., σελ. 3279-3280.

⁶⁹³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 296, της 4ης Δεκεμβρίου 2002, Ν.3074, «Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης. Αναβάθμιση του Σώματος Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης και του Συντονιστικού Οργάνου Επιθεώρησης και Ελέγχου και άλλες διατάξεις», Άρθρο 8 «Συντονιστικό Όργανο Επιθεώρησης και Ελέγχου (Σ.Ο.Ε.Ε.)», σελ. 6003-6004.

⁶⁹⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 103 «Εθνικό Συντονιστικό Όργανο Ελέγχου και Λογοδοσίας (Ε.Σ.Ο.Ε.Λ.)», ό.π., σελ. 3280-3281.

⁶⁹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 83 «Αρμοδιότητες της Αρχής – Πεδίο εφαρμογής». ό.π., σελ. 3260-3261.

⁶⁹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 100 «Ελεγκτική διαδικασία», ό.π., σελ. 3275-3276.

⁶⁹⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 83, παρ. 1, ό.π., σελ. 3260:

«1. Η Αρχή ασκεί τις αρμοδιότητές της στο σύνολο των φορέων και υπηρεσιών της Γενικής Κυβέρνησης, περιλαμβανομένων των Ν.Π.Δ.Δ., των Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού, των επιχειρήσεών τους και των εποπτευόμενων από αυτούς Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ., των κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου και των δημόσιων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων, τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος, ακόμη και στην περίπτωση που οι επιχειρήσεις αυτές εξαιρούνται ρητά από τους

α) η διενέργεια ελέγχων, επανελέγχων, επιθεωρήσεων και ερευνών στους φορείς της παραγράφου 1, του άρθρου 83 του Ν.4622/2019,

β) η παραγγελία, αυτεπαγγέλτως, της διενέργειας επιθεωρήσεων, ελέγχων και ερευνών από τα ιδιαίτερα αρμόδια σώματα, υπηρεσίες και μονάδες ελέγχων και ερευνών των φορέων της παραγράφου 1, του άρθρου 83 του Ν.4622/2019, που δεν εντάσσονται στην Ε.Α.Δ.,

γ) η παρακολούθηση των πειθαρχικών διαδικασιών στους φορείς της παραγράφου 1, του άρθρου 83 του Ν.4622/2019, με εξαίρεση το στρατιωτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων. Για τον σκοπό αυτόν κάθε πράξη με την οποία ασκείται πειθαρχική δίωξη και κάθε πειθαρχική απόφαση κοινοποιούνται υποχρεωτικά στην Ε.Α.Δ.,

δ) η άσκηση προσφυγών και ενστάσεων υπέρ της διοίκησης ή του υπαλλήλου, εναντίον όλων των πειθαρχικών αποφάσεων μονομελών και συλλογικών πειθαρχικών οργάνων των φορέων της παραγράφου 1, του άρθρου 83 του Ν.4622/2019, εξαιρουμένων των αποφάσεων μελών της κυβέρνησης και των Υφυπουργών για οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή,

ε) ο έλεγχος της περιουσιακής κατάστασης (πόθεν έσχες) υπαλλήλων, λειτουργών και οργάνων των φορέων της παραγράφου 1 του άρθρου 83 του Ν.4622/2019, οι οποίοι είναι υπόχρεοι προς υποβολή σε άλλον φορέα ή δεν είναι υπόχρεοι προς υποβολή σε οιονδήποτε φορέα, σύμφωνα με την κείμενες διατάξεις.

Στους φορείς της παραγράφου 1 του άρθρου 83 του Ν.4622/2019 ανήκε και το Σ.ΕΠ.Ε., ως υπηρεσία της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων⁶⁹⁸.

Στην παράγραφο 2 του άρθρου 100 του ιδίου νόμου προβλέπεται ότι: «ο Διοικητής της Αρχής δίνει εντολή για επιθεώρηση, έλεγχο ή έρευνα στους Επιθεωρητές-Ελεγκτές σε εκτέλεση

κανόνες περί δημόσιου τομέα, σύμφωνα με τους ιδρυτικούς τους νόμους. Η αρμοδιότητα της Αρχής επεκτείνεται στους ιδιωτικούς φορείς που συνάπτουν οιονδήποτε είδους σύμβαση με φορείς του δημόσιου τομέα, όπως αυτός οριοθετείται στο άρθρο 51 του Ν. 1892/1990 (Α' 101), όπως εκάστοτε ισχύει. Στην αρμοδιότητα της Αρχής εμπίπτουν επίσης ιδιωτικοί φορείς οι οποίοι συναλλάσσονται με φορείς του δημόσιου τομέα του προηγούμενου εδαφίου καθ' οιονδήποτε τρόπο ακόμη και εξωσυμβατικά, ή χρηματοδοτούνται από δημόσιους πόρους καθ' οιονδήποτε ποσοστό. Επίσης, στην αρμοδιότητα της Αρχής εμπίπτουν ιδιωτικοί φορείς οι οποίοι ασκούν οιονδήποτε οικονομική δραστηριότητα που ρυθμίζεται με οιονδήποτε τρόπο από το κράτος και αφορά την παροχή υπηρεσιών ή αγαθών προς τους πολίτες ή τις επιχειρήσεις, ή δραστηριοποιούνται σε τομείς που αφορούν το δημόσιο συμφέρον. Η κατά τόπον αρμοδιότητα της Αρχής εκτείνεται σε όλη την Επικράτεια. Το προσωπικό της Αρχής μπορεί να μεταβαίνει και στο εξωτερικό για τη διενέργεια ερευνών και τη συλλογή στοιχείων στο πλαίσιο της άσκησης των αρμοδιοτήτων του και να συνεργάζεται με οιονδήποτε δημόσιο και ιδιωτικό φορέα».

⁶⁹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 123, της 17ης Σεπτεμβρίου 2019, Π.Δ. 84, Άρθρο 7 «Σύσταση και κατάργηση Γενικών και Ειδικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων», παρ. 1, ό.π., σελ. 3196:

«1. Συνιστάται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Γενική Γραμματεία Εργασίας. Στη νέα Γενική Γραμματεία μεταφέρονται, ως σύνολο αρμοδιοτήτων, θέσεων, προσωπικού και εποπτευόμενων φορέων, οι παρακάτω υπηρεσίες του π.δ. 134/2017 (Α' 168): (α) η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία, (β) το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, (γ) η Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, (δ) η Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων».

του ετήσιου σχεδίου ελεγκτικής δράσης ή αυτεπάγγελτα ή συνεκτιμώντας σχετικά αιτήματα των Υπουργών και των επικεφαλής των φορέων και των υπηρεσιών που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα της Αρχής, σύμφωνα με την παράγραφο 1, του άρθρου 83 του Ν.4622/2019»⁶⁹⁹. Παράλληλα, στην παράγραφο 3 του άρθρου 100 του ίδιου νόμου αναφέρονται: «α) ο Διοικητής της Αρχής κατανέμει τις εντολές σε Επιθεωρητές-Ελεγκτές ή σε κλιμάκιο Επιθεωρητών-Ελεγκτών και παρακολουθεί την έγκαιρη εκτέλεσή τους. Με την ίδια εντολή καθορίζει τον χρόνο μέσα στον οποίο πρέπει να περατωθεί ο έλεγχος και να υποβληθεί η σχετική έκθεση και β) στο κλιμάκιο Επιθεωρητών Ελεγκτών μπορούν να συμμετέχουν και ιδιώτες τεχνικοί εμπειρογνώμονες, καθώς και επιθεωρητές ή υπάλληλοι των υπηρεσιακών μονάδων εσωτερικού ελέγχου ή άλλων υπηρεσιών των φορέων της παραγράφου 1, του άρθρου 83 Ν.4622/2019, οι οποίοι ορίζονται έπειτα από σχετικό αίτημα του Διοικητή της Αρχής, από τον Προϊστάμενο της υπηρεσίας τους και διατίθενται στην Αρχή για το χρονικό διάστημα της διενέργειας του ελέγχου»⁷⁰⁰.

Από τα ανωτέρω διεξάγεται το συμπέρασμα ότι με εντολή του Διοικητή της Ε.Α.Δ. υπάρχει η δυνατότητα διεξαγωγής κοινών ελέγχων μεταξύ Επιθεωρητών-Ελεγκτών της Ε.Α.Δ. και Επιθεωρητών του Σ.ΕΠ.Ε. Προϋπόθεση για τη διενέργεια αυτών ήταν η ύπαρξη σχετικού αιτήματος του Διοικητή της Ε.Α.Δ. προς τον τότε Γενικό Επιθεωρητή του Σ.ΕΠ.Ε ώστε ο δεύτερος να διαθέσει στην Ε.Α.Δ., για το χρονικό διάστημα διενέργειας του ελέγχου, συγκεκριμένους Επιθεωρητές. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι για το χρονικό διάστημα του ελέγχου και μόνο για αυτό, οι Επιθεωρητές του Σ.ΕΠ.Ε. διατίθεται στην Ε.Α.Δ.

Για τα αποτελέσματα των κοινών ελέγχων εκδόθηκε από την Ε.Α.Δ. την 26η Νοεμβρίου 2020 δελτίο τύπου στο οποίο αναφέρονται τα εξής:

«Ελεγκτές-Επιθεωρητές της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας σε συνεργασία με Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (Ε.Α.Υ.Ε) του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) πραγματοποίησαν τις τελευταίες δεκαπέντε (15) ημέρες στοχευμένους ελέγχους σε πολλές περιοχές ανά την επικράτεια σε επιχειρήσεις, βιομηχανίες, βιοτεχνίες, μονάδες μεταποίησης αγροτικών προϊόντων και λοιπούς χώρους παροχής εργασίας, με σκοπό τη διαπίστωση της τήρησης των συνθηκών ασφαλείας κα υγείας στην εργασία και την ορθή εφαρμογή των μέτρων αποφυγής και περιορισμού διάδοσης του SARS-CoV-2 .

Αξιοποιώντας τα στοιχεία που αντλήθηκαν από το Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ», τα

⁶⁹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 100, παρ. 2, ό.π., σελ. 3275-3276.

⁷⁰⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 100, παρ. 3, ό.π., σελ. 3276.

μεικτά κλιμάκια ελέγχου διενήργησαν επιτόπιους ελέγχους, προκειμένου να διαπιστωθούν η τήρηση του μέτρου για χρήση μάσκας και αποστάσεων μεταξύ των εργαζομένων, η τήρηση μέτρων σχετικά με τη λειτουργία των επιχειρήσεων με το απολύτως αναγκαίο προσωπικό, καθώς και η χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού για τους εργαζόμενους γονείς.

Το άριστο επίπεδο συνεργασίας μεταξύ των στελεχών των δύο Φορέων συνεχίζεται με κοινό συστηματικό προγραμματισμό προάγοντας τον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό για την υλοποίηση του ελεγκτικού έργου, στη μάχη για την καταπολέμηση της πανδημίας»⁷⁰¹.

Η σχέση μεταξύ Σ.ΕΠ.Ε. και Ε.Α.Δ. δεν περιοριζόταν μόνο στο πεδίο των κοινών ελέγχων, αλλά και στη δυνατότητα της δεύτερης να διενεργεί προκαταρκτική εξέταση ή προανάκριση για εγκλήματα που διέπρατταν ή συμμετείχαν σε αυτά υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. και προβλέπονται από τις διατάξεις των άρθρων 134, 159, 159Α, 216, 217, 220, 221, 222, 226, 235, 236, 237, 237Α, 252, 263Α, 372, 386, 386Α, 386Β και 390 του ποινικού κώδικα⁷⁰².

Την 27.10.2023 υπεγράφη Μνημόνιο συνεργασίας⁷⁰³ μεταξύ Ε.Α.Δ. και Επιθεώρησης Εργασίας, συγκεκριμένα υπεγράφη από την Αναπληρώτρια του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας κα Αλεξάνδρα Ρογκάκου και τον Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας κ. Γιώργο Τζιλιβάκη.

Το αντικείμενο του μνημονίου είναι η παροχή τεχνογνωσίας και συμβουλευτικών υπηρεσιών από την Ε.Α.Δ. σε θέματα εσωτερικού ελέγχου και ενίσχυσης των μηχανισμών ακεραιότητας.

Οι δύο φορείς θέτουν τις βάσεις για μια πολυεπίπεδη συνεργασία με στόχο την υλοποίηση δράσεων που εντάσσονται σε τρεις άξονες.

Συγκεκριμένα: α) στον άξονα εσωτερικού ελέγχου ο οποίος περιλαμβάνει δράσεις και εργαλεία ενίσχυσης και αξιολόγησης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, β) στον άξονα ακεραιότητας ο οποίος περιλαμβάνει δράσεις και εργαλεία ενίσχυσης των μηχανισμών ακεραιότητας όπως ο Κώδικας Επαγγελματικής Δεοντολογίας Ελεγκτών, αλλά και η εφαρμογή θεσμών Ακεραιότητας, όπως ο Σύμβουλος Ακεραιότητας και ο Υπεύθυνος Παραλαβής Αναφορών, γ) στον άξονα διαχείρισης κινδύνων, που περιλαμβάνει

⁷⁰¹Βλ. *Εθνική Αρχή Διαφάνειας*, Δελτίο τύπου «Έλεγχος Ε.Α.Δ.-Σ.ΕΠ.Ε. σε χώρους εργασίας με αντικείμενο τη διαπίστωση τήρησης μέτρων Αποφυγής Διασποράς του SARS-CoV-2», δημοσιεύθηκε την 27η Νοεμβρίου 2020, <https://aead.gr/press/press-releases/elegxos-ead-sepe-se-xorous-ergasias-me-antikeimeno-th-diapistosh-thrhis-metrwn-apofigis-diasporas-tou-sars-cov-2> [πρόσβαση 09.01.2021].

⁷⁰²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622, Άρθρο 97 «Προανακριτικές αρμοδιότητες και δικονομικές ρυθμίσεις», ό.π., σελ. 3274-3275.

⁷⁰³Βλ. *Εθνικής Αρχής Διαφάνειας*, «Μνημόνιο συνεργασίας μεταξύ Εθνικής Αρχής Διαφάνειας και Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας», <https://aead.gr/press/press-releases/mnimonio-sinergasias-metaksi-ethnikis-arxis-diafanias-kai-anexarthths-arxis-epitheorhshs-ergasias> [πρόσβαση 30.11.2023].

από κοινού διενέργεια πιλοτικής αξιολόγησης κινδύνων διαφθοράς και ακεραιότητας σε επιλεγμένη διαδικασία ή πρόγραμμα, δ) στον άξονα ελεγκτικής δράσης που περιλαμβάνει την ανάπτυξη εργαλείων και υποστήριξης του ελεγκτικού έργου, καθώς και δυνατότητα διενέργειας ελέγχων από κοινού και ε) στον άξονα εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης που περιλαμβάνει την από κοινού διοργάνωση δράσεων ευαισθητοποίησης επί των ανωτέρω.

Η Αναπληρώτρια του Διοικητή της ΕΑΔ και Επικεφαλής της Μονάδας Επιθεωρήσεων και Ελέγχων κα Αλεξάνδρα Ρογκάκου ανέφερε: *«Με μεγάλη χαρά προχωρήσαμε στη σύναψη μιας συμφωνίας που θέτει τις βάσεις για μια πολυεπίπεδη συνεργασία μεταξύ των δύο φορέων και δρομολογεί τον σχεδιασμό κοινών δράσεων με στόχο την ενδυνάμωση των διαδικασιών του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου της Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας. Μιας συνεργασίας που θα έχει πολλαπλά οφέλη στην κοινωνία, καθώς και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στους θεσμούς».*

Ο Διοικητής της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας κος Γιώργος Τζιλιβάκης σημείωσε: *«Η Επιθεώρηση Εργασίας, με υψηλό αίσθημα ευθύνης απέναντι στην κοινωνία, στοχεύει στον εκσυγχρονισμό, τη διαρκή βελτίωση της ποιότητας του ελεγκτικού έργου της, αλλά και στην αποτελεσματική πρόληψη της παραβατικότητας στο πεδίο της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό είμαστε βέβαιοι ότι η συνεργασία μας με την Εθνική Αρχή Διαφάνειας, τόσο σε οργανωτικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο κοινών δράσεων, θα συμβάλει στην περαιτέρω ανάπτυξη της Επιθεώρησης Εργασίας με γνώμονα τη διαφάνεια και τη δημόσια λογοδοσία».*

4.2. Η Γενική Διεύθυνση του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Γ.Δ. Σ.Δ.Ο.Ε.)

Το Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.) είναι ελεγκτικός κλάδος του Υπουργείου Οικονομικών. Συστάθηκε με το άρθρο 4 του Ν.2343/1995⁷⁰⁴, η οργάνωση και λειτουργία του διέπονται από το Π.Δ. 142/2017⁷⁰⁵ και έως τον Ιούλιο του 2019 αποτελούσε την Ειδική Γραμματεία Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος. Από την 17η Ιουλίου 2019, με το Π.Δ. 84, οι υπαγόμενες στην καταργούμενη Ειδική Γραμματεία του Σ.Δ.Ο.Ε. υπηρεσίες μεταφέρονται ως σύνολο αρμοδιοτήτων, θέσεων, προσωπικού και εποπτευόμενων

⁷⁰⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 211, της 11ης Οκτωβρίου 1995, Ν.2343 «Αναδιοργάνωση υπηρεσιών του Υπουργείου Οικονομικών και άλλες διατάξεις», σελ. 6235-6254.

⁷⁰⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 181, της 23ης Νοεμβρίου 2017, Π.Δ. 142 «Οργανισμός Υπουργείου Οικονομικών», Κεφάλαιο Ζ' «Ειδική Γραμματεία Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος», Άρθρα 79-83, σελ. 4010-4022.

φορέων στη νεοσύστατη Γενική Γραμματεία Φορολογικής Πολιτικής και Δημόσιας Περιουσίας του Υπουργείου Οικονομικών⁷⁰⁶.

Αποστολή της Γενικής Διεύθυνσης Σ.Δ.Ο.Ε., είναι η αποκάλυψη και η καταπολέμηση εστιών διαφθοράς, απάτης και γενικότερα του οικονομικού εγκλήματος⁷⁰⁷.

Σύμφωνα με το Δ.Ν.Τ., οικονομικό έγκλημα είναι κάθε μη βίαιο έγκλημα που καταλήγει σε οικονομική απώλεια και περιλαμβάνει οικονομικές απάτες και άλλες παράνομες δραστηριότητες, όπως νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, φοροδιαφυγή και άλλες⁷⁰⁸.

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση 2017 του Συντονιστικού Οργάνου Επιθεώρησης και Ελέγχου, οικονομικό έγκλημα θεωρείται η αξιόποινη πράξη που τελείται με εκμετάλλευση των δυνατοτήτων του οικονομικού συστήματος, προσβάλλοντας την καλή λειτουργία της οικονομίας ή λειτουργικά σημαντικών κλάδων της και αποσκοπεί στην επαύξηση της περιουσίας του δράστη ή άλλου και κατά κανόνα βλάπτει την περιουσία του δημοσίου, τα οικονομικά συμφέροντα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την εθνική οικονομία και το κοινωνικό σύνολο⁷⁰⁹.

Ειδικότερα, αποστολή του Σ.Δ.Ο.Ε. είναι:

α) η αποκάλυψη και καταπολέμηση εστιών οικονομικού εγκλήματος, όπως προαναφέρθηκε,

β) ο έλεγχος της κίνησης κεφαλαίων, της κατοχής και διακίνησης απαγορευμένων ειδών και ουσιών, της ορθής εφαρμογής της κείμενης νομοθεσίας για τις επιδοτήσεις και επιχορηγήσεις εθνικές και κοινοτικές και για την προστασία της δημόσιας περιουσίας,

γ) η αποκάλυψη περιπτώσεων διαφθοράς και απάτης και

⁷⁰⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 123, της 17ης Ιουλίου 2019, Π.Δ.84 «Σύσταση και κατάργηση Γενικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων Υπουργείων», Άρθρο 1 «Σύσταση και κατάργηση Γενικών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων στο Υπουργείο Οικονομικών», σελ. 3193.

⁷⁰⁷ Βλ. *Γενική Γραμματεία Καταπολέμησης της Διαφθοράς*, «Ετήσια Έκθεση 2018», σελ. 112, <http://www.gsac.gov.gr/attachments/article/142/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%202018.pdf> [πρόσβαση 10.12.2020]

⁷⁰⁸ Βλ. *International Monetary Fund*, «Financial System Abuse, Financial Crime and Money Laundering-Background Paper», prepared by the Monetary and Exchange Affairs and Policy Development and Review Departments, in consultation with Legal and other Departments, approved by J. Boorman & S. Ingves, 2001, σελ. 3:

«Financial crime, which is a subset of financial abuse, can refer to any non-violent crime that generally results in a financial loss, including financial fraud. It also includes a range of illegal activities such as money laundering and tax evasion. Money laundering refers to activities involving the processing of criminal proceeds to disguise their association with criminal activities», <https://www.imf.org/external/np/ml/2001/eng/021201.pdf> [πρόσβαση 06.01.2020].

⁷⁰⁹Βλ. *Συντονιστικό Όργανο Επιθεώρησης και Ελέγχου (Σ.Ο.Ε.Ε.)*, «Ετήσια Έκθεση 2017», Αθήνα, 2018, σελ. 20, <https://docplayer.gr/105131146-Syntonistiko-organo-epitheorisis-kai-elegchoy-s-o-e-e-etisia-ekthesi-2017.html> [πρόσβαση 10.12.2020].

δ) η επιδίωξη της οικειοθελούς συμμόρφωσης των υπόχρεων ή η δίωξη των παραβατών⁷¹⁰.

Σκοπός του Σ.Δ.Ο.Ε. είναι η προστασία του κοινωνικού συνόλου, των οικονομικών συμφερόντων του ελληνικού δημοσίου, της εθνικής οικονομίας και της Ε.Ε.⁷¹¹.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 142/2017⁷¹², του Π.Δ. 85/2005⁷¹³, του Ν.3296/2004⁷¹⁴, του Ν.4336/2015⁷¹⁵, το Σ.Δ.Ο.Ε. στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του προβαίνει σε διενέργεια προκαταρκτικών εξετάσεων, έπειτα από εισαγγελική παραγγελία, προς διακρίβωση τέλεσης αξιόποινων πράξεων και σε ελέγχους υποθέσεων που διαβιβάζονται από την «Αρχή Καταπολέμησης της Νομιμοποίησης Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες και της Χρηματοδότησης της Τρομοκρατίας και Ελέγχου των Δηλώσεων Περιουσιακής Κατάστασης». Επίσης, διεξάγει έρευνες και ελέγχους για τον εντοπισμό, την καταπολέμηση και την καταστολή οικονομικών παραβάσεων και εγκλημάτων σε υποθέσεις που ενδεικτικώς αφορούν νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, όπως το ξέπλυμα χρήματος, απάτες και παραβάσεις που αφορούν προμήθειες, επιδοτήσεις και επιχορηγήσεις, την προστασία της δημόσιας περιουσίας, του αιγιαλού και της παραλίας από τις αυθαίρετες καταπατήσεις και κατασκευές, παραβάσεις πνευματικής ιδιοκτησίας και άλλες⁷¹⁶.

Οι αρμοδιότητες του Σ.Δ.Ο.Ε. εκτείνονται σε όλη τη χώρα και ασκούνται από τις επί μέρους δομές του, παράλληλα και ανεξάρτητα από τις άλλες υπηρεσίες του δημοσίου.

Οι έλεγχοι του Σ.Δ.Ο.Ε. για την επίτευξη της αποστολής του διενεργούνται βάσει επιχειρησιακού σχεδίου, η δε προετοιμασία τους βασίζεται στα αποτελέσματα του συστήματος risk analysis καθώς και στην έρευνα του οικονομικού προφίλ και της οικονομικής εν γένει δραστηριότητας του φυσικού ή νομικού προσώπου. Επιπλέον, συχνά η έρευνα μιας υπόθεσης

⁷¹⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 181, της 23ης Νοεμβρίου 2017, Π.Δ.142, άρθρο 79 «Αποστολή και διάρθρωση Ειδικής Γραμματείας Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος», παρ. 1, σελ. 4010.

⁷¹¹Βλ. *Υπουργείο Οικονομικών*, «Γενική Διεύθυνση Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.)», <https://www.minfin.gr/web/g.g.-demosias-periousias/genike-dieuthynse-somatos-dioxes-oikonomikou-enklematos-s.d.o.e.-> [πρόσβαση 05.01.2020].

⁷¹²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 181, της 23ης Νοεμβρίου 2017, Π.Δ.142, σελ. 4010-4022.

⁷¹³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 122, της 25ης Μαΐου 2005, Π.Δ.85 «Οργάνωση της Υπηρεσίας Ειδικών Ελέγχων (Υ.Π.Ε.Ε.) του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών», σελ. 1873-1900.

⁷¹⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 253, της 14ης Δεκεμβρίου 2004, Ν.3296 «Φορολογία εισοδήματος φυσικών και νομικών προσώπων, φορολογικοί έλεγχοι και άλλες διατάξεις», σελ. 6309-6332.

⁷¹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 94, της 14ης Αυγούστου 2015, Ν.4336 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης», σελ. 929-1036.

⁷¹⁶Βλ. *Συντονιστικό Όργανο Επιθεώρησης και Ελέγχου (Σ.Ο.Ε.Ε.)*, «Ετήσια Έκθεση 2017», ό.π., σελ. 21.

συνιστά την απαρχή μιας άλλης, καθώς μέσα από τα ελεγκτικά αποτελέσματα προκύπτουν αναγκαία διασύνδεση των ερευνών και η αποκάλυψη εκτεταμένων δικτύων παράνομης διακίνησης προϊόντων.

Η σχέση της Ειδικής Γραμματείας του Σ.Δ.Ο.Ε. με το Σ.ΕΠ.Ε. προκύπτει από τον Ν.3996/2011 και συγκεκριμένα στην παράγραφο 10 του άρθρου 24 αυτού προβλέπεται ότι οι πράξεις επιβολής διοικητικών κυρώσεων των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων διαβιβάζονται στο Σ.Δ.Ο.Ε., για τις περαιτέρω νόμιμες ενέργειες αυτού⁷¹⁷.

Τα μεικτά κλιμάκια ελέγχου του Σ.ΕΠ.Ε., της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφάλισης και του Σ.Δ.Ο.Ε. προβλέπονται στο άρθρο 31 του ιδίου νόμου⁷¹⁸. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι στα μεικτά κλιμάκια ελέγχου των επιχειρήσεων και χώρων εργασίας, που διεξάγονται στις επιχειρήσεις και γενικότερα στους χώρους εργασίας⁷¹⁹ τόσο από την Ε.ΥΠ.Ε.Α., η οποία συστήθηκε στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ,⁷²⁰ όσο και από το Σ.ΕΠ.Ε.⁷²¹ δύνανται να συμμετέχουν και τα όργανα του Σ.Δ.Ο.Ε.⁷²². Σε αυτή την περίπτωση ο συντονισμός, η συγκρότηση, ο έλεγχος και η παρακολούθηση της δράσης των μεικτών κλιμακίων γίνονταν με συνεργασία του Ειδικού Γραμματέα του Σ.Δ.Ο.Ε., του Ειδικού Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε. και του Διοικητή του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και των υποδιοικητών του, ή των ειδικά από αυτούς εξουσιοδοτημένων υπαλλήλων με βαθμό Προϊσταμένου Διεύθυνσης. Μετά την ολοκλήρωση του κοινού ελέγχου, κάθε μέλος του κλιμακίου προβαίνει αυτοτελώς σε όλες τις νόμιμες ενέργειες, όπως αυτές προβλέπονται από τις αρμοδιότητες της υπηρεσίας του.⁷²³

Με το άρθρο 9 του Ν.4490/2017, προβλέπεται ότι: α) τα έγγραφα, βιβλία, πιστοποιητικά και πάσης φύσεως άδειες, καθώς και κάθε στοιχείο που με οποιαδήποτε διάταξη

⁷¹⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», Άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας», παρ. 10, σελ. 3544.

⁷¹⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν. 3996, Άρθρο 31 «Μικτά κλιμάκια ελέγχου», ό.π., σελ. 3547-3548.

⁷¹⁹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 58, της 3ης Απριλίου 2008, Ν.3655Ν «Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις», Άρθρο 151 «Μέτρα κατά της εισφοροδιαφυγής», παρ. 1, σελ. 1066-1067.

⁷²⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 270, της 24ης Δεκεμβρίου 1997, Ν.2556 «Μέτρα κατά της εισφοροδιαφυγής, διασφάλιση εσόδων Ι.Κ.Α. και άλλα θέματα», Άρθρο 1 «Σύσταση Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφάλισης (Ε.ΥΠ.Ε.Α.)», σελ. 9337-9338.

⁷²¹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 205, της 2ης Σεπτεμβρίου 1998, Ν.2639 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις», Κεφάλαιο Β' «Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», Άρθρα 6-17, σελ. 3104-3109.

⁷²² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 58, της 28ης Απριλίου 2010, Ν.3842 «Αποκατάσταση φορολογικής δικαιοσύνης, αντιμετώπιση της φοροδιαφυγής και άλλες διατάξεις», Άρθρο 88 «Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος. Τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων του Π.Δ.85/2005 (ΦΕΚ 122 Α')», παρ. 1, σελ. 1270.

⁷²³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996, Άρθρο 31, ό.π., σελ. 3547-3548.

νόμου ή υπουργικής απόφασης προβλέπεται ότι επιδεικνύεται υποχρεωτικά στα ελεγκτικά όργανα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και του Σ.ΕΠ.Ε. επιδεικνύονται υποχρεωτικά και στους ελεγκτές της Ε.Γ. Σ.Δ.Ο.Ε. και β) τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα της Διεύθυνσης της Ειδικής Γραμματείας του Σ.Δ.Ο.Ε., ύστερα από τη διενέργεια του ελέγχου, υποχρεούνται να συντάξουν και στη συνέχεια να υποβάλουν τη σχετική έκθεση, με τα αποτελέσματα του ελέγχου, στις υπηρεσίες, που είναι κατά περίπτωση αρμόδιες για την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων. Οι πράξεις επιβολής κυρώσεων που προκύπτουν κοινοποιούνται υποχρεωτικά στη Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας (Δ.Ο.Α.) της Ελληνικής Αστυνομίας και στην Ειδική Γραμματεία του Σ.Δ.Ο.Ε., κατά περίπτωση. Αν από τη σχετική έκθεση διαπιστώνεται η μη αναγραφή εργαζομένων στον ισχύοντα πίνακα προσωπικού, σύμφωνα με το άρθρο 16 του Ν.2874/2000 (Α' 286), επιβάλλονταν άνευ ετέρων από τον Προϊστάμενο του κατά τόπο αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (Τ.Ε.Ε.Σ.) οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 1 της υπουργικής απόφασης με αριθμ. 27397/122 (ΦΕΚ Β' 2062/2013) για την αδήλωτη εργασία⁷²⁴, καθότι η αδήλωτη εργασία στερεί από το κράτος σημαντικά φορολογικά έσοδα, αποτελεί στρεβλωτικό παράγοντα της οικονομίας, καθόσον νοθεύει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων, με τη διαμόρφωση συνθηκών αθέμιτου ανταγωνισμού⁷²⁵.

Με την αριθμ. 43614/996/2018 Υπουργική Απόφαση καθορίζεται η διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων για αδήλωτη εργασία από το Σ.ΕΠ.Ε. και τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.). Σε αυτή προβλέπεται ότι, όταν τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα του Σ.Δ.Ο.Ε. διαπιστώνουν κατά τον έλεγχο τη μη αναγραφή εργαζομένου σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού, ενημερώνουν το κατά τόπο αρμόδιο Τ.Ε.Ε.Σ. σχετικά με την παράβαση, εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την ημέρα διενέργειας του ελέγχου. Εν συνεχεία, ο Προϊστάμενος του αρμοδίου Τ.Ε.Ε.Σ. συντάσσει και επιδίδει με απόδειξη την Πράξη Επιβολής Προστίμου (Π.Ε.Π.) στον παραβάτη εργοδότη⁷²⁶.

Εν συνεχεία, με το άρθρο 259 του Ν.4555/2018, προβλέφθηκε εκ νέου η συνεργασία της Ειδικής Γραμματείας του Σ.Δ.Ο.Ε., της Ε.ΥΠ.Ε.Α. και του Σ.ΕΠ.Ε. Η Ειδική Γραμματεία

⁷²⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 150, της 11ης Οκτωβρίου 2017, Ν.4490 «Κύρωση της Πολυμερούς Συμφωνίας Αρμόδιων Αρχών για την Ανταλλαγή Εκθέσεων ανά Χώρα, διατάξεις εφαρμογής και λοιπές διατάξεις», Άρθρο ένατο «Τροποποίηση των άρθρων 14 και 15 του Ν.4144/2013», σελ. 2686.

⁷²⁵Βλ. ΣτΕ 2151/2017 (Τμ. Δ'), η αδήλωτη εργασία στερεί από το κράτος σημαντικά φορολογικά έσοδα, αποτελεί στρεβλωτικό παράγοντα της οικονομίας, καθόσον νοθεύει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων, με τη διαμόρφωση συνθηκών αθέμιτου ανταγωνισμού.

⁷²⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3521, της 21ης Αυγούστου 2018, Υ.Α. αριθμ. 43614/996 «Διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων για αδήλωτη εργασία από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.)», σελ. 44501-44503.

του Σ.Δ.Ο.Ε., «εντός των χωρικών ορίων δικαιοδοσίας της σε περιπτώσεις ειδικής βαρύτητας και ενδιαφέροντος, έχει αρμοδιότητα για τη διενέργεια των ελέγχων που προβλέπονται στο δεύτερο και τρίτο εδάφιο της περίπτωσης β' της παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν.2556/1997 (Α'270), όπως αντικαταστάθηκε από την παρ. 2 του άρθρου 20 του Ν.4255/2014 (Α'89)»,⁷²⁷ ήτοι διενέργεια επιτόπιων ελέγχων σε επιχειρήσεις για τη διαπίστωση της υποβολής και τήρησης, ορθής ή μη, των εντύπων Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Πίνακας Προσωπικού.

Είναι προφανές ότι με την προαναφερόμενη διάταξη προβλέφθηκε παράλληλη αρμοδιότητα στην Ειδική Γραμματεία του Σ.Δ.Ο.Ε. για τη διενέργεια ελέγχων ακόμη και για θέματα τήρησης ωραρίων που προβλέπονται και διενεργούνται από το Σ.ΕΠ.Ε, γεγονός που θεωρήθηκε από τον Σύλλογο Υπαλλήλων Υπουργείου Εργασίας ως υπονόμηση του μέλλοντός του⁷²⁸.

Στο άρθρο 65 του Ν.4635/2019 προβλέπεται ότι στις περιπτώσεις που η παράβαση της αδήλωτης εργασίας διαπιστώθηκε από τα όργανα της Ειδικής Γραμματείας του Σ.Δ.Ο.Ε., ο αρμόδιος Προϊστάμενος του τοπικά αρμόδιου Τ.Ε.Ε.Σ. υποχρεούται να δώσει εντολή σε αρμόδιο Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων για τον άνω επανέλεγχο ή επανελέγχους εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών από την ημερομηνία της διαπίστωσης της παράβασης της αδήλωτης εργασίας, προκειμένου να ελεγχθεί τυχόν υποτροπή⁷²⁹. Όλες οι προαναφερόμενες διατάξεις που ίσχυαν μεταξύ Σ.Δ.Ο.Ε. και Σ.ΕΠ.Ε. εξακολουθούν να ισχύουν και μεταξύ Σ.Δ.Ο.Ε. και Επιθεώρησης Εργασίας, αφού η Επιθεώρηση Εργασίας λειτουργεί ως καθολικός διάδοχος του Σ.ΕΠ.Ε.

4.3. Η Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας

Η Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας (Δ.Ο.Α.), που αποτελεί κεντρική αυτοτελή υπηρεσία της ΕΛ.ΑΣ., σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν.4249/2014, έχει την έδρα της στην Αθήνα, η δε τοπική της αρμοδιότητα εκτείνεται σε ολόκληρη την επικράτεια εκτός από τους χώρους αρμοδιότητας του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. Αποστολή της είναι η πρόληψη, η έρευνα και η

⁷²⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 19ης Ιουλίου 2018, Ν.4555 «Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου της Τοπικής Αυτοδιοίκησης – Εμβάθυνση της Δημοκρατίας – Ενίσχυση της Συμμετοχής – Βελτίωση της οικονομικής και αναπτυξιακής λειτουργίας των Ο.Τ.Α. [Πρόγραμμα «ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ Ι»] – Ρυθμίσεις για τον εκσυγχρονισμό του πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας των ΦΟΔΣΑ – Ρυθμίσεις για την αποτελεσματικότερη, ταχύτερη και ενιαία άσκηση των αρμοδιοτήτων σχετικά με την απονομή ιθαγένειας και την πολιτογράφηση – Λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις», Άρθρο 259 «Τροποποίηση του άρθρου 14 του Ν. 4144/2013 (Α'88)», σελ. 9071.

⁷²⁸ Ανακοίνωση Συλλόγου Υπουργείου Εργασίας, 29.01.2019.

⁷²⁹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 167, της 30ής Οκτωβρίου 2019, Ν.4635 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», Άρθρο 65 «Διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία», σελ. 4727-4728.

καταστολή οικονομικών εγκλημάτων και ιδίως αυτών που τελέστηκαν σε βάρος των οικονομικών συμφερόντων του δημοσίου και της εθνικής οικονομίας γενικότερα, ή εμφανίζουν τα χαρακτηριστικά του οργανωμένου εγκλήματος, καθώς και η έρευνα, η πρόληψη και η καταστολή της αδήλωτης και της ανασφάλιστης εργασίας και της εισφοροδιαφυγής, ακόμη και στις περιπτώσεις που δεν συνιστούν αξιόποινες πράξεις. Επίσης, η Δ.Ο.Α., στο πλαίσιο εκπλήρωσης της αποστολής της, παρακολουθεί, μελετά, αναλύει, αξιολογεί και αξιοποιεί αναλόγως σημαντικά, ειδικά ή ιδιαίτερου ενδιαφέροντος οικονομικά γεγονότα και κινήσεις, τόσο στο εσωτερικό όσο και σε διεθνές περιβάλλον και επιλαμβάνεται υποθέσεων της καθ' ύλην και κατά τόπον αρμοδιότητάς της, συνεργαζόμενη προς τούτο σε πληροφοριακό ή και σε επιχειρησιακό επίπεδο με συναρμόδιες Υπηρεσίες, Αρχές και Φορείς, σύμφωνα με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις⁷³⁰.

Η Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας διαρθρώνεται ως εξής⁷³¹:

- Τμήμα Διοικητικής Υποστήριξης, με αρμοδιότητα την επιτελική Υποστήριξη του Διευθυντή και του Υποδιευθυντή Δ.Ο.Α. στην εκπλήρωση των καθηκόντων τους, τον χειρισμό θεμάτων εσωτερικών λειτουργιών, προσωπικού, τη διαχείριση χρηματικού και υλικού και γενικά την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της Υπηρεσίας.
- Τμήμα Διαχείρισης Πληροφοριών και Στρατηγικής, με αρμοδιότητες τη συλλογή, τη μελέτη, την ανάλυση και την επεξεργασία των πληροφοριακών δεδομένων και στοιχείων, για την επιχειρησιακή τους αξιοποίηση, κατά λόγο αρμοδιότητας, καθώς και για την εξαγωγή εγκληματολογικών και στρατηγικού χαρακτήρα συμπερασμάτων και στοιχείων, ως και την εκπόνηση της ετήσιας έκθεσης της Υπηρεσίας.
- Τμήμα Προστασίας Δημόσιας Περιουσίας, με αρμοδιότητες την έρευνα και τη δίωξη οικονομικών εγκλημάτων τα οποία διαπράττονται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα και βλάπτουν ή απειλούν τα οικονομικά συμφέροντα του ελληνικού δημοσίου ή του ευρύτερου δημόσιου τομέα και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

⁷³⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 73, της 24ης Μαρτίου 2014, Ν.4249 «Αναδιοργάνωση της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού Σώματος και της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας, αναβάθμιση Υπηρεσιών του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη και ρύθμιση λοιπών θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη και άλλες διατάξεις», Άρθρο 24 «Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας», σελ. 1126.

⁷³¹ Βλ. *Ελληνική Αστυνομία, Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη*, «Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας», <https://www.astynomia.gr/elliniki-astynomia/eidikes-ypiresies/diefthynsi-oikonomikis-astynomias-d-o-a/> [πρόσβαση 08.01.2023]

- Τμήμα Προστασίας Οικονομίας, με αρμοδιότητες την έρευνα και τη δίωξη εγκλημάτων τα οποία έχουν δυσμενείς επιπτώσεις στα έσοδα του δημοσίου και επηρεάζουν σημαντικά την ομαλή λειτουργία της αγοράς.
- Τμήμα Φορολογικής Αστυνόμευσης, με αρμοδιότητα τη δίωξη των εγκλημάτων και παραβάσεων που αφορούν τη φορολογική και τελωνειακή νομοθεσία, ιδίως λαθρεμπορικές δραστηριότητες ιδιαίτερα μεγάλης αξίας.
- Τμήμα Κοινωνικής και Ασφαλιστικής Προστασίας, με αρμοδιότητα τη δίωξη των εγκλημάτων και παραβάσεων που αφορούν την ασφαλιστική νομοθεσία, καθώς και οποιαδήποτε άλλη παράβαση από την οποία προκαλείται οικονομική βλάβη σε βάρος των οργανισμών, φορέων, ταμείων και υπηρεσιών κοινωνικής ασφάλισης και πρόνοιας, καθώς και νοσηλευτικών ιδρυμάτων, υπηρεσιών και φορέων παροχής ιατρικής φροντίδας.

Παράρτημα της Υπηρεσίας λειτουργεί στη Βόρεια Ελλάδα ως Υποδιεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας Βορείου Ελλάδος, (Υ.Ο.Α.Β.Ε.) η οποία υπάγεται διοικητικά στη ΔΟΑ, με τοπική αρμοδιότητα που ταυτίζεται με τον τομέα Βορείου Ελλάδος, Γ.Α.Δ. Θεσσαλονίκης και Γενικές Περιφερειακές Αστυνομικές Διευθύνσεις Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης, Κεντρικής Μακεδονίας, Δυτικής Μακεδονίας, Ηπείρου, Θεσσαλίας και Βορείου Αιγαίου με την ακόλουθη οργανωτική δομή:

- Τμήμα Διοικητικής Υποστήριξης
- Τμήμα Προστασίας Δημόσιας Περιουσίας & Οικονομίας
- Τμήμα Φορολογικής Αστυνόμευσης & Ασφαλιστικής Προστασίας.

Με το άρθρο 14 του Ν.4144/2013⁷³², όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 259 του Ν.4555/2018⁷³³, η Δ.Ο.Α καθίσταται εντός των χωρικών ορίων δικαιοδοσίας της εκ παραλλήλου αρμόδια για την ενέργεια των ελέγχων που προβλέπονται και ενεργούνται από τα ελεγκτικά όργανα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και του Σ.ΕΠ.Ε. Τα προαναφερόμενα ελεγκτικά όργανα είναι αρμόδια για την ενέργεια των ελέγχων που προβλέπονται για τη μη αναγραφή εργαζομένων στο Ειδικό Βιβλίο Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού, εντός των χωρικών ορίων δικαιοδοσίας τους, σε περιπτώσεις ειδικής βαρύτητας και ενδιαφέροντος⁷³⁴.

⁷³² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 88, της 18ης Απριλίου 2013, Ν.4144 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας», άρθρο 14 «Συνεργασία Διεύθυνσης Οικονομικής Αστυνομίας, Ε.Γ. Σ.Δ.Ο.Ε., Ε.ΥΠ.Ε.Α. και Σ.ΕΠ.Ε.», σελ. 1170-1171.

⁷³³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 19ης Ιουλίου 2018, Ν.4555 «Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου της Τοπικής Αυτοδιοίκησης [...]», άρθρο 259, ό.π., σελ. 9071.

⁷³⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 88, της 18ης Απριλίου 2013, Ν.4144 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας [...]», άρθρο 14, ό.π., σελ. 1170-1171.

Η διαδικασία του ελέγχου προβλέπεται στο άρθρο 15 του ιδίου νόμου, ως εξής:

α) Τα έγγραφα, βιβλία, πιστοποιητικά και πάσης φύσεως άδειες, καθώς και κάθε στοιχείο που με οποιαδήποτε διάταξη νόμου ή υπουργικής απόφασης προβλέπεται ότι επιδεικνύεται υποχρεωτικά στα ελεγκτικά όργανα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και του Σ.ΕΠ.Ε. επιδεικνύονται υποχρεωτικά και στους αξιωματικούς της Δ.Ο.Α.

β) Τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα της Δ.Ο.Α., ύστερα από τη διενέργεια του ελέγχου της παραγράφου 1 του άρθρου 14, υποχρεούνται να συντάξουν και στη συνέχεια να υποβάλουν τη σχετική έκθεση, με τα αποτελέσματα του ελέγχου, στις υπηρεσίες που είναι κατά περίπτωση αρμόδιες για την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων. Οι σχετικές κυρωτικές πράξεις κοινοποιούνται υποχρεωτικά και στη Δ.Ο.Α.⁷³⁵.

Η σχέση μεταξύ της Δ.Ο.Α. του Σ.ΕΠ.Ε. και πλέον της Επιθεώρησης Εργασίας διέπεται από τις προαναφερόμενες διατάξεις, που αφορούν και τη σχέση μεταξύ της Ειδικής Γραμματείας Σ.Δ.Ο.Ε. και του Σ.ΕΠ.Ε., όπως περιγράφηκαν ανωτέρω, και συγκεκριμένα από τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν.4490/2017⁷³⁶, του άρθρου 259 του Ν.4555/2018⁷³⁷ και του άρθρου 65 του Ν.4635/2019⁷³⁸.

4.4. Η Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων

Η Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) είναι επιφορτισμένη με τον προσδιορισμό, τη βεβαίωση και την είσπραξη των φορολογικών, τελωνειακών και λοιπών δημοσίων εσόδων, που άπτονται του πεδίου των αρμοδιοτήτων της.

Συστάθηκε την 1η Ιανουαρίου 2017, αντικαθιστώντας τη Γενική Γραμματεία Δημοσίων Εσόδων. Δεν εποπτεύεται από την ελληνική κυβέρνηση, αλλά από τη Βουλή των Ελλήνων. Ο Διοικητής και το πενταμελές Συμβούλιο Διοίκησης, που απαρτίζεται από τον Πρόεδρο και άλλα τέσσερα μέλη, αποτελούν τα όργανα διοίκησής της, ενώ ο Εμπειρογνώμονας έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Στις αρμοδιότητες της Α.Α.Δ.Ε. περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων η παρακολούθηση και ο έλεγχος της πορείας της βεβαίωσης και της είσπραξης των δημοσίων εσόδων, η έκδοση κανονιστικών αποφάσεων που αφορούν γενικότερα τη φορολογική νομοθεσία, ο εντοπισμός φαινομένων φοροδιαφυγής, λαθρεμπορίου και παραοικονομίας, ο εντοπισμός φαινομένων

⁷³⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 88, της 18ης Απριλίου 2013, Ν.4144, άρθρο 15 «Διαδικασία ειδικού ελέγχου», ό.π., σελ. 1171.

⁷³⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 150, της 11ης Οκτωβρίου 2017, Ν.4490, άρθρο ένατο, ό.π., σελ. 2686.

⁷³⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 19ης Ιουλίου 2018, Ν.4555, άρθρο 259, ό.π., σελ. 9071.

⁷³⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 167, της 30ής Οκτωβρίου 2019, Ν.4635, άρθρο 65 «Διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία», ό.π., σελ. 4727-4728.

διαφθοράς, αδιαφανών διαδικασιών, αναποτελεσματικότητας, χαμηλής παραγωγικότητας και ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και μη τήρησης της νομιμότητας, που τυχόν παρατηρούνται στη λειτουργία και στη δράση των φορολογικών, τελωνειακών και λοιπών υπηρεσιών της, η παροχή και η υποστήριξη ηλεκτρονικών υπηρεσιών προς τον πολίτη, τις επιχειρήσεις, τους φορείς του δημόσιου τομέα για τη διευκόλυνση των συναλλαγών, τη μείωση της γραφειοκρατίας, την απλούστευση των διαδικασιών και την επίτευξη φορολογικής δικαιοσύνης και διαφάνειας⁷³⁹.

Η σχέση μεταξύ της Α.Α.Δ.Ε., του Σ.ΕΠ.Ε. και πλέον της Επιθεώρησης Εργασίας προκύπτει από την υπ. αριθμ. Δ.ΟΡΓ.Α1035192 ΕΞ2018/02.03.2018 απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα σε αυτή, στις αρμοδιότητες των Τμημάτων της ανήκει και ο εντοπισμός αδήλωτης εργασίας, με αντίστοιχη ενημέρωση των αρμόδιων αρχών. Άρα, αν κατά τη διάρκεια ελέγχου διαπιστωθεί αδήλωτη εργασία, η Α.Α.Δ.Ε. ενημερώνει εγγράφως το Σ.ΕΠ.Ε., το οποίο εν συνεχεία προβαίνει στις δικές του ενέργειες, ήτοι σε έκδοση δελτίου ελέγχου με αναφορά στην παράβαση και κλήση για παροχή γραπτών εξηγήσεων⁷⁴⁰.

5. Συμπεράσματα

Το θέμα του ελέγχου της δημόσιας διοίκησης με στόχο την καταπολέμηση της διαφθοράς εξακολουθεί να κατέχει σημαντική θέση στη σύγχρονη προβληματική της διοικητικής επιστήμης και του διοικητικού δικαίου⁷⁴¹. Παρατηρούνται δημοκρατικές-θεσμικές δυσλειτουργίες, διαπλοκή των εξουσιών με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και ανοχή ή και συννενοχή των πολιτών στα φαινόμενα διαφθοράς. Μάλιστα, η διαφθορά και η κακοδιοίκηση συνιστούν εμπόδια στην προσπάθεια ανασυγκρότησης της οικονομικής βιωσιμότητας της

⁷³⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 94, της 27ης Μαΐου 2016, Ν.4389 «Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις», Κεφάλαιο Α' «Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων», σελ. 2657-2679.

⁷⁴⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 878, της 13ης Μαρτίου 2018, Απόφαση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων με αριθμ., Δ.ΟΡΓ.Α 1035192 ΕΞ 2018 «Τροποποίηση και συμπλήρωση της αριθμ. Δ.ΟΡΓ.Α 1036960 ΕΞ 2017/10-03-2017 (Β' 968 και 1238) απόφασης του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), ως προς τον ανακαθορισμό της δομής και των αρμοδιοτήτων της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Αξιολόγησης Ελέγχων και Ερευνών (ΔΙ.Π.Α.Ε.Ε.) και των Υπηρεσιών Ερευνών και Διασφάλισης Δημοσίων Εσόδων (Υ.Ε.Δ.Δ.Ε.) της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.)», Υποενότητα Β' «Υπηρεσία Ερευνών και Διασφάλισης Δημοσίων Εσόδων Αττικής (Υ.Ε.Δ.Δ.Ε. Αττικής)», παρ. 5, ii. (ιαια), σελ. 10359:

«[...] ii. Στα πλαίσια της άσκησης των αρμοδιοτήτων τους τα Τμήματα των υποπαραγράφων Ι, ΙΙ και ΙΙΙ της παρούσας παραγράφου: (α) προβαίνουν σε: [...] (ιαια) Ο εντοπισμός αδήλωτης εργασίας με αντίστοιχη ενημέρωση των αρμόδιων αρχών».

⁷⁴¹Βλ. *NewsroomIefimerida.gr*, «Μητσοτάκης: Οι δήθεν πολέμιοι της διαφθοράς επανέφεραν την ανομία στο Δημόσιο σε δύο χρόνια» <https://www.iefimerida.gr/news/306425/mitsotakis-oi-dithen-polemioi-tis-diafthoras-epaneferan-tin-anomia-sto-dimosio-se-dyo> [πρόσβαση 23.11.2020].

χώρας, διαταράσσουν τη σχέση μεταξύ πολιτών και κράτους, πλήττουν το κράτος δικαίου, σπιλώνουν την εικόνα της χώρας διεθνώς και υπονομεύουν την οικονομική ανάπτυξη.

Επειδή η ανάγκη εξάλειψής τους είναι άμεση και επιτακτική και αποτελεί τη βέλτιστη θεσμική μεταρρύθμιση και υποδομή για την ανάπτυξη και την ευημερία, παράλληλα με την άσκηση κοινοβουλευτικού, δικαστικού, ιεραρχικού και ενδιάμεσου ελέγχου, δημιουργήθηκαν οι μονάδες εσωτερικού ελέγχου. Με τη σύσταση αυτών επιδιώκονται η δημιουργία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου των ελεγχόμενων φορέων βασισμένου στην αποδοτικότητα και στην αποτελεσματικότητα, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα, καθώς επίσης και η ενίσχυση κρίσιμων διοικητικών λειτουργιών υπεύθυνων για τη διαχείριση των πόρων από τον κρατικό προϋπολογισμό, ούτως ώστε όχι μόνο να διασφαλισθεί η σωστή διαχείριση, αλλά και να επιτευχθεί η μέγιστη απόδοση των διαθέσιμων πόρων. Οι παράμετροι αυτοί εγγυώνται την ενίσχυση της διαφάνειας, της ακεραιότητας και της λογοδοσίας και υπόσχονται την καταπολέμηση της διαφθοράς και τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες. Η υλοποίηση και η παρακολούθηση των προαναφερόμενων θα πρέπει να αποτελούν ευθύνη του κράτους⁷⁴², το οποίο δρα κατασταλτικά όταν στηρίζεται σε αποτελεσματικά ελεγκτικά σώματα, ανεξάρτητες αρχές και ανεξάρτητη και αποτελεσματική δικαιοσύνη⁷⁴³.

Στο προαναφερθέν πλαίσιο η Επιθεώρηση Εργασίας σε συνεργασία με την Εθνική Αρχή Διαφάνειας, τη Γενική Διεύθυνση του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος, τη Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας, την Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων και τον Συνήγορο του Πολίτη συμβάλλει στην ενίσχυση της ακεραιότητας και της διαφάνειας των ενεργειών του κράτους.

Η σχέση κράτους και ελεγκτικών μηχανισμών είναι αλληλένδετη, καθότι μέσω των ελεγκτικών μηχανισμών το κράτος οφείλει να ενισχύει τα στοιχεία του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, όπως αυτό της διαφάνειας, της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας. Αυτό επιτυγχάνεται μόνο όταν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί με τη σειρά τους και για την επίτευξη του έργου τους προσαρμόζονται στα διεθνή πρότυπα, αξιοποιούν σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία, όπως η ανάλυση δεδομένων (data analytics), η συμπεριφορική προσέγγιση (behavioural approaches) και η τεχνητή νοημοσύνη (artificial intelligence)⁷⁴⁴, τα οποία δεν

⁷⁴²Βλ. Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης, «Ετήσια Έκθεση 2014», ό.π., σελ. 6.

⁷⁴³Βλ. Ν. Λαγαρίας, «Οι πολιτικές της διαφθοράς στην Ελλάδα: Η ανάγκη για μια νέα προσέγγιση», Αθήνα 2016, <https://opengov.ellak.gr/wp-content/uploads/sites/10/2016/12/Νίκος-Δ.-Λαγαρίας-ΟΙ-ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ-ΚΑΤΑ-ΤΗΣ-ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ-ΣΤΗΝ-ΕΛΛΑΔΑ.-Η-ΑΝΑΓΚΗ-ΓΙΑ-ΜΙΑ-ΝΕΑ-ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.pdf> [πρόσβαση 19.11.2020].

⁷⁴⁴Βλ. Independent High-Level Expert Group on Artificial Intelligence «A definition of AI: Main capabilities and scientific disciplines», «Η τεχνητή νοημοσύνη (AI) αναφέρεται σε συστήματα που εμφανίζουν έξυπνη

χρησιμοποιούνταν στο παρελθόν για την καταπολέμηση της διαφθοράς. Θεωρείται ότι η χρήση αυτών θεραπεύει τα δημιουργηθέντα κενά, αναπτύσσει μια νέα κουλτούρα αντιδιαφθοράς και ενθαρρύνει τον διάλογο των κοινωνικών ομάδων, όχι μόνο για την καταπολέμηση της διαφθοράς, αλλά και για την πρόληψη και την αντιμετώπισή της.

συμπεριφορά αναλύοντας το περιβάλλον τους και αναλαμβάνοντας ενέργειες –με κάποιο βαθμό αυτονομίας– για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων», European Commission, Brussels, 2019, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/definition-artificial-intelligence-main-capabilities-and-scientific-disciplines> [Πρόσβαση 12/05/2020].

Κεφάλαιο 3

Μελέτη Περίπτωσης: Η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας»

1. Η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσα από διεθνείς θεσμούς και δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Θεωρείται απαραίτητη πριν από την παρουσίαση της Επιθεώρησης Εργασίας, ως καθολικού διάδοχου του Σ.ΕΠ.Ε., να γίνει αναφορά:

α) στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.)⁷⁴⁵ καθώς έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και των διεθνώς αναγνωρισμένων ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων τόσο σε παγκόσμιο επίπεδο όσο και στη χώρα μας και

β) στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσα από κοινές δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως της Επιτροπής Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας της Ε.Ε., γνωστής ως SLIC (Senior Labour Inspectors Committee)⁷⁴⁶, η οποία συνεδριάζει σε ευρωπαϊκό επίπεδο τουλάχιστον δύο φορές κάθε χρόνο, με τη συμμετοχή εκπροσώπων των κρατών-μελών, για θέματα που αφορούν τις εξελίξεις των εθνικών συστημάτων ελέγχου, αλλά και την εφαρμογή της νομοθεσίας στην υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία. Έχουν εκδοθεί οδηγίες που αναφέρονται σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, ρύθμισης του χρόνου εργασίας και άλλους τομείς που αφορούν άμεσα τα καθήκοντα των Επιθεωρήσεων Εργασίας.

1.1. Η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσα από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας

Τα βασικά δικαιώματα εργασίας καθορίζονται μέσα από διεθνή πρότυπα εργασίας με τη μορφή συμβάσεων και συστάσεων. Καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και των διεθνώς αναγνωρισμένων ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων έχει διαδραματίσει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.), γνωστή και με το διεθνές αρκτικόλεξο ILO (International Labour Organization)⁷⁴⁷. Είναι ένας αυτόνομος διεθνής διακρατικός

⁷⁴⁵ Βλ. Α. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 214-223.

⁷⁴⁶ Βλ. Κυπριακή Δημοκρατία, Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας, «Ανακοίνωση – Εκστρατεία Επιθεώρησης SLIC – Γλιστρήματα, Σκουντουφλήματα και Πτώσεις στο ίδιο επίπεδο», Μάιος 2014, www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/92E56F152756D699C2257D57002FA419 [πρόσβαση 29.10.2017].

⁷⁴⁷ Βλ. International Labor Organization, «History of the ILO», <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm/> [Πρόσβαση 26/09/2017].

οργανισμός, μια εξειδικευμένη οργάνωση, μέρος του συστήματος του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε.).

Η Δ.Ο.Ε., που εδρεύει στη Γενεύη, ιδρύθηκε στις 11 Απριλίου 1919, ως παράρτημα της Κοινωνίας των Εθνών και ο καταστατικός της χάρτης εγκρίθηκε με τα άρθρα 387-427 της Συνθήκης των Βερσαλλιών του 1919, ως μέρος XIII⁷⁴⁸. 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 δικαιοσύνη⁷⁴⁹. Από τη διεθνή συνδιάσκεψη της Δ.Ο.Ε. έχει εκπονηθεί ένας σημαντικός αριθμός συμβάσεων εργασίας, εκ των οποίων 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 υφίσταντο οι έμμισθοι εργαζόμενοι. Προσβλέποντας στην ανάγκη μιας στενής διεθνούς συνεργασίας με κοινή κοινωνική πολιτική, η ίδρυση της Δ.Ο.Ε. θεωρήθηκε η σημαντικότερη διεκδίκηση των εργατικών οργανώσεων, κυρίως των βιομηχανικών χωρών, ειδικότερα μετά τη βιομηχανική επανάσταση.

Σήμερα, περισσότερο από ποτέ, είναι επιτακτική η ύπαρξη διεθνών θεσμών οι οποίοι προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, καθώς οι οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές που επήλθαν λόγω της οικονομικής κρίσης και εν συνεχεία της πανδημίας του ιού COVID-19 έχουν δραματικές επιπτώσεις στον τομέα της εργασίας και δημιουργούν νέα σημαντικά προβλήματα, τα οποία απαιτούν, μέσα στο πλαίσιο του εφικτού, σωστές και αποτελεσματικές λύσεις.

Σύμφωνα με τις αρχές της Δ.Ο.Ε., όπως αυτές ορίζονται στη Σύμβαση 150 του 1978⁷⁵⁰, ένα αποτελεσματικό εθνικό σύστημα διοίκησης εργασίας είναι ζωτικής σημασίας ώστε να επιτευχθούν η καλή διακυβέρνηση⁷⁵¹ και η οικονομική πρόοδος, που είναι ύψιστης σημασίας,

⁷⁴⁸ Βλ. *International Labor Organization*, «History of the ILO», ό.π., <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm> [Πρόσβαση 25/05/2021].

⁷⁴⁹ Βλ. Α.Ν. Κούτρης, «Η διεθνής οργάνωση εργασίας και οι αναπτυσσόμενες χώρες», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, Οκτ. 1985, σελ. 116-138, <https://doi.org/10.12681/grsr.775> [Πρόσβαση 25/05/2021].

⁷⁵⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 94, της 22ας Μαΐου 1985, Ν.1546 «Για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 150/1978 για τη διοίκηση της εργασίας: Ρόλος καθήκοντα και οργάνωση», σελ. 1827-1832.

⁷⁵¹ Βλ. Π. Ιωακείμ, «Η προσέγγιση των Ηνωμένων Εθνών για την καλή διακυβέρνηση», όπου «Σύμφωνα με την επιτροπή UNESCAP των Ηνωμένων Εθνών, η καλή διακυβέρνηση έχει 8 βασικά χαρακτηριστικά: Είναι συμμετοχική, έχει συναινετικό προσανατολισμό, λογοδοτεί, είναι διαφανής, είναι αποκριτική, είναι αποτελεσματική και αποδοτική, είναι δίκαιη και προσηνής, ώστε να υπάρχει κράτος δικαίου. Η καλή διακυβέρνηση οφείλει να επιδιώκει την πάταξη και την ελαχιστοποίηση της διαφθοράς, να στηρίζει την εμπλοκή

ειδικά στο πλαίσιο της κρίσης. Επίσης, συμβάλλει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και στην υλοποίηση αξιοπρεπούς εργασίας, ενώ ταυτόχρονα ενισχύει την απασχόληση και την παραγωγικότητα, συμβάλλοντας στην αειφόρο οικονομική ανάπτυξη. Η Ελλάδα έχει κυρώσει και τις οκτώ (8) θεμελιώδεις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, τρεις (3) από τις τέσσερις (4) Συμβάσεις Διακυβέρνησης και συνολικά εβδομήντα μία (71) Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, εκ των οποίων οι πενήντα μία (51) είναι σε ισχύ, δεκαεπτά (17) έχουν καταγγελθεί και τρία (3) έγγραφα έχουν καταργηθεί⁷⁵².

Η χώρα μας συνεργάζεται συχνά με τη Δ.Ο.Ε., μάλιστα τελευταία αυτή της παρείχε τεχνική βοήθεια, με χρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, κατά την περίοδο 2016-2020, στη δράση με θέμα «Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα», που εξελίχθηκε σε επιμέρους φάσεις.

Στην πρώτη φάση, η Δ.Ο.Ε. προσέφερε πρόγραμμα τεχνικής βοήθειας προς την Ελλάδα για τη διοίκηση της εργασίας, με θέμα «Ενίσχυση του συστήματος διοίκησης εργασίας και βελτίωση της ικανότητας παράδοσης», το οποίο χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2016⁷⁵³. Το πρόγραμμα περιλάμβανε στις δραστηριότητές του την ολοκλήρωση της αξιολόγησης της δομής της σημερινής διοίκησης εργατικού δυναμικού και την απόδοση σύμφωνα με τη μεθοδολογία της Δ.Ο.Ε.⁷⁵⁴.

Μία από τις δράσεις του ως άνω προγράμματος ήταν η υλοποίηση από τη Δ.Ο.Ε., σε στενή συνεργασία με το Σ.ΕΠ.Ε. και τους κοινωνικούς εταίρους, του έργου για την «Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα», με τη χρηματοδότηση της Υπηρεσίας Στήριξης

των μειονοτήτων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και να είναι αποκριτική στις τρέχουσες και μελλοντικές κοινωνικές ανάγκες» <http://paronomastis.blogspot.com/2013/04/91> [πρόσβαση 06.04.2022] και 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 και 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.

⁷⁵²Ο πλήρης κατάλογος των κυρωμένων από την Ελλάδα συμβάσεων διατίθεται στον ιστότοπο του International Labor Organization: NORMLEX https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102658 [πρόσβαση 03.02.2022].

⁷⁵³Βλ. *International Labor Organization*, Newsroom, ILO technical assistance, «ILO to support Greece in boosting labour market policies and the social economy», 26.11.2015, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_429853/lang--en/index.htm [πρόσβαση 29.10.2017].

⁷⁵⁴Βλ. *International Labor Organization*, Tools, «Support to Kinofelis Public Works Programme in Greece», https://www.ilo.org/employment/units/emp-invest/WCMS_531182/lang--en/index.htm [πρόσβαση 05.04.2022].

Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων (SRSS) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και με διάρκεια από τον Φεβρουάριο 2016 έως τον Οκτώβριο 2017. Μετά την επίτευξη εθνικής τριμερούς συναίνεσης, σχετικά με έναν εθνικό τριετή οδικό χάρτη, καταρτίστηκε ένα σχέδιο δράσης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Ένα επακόλουθο έργο της SRSS δρομολογήθηκε το 2018, για να στηρίξει την υλοποίηση ορισμένων δράσεων που περιγράφονται στο σχέδιο δράσης. Στη συνέχεια, ένα τρίτο έργο στόχευε στη στήριξη της εφαρμογής του σχεδίου δράσης έως το τέλος του οδικού χάρτη, τον Δεκέμβριο του 2019.

Το 2020, το αντικείμενο του έργου διευρύνθηκε για να επανεξετάσει συγκριτικά το πλαίσιο για την επίλυση ατομικών και συλλογικών διαφορών, καθώς και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις διευκολύνσεις για τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ευρωπαϊκό και διεθνές περιβάλλον⁷⁵⁵. Στη μεθοδολογία του έργου εντάχθηκε και ο διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους, καθώς και με παράγοντες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, του Σ.ΕΠ.Ε. και του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) που εμπλέκονται σε επιμέρους ζητήματα. Στην ολοκλήρωση του έργου εντάχθηκε και η διατύπωση συστάσεων πολιτικής.

1.2. Η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσα από κοινές δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Ε.Ε., ήδη από την τελευταία δεκαετία του 20ού αιώνα, άρχισε να λαμβάνει κοινές δράσεις σχετικά με την απασχόληση και την εργασία, υιοθετώντας τη «βασική στρατηγική για την απασχόληση»⁷⁵⁶, η οποία μάλιστα αποτέλεσε και το κύριο πεδίο αναθεώρησης των ιδρυτικών Συνθηκών στη Συνθήκη του Άμστερνταμ.

Συγκεκριμένα, ήδη από το 1982, έχει συσταθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Επιτροπή SLIC⁷⁵⁷, η οποία όπως προαναφέρθηκε συνεδριάζει τουλάχιστον δύο φορές τον χρόνο. Η ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των επιμέρους επιθεωρήσεων των κρατών-μελών

⁷⁵⁵ Βλ. Α. Κουκιαδάκη, «Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών διαφορών – Μια συγκριτική επισκόπηση» https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_761525.pdf [πρόσβαση 03.12.2021]

⁷⁵⁶ Βλ. European Commission, «European Commission – Proposal for Guidelines for Employment Policies in Member States in 1998», 01.10.1997, COM (97), 947, final, Publications Office of the European Union, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7810723-fc4e-43d1-9aea-909bb745a642/language-en> [πρόσβαση 03.02.2022].

⁷⁵⁷ Βλ. Κυπριακή Δημοκρατία, Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας, «Ανακοίνωση – Εκστρατεία Επιθεώρησης SLIC – Γλιστρήματα, Σκουντουφλήματα και Πτώσεις στο ίδιο επίπεδο», ό.π., www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/A11/92E56F152756D699C2257D57002FA419 [πρόσβαση 29.10.2017].

και η συμβολή στη βελτίωση των μεθόδων εφαρμογής του παράγωγου κοινοτικού δικαίου αποτελούν τους κύριους τομείς δράσεις της Επιτροπής⁷⁵⁸.

Επίσης, έχουν εκδοθεί από την Ε.Ε. μια σειρά από οδηγίες που αναφέρονται σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, ρύθμισης του χρόνου εργασίας και άλλους τομείς που αφορούν άμεσα τα καθήκοντα των Επιθεωρήσεων Εργασίας⁷⁵⁹.

Η οικονομική κρίση και η πανδημία που προκάλεσε ο ιός COVID-19 αλλάζουν τον πλανήτη και τον τρόπο που ζουν οι άνθρωποι μαζί. Τα μέτρα για τον περιορισμό και την καταπολέμηση της πανδημίας έχουν αναπόφευκτες συνέπειες για τις συνθήκες εργασίας της πλειονότητας σχεδόν των εργαζομένων στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας έχει επηρεάσει αρνητικά τις παραδοσιακά ασφαλείς και δίκαιες εργασιακές σχέσεις και έχει ευνοήσει νέες μορφές απασχόλησης, όπως η τηλεργασία⁷⁶⁰, αλλά και η αδήλωτη εργασία⁷⁶¹. Η υπεργολαβία, η εξωτερική ανάθεση, η επισφάλεια, η εντατικοποίηση της εργασίας, η προσωρινή απασχόληση⁷⁶² και η εργασιακή ανασφάλεια βλάπτουν την ποιότητα της απασχόλησης στην Ευρώπη.

⁷⁵⁸Βλ. *Ε. Κοντιάδης*, «Όψεις αναδιάρθρωσης του κράτους πρόνοιας στην Ευρώπη», εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 1997, σελ. 156.

⁷⁵⁹Βλ. *EUR-Lex: Accessto European Unionlaw*, «Document 31989L0391– Οδηγία 89/391/ΕΟΚ 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», Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 183 της 29/06/1989 σ. 0001 – 0008, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A31989L0391> [πρόσβαση 29.10.2017] και *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 11, της 18ης Ιανουαρίου 1996, Π.Δ.17 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ», σελ. 93-102.

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 στο πλαίσιο της εργασίας του. Άρα εκτός από τους σταθερούς χώρους εργασίας πρέπει να εξασφαλίζεται ασφάλεια και στους διαδρόμους κυκλοφορίας.

⁷⁶⁰Βλ. *Ι. Αηξουριώτης*, «Τηλεργασία: Μια “εισαγωγή” για το μέλλον της εργασίας», ΕΕργΔ 2021, σελ.1283.

⁷⁶¹Παρόλο 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.

⁷⁶²Βλ. *Δ. Ζερδελής*, «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις», Εκδ. Σάκκουλα Α.Ε., Αθήνα, 4/2019, 4η έκδ., σελ 103.

Αυτή η αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων συνοδεύεται από το φαινόμενο της μη τήρησης του εργατικού δικαίου⁷⁶³ της έλλειψης σεβασμού των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του ψηφιακού μετασχηματισμού της ανθρώπινης εργασίας⁷⁶⁴. Το ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, όπως αυτό θεσμοθετήθηκε μεταπολεμικά, μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας⁷⁶⁵, ανατρέπεται ουσιαστικά και κατά τρόπο ραγδαίο.

Ως αποτέλεσμα, ειδικότερα σε χώρες οι οποίες βρίσκονται υπό την ασφυξία δημοσιονομικού ελέγχου, όπως η Ελλάδα, διαμορφώνεται ένα εντελώς νέο εργασιακό πρότυπο, καταγεγραμμένος στόχος του οποίου είναι η ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, μέσω της δραστικής μείωσης του κόστους εργασίας «εσωτερική υποτίμηση» και της καθιέρωσης νομοθετικά μιας εκτεταμένης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις⁷⁶⁶.

Η εγκαθίδρυση τέτοιου είδους ευελιξίας⁷⁶⁷ στις εργασιακές σχέσεις έχει ως αποτέλεσμα το κράτος πρόνοιας να κληθεί να ενδυναμώσει τις δομές ελέγχου και συγκράτησης της χαλάρωσης των εργασιακών σχέσεων που ορίζει η διεθνής συγκυρία. Η κύρια έννοια, στη βάση των προτύπων του νεοφιλελευθερισμού και της παγκοσμιοποίησης⁷⁶⁸ της ευελιξίας αυτής, αποδίδεται λεκτικά με τον όρο «flexicurity» και αποτέλεσε ευρεία θεματική και σε επίπεδο Ε.Ε.⁷⁶⁹. Πράγματι, η έννοια της «ευελιξίας με ασφάλεια στην εργασία» 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

⁷⁶³Βλ. Α. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα - Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 166, αναφέρει ότι «Το εργατικό δίκαιο έχει τον χαρακτήρα του κανονιστικού δικαίου και κατά τούτο προσομοιάζει με το δημόσιο και ιδίως το διοικητικό δίκαιο, που έχουν προεχόντως κανονιστικό χαρακτήρα».

⁷⁶⁴Βλ. Α. Π. Μητρόπουλος, «Αγορά εργασίας και Συντάξεις – η “χρονοβόμβα” του Δημογραφικού», Έκδοση: Εβδομαδιαία εφημερίδα «60+» η εφημερίδα όλων των συνταξιούχων, σελ.13-20)

⁷⁶⁵Βλ. Α. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 167, αναφέρει ότι «Εκτός όμως από την εξειδίκευση η οποία γίνεται με διοικητικές πράξεις, με διοικητικές επίσης πράξεις περιβάλλονται “δημοσίου δικαίου” ένδυμα, διάφορες διαδικασίες του εργατικού δικαίου που έχουν στη βάση τους στοιχεία ιδιωτικού δικαίου. Χαρακτηριστικές τέτοιες περιπτώσεις είναι οι ακόλουθες: Μια συλλογική σύμβαση εργασίας επεκτείνει σε τρίτα, μη αρχικά δεσμευόμενα πρόσωπα, την ισχύ της και καθίσταται γενικής εφαρμογής μέσω διοικητικών πράξεων».

⁷⁶⁶Βλ. Α. Π. Μητρόπουλος, «Εργασιακές Σχέσεις & Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα», β' έκδοση εμπλουτισμένη, εκδ. Λιβάνη, Αθήνα 2018, σελ.427-460.

⁷⁶⁷Βλ. Ι. Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», 9η έκδ., Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2021, σελ.91-106.

⁷⁶⁸Βλ. Α. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 214, αναφέρει ότι «Η “παγκοσμιοποίηση” είχε ως κεντρική συνέπειά της αυτήν της ομοιομορφοποίησης και ενοποίησης των οικονομικών δομών, θεσμών και σχέσεων που επιβάλλονται από τις συνθήκες του ισχυρού ανταγωνισμού που αναπτύσσεται σήμερα, καθώς και την ανάγκη για μιαν στο έπακρον αξιοποίηση των προσφερόμενων παραγωγικών μέσων».

⁷⁶⁹Βλ. 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.

μονομερώς ο βαθμός ασφάλειας της εργασίας⁷⁷⁰. Ο ανώτερος προβληματισμός λαμβάνει ιδιαίτερη αξία, αν αναλογιστούμε ότι πλέον οι φορείς προστασίας της εργασίας, τόσο σε κρατικό όσο και σε υπερεθνικό επίπεδο, θα πρέπει να δραστηριοποιούνται σε συνθήκες εκτεταμένης δημοσιονομικής κρίσης για τις εθνικές οικονομίες⁷⁷¹.

Στο άνωθεν πλαίσιο, τον κατεξοχήν ενδεδειγμένο κεντρικό ελεγκτικό φορέα, για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, αποτελεί η διοικητική αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία ως διεθνούς χαρακτήρα σύμβαση εργασίας, παγκόσμια αποδεκτή, κατοχυρώνεται ως προς τα ποιοτικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά της από την υπ' αριθμ. 81 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (Δ.Σ.Ε.)⁷⁷² «Περί επιθεωρήσεως εργασίας στη βιομηχανία και το εμπόριο», που κυρώθηκε και εντάχθηκε στο εσωτερικό δίκαιο της χώρας μας με τον Ν.3249/1955⁷⁷³. Η κύρωση προβλέπεται στο άρθρο 28 του Συντάγματος⁷⁷⁴, βάσει του οποίου: *«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, ως διοικητική αρχή, είναι οργανωμένη ως τμήμα Υπουργείου με κεντρική δομή και άλλες περιφερειακές δομές οι οποίες συνήθως υπάγονται στο Υπουργείο Εργασίας. Στη χώρα μας ο έλεγχος της εργατικής νομοθεσίας την τελευταία τριετία πραγματοποιείται από την Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρησης Εργασίας», καθολικό διάδοχο του Σ.ΕΠ.Ε., στην οποία δύναται να υποστηριχθεί ότι

⁷⁷⁰Βλ. 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 E. Viebrock & J. Clasen, «Flexicurity and welfare reform: a review», Socio-Economic Review, 7 (2), 2009, 305-331.

⁷⁷¹Βλ. F. Tros, «Flexicurity in Europe: Can it Survive a Double Crisis?», Working Paper Presented in ILERA World Congress, July 2012, Philadelphia, USA.

⁷⁷²Οι 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.ά. Η επικύρωση από ένα κράτος μιας διεθνούς σύμβασης συνεπάγεται την επίσημη δέσμευση εφαρμογής των διατάξεών της, καθώς και την αποδοχή ενός διεθνούς ελέγχου.

⁷⁷³Βλ. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτον, υπ' αριθμ. 139, της 2ας Ιουνίου 1955, Ν.3249 «Περί κυρώσεως της υπ' αριθμ. 81 Διεθνούς Συμβάσεως “περί επιθεωρήσεων εργασίας εις την Βιομηχανίαν και το Εμπόριο”», σελ. 965-973.

⁷⁷⁴Βλ. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου. 211, της 24ης Δεκεμβρίου 2019, Σύνταγμα της Ελλάδας, όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 25ης Νοεμβρίου 2019 της Θ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, άρθ. 28, παρ. 1, σελ. 5716.

συνυπάρχουν τόσο η δημοσίου όσο και η ιδιωτικού δικαίου πλευρά⁷⁷⁵. Ο εν λόγω θεσμός οργανώνεται με βάση όχι μόνο το δημόσιο δίκαιο αλλά και το ιδιωτικό, πλην όμως σε κάθε περίπτωση ασκεί διοίκηση υπό τη λειτουργική έννοια, εφόσον η δραστηριότητά του εξυπηρετεί αναμφισβήτητα δημόσιο σκοπό ή το δημόσιο συμφέρον⁷⁷⁶.

Ως φορέας δημοσίου δικαίου η Επιθεώρηση Εργασίας ελέγχει την εφαρμογή των διατάξεων του εργατικού δικαίου⁷⁷⁷, το οποίο στη χώρα μας τοποθετείται κατ' αρχήν στην περιοχή του ιδιωτικού δικαίου, αλλά ταυτοχρόνως περιέχει και διατάξεις που έχουν πρωτίστως χαρακτήρα δημοσίου δικαίου. Σύμφωνα με τον Στράνη, στα νομοθετήματα του εργατικού δικαίου συνήθως υπάρχουν διατάξεις οι οποίες μπορεί να ανήκουν και στη μια περιοχή του δικαίου και στην άλλη⁷⁷⁸.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας, κατά τη διάρκεια του ελεγκτικού και εποπτικού τους ρόλου, που αποτελεί ουσιαστικά διοικητικού χαρακτήρα ρόλο, για διάφορα θέματα της εργασίας⁷⁷⁹ και στο πλαίσιο του υπηρεσιακού τους καθήκοντος, ασκούν δημόσια εξουσία τόσο προς τον ιδιώτη όσο και σε κρατικούς φορείς⁷⁸⁰. Σε περιπτώσεις μάλιστα που διαπιστώνουν παραβάσεις διατάξεων του εργατικού δικαίου, υποχρεούνται να επιβάλλουν διοικητικού χαρακτήρα ποινές, με την έκδοση διαφόρων διοικητικών πράξεων. Μέσω αυτής της διαδικασίας αποδεικνύεται ότι στο εργατικό δίκαιο, που είναι κλάδος του ιδιωτικού δικαίου, είναι παρούσα η δημόσια διοίκηση και η κανονιστική της δράση⁷⁸¹.

2. Αντίστοιχες Αρχές άλλων ευρωπαϊκών χωρών

Πριν από την παρουσίαση της Επιθεώρησης Εργασίας στη χώρα μας, το έργο της οποίας σήμερα επιτελεί η διοικητική αρχή Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρησης Εργασίας», και για την καλύτερη κατανόηση της λειτουργίας της, κρίθηκε σημαντική η αναφορά σε

⁷⁷⁵ Βλ. Α. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 7-14.

⁷⁷⁶ Βλ. Α. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 162-163.

⁷⁷⁷ Βλ. Β. Γαμβρούδης, «Εργατικό δίκαιο & στοιχεία ασφαλιστικού δικαίου», εκδ. Επιθεώρησης ΙΚΑ Ασφαλιστικού & Εργατικού Δικαίου (ΕΑΕΔ), Αθήνα, 2023.

⁷⁷⁸ Βλ. Α. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 7-14.

⁷⁷⁹ Βλ. Α. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 162.

⁷⁸⁰ Βλ. Α. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 15-23.

⁷⁸¹ Βλ. Α. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 166.

Επιθεωρήσεις Εργασίας άλλων ευρωπαϊκών χωρών, όπως του Βελγίου, της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Δανίας και της Πορτογαλίας. Οι χώρες αυτές επιλέχθηκαν ως αντιπροσωπευτικές ευρέως διαφορετικών εν γένει συστημάτων δικαίου, εργασιακών σχέσεων και οικονομικών μεγεθών. Αυτή η επιλογή βοηθάει τη σύγκριση, μέσω της οποίας ανακύπτουν τόσο ομοιότητες όσο και διαφορές.

2.1. Η Directorate General Control on Social Legislation στο Βέλγιο

Οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας στο Βέλγιο ασκούνται από την υπηρεσία «Directorate General Control on Social Legislation»⁷⁸² που ρυθμίζεται από τα άρθρα 87-90bis του νόμου της 10ης Απριλίου 1971 σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα, τον νόμο της 16ης Νοεμβρίου 1972 περί επιθεώρησης εργασίας, το υπουργικό διάταγμα της 28ης Μαρτίου 2003 σχετικά με την οργάνωση και τη λειτουργία της επιθεώρησης εργασίας και τα άρθρα 216-256 του νόμου της 20ής Ιουλίου 2006 που έχει επικαιροποιήσει το σύστημα επιθεώρησης εργασίας.

Η Directorate General Control on Social Legislation χωρίζεται σε πολλές ομοσπονδιακές δημόσιες υπηρεσίες, αλλά διαιρείται επίσης σε διάφορες υπηρεσίες ανάλογα με το πεδίο των αρμοδιοτήτων που δίνονται στους διαφορετικούς Επιθεωρητές Εργασίας.

Σε κεντρική βάση, η Directorate General Control on Social Legislation είναι υπό την ευθύνη της Ομοσπονδιακής Δημόσιας Διεύθυνσης Απασχόλησης, Εργασίας και Κοινωνικού Διαλόγου (Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue Division).

Υπάρχουν πολλές υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας οργανωμένες ως εξής: Δύο (2) γενικές διευθύνσεις του Ομοσπονδιακού Τμήματος (Υπουργείο) Απασχόλησης, Εργασίας και Κοινωνικής Διαβούλευσης: α) η Γενική Διεύθυνση Ελέγχου Κοινωνικών Νόμων, αρμόδια για την εποπτεία της κοινωνικής νομοθεσίας, και β) η Γενική Διεύθυνση Ελέγχου Πρόνοιας στην Εργασία.

Η υπηρεσία Επιθεώρησης υπό την ευθύνη του Ομοσπονδιακού Τμήματος Κοινωνικής Ασφάλειας και του Εθνικού Γραφείου Κοινωνικής Ασφάλισης επικεντρώνεται κυρίως σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, ενώ η υπό την ευθύνη του Εθνικού Γραφείου Απασχόλησης σε θέματα ελέγχου των διατάξεων για την ανεργία.

Υπάρχουν επίσης υπηρεσίες επιθεώρησης σε περιφερειακό και κοινοτικό επίπεδο, των οποίων οι αρμοδιότητες περιλαμβάνουν τον έλεγχο του νομικού καθεστώτος των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών εργαζομένων, την προώθηση των

⁷⁸² Βλ. International Labor Organization, Tools, «Labour inspection country profile: Belgium», https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/belgium/WCMS_150912/lang--en/index.htm [πρόσβαση 20.01.2022].

ενισχύσεων για την απασχόληση και την έγκριση της μερικής απασχόλησης από γραφεία ευρέσεως εργασίας.

Από το 2004, κάθε περιφέρεια πρέπει να προετοιμάσει ένα σχέδιο δράσης, το οποίο εκπονείται σε ετήσια βάση από τον Γενικό Διευθυντή κάθε περιφερειακής μονάδας εργασίας σε συνεργασία με άλλους Επιθεωρητές Εργασίας. Με αυτό καθορίζονται οι προτεραιότητες και οι στόχοι, παρέχονται κατευθυντήριες οδηγίες και προσδιορίζονται τα επιχειρησιακά κριτήρια για τους ελέγχους.

Σε γενική βάση, οι Επιθεωρητές Εργασίας οργανώνουν τα καθήκοντά τους χρησιμοποιώντας ένα σύστημα που ονομάζεται «Οργανισμός Κατά της Απάτης στην Επιθεώρηση Κοινωνικών Υπηρεσιών» («Organization Anti-fraud Social Services Inspectorate», OASIS) που τους επιτρέπει να έχουν πρόσβαση σε ένα σύνολο χρήσιμων πληροφοριών, όπως στατιστικά στοιχεία, καταλόγοι εργοδοτών, δεδομένα κοινωνικής ασφάλισης και μητρώα. Χρησιμοποιώντας αυτό το σύστημα, οι Επιθεωρητές Εργασίας δύνανται να εντοπίσουν εταιρείες όπου γίνονται στοχευμένοι έλεγχοι έπειτα από αξιολογήσεις κινδύνου.

Η Γενική Διεύθυνση που είναι αρμόδια για τον έλεγχο των κοινωνικών νόμων είναι υπεύθυνη για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης των εργοδοτών με:

- α) την εργατική νομοθεσία και τη νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης (ώρες εργασίας, αποδοχές, άδεια και περίοδος ανάπαυσης κ.λπ.),
- β) θέματα απασχόλησης (προσλήψεις, αναδιάρθρωση κ.λπ.),
- γ) την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων (συνθήκες εργασίας, καθεστώς του σωματείου αντιπροσωπείας κ.λπ.)
- δ) τις εργασιακές σχέσεις (κοινωνικές εκλογές, προστασία των εκλεγμένων εκπροσώπων των εργαζομένων κ.λπ.) και
- ε) την ατομική εργασιακή σχέση.

Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, οι Επιθεωρητές Κοινωνικής Νομοθεσίας παρέχουν πληροφορίες σε εργοδότες, εργαζόμενους, εκπρόσωπους των εργαζομένων, συνδικάτα, δίνουν συμβουλές, ενεργούν ως διαμεσολαβητές και ελέγχουν αν τηρούνται η εργατική νομοθεσία και οι συλλογικές συμβάσεις.

Από την άλλη πλευρά, η Διεύθυνση Ελέγχου Πρόνοιας είναι αρμόδια για την επίβλεψη των θεμάτων που σχετίζονται με την ευημερία των εργαζομένων στην εργασία. Υπάρχει ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που καλύπτονται από τους επιθεωρητές της πρόνοιας, όπως η ασφάλεια στην εργασία, η προστασία της υγείας, το ψυχοκοινωνικό στρες που προκαλείται από την

εργασία, τα θέματα εργονομίας, η υγιεινή στην εργασία, τα εργατικά ατυχήματα και τα περιβαλλοντικά θέματα.

Η Επιθεώρηση Ελέγχου Πρόνοιας συνεργάζεται στενά με τα υπάρχοντα δίκτυα συμβούλων πρόληψης και τις υπηρεσίες πρόληψης που ασχολούνται με την πρόνοια των εργαζομένων.

Το πεδίο αρμοδιοτήτων των Επιθεωρητών Εργασίας περιορίζεται στους ιδιώτες εργοδότες και δεν μπορεί να γίνει κανένας έλεγχος στις δημόσιες υπηρεσίες.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας είναι δημόσιοι υπάλληλοι και προσλαμβάνονται ανάλογα με το υπόβαθρό τους: πρέπει να έχουν πανεπιστημιακό πτυχίο νομικών, οικονομικών, κοινωνικών επιστημών, μηχανικών ή ιατρικής για τους Επιθεωρητές που υπηρετούν στην υγιεινή και ασφάλεια. Αφού προσληφθούν, εκπαιδεύονται για 18 μήνες.

Η επιθεώρηση που διενεργείται από τον Επιθεωρητή Εργασίας μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε κατόπιν καταγγελίας εργαζομένου ή και εργατικής οργάνωσης είτε σύμφωνα με προγραμματισμένους ή απρογραμματίστους ελέγχους.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας μπορούν να διενεργούν ελέγχους χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση, οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας, και παράλληλα μπορούν να ζητήσουν τη συνδρομή της αστυνομίας, όποτε αυτή θεωρηθεί απαραίτητη. Οι επιθεωρήσεις σε μεγάλα εργοτάξια διενεργούνται συχνά σε συνεργασία με άλλες υπηρεσίες επιθεώρησης.

Στο Βέλγιο, ένας σημαντικός ρόλος των Επιθεωρητών Εργασίας είναι να παρέχουν πληροφορίες και συμβουλές σε εργοδότες και εργαζόμενους σχετικά με την αστική και εργατική νομοθεσία, ιδιαίτερα για θέματα όπως τα ωράρια εργασίας και οι όροι αμοιβής και απασχόλησης, που πρέπει γενικά να τηρούνται από όλους τους εργοδότες σε έναν κλάδο, σύμφωνα με τις ισχύοντες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι πρέπει να συνεργάζονται με τους επιθεωρητές εργασίας κατά τη διάρκεια των ελέγχων. Αν οι επιθεωρητές εργασίας συναντούν οποιοδήποτε κώλυμα κατά τη διάρκεια του ελέγχου, μπορούν να συντάξουν έκθεση, η οποία και διαβιβάζεται στην αντίστοιχη εισαγγελική υπηρεσία.

Όταν οι Επιθεωρητές Εργασίας αντιμετωπίζουν παραβάσεις του νόμου, το πρώτο τους μέλημα είναι να αναγκάσουν τον εργοδότη να διορθώσει την παράνομη κατάσταση. Στις περισσότερες περιπτώσεις οι Επιθεωρητές Εργασίας, σε συμφωνία με τον προληπτικό και συμβουλευτικό τους ρόλο, προτιμούν να εκδώσουν προειδοποίηση στον εργοδότη δίνοντάς του προθεσμία μέσα στην οποία πρέπει να τακτοποιηθεί η παράβαση, αντί να συντάξουν επίσημη έκθεση ενημέρωσης των δικαστικών αρχών για τις συγκεκριμένες παραβάσεις.

Αν ο εργοδότης δεν συμμορφωθεί με την προειδοποίηση ή σε περιπτώσεις σοβαρών ή/και επαναλαμβανόμενων παραβάσεων, συντάσσεται επίσημη έκθεση και διαβιβάζεται στην εισαγγελική υπηρεσία. Αυτή η αναφορά μπορεί να οδηγήσει σε δικαστική δίωξη, διοικητικά πρόστιμα, διαγραφή (ή άρνηση εγγραφής) ως εργολάβου στα μητρώα οικοδομικού ενδιαφέροντος και των συναφών πεδίων.

Ένα από τα κύρια ζητήματα κατά τη διάρκεια και μετά την οικονομική κρίση ήταν και εξακολουθεί να είναι η αδήλωτη εργασία. Αυτό το ζήτημα είναι ιδιαίτερα έντονο στο Βέλγιο και γι' αυτόν τον λόγο η Ομοσπονδιακή Κυβέρνηση έχει δημιουργήσει την Υπηρεσία Κοινωνικών Πληροφοριών και Έρευνας ώστε να εντατικοποιήσει και να εξορθολογήσει την καταπολέμηση της απάτης για τα επιδόματα κοινωνικής πρόνοιας. Αυτός ο νέος οργανισμός έχει σχεδιαστεί συγκεκριμένα για τη βελτίωση του συντονισμού μεταξύ των διαφόρων φορέων που εμπλέκονται στην πρόληψη της απάτης. Στο πλαίσιο αυτής της πρωτοβουλίας, υπήρξε επέκταση και των αρμοδιοτήτων των επιθεωρητών κοινωνικής πρόνοιας.

Από την άλλη, το Βέλγιο, μαζί με άλλες χώρες, όπως η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιταλία και η Ρουμανία, έχει δημιουργήσει το ευρωπαϊκό δίκτυο για την αδήλωτη εργασία, το οποίο επιδιώκει να αναπτύξει νέες στρατηγικές για την καταπολέμηση της παράνομης εργασίας.

Οι επιθεωρητές εργασίας, σύμφωνα με τα κυριότερα εργατικά συνδικάτα, αντιμετωπίζουν σήμερα αρκετά προβλήματα, όπως η έλλειψη προσωπικού, η γραφειοκρατία και τα διοικητικά καθήκοντα που είναι πολύ χρονοβόρα. Οι παραδοσιακοί τομείς ελέγχου και πρόληψης, ήτοι εργατική νομοθεσία, επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, αντικαθίστανται από τον έλεγχο της αδήλωτης εργασίας και της κατάστασης των εργαζομένων μεταναστών, που θεωρούνται προτεραιότητες για την κυβέρνηση, ενώ παραβλέπονται η γήρανση του προσωπικού και η ανεπαρκής πρόβλεψη για πρόσληψη νέων επιθεωρητών εργασίας. Επίσης, η αύξηση του αριθμού αλλοδαπών εργαζομένων/επιχειρήσεων υποχρεώνει τους επιθεωρητές εργασίας να γνωρίζουν άλλες εθνικές και κοινοτικές εργατικές νομοθεσίες, όπως, για παράδειγμα, διατάξεις της Ε.Ε. για τους αποσπασμένους εργαζόμενους.

2.2. Η Inspection du Travail-Labour Inspection στη Γαλλία

Η Επιθεώρηση Εργασίας στη Γαλλία, Inspection du Travail-Labour Inspection⁷⁸³, έχει υποστεί σημαντικές αλλαγές τα τελευταία χρόνια μετά τη συγχώνευση, το 2009, των διάφορων υφιστάμενων τμημάτων επιθεωρήσεων της Εργασίας, της Γεωργίας και των Μεταφορών.

⁷⁸³Βλ. International Labor Organization, Tools, «Occupational safety and health country profile: France», <https://www.ilo.org/safework/countries/europe/france/lang--en/index.htm> [πρόσβαση 20.01.2022].

Σήμερα η ενιαία Επιθεώρηση Εργασίας ρυθμίζεται από το Διάταγμα υπ' αριθμ. 2006-1033, της 22ας Αυγούστου 2006, για τη δημιουργία της DGT (Γενική Διεύθυνση της Εργασίας), την υπ' αριθμ. 2008-18 Διυπουργική Εγκύκλιο της 10ης Οκτωβρίου 2008, σχετικά με την εδαφική οργάνωση της Επιθεώρησης Εργασίας μετά τη συγχώνευση των υπηρεσιών, το υπ' αριθμ. 2008-1503 Διάταγμα της 30ής Δεκεμβρίου 2008, για τη συγχώνευση των τριών εργατικών επιθεωρήσεων, την Εγκύκλιο της 19ης Μαρτίου και την Εγκύκλιο της 31ης Δεκεμβρίου 2008, για τη μεταρρύθμιση και την οργάνωση των εδαφικών υπηρεσιών του Κράτους, την Εγκύκλιο της 7ης Ιουλίου 2008, για την τμηματική οργάνωση του Κράτους, το Άρθρο της 23ης Ιουλίου 2009, σχετικά με τη δημιουργία και την κατανομή της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ενότητες, το υπ' αριθμ. 2009-1377 Διάταγμα της 10ης Νοεμβρίου 2009, για την οργάνωση και τα καθήκοντα της Περιφερειακής Κατεύθυνσης της Επιχείρησης, την Αρμοδιότητα, την Ολοκλήρωση, την Εργασία και Απασχόληση («Regional Directions of the Enterprise, the Competence, the Consummation, the Labour and the Employment» DIRECCTE).

Το γαλλικό σύστημα, που σκοπό έχει τον έλεγχο και την επιθεώρηση της συμμόρφωσης με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, είναι αρκετά περίπλοκο καθώς διαφορετικοί δημόσιοι φορείς και παράγοντες παρεμβαίνουν σε τέτοια ζητήματα.

Αρχικά, το σύστημα Επιθεώρησης Εργασίας απαρτίζεται από μια μοναδική υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας επιφορτισμένη με τον έλεγχο σχεδόν όλων των τομέων δραστηριότητας, ήτοι βιομηχανία, εμπόριο, υπηρεσίες, γεωργία, μεταφορές και θάλασσα, εξαρτώμενη από το Υπουργείο Εργασίας, αλλά και δημόσιους υπαλλήλους επιφορτισμένους με καθήκοντα Επιθεωρητή Εργασίας σε συγκεκριμένους τομείς, όπως ορυχεία, υδροηλεκτρικές εγκαταστάσεις, εγκαταστάσεις εθνικής άμυνας και εξαρτώμενους από το αντίστοιχο Υπουργείο τους.

Δευτερευόντως, διάφοροι οργανισμοί συνεργάζονται με την Inspection du Travail για τον έλεγχο και τη συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία. Οι κυριότεροι είναι η Επιθεώρηση Διαβαθμισμένων Εγκαταστάσεων (από περιβαλλοντικής άποψης), η ANACT (ο Εθνικός Φορέας για τη Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας), η δημόσια διοίκηση που είναι αρμόδια για εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, η MSA (η Κοινωνική Αμοιβαιότητα της Γεωργίας), η OPPBTP (ο Επαγγελματικός Οργανισμός για την Πρόληψη στις Κατασκευές και η Πολεοδομία), η ASN (η Αρχή Πυρηνικής Ασφάλειας) και η AFSSET (ο Γαλλικός Οργανισμός Περιβαλλοντικής, Υγειονομικής Προστασίας και Ασφάλειας της Εργασίας).

Η Inspection du Travail, που τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, από τον Ιανουάριο του 2009 οργανώνεται ως εξής:

α) Σε εθνικό/κεντρικό επίπεδο: Η κεντρική αρχή είναι η Γενική Διεύθυνση Εργασίας (DGT – General Direction of Labour), υπεύθυνη για τον καθορισμό, την προετοιμασία και τον συντονισμό της εθνικής εργασιακής πολιτικής με στόχο τη βελτίωση των ατομικών και συλλογικών σχέσεων και των συνθηκών εργασίας. Το Εθνικό Συμβούλιο Επιθεώρησης Εργασίας (CNIT – National Council on Labour Inspection) εγγυάται την επαρκή άσκηση των καθηκόντων της Επιθεώρησης Εργασίας και την αποτελεσματικότητά της. Η Διεύθυνση Γενικής Διοίκησης και Εκσυγχρονισμού των Υπηρεσιών (DAGEMO – Direction of General Administration and Modernisation of Services) είναι αρμόδια για τη διαχείριση των δημοσίων υπαλλήλων και των πόρων της Επιθεώρησης Εργασίας. Η Γενική Επιθεώρηση Κοινωνικών Υποθέσεων (IGAS – General Inspectorate of Social Affairs) έχει ρόλο ελέγχου, αξιολόγησης και παροχής συμβουλών σε διοικητικά και κοινωνικά θέματα. Το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (INTEFP – National Institute of Labour, Employment and Vocational Training) παρέχει εκπαίδευση για επιθεωρητές εργασίας.

β) Σε περιφερειακό επίπεδο:

Οι Περιφερειακές Κατευθύνσεις της Επιχείρησης, Αρμοδιότητας, Κατανάλωσης, Εργασίας και Απασχόλησης (DIRECCTE – Regional Directions of the Enterprise, Competence, Consumption, Labour and Employment) διαρθρώνονται ως εξής: μία διεύθυνση «Εργατική πολιτική», μία διεύθυνση «Επιχειρήσεις, απασχόληση και οικονομία» και μία διεύθυνση «Ικανότητα, κατανάλωση, μετρολογία και καταστολή της απάτης». Επιπλέον, σε περιφερειακό επίπεδο, είναι εγγυημένη η υποστήριξη των Επιθεωρητών Εργασίας διά μέσω των Περιφερειακών και Πολυκλαδικών Διευθύνσεων που παρέχουν επιστημονική και τεχνική υποστήριξη για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, των Ιατρών Επιθεωρητών Εργασίας, αρμόδιων για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, των Μηχανικών και Τεχνικών για την πρόληψη.

γ) Σε επίπεδο τμήματος:

Οι Τοπικές ομάδες που είναι αρμόδιες για την εφαρμογή των δημόσιων πολιτικών, τα Τμήματα Επιθεώρησης Εργασίας, αρμόδια για τον αποτελεσματικό έλεγχο στις επιχειρήσεις, τους Επιθεωρητές Εργασίας και τους υποεπιθεωρητές/ελεγκτές εργασίας, των οποίων οι εξουσίες και οι αρμοδιότητες περιορίζονται σε επιχειρήσεις με λιγότερους από πενήντα (50) εργαζόμενους.

Το 2009 υπήρχαν επτακόσια ογδόντα τρία (783) τμήματα Επιθεώρησης Εργασίας στη Γαλλία. Σε κανονική βάση ένα τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας αποτελείται από έναν επιθεωρητή εργασίας, έναν ή περισσότερους υποεπιθεωρητές και έναν ή δύο γραμματείς (μερικές φορές συμπεριλαμβάνεται και ένας υποδιευθυντής εργασίας σε ένα τμήμα).

Μόνο οι Επιθεωρητές Εργασίας και οι υποεπιθεωρητές σε τμήματα Επιθεώρησης Εργασίας εξασκούν έλεγχο στις επιχειρήσεις για τη συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία, ενώ οι Επιθεωρητές Εργασίας σε περιφερειακές ή κεντρικές δομές πραγματοποιούν κυρίως διοικητικά καθήκοντα.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας είναι δημόσιοι υπάλληλοι και προσλαμβάνονται έπειτα από διαδικασία δημόσιας επιλογής. Μετά την πρόσληψη οργανώνεται από το INTEFP εκπαιδευτική περίοδος διάρκειας δεκαοκτώ (18) μηνών. Ο αριθμός των Επιθεωρητών Εργασίας έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Μετά τη δολοφονία δύο Επιθεωρητών Ελέγχου, ανακοινώθηκε, το 2006, η εφαρμογή του «Σχεδίου εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης της Επιθεώρησης Εργασίας». Ένα από τα μέτρα ήταν η αύξηση του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας κατά επτακόσιους (700) επιπλέον Επιθεωρητές και υποεπιθεωρητές Εργασίας έως το 2010.

Η Inspection du Travail είναι μια «γενική» επιθεώρηση που σημαίνει ότι η Επιθεώρηση Εργασίας οφείλει να ελέγχει τη συμμόρφωση των εργοδοτών με την εργατική νομοθεσία, είτε την κρατική νομοθεσία είτε διατάξεις που προέρχονται από συλλογικές συμβάσεις. Είναι επιφορτισμένη με τον έλεγχο σε κάθε είδους δραστηριότητες και κλάδους εκτός από αυτούς που εξαιρούνται από τον νόμο, όπως ορυχεία, υδροηλεκτρικές εγκαταστάσεις, εγκαταστάσεις εθνικής άμυνας. Σε γενική βάση, οι Επιθεωρητές Εργασίας δεν έχουν καμία αρμοδιότητα στον δημόσιο τομέα, αλλά υπάρχουν κάποιες μικρές εξαιρέσεις όσον αφορά την επαγγελματική υγεία, θέματα ασφάλειας και συνθηκών εργασίας. Τέλος, έχουν επίσης αρμοδιότητες για τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, τις ατομικές και τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις.

Σύμφωνα με τον γενικό ορισμό της Inspection du Travail, τα μέλη της έχουν ένα ευρύ πεδίο αρμοδιοτήτων σε θέματα που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, τις συνθήκες εργασίας, την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα στην εφαρμογή του εργατικού δικαίου, τον κοινωνικό διάλογο, την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και την απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση.

Το «Σχέδιο Εκσυγχρονισμού και Ανάπτυξης της Επιθεώρησης Εργασίας» ενίσχυσε τις εξουσίες και τις αρμοδιότητες των επιθεωρήσεων εργασίας λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις της αγοράς εργασίας όσον αφορά τον χρόνο εργασίας, την οργάνωση της εργασίας, τον κοινωνικό διάλογο, τους μισθούς, τις αμοιβές και το εργασιακό περιβάλλον.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας έχουν τρεις κύριους ρόλους: α) τον έλεγχο για τη συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία, β) την ενημέρωση και παροχή συμβουλών σε εργαζόμενους, εργοδότες και εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με θέματα εργατικής νομοθεσίας και γ) τον συμβιβασμό και τη διαμεσολάβηση.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας διαδραματίζουν επίσης σημαντικό ρόλο όσον αφορά την προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς πριν από οποιαδήποτε απόλυση εκπροσώπου των εργαζομένων, χρειάζεται εξουσιοδότηση του Επιθεωρητή Εργασίας, καθώς χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του, η απόλυση δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί.

Κάθε χρόνο, η κεντρική αρχή καταρτίζει ένα εθνικό πρόγραμμα παρέμβασης για τους Επιθεωρητές Εργασίας, σύμφωνα με τις εθνικές προτεραιότητες που αποφασίζονται μεν σε κεντρικό επίπεδο, υλοποιούνται δε σε τοπικό επίπεδο.

Η κεντρική αρχή συντάσσει κάθε χρόνο έκθεση σχετικά με το περιεχόμενο και το εύρος της εργατικής νομοθεσίας και τους καλύτερους τρόπους εφαρμογής της. Αυτή η έκθεση χρησιμοποιείται από Επιθεωρητές Εργασίας κατά τον προγραμματισμό της ετήσιας δραστηριότητάς τους.

Κατά την πραγματοποίηση των επισκέψεών τους, οι Επιθεωρητές Εργασίας δικαιούνται να εισέλθουν σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας για να πραγματοποιήσουν έλεγχο, οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας, ακόμη κι αν ο εργοδότης δεν είναι στον χώρο εργασίας, και να εξετάζουν εργαζόμενους και εργοδότες, με ή χωρίς την παρουσία μάρτυρα, για οποιοδήποτε θέμα σχετικά με την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Κάθε φορά που πραγματοποιεί επίσκεψη και διαπιστώνει παράβαση της εργατικής νομοθεσίας, ο Επιθεωρητής διαθέτει ένα ευρύ φάσμα εξουσιών με στόχο την αποκατάσταση της παραβίασης, την εξάλειψη του επαγγελματικού κινδύνου ή/και τη μείωσή του και έχει τη διακριτική ευχέρεια να αποφασίζει ποιο μέτρο πρέπει να ληφθεί.

Τα κυριότερα μέσα δράσης είναι τα ακόλουθα:

α) η απλή προειδοποίηση. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τις εργατικές διατάξεις, ο Επιθεωρητής Εργασίας μπορεί να υπενθυμίσει τον υποχρεωτικό χαρακτήρα τους στους εργοδότες,

β) η ειδοποίηση συμμόρφωσης με προθεσμία. Για μη συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία, ειδικά για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, οι Επιθεωρητές Εργασίας καθορίζουν προθεσμία στον εργοδότη για ναβάλει τέλος στην παράβαση. Η επιχείρηση μπορεί να συνεχίσει να λειτουργεί, αλλά ο εργοδότης πρέπει να λύσει το πρόβλημα που εντοπίστηκε πριν από τη λήξη της προθεσμίας,

γ) οι αναφορές που απευθύνονται στα ποινικά δικαστήρια σε περίπτωση σοβαρών παραβιάσεων της εργασιακής νομοθεσίας, που τιμωρούνται από την ποινική αρχή,

δ) η ανακοίνωση απαγόρευσης λειτουργίας, η οποία εκδίδεται κάθε φορά που υπάρχει άμεσος και μεγάλος κίνδυνος για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ή/και άλλων

στα εργοτάξια. Σε αυτές τις περιπτώσεις, όλες οι εργασίες πρέπει να σταματήσουν αμέσως και θα επαναληφθούν μόλις εξαλειφθεί ο κίνδυνος και

ε) η έκθεση που απευθύνεται στο εργατικό δικαστήριο σε περίπτωση κινδύνου για τους εργαζόμενους, προκειμένου να ληφθεί η εφαρμογή προσωρινών μέτρων με στόχο την παύση του υφιστάμενου κινδύνου, ενώ οι εργοδότες μπορούν να ασκήσουν έφεση στα διοικητικά μέτρα που λαμβάνονται από τους Επιθεωρητές Εργασίας με διάφορους τρόπους.

Ο φόρτος εργασίας των Επιθεωρητών και των υποεπιθεωρητών εργασίας αυξάνεται τακτικά όχι μόνο λόγω της κρίσης, αλλά και λόγω νέων θεμάτων, όπως της εργασιακής υγείας και ασφάλειας, των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και άλλων, που γενικά είναι πολύ χρονοβόρες και απαιτούν πρόσθετη εκπαίδευση και προσπάθεια για τον έλεγχό τους.

Μεγάλες και συνεχείς αλλαγές υπεισέρχονται στην οργάνωση της διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, που οδηγούν σε λειτουργικές περικοπές, στη μείωση των κινήτρων αποτελεσματικότητας των ελεγκτών, στην ανάγκη προσαρμογής σε νέους τρόπους δράσης, νέες λειτουργίες και λοιπά.

Τα τελευταία χρόνια το ζήτημα της προσωπικής ασφάλειας των μελών της Επιθεώρησης Εργασίας αποτελεί ένα μεγάλο πρόβλημα. Το 2004, δύο Ελεγκτές δολοφονήθηκαν κατά τη διάρκεια ελέγχου, ενώ οι λεκτικές απειλές και η σωματική βία που ασκούνται κατά των υπαλλήλων της Inspection du Travail αυξάνεται. Από την άλλη πλευρά, ο αριθμός των Ελεγκτών που διώκονται ποινικά σε σχέση με τα καθήκοντά τους αυξάνεται επίσης, και σίγουρα ο αριθμός των ποινικών διώξεων θα αυξηθεί σε ό,τι αφορά τα θέματα που ελέγχονται από τους Επιθεωρητές Εργασίας, ιδιαίτερα σε αυτά που σχετίζονται με τη δημόσια υγεία.

Για να αντιμετωπίσει αυτά τα προβλήματα, το Υπουργείο Εργασίας της Γαλλίας έχει θέσει σε εφαρμογή έναν μηχανισμό που σκοπό έχει την προστασία των Ελεγκτών του, παρέχοντάς τους νομική και ψυχολογική υποστήριξη χωρίς καμία οικονομική επιβάρυνση για αυτούς.

2.3. Η Bundesministerium für Arbeit und Soziales στη Γερμανία

Στη Γερμανία σε ομοσπονδιακό επίπεδο αρμοδιότητες Επιθεώρησης Εργασίας ασκεί το Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)⁷⁸⁴, που είναι εξειδικευμένο, καθώς

⁷⁸⁴Βλ. International Labor Organization, Tools, «Germany: Labour Inspection Structure and Organization», https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/germany/WCMS_209470/lang--en/index.htm [πρόσβαση 20.01.2022].

είναι υπεύθυνο για τον έλεγχο της συμμόρφωσης με τους κανονισμούς υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας αποκλειστικά στον ιδιωτικό τομέα, αφού δεν έχει καμία αρμοδιότητα για τον δημόσιο τομέα. Σε πολιτειακό επίπεδο την ευθύνη εφαρμογής της ομοσπονδιακής νομοθεσίας αναλαμβάνουν οι τοπικές κυβερνήσεις που διατηρούν το σχετικό χαρτοφυλάκιο των κανονισμών υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία.

Σύμφωνα με την πολιτειακή δομή της Γερμανίας, η Εθνική Επαγγελματική Υγεία και το Σύστημα Ασφαλείας (Occupational Health and Safety System – OSH) αποτελούν μία ενιαία αρχή. Σε αυτή περιλαμβάνονται οι κρατικοί σε ομοσπονδιακό και ομόσπονδο επίπεδο πάροχοι ασφάλειας και υγείας και οι αυτόνομοι φορείς ασφάλισης ατυχημάτων «Berufsgenossenschaft» (BGs).

Αυτό σημαίνει ότι την ευθύνη για την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας την έχουν από κοινού οι διοικήσεις των Occupational Health and Safety System (OSH) των δεκαέξι περιφερειακών κυβερνήσεων της Γερμανίας και οι φορείς ασφάλισης ατυχημάτων «Berufsgenossenschaft» (BGs).

Η ύπαρξη αυτής της διπλής προσέγγισης υποδηλώνει ότι υπάρχει διπλό επίπεδο νομοθεσίας όσον αφορά την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια: α) νομοθεσία σε ομοσπονδιακό επίπεδο, που εκτελείται από τις περιφερειακές κρατικές αρχές (Länder) και β) εσωτερικοί κανονισμοί πρόληψης ατυχημάτων που έχουν θεσπιστεί από τους φορείς ασφάλισης ατυχημάτων (BGs).

Τον Νοέμβριο του 2008 εγκρίθηκε μια σημαντική νομοθετική μεταρρύθμιση, «Η πράξη για τον εκσυγχρονισμό του συστήματος ασφάλισης ατυχημάτων». Αυτή η μεταρρύθμιση περιλάμβανε νομοθετικές διατάξεις για μια «Κοινή Γερμανική Στρατηγική Επαγγελματικής Υγείας». Σύμφωνα με αυτή, η γερμανική ομοσπονδιακή κυβέρνηση, οι δεκαέξι περιφερειακές κυβερνήσεις και οι φορείς ασφάλισης ατυχημάτων έχουν κοινή και ισότιμη ευθύνη για την εθνική στρατηγική της υγείας στην εργασία.

Αυτή η στρατηγική καθιερώθηκε από το Εθνικό Συνέδριο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (National Occupational Safety and Health Conference, NAK), το οποίο αποτελείται από τρεις εκπρόσωπους με δικαίωμα ψήφου έκαστος. Ένας από τη γερμανική ομοσπονδιακή κυβέρνηση, ένας από τις περιφερειακές κυβερνήσεις και ένας από τα θεσμοθετημένα ιδρύματα ασφάλισης ατυχημάτων. Υπάρχουν επίσης και έως τρεις συμβουλευτικοί εκπρόσωποι από τις ενώσεις των κοινωνικών εταίρων, δηλαδή εργοδότες και εργαζόμενους.

Σύμφωνα με αυτή τη στρατηγική, οι τρεις κύριοι στόχοι της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας είναι οι εξής: α) Η μείωση της συχνότητας και της σοβαρότητας των εργατικών

ατυχημάτων, β) η μείωση του μυοσκελετικού φόρτου εργασίας και διαταραχών και γ) η μείωση της συχνότητας και της σοβαρότητας των δερματικών παθήσεων.

Με βάση τους κοινούς στόχους της υγείας στην εργασία, τα μέλη της Στρατηγικής συμφώνησαν να εφαρμοστούν ταυτόχρονα σε όλη τη γερμανική επικράτεια έξι υποχρεωτικά και άμεσης προτεραιότητας προγράμματα στην εργασία, που θα υλοποιούνται μέσω ενιαίων αρχών και θα αξιολογούνται ως προς την αποτελεσματικότητά τους.

Η Επιθεώρηση Εργασίας διενεργείται από τις αρχές των ομόσπονδων κρατών και την ευθύνη φέρει το Υπουργείο Εργασίας του εκάστοτε κρατιδίου, το οποίο έχει το δικό του δίκτυο περιφερειακών γραφείων. Επειδή σε ορισμένα από αυτά υπάρχει επίσης και ενδιάμεση αρχή, η οργάνωση που προκύπτει είναι πολύπλοκη και ανομοιογενείς.

Σύμφωνα με δηλώσεις της γερμανικής κυβέρνησης στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων σχετικά με την εφαρμογή των συμβάσεων και συστάσεων, που σχετίζονται με τη Δ.Ο.Ε. (CEARC), η οργάνωση των υπηρεσιών επιθεώρησης εργασίας είναι κυρίαρχο δικαίωμα των ομοσπονδιακών κρατιδίων και μπορεί να επηρεαστεί σε περιορισμένο βαθμό. Ωστόσο, η ομοιομορφία της μεταχείρισης σε σχέση με τους στόχους της επαγγελματικής ασφάλειας εγγυάται σε ομοσπονδιακό επίπεδο από την ομοσπονδιακή επιτροπή για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (LASI), η οποία είναι ειδικά υπεύθυνη για την εξέταση των θεμελιωδών πτυχών του θέματος υπό ενιαία προσέγγιση.

Οι εκπρόσωποι των ανώτερων αρχών Επιθεώρησης Εργασίας των κρατιδίων κοινοποιούν τις αποφάσεις τους στη LASI με στόχο η εφαρμογή των σχετικών ρυθμίσεων να υιοθετείται με την ίδια προσέγγιση από όλα τα κρατίδια. Επιπλέον, η LASI εξετάζει νομικά ζητήματα που αφορούν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία με σκοπό την εναρμονισμένη εφαρμογή της νομοθεσίας, τόσο σε θέματα ουσίας όσο και σε οργανωτικά θέματα που συνδέονται με ζητήματα υλοποίησης, όπως κοινή στρατηγική, οργάνωση, προσωπικό, μηχανισμοί αναφοράς και πληροφόρησης και διαδικασίες όπως συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση, ανταλλαγή εμπειριών.

Η πολιτειακή οργάνωση της Γερμανίας και η διπλή φύση του συστήματος υγείας απαιτούν έναν επαρκή επιχειρησιακό συντονισμό μεταξύ όλων των παραγόντων, τόσο μεταξύ των δεκαέξι (16) περιφερειακών κυβερνήσεων όσο και μεταξύ αυτών και των υπηρεσιών που παρέχονται από τους φορείς ασφάλισης ατυχημάτων (BGs).

Όσον αφορά τον εσωτερικό συντονισμό και τη συνεργασία μεταξύ των διάφορων ομόσπονδων κρατών, η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων CEARC θεωρεί ότι «η χρήση από κάθε δομή που είναι υπεύθυνη για την επιθεώρηση εργασίας διαφορετικών συστημάτων

τεχνολογίας πληροφοριών παραμένει αιτία ανησυχίας, που έχει ως αποτέλεσμα δυσκολίες στην επικοινωνία των πληροφοριών».

Αντίθετα, η ομοσπονδιακή κυβέρνηση διαβεβαιώνει ότι «οι υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας στα κρατίδια χρησιμοποιούν τυποποιημένα συστήματα τεχνολογίας πληροφοριών και δεν υπάρχει καμία δυσκολία στην ανταλλαγή πληροφοριών και δεδομένων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου». Θεωρεί ότι η τεχνολογική πρόοδος συμβάλλει στην ανταλλαγή δεδομένων μεταξύ διαφορετικών συστημάτων χωρίς τον κίνδυνο απώλειας δεδομένων. Προσθέτει ότι τα σχετικά δεδομένα συγκεντρώνονται σε δώδεκα (12) κρατίδια χρησιμοποιώντας ένα κοινό πρόγραμμα, ήτοι το Πληροφοριακό Σύστημα IFAS για διοικήσεις Επιθεώρησης Εργασίας. Το κρατίδιο της Βόρειας Ρηνανίας-Βεστφαλίας χρησιμοποιεί σήμερα το δικό του πρόγραμμα και εξετάζει το ενδεχόμενο εισαγωγής του στο IFAS. Το σύστημα που χρησιμοποιείται στο Αμβούργο είναι συμβατό με το IFAS.

Σύμφωνα με την κυβέρνηση, αν και η ανταλλαγή επιχειρησιακών δεδομένων μεταξύ των κρατιδίων περιορίζεται από τη νομοθεσία για το απόρρητο των δεδομένων, λαμβάνοντας υπόψη την εδαφική αρμοδιότητα των κρατιδίων, η άμεση ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ τους δεν είναι απαραίτητη.

Σε ό,τι αφορά τη συνεργασία μεταξύ των περιφερειακών Επιθεωρήσεων Εργασίας και των φορέων ασφάλισης ατυχημάτων, η κοινή γερμανική στρατηγική υγείας ενίσχυσε την προτεραιότητα που δίνεται στον επιχειρησιακό συντονισμό των περιφερειακών δραστηριοτήτων των BGs και των κρατικών επιθεωρήσεων εργασίας.

Σύμφωνα με αυτό, οι περιφερειακές υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας πραγματοποιούν πιλοτικά κοινή επιχειρησιακή βάση δεδομένων για την ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με ολοκληρωμένες και προγραμματισμένες επιθεωρήσεις.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας είναι υπεύθυνοι για τον έλεγχο της τήρησης της νομοθεσίας σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, αλλά υιοθετώντας μια ευρύτερη προσέγγιση, ελέγχουν το ωράριο εργασίας, αφού αυτό το ζήτημα μπορεί να έχει άμεσο αντίκτυπο στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, ενώ ελέγχουν και αν τηρούνται οι διατάξεις για την προστασία της μητρότητας και της απασχόλησης των νέων. Σε ορισμένα κρατίδια, οι Επιθεωρητές Εργασίας είναι επίσης υπεύθυνοι για τον έλεγχο ορισμένων πτυχών της προστασίας του περιβάλλοντος.

Κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων τους, οι Επιθεωρητές Εργασίας δικαιούνται να εισέλθουν σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας ανά πάσα στιγμή και χωρίς προηγούμενη ενημέρωση, να διενεργήσουν τεχνικούς ελέγχους, να εξετάσουν εργαζόμενους και εργοδότη, με ή χωρίς παρουσία μάρτυρα, για οποιοδήποτε θέμα σχετίζεται με την εφαρμογή της

νομοθεσίας, να ελέγχουν όλα τα έγγραφα και τις πληροφορίες που σχετίζονται με τη συμμόρφωση στη νομοθεσία και να πάρουν δείγματα υλικών, ουσιών ή/και προϊόντων που χρησιμοποιούνται στην επιχείρηση για να τα εξετάσουν.

Κάθε φορά που πραγματοποιεί επίσκεψη και διαπιστώνει παράβαση της εργατικής νομοθεσίας, ο Επιθεωρητής Εργασίας διαθέτει ένα ευρύ φάσμα εξουσιών με στόχο να τεθεί τέρμα στην παραβίαση:

α) Εκδίδει μια προειδοποίηση και συμβουλεύει τα αρμόδια τμήματα της εταιρείας (συχνά προσφέρονται τα ίδια να βοηθήσουν για τη διασφάλιση ότι οι ελλείψεις και οι παραβάσεις του νόμου θα διορθωθούν).

β) Εκδίδει προειδοποίηση με προθεσμία.

γ) Επιβάλλει διοικητικά προστίμων και κυρώσεων.

δ) Επιβάλλει διακοπή λειτουργίας σε περίπτωση σοβαρού και επικείμενου κινδύνου για την υγεία των εργαζομένων και την ασφάλεια.

ε) Απαγορεύει τη χρήση ορισμένων υλικών και εξοπλισμού.

Η κύρια επίπτωση της οικονομικής κρίσης στο σύστημα επιθεώρησης εργασίας ήταν η μείωση του αριθμού των Επιθεωρητών στο πλαίσιο της γενικότερης μείωσης του αριθμού των δημόσιων υπαλλήλων και δημόσιων λειτουργών, σύμφωνα με τα σχέδια λιτότητας των κυβερνήσεων των ομόσπονδων κρατιδίων.

Στην πραγματικότητα δεν έχει γίνει άμεση περικοπή του αριθμού των Επιθεωρητών, αλλά δεν υπάρχει πρόβλεψη για την αντικατάσταση αυτών που βγαίνουν στη σύνταξη ή παραιτούνται για διάφορους λόγους.

Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων CEARC και η SLIC θεωρούν ότι τα ζητήματα που αφορούν στην Bundesministerium für Arbeit und Soziales είναι τα κάτωθι:

α) Ανεπαρκής αριθμός και προσόντα προσωπικού επιθεώρησης. Σύμφωνα με την CEARC, «εδώ και αρκετά χρόνια μια διασπορά αρμοδιοτήτων για την πρόσληψη προσωπικού επιθεώρησης έχει οδηγήσει σε μείωση του αριθμού των νέων προσλήψεων και ως εκ τούτου σε σημαντική απώλεια τεχνογνωσίας.

β) »Επιπροσθέτως, έχει προκύψει μια διοικητική ανισορροπία εξαιτίας του μεγάλου αριθμού αρχών που είναι υπεύθυνες για την εκπαίδευση στις διάφορες λειτουργικές δομές».

γ) Η ύπαρξη διπλών δομών ενέχει τον κίνδυνο διαφορετικών προσεγγίσεων στην εφαρμογή και δυσχεραίνει τον συντονισμό μεταξύ των διάφορων ομόσπονδων κρατών.

δ) Ο κατακερματισμός των εργασιών επιθεώρησης μεταξύ διαφορετικών τμημάτων, δήμων και αστικών περιφερειών μειώνει τον αντίκτυπο του κρατικού ελέγχου, ο οποίος περιορίζεται τελικά στην παρακολούθηση της νομιμότητας.

ε) Οι αρμοδιότητες για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία κατανέμονται σε υπερβολικό αριθμό περιφερειακών υποδιαιρέσεων σε κάθε κυβέρνηση του ομόσπονδου κράτους.

2.4. Η Danish Working Environment Authority – DWEA στη Δανία

Η αρμόδια διοικητική αρχή για την Επιθεώρηση Εργασίας στη Δανία⁷⁸⁵ είναι η Αρχή Εργασιακού Περιβάλλοντος, Danish Working Environment Authority – DWEA. Η οργάνωση, το πεδίο εφαρμογής, οι εξουσίες και οι ευθύνες της Danish Working Environment Authority ρυθμίζονται από τον νόμο περί εργασιακού περιβάλλοντος – ενοποιημένος νόμος αριθ. 268 της 18ης Μαρτίου 2005 (όπως μεταγενέστερα τροποποιήθηκε από το Υπουργείο Απασχόλησης της Δανίας).

Η Danish Working Environment Authority είναι δημόσιος φορέας υπό την ευθύνη του Υπουργείου Απασχόλησης με ευθύνη τον έλεγχο της συμμόρφωσης των εργοδοτών με τη νομοθεσία για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Οι Επιθεωρητές Εργασίας δεν έχουν καμία αρμοδιότητα ελέγχου επί της δημόσιας διοίκησης.

Η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια έχει ευρεία έννοια καθώς περιλαμβάνει τις γενικές συνθήκες εργασίας (χρόνος εργασίας, περίοδοι ανάπαυσης, βάρδιες, εγκαταστάσεις πρόνοιας), καθώς επίσης και θέματα απασχόλησης, όπως η εργασιακή προστασία παιδιών και νέων, εγκύων γυναικών, αυτοαπασχολούμενων, ανάπηρων ή μεταναστών. Το πεδίο εποπτείας της αρχής περιλαμβάνει όλους τους κλάδους της βιομηχανίας εκτός από την εργασία σε ιδιωτικό εργοδοτικό νοικοκυριό, εργασία που εκτελείται αποκλειστικά από μέλη της οικογένειας του εργοδότη και εργασία που εκτελείται από στρατιωτικό προσωπικό.

Επιπλέον, ο έλεγχος σε αρκετούς τομείς δραστηριότητας δεν αποδίδεται στους επιθεωρητές της αρχής αλλά σε άλλες δημόσιες αρχές. Αυτοί οι φορείς δραστηριότητας αφορούν τα ποντοπόρα πλοία, που ανήκουν στον έλεγχο της δανέζικης ναυτιλίας, τις αεροπορικές μεταφορές, που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Μεταφορών, τις υπεράκτιες εγκαταστάσεις, που ελέγχονται από επιθεωρητές που ανήκουν στο Υπουργείο Ενέργειας, τη χρήση ιονισμένων και μη ιονισμένων ακτινοβολιών στην εργασία, που ελέγχεται από το Ινστιτούτο Ακτινολογικής Υγιεινής, τα γενικά θέματα πυρκαγιάς στους χώρους εργασίας, που εμπίπτουν στις τοπικές πυροσβεστικές αρχές.

⁷⁸⁵Βλ. International Labor Organization, Tools, «Denmark: Labour Inspection Structure and Organization», https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/denmark/WCMS_156045/lang--en/index.htm [πρόσβαση 20.01.2022].

Τα τελευταία χρόνια η αρχή έχει περάσει από μια σημαντική αναδιοργάνωση. Σήμερα, η Danish Working Environment Authority διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο και οργανώνεται στα κεντρικά γραφεία, που βρίσκονται στην Κοπεγχάγη, και στα τρία περιφερειακά Κέντρα Επιθεώρησης, οργανωμένα σε ομάδες επιθεώρησης και θεματικές ομάδες.

Στα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία, σύμφωνα με την έκθεση της Ευρωπαϊκής Ανώτατης Επιτροπής Επιθεωρητών Εργασίας, η Danish Working Environment Authority φαίνεται να έχει περίπου επτακόσιους εξήντα (760) υπαλλήλους, εκ των οποίων οι περίπου πεντακόσιοι είκοσι (520) Επιθεωρητές. Οι Επιθεωρητές Εργασίας προσλαμβάνονται ως δημόσιοι υπάλληλοι και η διαδικασία επιλογής βασίζεται κυρίως στο μορφωτικό τους υπόβαθρο, αλλά και στις ικανότητες και δεξιότητες που τυχόν διαθέτουν.

Ένα από τα κύρια ζητήματα της αναδιοργάνωσης της αρχής ήταν αυτό της εκπαίδευσης των Επιθεωρητών Εργασίας. Μάλιστα έχει τεθεί σε εφαρμογή πρόγραμμα εκπαίδευσης νέων Επιθεωρητών διάρκειας είκοσι έξι (26) ημερών που αποσκοπεί στην παροχή των βασικών δεξιοτήτων και γνώσεων στους νέους Επιθεωρητές, ώστε να μπορούν να διεξάγουν επιθεωρήσεις σε γενικό επίπεδο, αντί να τους εκπαιδεύουν για ειδικούς σκοπούς ή να τους παρέχεται προηγμένη γνώση σε θέματα υγείας και ασφάλειας. Εφαρμόζεται επιπλέον ένα σύστημα καθοδήγησης που έχει οργανωθεί έτσι ώστε κάθε νέος Επιθεωρητής να ανατίθεται σε έναν έμπειρο Επιθεωρητή «μέντορα» για το πρώτο έτος υπηρεσίας και να προβαίνει σε κοινούς ελέγχους μαζί του.

Σύμφωνα με τη «Σύμβαση Επιδόσεων για την Αρχή Εργασιακού Περιβάλλοντος», αποστολή της αρχής είναι να «συμβάλλει σε ένα ασφαλές, υγιές και αναπτυσσόμενο εργασιακό περιβάλλον μέσω αποτελεσματικής επιθεώρησης, στοχευόμενης ρύθμισης και ενημέρωσης», ενώ το όραμα αυτής είναι να «εστιάζει στα σημαντικότερα προβλήματα του εργασιακού περιβάλλοντος και να στοχεύει στον έλεγχο των επιχειρήσεων με προβληματικό εργασιακό περιβάλλον».

Οι κύριοι στόχοι είναι η αποτελεσματική επιθεώρηση, η προώθηση της αυτορρύθμισης στις επιχειρήσεις και η παροχή ενημέρωσης και η παρακολούθηση της έρευνας και της πολιτικής προκειμένου να παρέχεται σωστή συμβουλευτική στον Υπουργό Απασχόλησης.

Για να επιτύχει τους στόχους της, η αρχή μπορεί να πραγματοποιήσει διαφορετικούς τύπους επιθεώρησης στις επιχειρήσεις:

α) Επιθεώρηση ελέγχου, στην οποία περιλαμβάνεται μια γρήγορη επισκόπηση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας. Το σύνολο των επιχειρήσεων της χώρας θα πρέπει να

επιθεωρηθούν προκειμένου να ταξινομηθούν ως «με ή χωρίς σημαντικά προβλήματα στην υγεία και την ασφάλεια».

β) Σε γενική βάση, οι επισκέψεις ελέγχου είναι απροειδοποίητες και όταν μια επιχείρηση παρουσιάζει σημαντικά προβλήματα στον τομέα της υγείας και ασφάλειας θα υπόκειται σε εστιασμένη επιθεώρηση.

γ) Στοχευμένες επιθεωρήσεις εντός οκτώ (8) εβδομάδων από τον έλεγχο σε επιχειρήσεις που παρουσιάζουν το πιο επικίνδυνο εργασιακό περιβάλλον. Η επιθεώρηση είναι προσανατολισμένη στην αντιμετώπιση αυτής της κατάστασης και λαμβάνει υπόψη τις προσπάθειες των ίδιων των επιχειρήσεων να βελτιώσουν το εργασιακό περιβάλλον και τις εργασιακές συνθήκες της επιχείρησης.

δ) Αιφνιδιαστικοί έλεγχοι παρακολούθησης, αν διαπιστωθούν προβλήματα κατά τη διάρκεια της στοχευμένης επιθεώρησης. Σε κάθε περίπτωση, μια επίσκεψη παρακολούθησης θα πρέπει να πραγματοποιηθεί εντός δύο ετών από τη διενέργεια της στοχευμένης επιθεώρησης. Αν δεν υπάρχουν περαιτέρω προβλήματα μετά την επιθεώρηση, η επιχείρηση επιστρέφει στην κατηγορία «Επιθεωρήσεων ελέγχου» όπου, από το έτος 2012, θα πρέπει να επανελέγχεται κάθε τρία χρόνια.

ε) Λεπτομερείς έλεγχοι που διενεργούνται για έλεγχο ειδικών θεμάτων, συμπεριλαμβανομένης της εξέτασης εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.

στ) Συμβουλευτικές επιθεωρήσεις: επιθεώρηση για την τήρηση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων σε έργα συνεργατών που είναι σε συμμόρφωση με την αρχή.

ζ) Ειδικές επιθεωρήσεις, που περιλαμβάνουν επιθεώρηση ανελκυστήρων, λεβήτων, εμπορευματοκιβωτίων, συστημάτων σωληνώσεων, εργοστάσια φυσικού αερίου, επιχειρήσεις υψηλού κινδύνου και εργαστήρια γενετικής.

Η δραστηριότητα των Επιθεωρητών Εργασίας οργανώνεται σύμφωνα με ένα στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο. Έτσι, για το 2005 η κυβέρνηση ανακοίνωσε ότι οι στόχοι της αρχής είναι τα εργατικά ατυχήματα να μειωθούν κατά 20%, η ψυχολογική πίεση του εργασιακού περιβάλλοντος κατά 10% , ο θόρυβος κατά 15% όσον αφορά τη μείωση της βλάβης της ακοής και κατά 10% όσον αφορά τη μείωση του ενοχλητικού θορύβου, οι μυοσκελετικές διαταραχές κατά 10% όσον αφορά τη μείωση της συνολικής απουσίας ασθένειας λόγω μυοσκελετικών δυσκολιών στην εργασία.

Σύμφωνα με την «Έκθεση για την Αξιολόγηση της Δανέζικης Αρχής Εργασιακού Περιβάλλοντος το 2008» που έγινε από την Ευρωπαϊκή Ανώτατη Επιτροπή Επιθεωρητών Εργασίας, οι Επιθεωρητές Εργασίας ξοδεύουν, κατά μέσο όρο, το 30% έως 35% του χρόνου

τους σε επιθεώρηση (με το 15% για χρόνο μετακίνησης), με τον υπόλοιπο χρόνο να κατανέμεται σε διάφορα διοικητικά και γραφειοκρατικά καθήκοντα.

Οι εξουσίες των Επιθεωρητών ορίζονται στον νόμο περί περιβάλλοντος εργασίας και σύμφωνα με αυτόν, οι Επιθεωρητές Εργασίας έχουν την αρμοδιότητα να έχουν πρόσβαση στους χώρους εργασίας ανά πάσα στιγμή χωρίς δικαστική απόφαση, να επιβλέπουν και να ερευνούν οποιαδήποτε ή όλα τα μέρη της παραγωγής ή της επιχείρησης, να λαμβάνουν δείγματα από την επιχείρηση για ανάλυση, καθώς και φωτογραφίες, να έχουν πρόσβαση σε αναφορές ή άλλη τεκμηρίωση που έχει σημασία για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων των πρακτικών των συνεδριάσεων της επιτροπής ασφάλειας, να συλλέγουν κατάλληλες πληροφορίες από εργοδότες και εργαζόμενους, να επιβάλλουν τις απαραίτητες κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης προς τον εργοδότη να εκτελέσει έρευνες, δοκιμές και επιθεωρήσεις για να διαπιστωθεί αν οι συνθήκες εργασίας είναι κατάλληλες όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία, και να αποφασίζουν για άμεση διακοπή της εργασίας σε περίπτωση σημαντικού και άμεσου κινδύνου.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, η αρχή έχει ένα ευρύ φάσμα δράσεων με στόχο τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με την ισχύουσα νομοθεσία περί περιβάλλοντος εργασίας.

Συγκεκριμένα:

α) Ειδοποίηση βελτίωσης σχετικά με τη χρήση εξουσιοδοτημένου συμβούλου. Στην περίπτωση αυτή η επιχείρηση υποχρεούται να χρησιμοποιήσει έναν εξουσιοδοτημένο σύμβουλο ασφάλειας και υγείας για να βοηθήσει στην επίλυση ενός προβλήματος ή περισσότερων προβλημάτων του εργασιακού περιβάλλοντος. Την ευθύνη για τη διασφάλιση της τήρησης της ειδοποίησης βελτίωσης φέρει ο εργοδότης.

β) Ειδοποίηση έρευνας. Πραγματοποιείται αν η αρχή πιστεύει ότι υπάρχουν προβλήματα με το εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης, αλλά δεν είναι σε θέση να παράσχει αποδεικτικά στοιχεία που το επιβεβαιώνουν αυτό.

γ) Ειδοποίηση βελτίωσης με προθεσμία. Σε αυτή την περίπτωση η επιχείρηση μπορεί να συνεχίσει την παραγωγή της, αλλά πρέπει να λύσει το πρόβλημα που εντοπίστηκε πριν από τη λήξη της προθεσμίας. Μετά την προθεσμία ο εργοδότης πρέπει να ενημερώσει την αρχή για τη λύση του προβλήματος. Αν η αναφορά είναι μη ικανοποιητική, θα διενεργηθεί πρόσθετη επιθεώρηση.

δ) Άμεση ειδοποίηση βελτίωσης. Εκδίδεται σε περίπτωση που υπάρχει σοβαρό πρόβλημα στο εργασιακό περιβάλλον, που πρέπει να διορθωθεί άμεσα. Συνοδεύεται από έκθεση για το ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον.

ε) Απαγορευτικές ειδοποιήσεις. Εκδίδονται κάθε φορά που υπάρχει άμεσος και μεγάλος κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ή/και άλλων στην επιχείρηση. Σε αυτές τις περιπτώσεις όλες οι εργασίες πρέπει να σταματήσουν αμέσως και θα συνεχίσουν μόνο όταν εξαιρεθεί ο κίνδυνος.

στ) Διοικητικά πρόστιμα. Σύμφωνα με την Καταστατική Διάταξη Προστίμων του 2002, μπορούν να εκδίδονται όταν υπάρχει ξεκάθαρη και απλή παράβαση κανονισμών ή όταν υπάρχει σοβαρή παραβίαση σαφών και γνωστών κανόνων για ένα θέμα, καθώς επίσης και όπου υπάρχει τεκμηριωμένος κίνδυνος τραυματισμού ή κινδύνου για την υγεία, χωρίς ωστόσο να φαίνεται πιθανό ότι η υπόθεση θα οδηγήσει σε αυστηρότερη τιμωρία πέρα από ένα πρόστιμο.

Η ισχύουσα νομοθεσία καθορίζει τα τυπικά θέματα που μπορούν να αντιμετωπιστούν με μέσα επιβολής διοικητικού προστίμου. Κάθε φορά που ο εργοδότης αρνείται να πληρώσει το πρόστιμο, η αρχή οφείλει να ενημερώσει σχετικά την εισαγγελική υπηρεσία. Αναφορά στην αστυνομία πραγματοποιείται σε περίπτωση σοβαρών παραβιάσεων των κανόνων του εργασιακού περιβάλλοντος

Δεν έχει παρατηρηθεί άμεσος αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης στο σύστημα επιθεώρησης εργασίας, αντίθετα και μετά την αναδιοργάνωση που έγινε, κάποιες θετικές πτυχές και καλές πρακτικές έχουν εντοπιστεί από την Ευρωπαϊκή Ανώτατη Επιτροπή Επιθεωρητών Εργασίας. Σύμφωνα με την έκθεση που πραγματοποιήθηκε μετά την αξιολόγηση του 2008 οι κύριες θετικές πτυχές και οι βέλτιστες πρακτικές είναι οι ακόλουθες:

Αλλαγές στο εργατικό δυναμικό, καθώς παρατηρήθηκαν αύξηση εργαζομένων με την ιδιότητα του υπάλληλου, παρακμή των παραδοσιακών βιομηχανιών, ελλείψεις εργατικού δυναμικού και γήρανση του πληθυσμού.

«Πολιτικοποίηση» της υγείας και της ασφάλειας και ειδικότερα της ανάγκης αντιμετώπισης των βασικών αιτιών απουσίας που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια. Αναγνωρίζεται ότι τα «προγράμματα προσυμπτωματικού ελέγχου» είναι μια πολιτική απαίτηση και για την υλοποίησή τους απαιτήθηκαν επιπλέον πόροι.

Αναδιοργάνωση της αρχής σε μικρότερο αριθμό περιφερειακών γραφείων, με Επιθεωρητές να εργάζονται τόσο σε τομεακές όσο και σε «θεματικές» ομάδες που βασίζονται σε κοινό σχεδιασμό για κάθε γραφείο. Η ανοιχτή διακυβέρνηση είναι αποδεκτή αρχή, όπως και η ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

Καλές πρακτικές και πρωτοβουλίες αποτελούν το εξαιρετικό πληροφοριακό υλικό, που δόθηκε κατά τη διάρκεια των επιθεωρήσεων και είναι άμεσα διαθέσιμο από τον ιστότοπο της αρχής και από τα τηλεφωνικά κέντρα δημόσιας πληροφόρησης της, καθώς και το

ολοκληρωμένο εσωτερικό πρόγραμμα εκπαίδευσης για ασκούμενους επιθεωρητές και η καλή προσπάθεια παρακολούθησης και επανεξέτασης των δραστηριοτήτων και των αποτελεσμάτων της αρχής, χρησιμοποιώντας τη βάση δεδομένων.

Το «πρόγραμμα χαμογελαστά πρόσωπα» (smiley) περιλαμβάνει την απονομή ενός βαθμολογημένου «χαμογελαστού προσώπου» σε κάθε επιχείρηση που ακολουθεί μια επιθεώρηση. Ο τύπος του «χαμογελαστού προσώπου» δίνει μια ένδειξη της κατάστασης της επιχείρησης έπειτα από επιθεώρηση. Αυτές οι πληροφορίες είναι προσβάσιμες στο κοινό μέσω του ιστότοπου της αρχής.

Το «πρόγραμμα ελέγχου», το οποίο επιχειρεί να διασφαλίσει ότι όλες οι επιχειρήσεις είναι καταχωρισμένες στη βάση δεδομένων της αρχής και τους έγινε τουλάχιστον μια βασική επιθεώρηση, δίνοντάς τους παράλληλα προτεραιότητα για μελλοντικό έλεγχο.

2.5. Η Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT στην Πορτογαλία

Τον ρόλο της Επιθεώρησης Εργασίας στην Πορτογαλία⁷⁸⁶ επιτελεί η Αρχή Συνθηκών Εργασίας, Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT, ως κεντρική υπηρεσία υπό την άμεση διοίκηση του κράτους με διοικητική αυτονομία. Αναλαμβάνει στρατηγικές δεσμεύσεις που βασίζονται σε ένα σύνολο παραδοχών, όπως η αποστολή, το όραμα, οι αξίες, οι στρατηγικοί στόχοι και τα ενδιαφερόμενα μέρη στον τρόπο με τον οποίο η Autoridade para as Condições de Trabalho εκτελεί τις δραστηριότητές της. Αυτές οι δεσμεύσεις αποσκοπούν στην εδραίωσή τους ως κατευθυντήριων γραμμών για την προώθηση της επαγγελματικής ασφάλειας, υγείας και ευημερίας και τη διασφάλιση υψηλών προτύπων συμμόρφωσης με την εργατική νομοθεσία.

Δημιουργήθηκε ως μία από τις προτεραιότητες της κυβέρνησης που εξελέγη το 1995 στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης, της αναβάθμισης και της διεύρυνσης των ικανοτήτων του υφιστάμενου προσωπικού.

Το βασικό νομικό πλαίσιο της αρχής καθορίζεται από το Σύνταγμα της Πορτογαλικής Δημοκρατίας, την Οδηγία 89/391/ΕΟΚ για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, τον πορτογαλικό Κώδικα Εργασίας και συγκεκριμένα το άρθρο 29 «Απαγόρευση της παρενόχλησης», τον νόμο 102/2009 «Νομικό καθεστώς για την προστασία, την ασφάλεια και

⁷⁸⁶Βλ. *International Labor Organization, Tools, «Occupational safety and health country profile: Portugal»*, <https://www.ilo.org/safework/countries/europe/portugal/lang--en/index.htm> [πρόσβαση 20.01.2022].

υγεία στην εργασία» και, τέλος, το καταστατικό της πορτογαλικής Επιθεώρησης Εργασίας, που καθορίζεται στο νομοθετικό διάταγμα αριθ. 102/2000 της 2ας Ιουνίου 2000.

Η αρχή ελέγχεται από το Υπουργείο Αλληλεγγύης, Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης και έχει διοικητική αυτονομία. Οι κύριες αποστολές της είναι η προώθηση της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και η επίβλεψη της συμμόρφωσης με το νομικό πλαίσιο όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια, τα εργασιακά πρότυπα και δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, την αποφυγή διακρίσεων, τα γονικά δικαιώματα και την εναρμόνιση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η δραστηριότητά της καλύπτει όλους τους εργασιακούς τομείς, καθώς και τις υπηρεσίες της κεντρικής και τοπικής διοίκησης, συμπεριλαμβανομένων και των δημόσιων φορέων.

Το δίκτυο αποκεντρωμένων υπηρεσιών της Autoridade para as Condições de Trabalho καλύπτει ολόκληρη την ηπειρωτική επικράτεια της Πορτογαλίας και αποτελείται από τριάντα δύο (32) υποκαταστήματα: δεκαεννέα (19) τοπικά κέντρα, εννέα (9) τοπικές μονάδες και τέσσερις (4) μονάδες υποστήριξης στα τοπικά κέντρα

Στο δυναμικό της περιλαμβάνονται τριακόσιοι δώδεκα (312) Επιθεωρητές Εργασίας, ογδόντα οκτώ (88) άνδρες και διακόσιες είκοσι τέσσερις (224) γυναίκες, οι οποίοι είναι δημόσιοι υπάλληλοι, πτυχιούχοι σε διάφορους τομείς (μηχανικής, νομικής, κοινωνικών και οικονομικών επιστημών) και έχουν λάβει ειδική εκπαίδευση.

Περιλαμβάνει Διευθύνουσα επιτροπή για την προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, ήτοι το συλλογικό συμβουλευτικό όργανο που υποστηρίζει την Autoridade para as Condições de Trabalho στην άσκηση των αρμοδιοτήτων της σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία.

Η επιτροπή αποτελείται από τον Γενικό Επιθεωρητή Εργασίας που προεδρεύει, δύο υπογενικούς επιθεωρητές, δύο εκπρόσωπους από κάθε συνδικαλιστική συνομοσπονδία και έναν εκπρόσωπο από την καθεμία συνομοσπονδία εργοδοτών.

Τα κύρια καθήκοντα του Επιθεωρητή Εργασίας είναι η ενθάρρυνση, ο έλεγχος και η παρακολούθηση της συμμόρφωσης με νομικές διατάξεις, κανονισμούς και συμφωνίες που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και τις συνθήκες εργασίας, η παροχή πληροφοριών και τεχνικών συμβουλών με σκοπό την εξήγηση του θέματος των εργασιακών σχέσεων και των αντίστοιχων εμπλεκόμενων ζητημάτων, η πρόταση κατάλληλων μέτρων σε περίπτωση έλλειψης ή ανεπάρκειας νομικών ή κανονιστικών προτύπων και η συνεργασία με κοινωνικούς και θεσμικούς εταίρους και με δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς που ασχολούνται με παρόμοιες δραστηριότητες.

Η δραστηριότητα Επιθεώρησης συνίσταται, επομένως, στη διενέργεια διαδικασιών που αποσκοπούν στην εξέταση μιας συγκεκριμένης κατάστασης, υπό το πρίσμα του νομοθετικού πλαισίου, από το οποίο δεσμεύεται ή ενδέχεται να δεσμεύεται προκειμένου να αξιολογηθεί η συμμόρφωση ή μη σε αυτή την κατάσταση. Περιλαμβάνει επίσης τον ορισμό των μέτρων που πρέπει να ληφθούν, κατά περίπτωση, για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις νομικές διατάξεις, κανονισμούς και συμφωνίες.

Συνεπώς, με αναφορά την αποστολή της Autoridade para as Condições de Trabalho και το σχέδιο δραστηριοτήτων, ο Επιθεωρητής πρέπει, για κάθε κατάσταση που αντιμετωπίζει, να αναλογιστεί την προστιθέμενη αξία των επιλογών και των διαδικασιών που ελήφθησαν και των μέσων που χρησιμοποιούνται, ενεργώντας εντός του νομικού πλαισίου, με ορθολογισμό, ζήλο και πνεύμα συνεργασίας.

Ο Επιθεωρητής Εργασίας μπορεί επίσης να κληθεί να εκτελεί καθήκοντα σε τομείς όπως:

- α) Σχεδιασμός και συντονισμός επιθεωρήσεων.
- β) Προετοιμασία και παρακολούθηση της εφαρμογής του ετήσιου σχεδίου επιθεώρησης και της έκθεσης δραστηριοτήτων.
- γ) Διεκπεραίωση διαδικασιών εργατικού αδικήματος.
- δ) Ανάπτυξη διαδικασιών παρακολούθησης, αξιολόγησης και εναρμόνισης του συστήματος εργατικών αδικημάτων, καθώς και ατομική εγγραφή των υπευθύνων για αυτά.
- ε) Καθορισμός μεθόδων, διαδικασιών και κατευθυντήριων γραμμών για την άσκηση των επαγγελματικών καθηκόντων και την εναρμόνιση και την αξιολόγηση των δραστηριοτήτων επιθεώρησης.
- στ) Έκδοση γνωμοδοτήσεων και εκπόνηση τεχνικών μελετών στους τομείς αρμοδιότητας της ACT.
- ζ) Σύνταξη και προετοιμασία εγγράφων και παροχή πληροφοριών, με σκοπό την ευαισθητοποίηση και την παροχή πληροφοριών στους στόχους των δραστηριοτήτων της Autoridade para as Condições de Trabalho.
- η) Συλλογή και επεξεργασία πληροφοριών σχετικά με δραστηριότητες επιθεώρησης, ιδίως για στατιστικούς σκοπούς και για απάντηση σε αιτήματα άλλων φορέων.
- θ) Εντοπισμός κενών ή ανεπαρκών νομικών προτύπων και προτάσεων για να καταστεί επαρκές το νομικό πλαίσιο για τους τομείς εργασίας.
- ι) Συνεργασία με τις υπηρεσίες εποπτείας των συνθηκών εργασίας άλλων κρατών-μελών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

ια) Μελέτες σχετικά με τα ποσοστά επαγγελματικών ατυχημάτων και ποσοστών επαγγελματικών ασθενειών και παρακολούθηση των αλλαγών στα ποσοστά αυτά. Αξιολόγηση των καταγγελιών από τους στόχους των δραστηριοτήτων επιθεώρησης, με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης υπηρεσίας.

ιβ) Σύνταξη εγγράφων υποστήριξης δημόσιας επικοινωνίας. Εκπροσώπηση του Autoridade para as Condições de Trabalho σε φόρουμ δημόσιας συζήτησης –συνέδρια, σεμινάρια, συνέδρια, εργαστήρια– και διασφάλιση θεσμικού λόγου.

ιγ) Αξιολόγηση των αναγκών αρχικής και συνεχούς κατάρτισης του προσωπικού επιθεώρησης.

ιδ) Προγραμματισμός μαθημάτων κατάρτισης και ανάπτυξη εκπαιδευτικού περιεχομένου.

ιε) Αξιολόγηση της ποιότητας και των αποτελεσμάτων των μαθημάτων κατάρτισης.

Παράλληλα, η ανάπτυξη καινοτόμων έργων προωθεί τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του έργου της αρχής μέσω α) της απλούστευσης και της απογραφειοκρατικοποίησης των διοικητικών διαδικασιών και των διαδικασιών επιθεώρησης, β) της βελτίωσης των πληροφοριακών συστημάτων, ιδίως της διαχείρισης και της παρακολούθησης των δραστηριοτήτων επιθεώρησης και των δραστηριοτήτων προαγωγής της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, καθώς και του τομέα της διαχείρισης των διαδικασιών εργατικών ατυχημάτων, γ) της απλοποίησης της πρόσβασης στις υπηρεσίες, ιδίως με την εντατικοποίηση της χρήσης των νέων τεχνολογιών, τις τομεακές εκστρατείες και τις στρατηγικές εταιρικές σχέσεις και τη συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους, που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, δ) της διασφάλισης της γνώσης της εργατικής νομοθεσίας από εργοδότες και εργαζόμενους, ε) της κοινής χρήσης εμπειριών και πληροφοριών με διεθνείς ομολόγους της αρχής και της προετοιμασίας μέσων αυτοαξιολόγησης που επιτρέπουν στα μέρη που αλληλοεπιδρούν με την αρχή να ελέγχουν τη συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία.

Η ανάπτυξη και η εφαρμογή του σχεδίου δράσης Επιθεώρησης περιλαμβάνει τις εκθέσεις και τα αιτήματα για βοήθεια που απευθύνονται στην αρχή μέσω διάφορων διαθέσιμων καναλιών επικοινωνίας για τον σκοπό αυτόν, όπως δικτυακός τόπος, αλληλογραφία, e-mail, φαξ, υπηρεσία πληροφοριών.

Εκτός από τα αιτήματα που προέρχονται από το κύριο επίκεντρο της παρέμβασης των επιθεωρήσεων (εργαζομένων, εργοδοτών και εκπροσώπων τους), υπάρχει ένα σύνολο αιτημάτων που προκύπτουν από την εκπλήρωση νομικών υποχρεώσεων – δικαστήρια, διενέργεια άμεσων και επειγουσών ερευνών για εργασιακά ατυχήματα, άλλες υπηρεσίες επιθεώρησης.

Οι δραστηριότητες επιθεώρησης μπορούν επίσης να προκύψουν από τον προσδιορισμό των αναγκών για παρέμβαση με πρωτοβουλία του Επιθεωρητή Εργασίας ή του Διευθυντή, οι οποίες απορρέουν από την ακολουθούμενη στρατηγική που καθορίζεται από τη διοίκηση της αρχής.

Οι κύριοι στόχοι της επιθεωρησιακής παρέμβασης κατηγοριοποιούνται σε εργαζόμενους που θεωρούνται ατομικά ή/και συλλογικά οργανωμένοι ή εκπροσωπούνται, και σε εργοδότες (ιδιωτικός και δημόσιος τομέας, ο τελευταίος όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία) που εξετάζονται μεμονωμένα, αλλά μπορεί να εκπροσωπούνται σε εργοδοτικές ενώσεις.

Η ιεράρχηση των αιτημάτων παρέμβασης και ο συνακόλουθος προγραμματισμός των επισκέψεων Επιθεώρησης θα πρέπει να πληρούν αντικειμενικά κριτήρια, λαμβάνοντας υπόψη τα σχετικά συμφέροντα και συγκεκριμένα τη σοβαρότητα της κατάστασης, τον αριθμό των εργαζομένων που περιλαμβάνονται, τη συνάφεια των κοινωνικών αξιών που πρέπει να προωθηθούν και το πιθανό πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα που δημιουργείται από την παρέμβαση.

Δίνεται προτεραιότητα στους ακόλουθους τομείς:

α) Κατάσταση που προκαλεί σοβαρή πιθανότητα τραυματισμού της ζωής ή απειλεί τη σωματική ή ψυχική υγεία των εργαζομένων.

β) Διερεύνηση εργατικών ατυχημάτων σύμφωνα με τον νόμο.

γ) Ευάλωτοι εργαζόμενοι (ανήλικοι, έγκυοι εργαζόμενες και εργαζόμενες που γέννησαν πρόσφατα και θηλάζουν, εργαζόμενοι με παιδιά με αναπηρία ή χρόνιες ασθένειες, φοιτητές-εργάτες, εργαζόμενοι άνω των 55 ετών, εργαζόμενοι με αναπηρία και μετανάστες εργαζόμενοι).

δ) Μη έγκαιρη καταβολή αποδοχών.

ε) Προσωρινή μείωση της κανονικής περιόδου εργασίας ή αναστολή της σύμβασης εργασίας για λόγους που οφείλονται στον εργοδότη (επιχειρηματική κρίση, κλείσιμο και προσωρινή μείωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας).

στ) Απόλυση με πρωτοβουλία του εργοδότη (ομαδική απόλυση, κατάργηση θέσεων εργασίας).

ζ) Προστασία συλλογικών δικαιωμάτων (ελευθερία ένταξης, πίστωση ωραρίου, απουσίες εκπροσώπων των εργαζομένων, μεταθέσεις, συνεδριάσεις, ενημέρωση και διαβούλευση εργαζομένων, σύσταση εργατικής επιτροπής, χρέωση συνδικαλιστικών τελών και απεργίες).

η) Άλλα θέματα που μπορεί να θεωρηθούν ως προτεραιότητα στο στρατηγικό σχέδιο ή σχέδιο δραστηριοτήτων.

Ο Επιθεωρητής Εργασίας κατά τη διαδικασία ελέγχου μπορεί να προβεί σε επίσκεψη και επιθεώρηση ενός χώρου εργασίας οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας, χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση, σε ανάκριση του εργοδότη, του εργαζόμενου ή οποιουδήποτε άλλου προσώπου που βρίσκεται στον χώρο εργασίας, για θέματα που σχετίζονται με την επιθεώρηση, σε παρουσίαση, εξέταση και αντιγραφή εγγράφων ή αρχείων, σε επαλήθευση της ασφάλειας και της υγείας στους χώρους εργασίας, σε διενέργεια εξετάσεων και ερευνών που σχετίζονται με την ανάπτυξη ενεργειών επιθεώρησης, σε παροχή πληροφοριών για τη σύνθεση των προϊόντων, υλικών και ουσιών που χρησιμοποιούνται στους χώρους εργασίας, καθώς και σε συλλογή και λήψη δειγμάτων για ανάλυση, σε λήψη φωτογραφικών αρχείων και μετρήσεων, σε αίτημα επίδειξης των εργασιακών διαδικασιών που χρησιμοποιούνται, σε λήψη άμεσων εκτελεστικών μέτρων, σε αναστολή εργασίας, στις περιπτώσεις που υπάρχει κατάσταση σοβαρού και άμεσου κινδύνου για την ασφάλεια ή/και την υγεία των εργαζομένων και σε εκκίνηση της διαδικασίας, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, για κάθε παράβαση των κανονισμών αρμοδιότητάς του, όπως και σε έκδοση της αντίστοιχης ειδοποίησης για την εφαρμογή διοικητικής κύρωσης.

Κατά τη διάρκεια μιας επιθεώρησης, ο Επιθεωρητής Εργασίας προωθεί τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, υιοθετώντας τη διαδικασία επιθεώρησης που ταιριάζει καλύτερα στη συγκεκριμένη κατάσταση, σύμφωνα με τα νομικά κριτήρια που διέπουν κάθε διαδικασία. Βασίζεται επίσης στην αρχή της νομιμότητας, της δικαιοσύνης, της αναλογικότητας και της ίσης μεταχείρισης διαφορετικών καταστάσεων.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία η αρχή έχει ένα ευρύ φάσμα δράσεων με στόχο τη διασφάλιση συμμόρφωσης στην κείμενη νομοθεσία. Αυτές περιλαμβάνουν:

- α) Σύσταση.
- β) Προειδοποίηση.
- γ) Σημείωση: Γραπτή προειδοποίηση. Ανακοίνωση για παράβαση.
- δ) Ειδοποιήσεις: Ειδοποιήσεις με προθεσμία.
- ε) Ειδοποίηση για υποβολή εγγράφων.
- στ) Ειδοποίηση για τον υπολογισμό των ποσών που οφείλονται στους εργαζόμενους.
- ζ) Ειδοποίηση για τον υπολογισμό των οφειλών στην Κοινωνική Ασφάλιση.
- η) Ειδοποίηση για λήψη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία (ειδοποίηση βελτίωσης).
- θ) Ειδοποιήσεις άμεσα εκτελεστές.

ι) Ειδοποίηση για άμεση παύση της εργασιακής δραστηριότητας ανηλίκου⁷⁸⁷.

ια) Ειδοποίηση για άμεση αναστολή εργασιών (ειδοποίηση απαγόρευσης).

ιβ) Ειδοποίηση εξουσιοδότησης για επανέναρξη εργασιών.

ιγ) Διαβίβαση πληροφοριών σε άλλους.

ιδ) Έκθεση πληροφοριών στην Εισαγγελία.

ισ) Καταγγελία εγκλήματος.

ιστ) Αναφορά σε άλλους φορείς.

ιζ) Ειδικές διαδικασίες σχετικά με την κατάχρηση συμβάσεων υπηρεσιών σε σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενου: Ανακοίνωση για κατάχρηση συμβάσεων παροχής υπηρεσιών. Ειδοποίηση για κακή χρήση συμβάσεων παροχής υπηρεσιών.

κ) Αναφορά πληροφοριών για κακή χρήση συμβάσεων παροχής υπηρεσιών.

κα) Έρευνες: Διερεύνηση εργατικού ατυχήματος. Διερεύνηση επαγγελματικής νόσου.

Ως προς τα προβλήματα του συστήματος Επιθεώρησης Εργασίας, αρχικά αναφέρονται σε κάποια ζητήματα στο οργανωτικό πλαίσιο λειτουργίας του πορτογαλικού συστήματος Επιθεώρησης Εργασίας καθώς παρατηρείται μια συνεχής μείωση του αριθμού των Επιθεωρητών Εργασίας, η οποία από έτος σε έτος επιδεινώνει τις δυσκολίες που σχετίζονται με την έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού και παράλληλα διαπιστώνεται συνεχής μείωση των υλικών και οικονομικών πόρων, η οποία έχει καθοριστική επίδραση στην αποτελεσματικότητα των δραστηριοτήτων της Autoridade para as Condições de Trabalho με μείωση του αριθμού των επισκέψεων επιθεώρησης, ακόμη και σε περίπτωση αύξησης του αριθμού των επιθεωρήσεων ανά Επιθεωρητή Εργασίας και στην ασφάλεια των Επιθεωρητών Εργασίας, όπως, για παράδειγμα, η έλλειψη από τα υπηρεσιακά οχήματα του απαραίτητου επίπεδου κινητικότητας και ασφάλειας για χρήση.

Επισημαίνονται, επίσης, μερικά σημαντικά ζητήματα που σχετίζονται με τον αποκλεισμό του δημόσιου τομέα από τις αρμοδιότητες της Autoridade para as Condições de Trabalho, αφού στην Πορτογαλία σήμερα δεν υπάρχει καμία αρχή που να παροτρύνει τους φορείς του δημόσιου τομέα να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας και παρατηρείται αύξηση του αριθμού των εργατικών ατυχημάτων στο δημόσιο τομέα, που συνοδεύεται από έλλειψη

⁷⁸⁷ Βλ. Σ. Γ. Βλαστός, «Ατομικές εργασιακές σχέσεις-ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2005, σελ.291: [... Ο όρος «ανήλικος» στο εργατικό δίκαιο δεν ταυτίζεται με τον αντίστοιχο όρο του αστικού δικαίου. Στις διεθνείς συμβάσεις εργασίας τείνει να αντικατασταθεί από τον όρο «παιδί», που αναφέρεται στους ανήλικους εκείνους που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους και τον όρο «νεαρό πρόσωπο», ο οποίος αναφέρεται στους ανήλικους εκείνους που έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος, αλλά όχι το 18ο έτος της ηλικίας τους...].

εξωτερικής και αμερόληπτης ποιοτικής αξιολόγησης της διερεύνησης των συνθηκών και των αιτιών των ατυχημάτων που παρέχεται από αυτόν.

Οι αρχές που είναι αρμόδιες για την επιθεώρηση των συνθηκών στον δημόσιο τομέα από την 1η Αυγούστου 2014 δεν διαθέτουν ακόμα ούτε το απαραίτητο ανθρώπινο δυναμικό (με τα απαραίτητα προσόντα, εκπαίδευση και τεχνογνωσία) ούτε τα νομικά μέσα και διαδικασίες για την επιβολή της συμμόρφωσης.

2.6. Σύγκριση υπηρεσιών «Επιθεώρησης Εργασίας» επιλεγμένων ευρωπαϊκών χωρών

	Ελλάδα	Πορτογαλία	Γαλλία	Γερμανία	Βέλγιο	Δανία
Αρμοδιότητα ελέγχου στον δημόσιο τομέα	NAI	OXI	OXI ⁷⁸⁸	OXI	OXI	OXI
Αρμοδιότητα για τον έλεγχο ορισμένων πτυχών της προστασίας του περιβάλλοντος	OXI ⁷⁸⁹	NAI	OXI	NAI	OXI	OXI
Έλεγχος διατάξεων εργατικής νομοθεσίας	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI
Αρμοδιότητα για ασφάλεια και υγεία στην εργασία	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI
Έλεγχος για αδήλωτη εργασία	NAI	NAI	NAI	OXI	NAI	OXI
Συμβουλευτικός ρόλος σε εργαζόμενους	NAI	NAI	NAI	OXI	NAI	NAI ⁷⁹⁰
Επιθεωρητές δημόσιοι υπάλληλοι	OXI	NAI	NAI	OXI	NAI	NAI

⁷⁸⁸ Πλην κάποιων μικρών εξαιρέσεων όσον αφορά την επαγγελματική υγεία, θέματα ασφάλειας, συνθήκες εργασίας.

⁷⁸⁹ Μόνο ως προς την ασφάλεια και την υγεία, και διατάξεις που αφορούν τον covid-19.

⁷⁹⁰ Διενεργούνται συμβουλευτικές επιθεωρήσεις.

Εκπαίδευση	10 ημέρες θεωρητική και έναν μήνα πρακτική εκπαίδευση	Ειδική εκπαίδευση	18 μήνες	Πρόβλημα λόγω του μεγάλου αριθμού των αρχών που είναι υπεύθυνες για την εκπαίδευση στις διάφορες λειτουργικές μονάδες	18 μήνες	26 ημέρες. Επίσης, κάθε νέος Επιθεωρητής ανατίθεται σε έναν έμπειρο Επιθεωρητή για το πρώτο έτος της υπηρεσίας του προβαίνει μαζί του σε κοινούς ελέγχους
Συνεργασία με δικαστικές αρχές	Διαβίβαση φακέλου στον αρμόδιο Εισαγγελέα, υποβολή μήνυσης και μηνυτήριας αναφοράς	NAI	NAI	Διαβίβαση φακέλου στον αρμόδιο Εισαγγελέα, υποβολή μήνυσης και μηνυτήριας αναφοράς	NAI	NAI
Μείωση αριθμού επιθεωρητών	OXI	OXI	OXI	NAI	NAI	OXI

Αρμοδιότητα για θέματα απασχόλησης ή επαγγελματικής κατάρτισης	Δεν υπάρχει αρμοδιότητα για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης	NAI	NAI	OXI	OXI	OXI
Ρόλος διαμεσολαβητή	OXI	OXI	NAI	OXI	NAI	OXI
Συναίνεση του Επιθεωρητή Εργασίας πριν από οποιαδήποτε απόλυση εργαζόμενου	OXI	OXI	NAI	OXI	OXI	OXI
Έλεγχος όλο το 24ωρο	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI
Πραγματοποίηση ελέγχων έπειτα από καταγγελία	NAI	NAI	OXI	NAI	NAI	NAI
Προγραμματισμένοι έλεγχοι	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI
Δυνατότητα επιβολής κυρώσεων	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI
Έλλειψη σε ανθρώπινο δυναμικό	NAI	NAI	OXI	OXI	NAI	OXI

Κεντρική υπηρεσία και περιφερειακή υπηρεσία	NAI	NAI	NAI	NAI ⁷⁹¹	NAI	NAI
Δυνατότητα πρόσβασης σε αρχεία που τηρεί ο εργοδότης	NAI	NAI	OXI	NAI	NAI	NAI

Πίνακας 3.1: Σύγκριση υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασίας επιλεγμένων ευρωπαϊκών χωρών

Πηγή: Ιδία επεξεργασία

⁷⁹¹Υπάρχει δυσχέρεια ανάμεσα στον συντονισμό μεταξύ ομόσπονδων κρατών. Η ποικιλομορφία των υπολογιστικών συστημάτων που χρησιμοποιούνται από τις διαφορετικές δομές είναι μια πηγή δυσκολίας στην επικοινωνία και στην ενημέρωση.

3. Η ιστορική αναδρομή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στην Ελλάδα

Στη χώρα μας, η διοικητική αρχή που επιτέλεσε το έργο της επιθεώρησης και τήρησης της εργατικής νομοθεσίας επί σειρά ετών και μέχρι την εφαρμογή του Ν.4808/2021⁷⁹² υπήρξε το Σ.ΕΠ.Ε. Από την εφαρμογή του πιο πάνω νόμου, και συγκεκριμένα από τη 19η Ιουλίου 2022, αυτό το έργο επιτελείται από την Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», η οποία αποτελεί γενικό και συνολικό διάδοχο αυτού.

Μέσα από ιστορική αναδρομή παρατηρείται ότι το Ειδικό Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, υπαγόμενο στο Τμήμα Εργασίας και Κοινωνικής Πρόνοιας του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας, το οποίο είχε ήδη συσταθεί το 1911, με τον Ν. ΓΠΑΒ⁷⁹³, δημιουργήθηκε το 1912 με το άρθρο 21 του Ν. ΔΚΘ⁷⁹⁴ 4029.

Το νέο συσταθέν Ειδικό Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας απαρτιζόταν από δύο Επιθεωρητές με βαθμό Τμηματάρχη και δύο Επόπτες με βαθμό Γραμματέα. Η σύνθεση αυτή παρέμεινε αμετάβλητη έως το 1917. Σκοπός των Επιθεωρήσεων, σύμφωνα με το λεπτομερές εκτελεστικό διάταγμα της 24ης Ιουλίου 1912, ήταν 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 τον χρόνο εκθέσεις πεπραγμένων προς το τμήμα εργασίας. Επιπλέον, χαρακτηριστική ήταν η υποχρέωση να παραδίδουν διαλέξεις στις εργατικές τάξεις «προς υποβοήθηση αυτών εν τη κατανόησει των υπέρ αυτών τεθειμένων νομικών διατάξεων».

Εν συνεχεία, δέκα χρόνια αργότερα, και συγκεκριμένα το 1922, το Τμήμα Εργασίας και Κοινωνικής Πρόνοιας του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας προήχθη σε Διεύθυνση Εργασίας και Κοινωνικής Πρόνοιας, στην αρμοδιότητα της οποίας εντάχθηκαν, μεταξύ άλλων, τα θέματα παρακολούθησης και μέριμνας των όρων εργασίας και η μελέτη, η προπαρασκευή και η επιμέλεια προσαρμογής της νομοθεσίας για την προστασία των εργαζομένων. Το 1930, δημιουργήθηκαν στα μεγάλα αστικά κέντρα, όπως η Θεσσαλονίκη, η Πάτρα, ο Βόλος και αλλού, περιφερειακές υπηρεσίες του Ειδικού Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. Στις αρμοδιότητες της Διεύθυνσης περιλαμβάνονταν, μεταξύ άλλων, τα θέματα συστηματικής

⁷⁹²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής “Επιθεώρηση Εργασίας” [...]», Άρθρο 103 «Αρμοδιότητες», σελ. 8008-8009.

⁷⁹³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 315, της 15ης Νοεμβρίου 1911, Ν.ΓΠΑΒ' (υπ' αριθ.3932) «Περί συστάσεως τμήματος Εργασίας και Κοινωνικής Πρόνοιας εν τω Υπουργείω της Εθνικής Οικονομίας», σελ. 1638-1639.

⁷⁹⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 46, της 7ης Φεβρουαρίου 1912, Ν.ΔΚΘ' (υπ' αριθ. 4029) «περί εργασίας γυναικών και ανηλίκων», άρθρο 21, σελ. 286.

παρακολούθησης και μέριμνας περί των όρων εργασίας, και η μελέτη, η προπαρασκευή και η επιμέλεια προσαρμογής της προστατευτικής των εργαζομένων νομοθεσίας.

Τον Ιούλιο του 1930 δημοσιεύτηκε ο Ν.4819/1930⁷⁹⁵, με τον οποίο ενισχύθηκε το Ειδικό Σώμα, μέσω προσλήψεων, ενώ παράλληλα ανασυγκροτήθηκε και οργανώθηκε με βάση τα δεδομένα που ίσχυαν σε χώρες όπου ο θεσμός της Επιθεώρησης είχε πολυετή λειτουργία. Σύμφωνα με το άρθρο 1 του νόμου, «*η επίβλεψις της εφαρμογής των εργατικών νόμων και των εις εκτέλεσιν αυτών εκδιδομένων Διαταγμάτων, υπουργικών εγκυκλίων και διαταγών, πλην των κανονιζόντων την εν τοις μεταλλείois (υπόγειοι εργασίαι), ορυχείois, λατομείois και σιδηροδρόμοis εργασίαν, ως και η υπόδειξις των μέτρων υγιεινής και ασφαλείας των εργαζομένων και ο έλεγχος της εκτελέσεως των τοιούτων μέτρων, όστις ενασκείται κατά τους ειδικότερους ορισμούς διά Διαταγμάτων προκαλουμένων παρά του Υπουργού της Εθνικής Οικονομίας, ανατίθενται εις το Σώμα Επιθεωρήσεως Εργασίας του Υπουργείου Εθν. Οικονομίας.*».

Σε εκτέλεση του προαναφερόμενου νόμου εκδόθηκαν δύο διατάγματα:

α) Το Διάταγμα της 24ης Νοεμβρίου 1930⁷⁹⁶, το οποίο κατένειμε τη χώρα σε έξι περιφέρειες και καθόριζε την έκτασή τους. Σε κάθε περιφέρεια υπήρχε ένα γραφείο επιθεώρησης με έναν Επιθεωρητή και, αν το επέβαλλαν οι ανάγκες της υπηρεσίας, από έναν επόπτη, έναν γραφέα και έναν κλητήρα και

β) Το Διάταγμα της 12ης Φεβρουαρίου 1931,⁷⁹⁷ το οποίο καθόρισε με σαφήνεια τις αρμοδιότητες 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.

Στις αρχές του 1931, το Σώμα απαρτιζόταν από έναν Γενικό Επιθεωρητή, Προϊστάμενο της υπηρεσίας, έναν Επιθεωρητή Επαγγελματικής Υγιεινής, έναν Επιθεωρητή Σωματείων, έξι (6) Επιθεωρητές Εργασίας, επτά (7) Επόπτες Εργασίας και μία (1) Επόπτρια Εργασίας.

Η εκπαίδευση των δόκιμων υπαλλήλων, οι οποίοι προσλαμβάνονταν ως προσωρινοί υπάλληλοι σύμφωνα με τον οργανισμό του Σώματος, περιλάμβανε μαθήματα εφαρμοσμένης μηχανολογίας, ηλεκτροτεχνίας, υγιεινής, ειδικής προφύλαξης από τις μηχανές και τα εργαλεία

⁷⁹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 243, της 16ης Ιουλίου 1930, Ν.4819 «Περί οργανώσεως Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας», σελ. 2061-2063 και *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 302, της 5ης Σεπτεμβρίου 1932, Ν.5598 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως εργατικών τινών νόμων», σελ. 1983-1986.

⁷⁹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτον, υπ' αριθμ. 381, της 1ης Δεκεμβρίου 1930, Διάταγμα «περί επεκτάσεως Περιφερειών Επιθεωρήσεως Εργασίας», σελ. 3044.

⁷⁹⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτον, υπ' αριθμ. 37, της 17ης Φεβρουαρίου 1931, Διάταγμα «περί καθιζόντων των οργάνων του Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας και του τρόπου εκπληρώσεως του έργου των», σελ. 292-298.

για την πρόληψη των ατυχημάτων και μαθήματα εργατικής νομοθεσίας. Ιδιαίτερη σημασία αποδιδόταν στην πρακτική εκπαίδευσή τους σχετικά με τις τεχνικές διατάξεις των νόμων και των διαταγμάτων για την υγιεινή και την ασφάλεια.

Στις αρμοδιότητες των Επιθεωρητών ανήκαν η επιθεώρηση εργοστασίων, η επέμβαση σε ομαδικές συγκρούσεις εργαζόμενων και εργοδοτών και σε μεμονωμένες διαφορές, η ρύθμιση λιμενεργατικών διαφορών, η διενέργεια διοικητικών ελέγχων σωματείων, η παράσταση σε συνελεύσεις σωματείων, η επίλυση διαφορών μεταξύ των μελών ενός σωματείου ή διάφορων σωματείων, η παράσταση σε δικαστήρια προς υποστήριξη μηνύσεων για παραβάσεις εργατικών νόμων, η τοποθέτηση ανέργων σε θέσεις εργασίας, η διενέργεια πραγματογνωμοσύνης σε εργατικά ατυχήματα, ο προσδιορισμός ανικανότητας εργασίας και η συμμετοχή ως μέλους σε διοικητικές επιτροπές για μελέτη εργατικών ή σχετικών προς αυτά ζητημάτων.

Με τον Ν.6145/1934⁷⁹⁸, το Σώμα ενισχύθηκε σημαντικά σε προσωπικό και το καταστατικό του τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε. Διευρύνθηκαν ακόμη περισσότερο οι αρμοδιότητές του, καθώς κρίθηκε αναγκαίο οι συχνές επιθεωρήσεις των τόπων και όρων εργασίας και η επίβλεψη της εφαρμογής 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.

Με τον Α.Ν. του 1935 συστήθηκε το Υπουργείο Εργασίας⁷⁹⁹, στη διάρκεια της βραχύβιας κυβερνητικής θητείας του Γεωργίου Κονδύλη, ενώ με Α.Ν. του ιδίου έτους καταρτίστηκε και ο οργανισμός του⁸⁰⁰.

Το Υπουργείο Εργασίας καταργήθηκε με τον Α.Ν της 18ης Ιανουαρίου του 1936⁸⁰¹, ενώ ανασυστήθηκε ως Υφυπουργείο το ίδιο έτος. Μεταγενέστερα, με τον Ν.17/1943 «περί

⁷⁹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 190, της 16ης Ιουνίου 1934, Ν.6145 «Περί τροποποίησης του κωδικοποιημένου Ν.4819 "περί οργάνωσης Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας"», σελ. 1147-1150.

⁷⁹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 465, της 14ης Οκτωβρίου 1935, Α.Ν. «Περί συστάσεως Υπουργείου Εργασίας», σελ. 2313.

⁸⁰⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 543, της 12ης Νοεμβρίου 1935, Α.Ν. «Περί Οργανισμού του Υπουργείου Εργασίας», άρθρο 1 «Αρμοδιότης του Υπουργείου», σελ. 2671:

«Εις την αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας υπάγονται, αφαιρούμενοι εκ της αρμοδιότητος των άλλων Υπουργείων, πάσαι αι εκδηλώσεις της Κρατικής μερίμνης διά την βελτίωσιν της τύχης των ασθενεστέρων οικονομικών τάξεων και ιδίως του εργαζομένου ατόμου και την αύξουσαν συμμετοχήν αυτού εις τα αγαθά του νεωτέρου Πολιτισμού και ειδικότερον:

α) Η συστηματική παρακολούθησις των όρων εργασίας και η λήψις μέτρων προληπτικών ή επανορθωτικών των φυσικών και οικονομικών κινδύνων εις ους είναι εκτεθειμένοι οι εργαζόμενοι.

β) Η φροντίς υπέρ των ενδεών εργαζομένων υπό την έννοιαν της φιλανθρωπίας και αγαθοεργίας».

⁸⁰¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 27, της 18ης Ιανουαρίου 1936, Α.Ν. «Περί καταργήσεως του Υπουργείου Εργασίας», σελ. 95-96.

μετατροπής του Υφυπουργείου Εργασίας σε Υπουργείο Εργασίας»⁸⁰², αναβαθμίσθηκε σε Υπουργείο Εργασίας και ακολούθησε ο Α.Ν 560/1945 «περί οργανισμού Υπουργείου Εργασίας»⁸⁰³.

Τον Αύγουστο του 1954 εκδόθηκε το Ν.Δ. 2954 «περί οργανώσεως Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας παρά τω Υπουργείω Εργασίας και άλλων τινών διατάξεων»⁸⁰⁴. Το Διάταγμα αυτό αποτέλεσε τομή για το σύστημα οργανωμένης Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς βάσει αυτού ιδρύθηκε το πρώτο –με αξιόλογη οργάνωση για εκείνη την εποχή– Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας με τέσσερις (4) Επιθεωρήσεις Εργασίας και σαράντα τρία (43) Γραφεία Επιθεώρησης Εργασίας σε όλη τη χώρα και προϊστάμενο τον Γενικό Επιθεωρητή Εργασίας, που είχε την έδρα του στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Τα σαράντα τρία (43) Γραφεία Επιθεώρησης Εργασίας διαιρούνται σε τρεις (3) τάξεις: Στην πρώτη τάξη ανήκουν τέσσερα (4) γραφεία στην Αθήνα, δύο (2) στη Θεσσαλονίκη και από ένα (1) σε Πειραιά, Πάτρα, Βόλο και Καβάλα. Στη δεύτερη τάξη συστήνονται δύο (2) γραφεία στον Πειραιά και από ένα (1) στις πόλεις Αθήνα, Μυτιλήνη, Ρόδο, Ηράκλειο, Χανιά, Σύρο, Καλαμάτα, Ελευσίνα, Χαλκίδα και Λάρισα. Στην τρίτη τάξη συστήνονται από ένα (1) στις πόλεις Χίο, Σάμο, Τρίπολη, Πύργο, Ναύπλιο, Λαύριο, Αργίριο, Λιβαδειά, Λαμία, Τρίκαλα, Άρτα, Ιωάννινα, Κέρκυρα, Φλώρινα, Βέροια, Κοζάνη, Σέρρες, Δράμα, Ξάνθη, Κομοτηνή και Αλεξανδρούπολη⁸⁰⁵.

⁸⁰² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 97, της 17ης Απριλίου 1943, Ν.17 «Περί μετατροπής του Υφυπουργείου Εργασίας σε Υπουργείο Εργασίας», σελ. 408. Στο ίδιο ΦΕΚ δημοσιεύθηκε και Διάταγμα για το διορισμός του Ιωάννη Γρηγοράκη ως Υπουργού Εργασίας.

⁸⁰³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 237, της 26ης Σεπτεμβρίου 1945, Α.Ν.560 «Περί οργανισμού του Υπουργείου Εργασίας», άρθρον 1 «Αρμοδιότης του Υπουργείου Εργασίας», σελ. 1151: «Εις το Υπουργείο Εργασίας ανήκει η μελέτη και η επιδίωξις της θεσπίσεως και εφαρμογής συστηματικών μέτρων, προς τον σκοπόν: να καλυτερεύη, από υλικής και ηθικής απόψεως η θέσις των αντί μισθού εργαζομένων, να καθίσταται πληρεστέρα, σταθερωτέρα, αποδοτικωτέρα, δικαιώτερον αμειβομένη και όσον το δυνατόν ολιγώτερον κινδυνώδης η παραγωγική των απασχολήσις [...]».

⁸⁰⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 182, της 14ης Αυγούστου 1954, Ν.Δ.2954 «Περί Οργανώσεως Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας παρά τω Υπουργείω Εργασίας και άλλων τινών διατάξεων», άρθρον 1, σελ. 1483:

«1. Παρά τω Υπουργείω Εργασίας συνιστάται Σώμα Επιθεωρήσεως Εργασίας, εις ο ανήκει η επίβλεψις της εφαρμογής της Εργατικής Νομοθεσίας, ως και η υπόδειξις των μέτρων υγιεινής και ασφαλείας των τόπων εργασίας και των εν αυτοίς εργαζομένων, η επεξεργασία των σχετικών κανονισμών και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων ή Διοικητικών τοιούτων μέτρων [...]».

⁸⁰⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 182, της 14ης Αυγούστου 1954, Ν.Δ.2954 «Περί Οργανώσεως Σώματος [...]», ό.π., άρθρον 3, σελ 1483-1484.

Σύμφωνα με το άρθρο, ο αριθμός, η διάκριση και η κατανομή των θέσεων κατά κατηγορίες, κλάδους και βαθμούς του προσωπικού έχει ως εξής: Την Α' κατηγορία αποτελούν 4 κλάδοι: α) Διοικητικού από τον Γενικό Επιθεωρητή, τέσσερις (4) επιθεωρητές εργασίας και τέσσερις (4) επόπτες εργασίας α' τάξεως. β) Τεχνικού από έξι (6) τεχνικούς Επιθεωρητές. γ) Υγειονομικού από τέσσερις (4) υγειονομικούς Επιθεωρητές. δ) Εποπτών από πέντε (5) επόπτες εργασίας α' τάξεως, πέντε (5) επόπτες, εργασίας β' τάξεως, και δέκα (10) επόπτες εργασίας γ' τάξεως. Τη Β' Κατηγορία αποτελούν 2 κλάδοι: α) Διοικητικού από δεκαπτά (17) γραφείς, β) Εποπτών από επτά (7) επόπτες Εργασίας α' τάξεως, έντεκα (11) επόπτες Εργασίας, δεκαέξι (16) επόπτες Εργασίας γ' τάξεως, και σαράντα τέσσερις (44) βοηθούς επόπτες Εργασίας. Την Γ' Κατηγορία αποτελούν δέκα (10) κλητήρες.

Σύμφωνα με την ελεγκτική διαδικασία, που περιγράφονταν αναλυτικά, οι Επιθεωρητές είχαν το δικαίωμα να διενεργούν ελέγχους στους τόπους εργασίας οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας, εφόσον εκτελούνταν εργασία, καθώς και την υποχρέωση να μην αποκαλύπτουν στους εργοδότες ή στους υπαλλήλους τους τους εργαζόμενους που υπέβαλλαν παράπονα για τη μη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας. Επίσης, ορίζονταν ότι οι δικαστικές, διοικητικές, αστυνομικές και κοινοτικές αρχές όφειλαν να παρέχουν κάθε αιτούμενη συνδρομή στα όργανα του Σώματος Επιθεώρησης κατά τη διενέργεια ελέγχων, προκειμένου αυτά να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους. Μάλιστα, με απόφαση του οικείου Νομάρχη για την Αθήνα και τον Πειραιά και του Υπουργού Εσωτερικών και για τη Βόρεια Ελλάδα του Υπουργού Βόρειας Ελλάδας, αστυνομικοί υπάλληλοι μπορούσαν να αποσπαστούν στα γραφεία Επιθεώρησης Εργασίας για την ενίσχυση του Σώματος. Τέλος, οριζόταν ότι όποιος παρεμπόδιζε την είσοδο των Επιθεωρητών στους χώρους εργασίας για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή χορηγούσε εν γνώσει του ανακριβή στοιχεία ή/και πληροφορίες, τιμωρούνταν με πρόστιμο «πεντακοσίων μέχρι πέντε χιλιάδων (500-5000) μεταλλικών δραχμών, αν δεν συντρέχει περίπτωση επιβολής μεγαλύτερης ποινής από τις διατάξεις του Ποινικού Κώδικα».

Τα επόμενα σαράντα έτη, οι Επιθεωρήσεις Εργασίας ακολουθούσαν την πορεία του Υπουργείου Εργασίας, το οποίο μετασχηματιζόταν, μετονομαζόταν, καταργούνταν και επανασυστηνόταν, ως Περιφερειακές Υπηρεσίες υπό τον συντονισμό και τον έλεγχό του.

Το 1994, με τον Ν.2218 «Ίδρυση Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, τροποποίηση διατάξεων για την πρωτοβάθμια αυτοδιοίκηση και την Περιφέρεια και άλλες διατάξεις»⁸⁰⁶, οι αρμοδιότητες των περιφερειακών υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας περιήλθαν στις κατά τόπους αρμόδιες νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις. Με τον νόμο αυτόν, η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων νομαρχιακού επιπέδου ανατέθηκε στις νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις, στις οποίες περιήλθαν όλες οι αρμοδιότητες των νομαρχών και των νομαρχιακών επιτροπών, με εξαίρεση τις αρμοδιότητες των Υπουργών Εθνικής Άμυνας, Εξωτερικών, Οικονομικών και Δικαιοσύνης. Η Επιθεώρηση Εργασίας εντάχθηκε στη νομαρχιακή αυτοδιοίκηση υπό την εξουσία του Προϊσταμένου της, από τον οποίο λάμβανε εντολές και οδηγίες. Η χάραξη πλέον της γενικής πολιτικής και η οργάνωση της Επιθεώρησης Εργασίας σε εθνικό επίπεδο δεν αποτελούσαν αρμοδιότητες του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων και ειδικότερα της Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασίας και της Διεύθυνσης Συνθηκών και Υγιεινής

⁸⁰⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 90, της 13ης Ιουνίου 1994, Ν.2218 «Ίδρυση νομαρχιακής αυτοδιοίκησης, τροποποίηση διατάξεων για την πρωτοβάθμια αυτοδιοίκηση και την περιφέρεια και άλλες διατάξεις», σελ.1269-1312.

της Εργασίας, οι οποίες είχαν περιοριστεί κυρίως σε νομοθετικό, γνωμοδοτικό και ερευνητικό ρόλο.

Η διοικητική αυτή μεταβολή υποβάθμισε και αποδιοργάνωσε την Επιθεώρηση Εργασίας, οι δε φορείς των εργαζομένων και των εργοδοτών άρχισαν να διαμαρτύρονται για ανυπαρξία ελέγχων εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

Επιπλέον, τον Απρίλιο του 1997, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας με έκθεσή του προς την κυβέρνηση γνωστοποίησε ότι η διοικητική αυτή αλλαγή σε ό,τι αφορά την Επιθεώρηση Εργασίας δεν ήταν συμβατή με το άρθρο 4, παράγραφο 1 και με τα άρθρα 6, 19 και 20 της 81ης Δ.Σ.Ε. και ζητούσε να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα, ιδιαίτερα τοποθετώντας την Επιθεώρηση υπό την επίβλεψη και τον έλεγχο μιας κεντρικής αρχής⁸⁰⁷.

Το Σ.ΕΠ.Ε., ως σώμα, ιδρύθηκε με τον Ν.2639/1998⁸⁰⁸ και απέκτησε την οργανωτική του δομή τον Ιούλιο του 1999, σύμφωνα με το Π.Δ.136⁸⁰⁹. Έπειτα από έντεκα χρόνια λειτουργίας διαπιστώθηκαν ανάγκες για αναδιάρθρωσή του⁸¹⁰ και, έτσι, τον Αύγουστο του 2011, ψηφίστηκε έπειτα από πολύμηνη διαδικασία διαβούλευσης ο Ν.3996 για την «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ρυθμίσεων θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις»⁸¹¹, ο οποίος περιλαμβάνει τη νέα οργανωτική δομή, που εφαρμόστηκε με το Π.Δ. 113/2014⁸¹². Από τη 17η Νοεμβρίου 2017, τέθηκε σε ισχύ το

⁸⁰⁷Βλ. Βουλή των Ελλήνων, Αιτιολογική Έκθεση του σχεδίου νόμου «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις», <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-aebdc768f4f7/aitiologikhsepe.pdf> [πρόσβαση 02.02.2022].

⁸⁰⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 205, της 2ας Σεπτεμβρίου 1998, Ν.2639 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις», σελ. 3101-3116.

⁸⁰⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 134, της 30ής Ιουνίου 1999, Π.Δ.136 «Οργάνωση Υπηρεσιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», σελ. 3293-3316.

⁸¹⁰Βλ. Π. Κυριακούλιας, «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Σειρά: Άρθρα και Μελέτες, 2/2012, Μάρτιος 2012 <https://www.eiead.gr/meletes-ereynes-quot-oi-ergasiakes-scheseis-meta-to-mnimonio-panorama-tis-metarrythmisis-tis-ergasiakis-nomothesias-2010-2012-quot-amp-parartima/> [πρόσβαση 20.12.2021] και

Γ. Κουζής, «Το εργασιακό περιβάλλον μετά από το μνημόνιο», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 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».

⁸¹¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», σελ. 3529-3596.

⁸¹²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 180, της 29ης Αυγούστου 2014, Π.Δ.113 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας», σελ. 6201-6248.

Π.Δ.134⁸¹³, το οποίο εξακολούθησε να ισχύει και με τον Ν.4622/2019⁸¹⁴, σύμφωνα με τον οποίο το Σ.ΕΠ.Ε. υπάγεται στην κεντρική δημόσια διοίκηση και συγκεκριμένα στη Γενική Γραμματεία Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Υλοποιεί δε, διά μέσου του Γενικού Επιθεωρητή, ο οποίος προέρχεται από την υπηρεσιακή ιεραρχία και επιλέγεται σύμφωνα με τα οριζόμενα από τον Υπαλληλικό Κώδικα, τις σχεδιαζόμενες κυβερνητικές πολιτικές και οι αρμοδιότητές του ασκούνται σε όλη την ελληνική επικράτεια από την Κεντρική Υπηρεσία. Όλα αυτά διήρκησαν μέχρι την έκδοση του Ν.4808/2021⁸¹⁵, με τον οποίο οι αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε., που ορίζονται κατά κύριο λόγο στον Ν.3996/2011, μεταφέρονται ολοκληρωτικά στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας».

4. Ο εκσυγχρονισμός του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με τον Ν.3996/2011 και οι αλλαγές με το Π.Δ. 84/2019

Το 2011 η αναμόρφωση του Σ.ΕΠ.Ε. κρίθηκε αναγκαία καθώς οι συνθήκες στην αγορά εργασίας είχαν υποστεί αισθητή μεταβολή και οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, λόγω της οικονομικής κρίσης που διένυε η χώρα μας, είχαν πολλαπλασιαστεί. Η πολυπλοκότητα των νέων προβλημάτων δημιούργησε την ανάγκη ενίσχυσης του Σ.ΕΠ.Ε. και τη μετατροπή του σε έναν μηχανισμό ελέγχου, η αποτελεσματική λειτουργία του οποίου θα προστάτευε σε μεγαλύτερο βαθμό τους εργαζόμενους από αυθαιρεσίες της εργοδοσίας, ενώ ταυτόχρονα θα διασφάλιζε, με την εφαρμογή ενιαίων κανόνων, και τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο και κατ' εφαρμογή του Ν.3996/2011⁸¹⁶, στον οποίο ενσωματώθηκε όλη η νομοθεσία που αφορά τον οργανισμό, το Σ.ΕΠ.Ε. αναβαθμίστηκε και εναρμονίστηκε στις ανάγκες της εποχής. Το ζητούμενο ήταν το Σ.ΕΠ.Ε με τη μεταρρύθμιση να εξελιχθεί σε έναν σύγχρονο αποτελεσματικό, διοικητικά και λειτουργικά, ευέλικτο ελεγκτικό φορέα, ο οποίος θα μπορεί να παρακολουθεί τις εξελίξεις και θα αναδειχθεί ως ο καθοριστικός παράγοντας για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, την προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων, την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, τη

⁸¹³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 168, της 6ης Νοεμβρίου 2017, Π.Δ.134 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης», σελ. 3253-3320.

⁸¹⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», Μέρος Β', Οργάνωση της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης, Κεφάλαιο Α', Γενικές Διατάξεις, άρθρο 18 «Οριοθέτηση και αποστολή της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης», σελ. 3229.

⁸¹⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]", άρθρο 103, ό.π., σελ.8008-8009.

⁸¹⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν. 3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]", ό.π., σελ. 3529-3596.

διασφάλιση συνθηκών ανάπτυξης υγιούς ανταγωνισμού, καθώς και την αντιμετώπιση των νέων μορφών ανισοτήτων⁸¹⁷.

Το 2021 κρίθηκε αναγκαίο να αποκλειστούν οι όποιες ενδεχόμενες πολιτικές παρεμβάσεις στον έλεγχο της αγοράς εργασίας, γεγονός που οδήγησε στη μετεξέλιξη του Σ.ΕΠ.Ε. σε Ανεξάρτητη Αρχή, η οποία ασκεί το σύνολο των αρμοδιοτήτων του Σ.ΕΠ.Ε. ως καθολικός διάδοχος αυτού.

Αποστολή του Σ.ΕΠ.Ε. ήταν η προστασία των εργαζομένων από κάθε είδους εργατική παράβαση, η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες, η επίλυση των εργατικών διαφορών, η συμφιλιωτική παρέμβασή του στον χώρο των εργασιακών σχέσεων, καθώς επίσης η προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία και η εμπέδωση της νοοτροπίας πρόληψης με τη συνεργασία προς όφελος των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και της κοινωνίας συνολικά. Την περίοδο της οικονομικής κρίσης το Σ.ΕΠ.Ε. αφουγκραζόμενο τις ανάγκες των επιχειρήσεων που προσπαθούσαν να κρατηθούν στην αγορά και φυσικά την αγωνία των εργαζομένων που αισθάνονταν ανασφάλεια για την εργασία τους και τα εργασιακά τους δικαιώματα ανταποκρίθηκε αποτελεσματικά στη σημαντική αποστολή του.

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 2 του Ν.3996/2011⁸¹⁸, *«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»*.

Η αποστολή και το έργο του Σ.ΕΠ.Ε. ήταν η τήρηση του εργατικού δικαίου το οποίο ιστορικά αναπτύχθηκε ως ένα δίκαιο αυτοπροστασίας των εργαζομένων από τους εργοδότες. Πεδίο δε εφαρμογής αυτού στον τομέα των εργασιακών σχέσεων είναι ο ιδιωτικός τομέας και μόνο όταν παρέχεται εργασία στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας με τη συγκεκριμένη μορφή της εξαρτημένης εργασίας και όχι στις περιπτώσεις παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή στο πλαίσιο άλλων σχέσεων, όπως, για παράδειγμα, εταιρείας ή εντολής⁸¹⁹. Παρά τη θεμελιώδη σημασία της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας, το περιεχόμενό της δεν έχει ακόμα καθορισθεί επακριβώς. Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648 και 652 του Αστικού Κώδικα

⁸¹⁷Βλ. Ι. Κουκιάδης - Ι. Σκανδάλης, «Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων – Ως εκδήλωση του θεσμού της συμμετοχής», Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2023, σελ. V-VI.

⁸¹⁸Βλ.Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...], ό.π., άρθρο 2 «Έργο και αρμοδιότητες - Ελεγκτική και υποστηρικτική δράση», παρ.1, σελ. 3529-3531.

⁸¹⁹Βλ. Α.Γ. Καρακατσάνη, «Εργατικό Δίκαιο», Τόμος Α', εκδ. Αθήνα 1979, σελ. 36.

προκύπτει ότι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό⁸²⁰, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται, δηλαδή μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο, με ποσοστά, κατ' αποκοπή και άλλες μορφές, και υποβάλλεται σε νομική, ήτοι προσωπική, εξάρτηση από εκείνον προς τον οποίο παρέχεται αυτή, ήτοι εργοδότη. Η δε εξάρτηση εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή της εργασίας ως προς το είδος, τον τρόπο, τον χρόνο και τον τόπο εκτέλεσής της, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και η συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση⁸²¹. Γενικά, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τον έλεγχο της οποίας έχει ως αποστολή το Σ.ΕΠ.Ε., ο κύριος σκοπός είναι η παροχή εργασίας από τον μισθωτό και σε αυτόν αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι⁸²².

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.3996/2011, το Σ.ΕΠ.Ε. υπαγόταν απευθείας στον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας⁸²³. Ο Ειδικός Γραμματέας, ο οποίος προΐστατο του Σώματος, ήταν μετακλητός υπάλληλος⁸²⁴ και είχε την ευθύνη και τον έλεγχο για την εύρυθμη, αποτελεσματική και συντονισμένη δράση όλων των υπηρεσιών του⁸²⁵.

Όλα τα ανωτέρω ίσχυαν έως τις 16 Ιουλίου 2019, οπότε εκδόθηκε το Π.Δ. 84/2019, με το οποίο το Σ.ΕΠ.Ε. μεταφέρθηκε στη Γενική Γραμματεία Εργασίας που συστάθηκε στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων⁸²⁶. Σύμφωνα με το άρθρο 7 του εν λόγω Π.Δ., το Σ.ΕΠ.Ε. μεταφέρθηκε ως σύνολο αρμοδιοτήτων, θέσεων προσωπικού και εποπτευομένων φορέων στη Γενική Γραμματεία Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, από τις 17 Ιουλίου 2019⁸²⁷. Με τις νέες αυτές διατάξεις στο Σ.ΕΠ.Ε.

⁸²⁰ Δ. Ζερδελής., «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη Ε' έκδοση, 2022, σελ. 3.

⁸²¹ Βλ. Κ.Α. Λαναρά, «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική. Εφαρμογή-Νομολογία-Ερμηνεία», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2016, σελ. 3.

⁸²² Βλ. Φ. Δ. Δερμιτζάκη, «Για ένα μαχόμενο εργατικό δίκαιο», εκδ. STYMMA, εκδ. Α', Μάιος 2023, σελ.7.

⁸²³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]', ό.π., σελ. 3529-3596.

⁸²⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 98, της 22ας Απριλίου 2005, Π.Δ.63 «Κωδικοποίηση της νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα», άρθρο 53 «Διοικητικός τομέας και ειδικοί γραμματείς», σελ. 1111-1112.

⁸²⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]', ό.π., άρθρο 7 «Ειδικός Γραμματέας». σελ. 3534.

⁸²⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 123, της 17ης Ιουλίου 2019, Π.Δ.84 «Σύσταση και κατάργηση Γενικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων Υπουργείων», σελ. 3193-3200.

⁸²⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 123, της 17ης Ιουλίου 2019, Π.Δ.84 «Σύσταση και κατάργηση [...]', ό.π., άρθρο 7 «Σύσταση και κατάργηση Γενικών και Ειδικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων», παρ. 1, σελ. 3196:

«Σύσταση και κατάργηση Γενικών και Ειδικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. 1. «1. Συνιστάται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Γενική Γραμματεία Εργασίας. Στη νέα Γενική Γραμματεία μεταφέρονται, ως σύνολο αρμοδιοτήτων, θέσεων, προσωπικού και εποπτευόμενων φορέων, οι παρακάτω υπηρεσίες του π.δ. 134/2017 (Α'

προϊστατο πλέον ο Γενικός Επιθεωρητής⁸²⁸, ο οποίος ήταν μόνιμο υπηρεσιακό στέλεχος, προερχόμενος από τη δημοσιοϋπαλληλική ιεραρχία και συγκεκριμένα από την ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κατηγορίας ΠΕ, κλάδου Διοικητικού Οικονομικού με βαθμό Α'. Κατ' εφαρμογή της υπουργικής απόφασης με αριθμ. 36582/12362/2019, τοποθετήθηκε Γενικός Επιθεωρητής Εργασίας ο Χαράλαμπος Βούρτσας, προκειμένου να καταστούν δυνατές η ομαλή μετάβαση στο νέο οργανωτικό σχήμα και η αποτελεσματική λειτουργία των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε.⁸²⁹.

Από τα προαναφερόμενα συνάγεται το συμπέρασμα ότι, έως το έτος 2021 που δημιουργήθηκε η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, το Σ.ΕΠ.Ε αποτελούσε τον κατεξοχήν ελεγκτικό μηχανισμό του Υπουργείου Εργασίας για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Διέθετε υπηρεσίες σε όλη την επικράτεια έχοντας ως βασικό σκοπό τη διασφάλιση αφενός μεν των εργασιακών δικαιωμάτων, αφετέρου δε της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

Κατ' επέκταση οι Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. εντάσσονταν σε δύο βασικούς και διακριτούς κλάδους με σαφώς καθορισμένα αντικείμενα και αρμοδιότητες: α) τις υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και β) τις υπηρεσίες Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

Ειδικότερα:

Οι υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, τα περιφερειακά ΤΕΕΣ, είχαν ως αντικείμενο τη διενέργεια ελέγχων όλο το εικοσιτετράωρο στις επιχειρήσεις και σε κάθε χώρο εργασίας για την 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 είχαν ως αντικείμενο τη διενέργεια ελέγχων όλο το εικοσιτετράωρο στις επιχειρήσεις και σε κάθε χώρο εργασίας για

168): (α) η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία, (β) το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, [...]».

⁸²⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622 «Επιτελικό Κράτος [...]», άρθρο 111 «Οργανωτικές διατάξεις Υπουργείων», παρ. 13, σελ. 3286:

«13. Συστήνεται θέση Γενικού Επιθεωρητή της Επιθεώρησης Εργασίας επιπέδου Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης, στον οποίον υπάγονται οι υπηρεσίες του ΣΕΠΕ. Ως Γενικός Επιθεωρητής επιλέγεται και τοποθετείται, σύμφωνα με τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, υπάλληλος ΠΕ, εκ των Επιθεωρητών του ΣΕΠΕ ή των λοιπών υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κατά παρέκκλιση της περίπτωσης (γ) της παραγράφου 7 του άρθρου 86 του Υπαλληλικού Κώδικα».

⁸²⁹Βλ. *Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ*, ΑΔΑ: Ω0ΦΜ465Θ1Ω-Π16, Απόφαση του Τμήματος 1 της Δ/σης Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού και Υπηρεσιών της Γεν. Δ/σης Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αρ. πρωτ. 36582/12362/20-8-2019 και θέμα «Τοποθέτηση Γενικού Επιθεωρητή της Επιθεώρησης Εργασίας επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης», <https://diavgeia.gov.gr> [πρόσβαση 25.10.2019].

την επίβλεψη και την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, την έρευνα των αιτίων 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 έλεγε α) μέσω του κλάδου των Εργασιακών Σχέσεων, την τήρηση της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, σε εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση στον ιδιωτικό τομέα και στους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου ορισμένου και αορίστου χρόνου στον δημόσιο τομέα, β) μέσω του κλάδου της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, την ασφάλεια και υγεία στην εργασία σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και γ) μέσω των Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας, τους χώρους εργασίας σε οποιοδήποτε μέρος της Ελληνικής Επικράτειας.

5. Η διάρθρωση των Υπηρεσιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Η παρουσίαση της οργανωτικής δομής των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. κρίνεται σημαντική, καθώς αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο αυτό διαχειριζόταν το σύνολο των υλικών και άυλων πόρων που διέθετε, καθώς και τις γραμμές εργασιών, εντολών, πολιτικών ώστε να πετύχει τους στόχους του. Αυτή η δομή απεικονίζεται μέσω ενός οργανογράμματος, το οποίο με τη σειρά του απεικονίζει τις τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, χωρισμένες σε διευθυντικές θέσεις, κλάδους και τμήματα.

5.1. Η διάρθρωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Η οργανωτική δομή και η διάρθρωση των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. καθορίστηκαν με το εκδοθέν Π.Δ.134/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης»⁸³⁰, το οποίο κατήργησε το Π.Δ.113/2014⁸³¹, πλην του άρθρου 63⁸³², ως εξής:

⁸³⁰ Βλ. Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 168, της 6ης Νοεμβρίου 2017, Π.Δ.134 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας [...]», ό.π., σελ. 3253-3320.

⁸³¹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 180, της 29ης Αυγούστου 2014, Π.Δ.113 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας [...]», άρθρο 41 «Διάρθρωση Υπηρεσιών», σελ. 6223-6224.

⁸³² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 180, της 29ης Αυγούστου 2014, Π.Δ.113 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας [...]», άρθρο 63 «Καταργούμενες διατάξεις», σελ. 6248:

«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 ειδική διάταξη, που προβλέπει διαφορετική ρύθμιση».

α) Η Κεντρική υπηρεσία απαρτίζεται από την υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας, τη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, τη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία και τη Διεύθυνση Υποστήριξης του Σ.Ε.Π.Ε.

β) Οι περιφερειακές υπηρεσίες απαρτίζονται από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και τις Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

Από τον Αύγουστο του 2019, του Σ.Ε.Π.Ε., που υπαγόταν στην αρμοδιότητα της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων⁸³³ και από την 4η Φεβρουαρίου 2022 στη μετονομαζόμενη πλέον Γενική Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων⁸³⁴, προΐστατο ο Γενικός Επιθεωρητής⁸³⁵.

Το Αυτοτελές Τμήμα για την Παρακολούθηση των Φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, το οποίο υπαγόταν στον Γενικό Επιθεωρητή συστάθηκε τον Ιούνιο του 2020⁸³⁶.

⁸³³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 123, της 17ης Ιουλίου 2019, Π.Δ.84 «Σύσταση και κατάργηση [...]», ό.π., άρθρο 7 «Σύσταση και κατάργηση [...]», παρ. 1, ό.π., σελ. 3196.

⁸³⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 17, της 4ης Φεβρουαρίου 2022, Π.Δ.6 «Σύσταση και μετονομασία Γενικών Γραμματειών, σύσταση Ειδικής Γραμματείας, μεταφορά υπηρεσιών και αρμοδιοτήτων», άρθρο 2 «Σύσταση και μετονομασία Γενικών Γραμματειών στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων», παρ. 3, σελ. 762:

«3. Η Γενική Γραμματεία Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μετονομάζεται σε Γενική Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων. Στη Γενική Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων παραμένουν όλες οι αρμοδιότητες του Τμήματος Σχεδιασμού, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Πολιτικών Ένταξης στην Εργασία της Διεύθυνσης Ένταξης στην Εργασία, που σχετίζονται με την αντιμετώπιση της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19».

⁸³⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622 «Επιτελικό Κράτος [...]», άρθρο 111 «Οργανωτικές διατάξεις [...]», παρ. 13, ό.π., σελ. 3286.

⁸³⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 16 «Σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)», παρ. 1, σελ. 7975-7976:

«1. Στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας συστήνεται Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το οποίο υπάγεται στον Γενικό Επιθεωρητή. Αρμοδιότητες του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι:

α) Η παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση που υποβάλλονται στο Σ.Ε.Π.Ε.,

β) Η σύνταξη και η υποβολή ετήσιων εκθέσεων με ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελιών, της διαχείρισής τους, της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τον Ν. 3094/2003 (Α' 10), της διεξαγωγής και της έκβασης των ελέγχων και των εργατικών διαφορών, της συμφιλίωσης των μερών ή της επιβολής διοικητικών κυρώσεων. Οι ετήσιες εκθέσεις κοινοποιούνται στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Συνήγορο του Πολίτη,

γ) Η ενημέρωση των περιφερειακών υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. για τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα θέματα εφαρμογής της νομοθεσίας που σχετίζεται με τη βία και την παρενόχληση και η παροχή συμβουλευτικής στήριξης σε αυτές, σε συνεργασία με τα συναρμόδια τμήματα του Σ.Ε.Π.Ε.,

Σημειώνεται ότι με το Π.Δ.134/2017, στην κεντρική υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. δημιουργήθηκε η Διεύθυνση Υποστήριξης του Σ.ΕΠ.Ε., η οποία συγκροτούνταν από τρεις οργανικές μονάδες:

- α) το Τμήμα Διοικητικής Οικονομικής και Τεχνικής Υποστήριξης,
- β) το Τμήμα Διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων και Δεδομένων και
- γ) το Τμήμα Νομικής Υποστήριξης

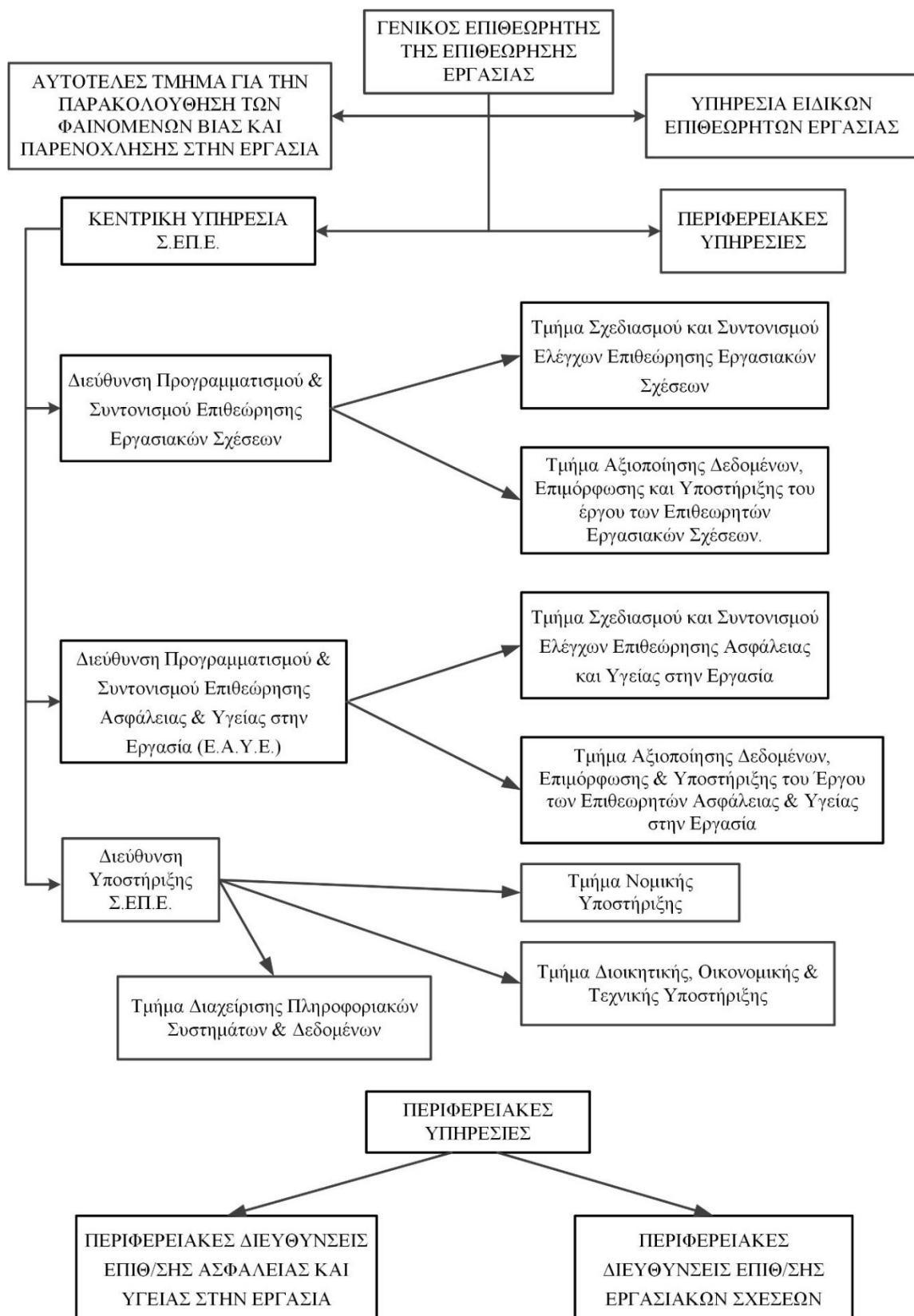
Σύμφωνα με το οργανόγραμμα του Σ.ΕΠ.Ε. και μέχρι την εφαρμογή της υπ' αριθμ. 510148 υπουργικής απόφασης⁸³⁷, οι οργανικές μονάδες αυτού κατανέμονταν ως εξής:

δ) Η συνεργασία με το Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων, με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων και με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την εκπόνηση οδηγιών και πρωτοκόλλων για τις διαφορές που σχετίζονται με βία και παρενόχληση, καθώς και με τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με τον Ν. 3094/2003,

ε) Η συγκέντρωση, η επεξεργασία και η αξιοποίηση των δεδομένων από τους ελέγχους σχετικά με την τήρηση της νομοθεσίας και από τις αιτήσεις για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με τη βία και την παρενόχληση και η χρήση σχετικών δεικτών μέτρησης,

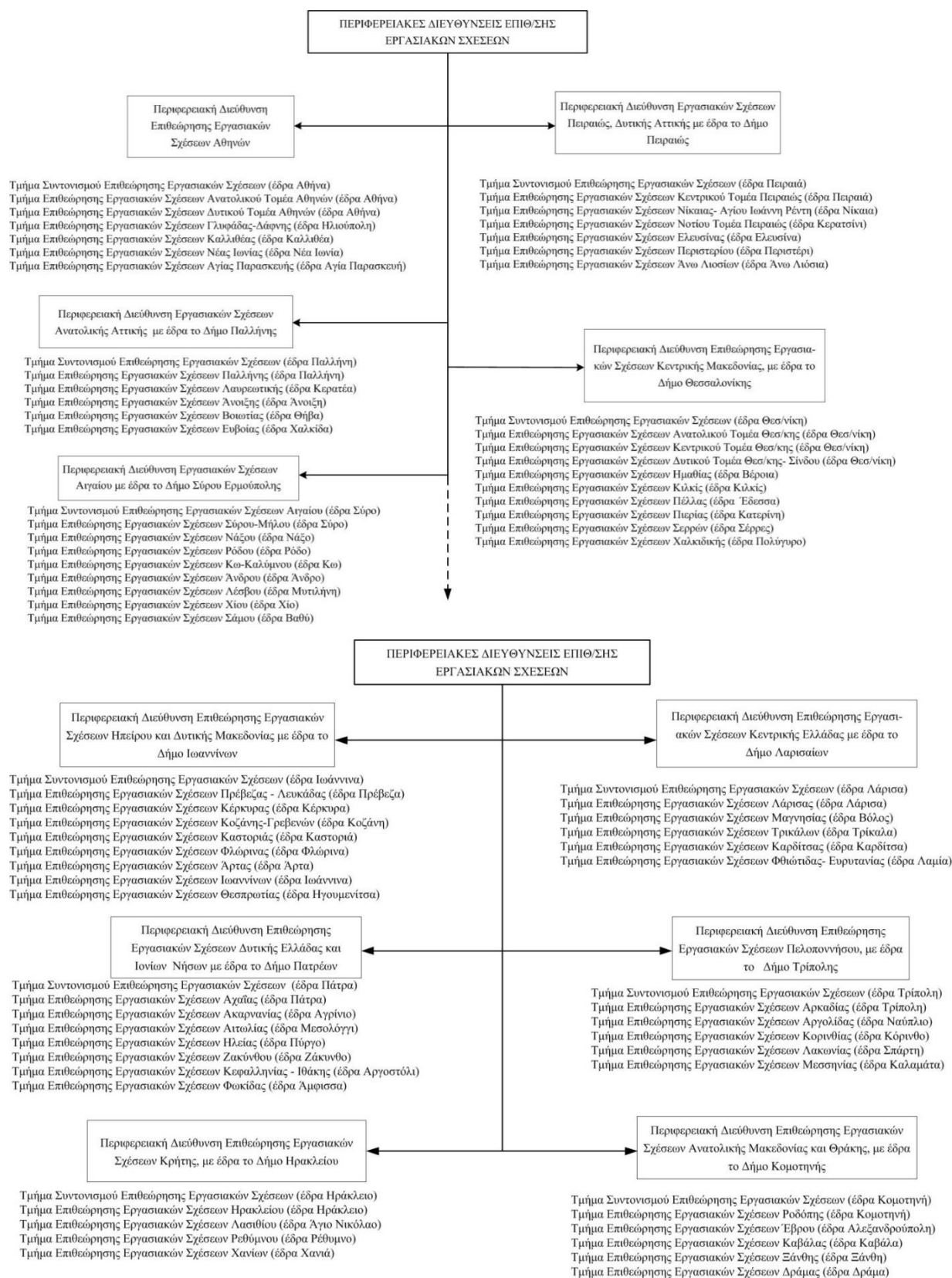
στ) Η τήρηση μητρώου των εργοδοτών, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία τελεσίδικης δικαστικής απόφασης».

⁸³⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»», σελ. 60091-60124.



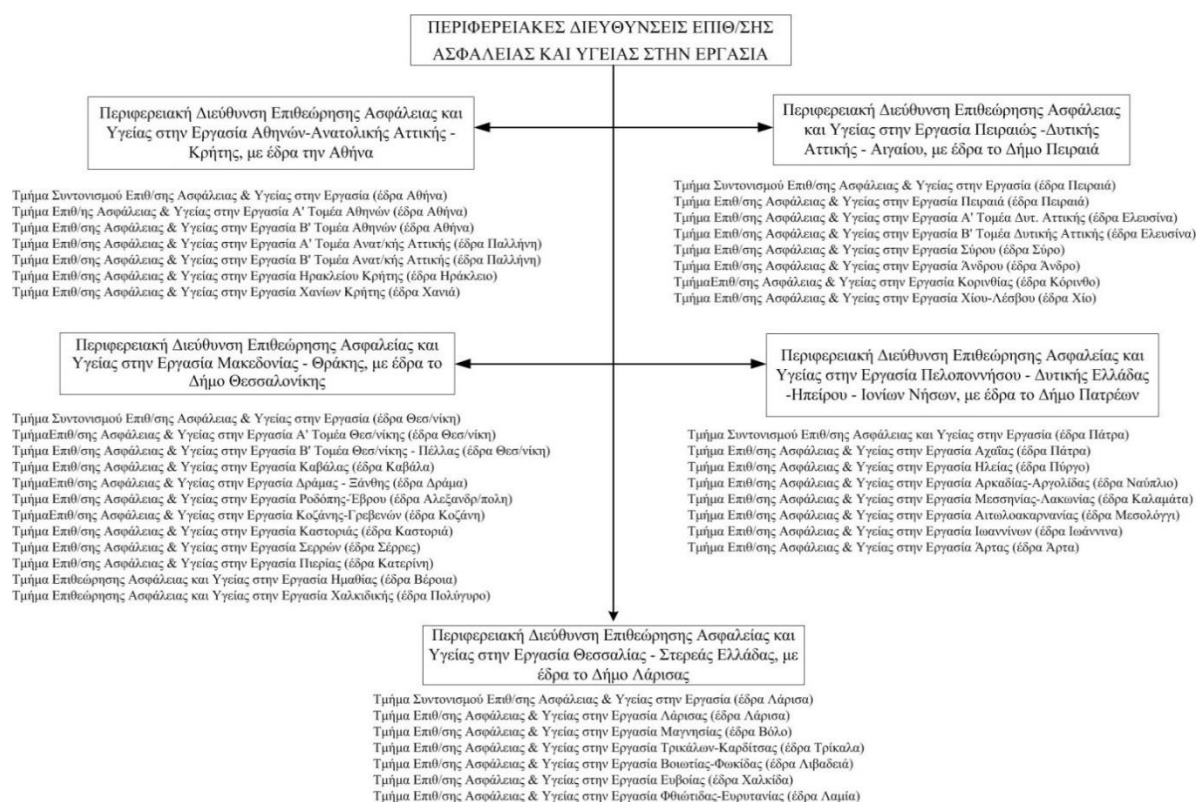
Σχεδιάγραμμα 3.1: Οι οργανικές μονάδες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Πηγή: Ιδία επεξεργασία



**Σχεδιάγραμμα 3.2: Οι οργανικές μονάδες των Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης
Εργασιακών Σχέσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας**

Πηγή: Ιδία επεξεργασία



Σχεδιάγραμμα 3.3: Οι οργανικές μονάδες των Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Πηγή: Ιδία επεξεργασία

5.2. Συμπεράσματα για τη διάρθρωση των υπηρεσιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Από την περιγραφή της οργανωτικής δομής που προηγήθηκε διαπιστώνεται ότι το Σ.ΕΠ.Ε. ήταν οργανωμένο σύμφωνα με το σύστημα συγκέντρωσης με την ευρεία έννοια, το οποίο διακρίνεται στο σύστημα συγκέντρωσης με τη στενή έννοια και στο σύστημα αποκέντρωσης⁸³⁸.

Αναλυτικότερα, το Σ.ΕΠ.Ε. αρχικά ήταν οργανωμένο σύμφωνα με το σύστημα συγκέντρωσης με την ευρεία έννοια και η άσκηση εξουσίας επιτυγχάνονταν από διοικητικά όργανα που ανήκαν στο νομικό πρόσωπο του κράτους. Υπαγόταν στην κεντρική δημόσια

⁸³⁸Βλ. Α.Π. Μπαμπαλιούτας, «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης», Τόμος Α', Β' Έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2018, σελ. 13.

διοίκηση⁸³⁹ και συγκεκριμένα στη Γενική Γραμματεία Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Λειτουργούσε διά μέσω του Γενικού Επιθεωρητή, ο οποίος, όπως προαναφέρθηκε, προερχόταν από την υπηρεσιακή ιεραρχία και επιλεγόταν σύμφωνα με τα οριζόμενα από τον Υπαλληλικό Κώδικα, τις σχεδιαζόμενες κυβερνητικές πολιτικές, οι δε αρμοδιότητές του ασκούσαν σε όλη την ελληνική επικράτεια από την Κεντρική Υπηρεσία, η οποία είχε έδρα την πρωτεύουσα του κράτους.

Υπάρχει σαφής διαχωρισμός μεταξύ των δύο κλάδων της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και της Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία εξού και οι δύο ξεχωριστές Διευθύνσεις. Οι Διευθύνσεις της Κεντρικής Υπηρεσίας ασκούσαν αποφασιστική και γνωμοδοτική αρμοδιότητα σε όλη την επικράτεια, δηλαδή είχαν καθ' ύλην αρμοδιότητα και ήταν επιφορτισμένες με την εκπλήρωση της αποστολής του Σ.ΕΠ.Ε. Για τον σκοπό αυτόν προγραμματίζαν, συντόνιζαν, κατεύθυναν, παρακολουθούσαν, επόπτευαν, έλεγχαν και αξιολογούσαν τη δράση των περιφερειακών υπηρεσιών του και εξασφάλιζαν τις αναγκαίες προϋποθέσεις για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.

Κατά δεύτερον, το Σ.ΕΠ.Ε. ήταν οργανωμένο και κατά το σύστημα της αποκέντρωσης, καθώς η διοίκηση της Κεντρικής Υπηρεσίας ασκούσαν με τη συνδρομή των περιφερειακών υπηρεσιών του. Οι περιφερειακές, αποκεντρωμένες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. είχαν έδρα μέσα στα όρια της περιφέρειάς τους και η αρμοδιότητά τους εκτεινόταν εντός των ορίων της περιφερειακής ενότητας που έχει καθορισθεί με τον Ν.3996/2011. Ήταν αρμόδιες για την εκπλήρωση της αποστολής του Σ.ΕΠ.Ε. εντός των τοπικών ορίων αρμοδιότητάς τους και για τον σκοπό αυτόν προγραμματίζαν, συντόνιζαν, κατεύθυναν, παρακολουθούσαν, επόπτευαν, ελέγχαν και αξιολογούσαν τη δράση των τοπικών τμημάτων της περιφέρειας αρμοδιότητάς τους. Ασκούσαν αποφασιστικές αρμοδιότητες για τις υποθέσεις της περιφέρειάς τους, δηλαδή είχαν την καθ' ύλην και κατά τόπον αρμοδιότητα.

Η οργάνωση του Σ.ΕΠ.Ε. σύμφωνα με το σύστημα συγκέντρωσης, με την ευρεία έννοια, καθιστούσε το έργο του ευέλικτο και αποτελεσματικό λόγω της προσιτότητας και της εγγύτητάς του στους πολίτες. Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις συνέβαλλαν αποφασιστικά στην αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη επίδιωξη του σκοπού⁸⁴⁰. Η λειτουργία των περιφερειακών τμημάτων βοηθούσε στην άμεση λύση των τοπικών προβλημάτων που είχαν σχέση με την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και της υγείας και της ασφάλειας των

⁸³⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622 «Επιτελικό Κράτος [...]», ό.π., άρθρο 18 «Οριοθέτηση και αποστολή της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης», σελ. 3229.

⁸⁴⁰Βλ. *Π. Παυλόπουλος*, «Μαθήματα Διοικητικής Επιστήμης», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1983, σελ. 75.

εργαζομένων στους χώρους εργασίας. Και τούτο διότι ο έλεγχος των επιχειρήσεων, είτε τυχαίος είτε έπειτα από καταγγελία των εργαζομένων, ήταν άμεσος, η πρόσβαση των εργαζομένων για ενημέρωση ήταν πολύ εύκολη, η δε επίλυση των εργατικών διαφορών των εργαζομένων με τους εργοδότες τους ήταν πιο ουσιαστική, αφού οι Επιθεωρητές ήταν γνώστες της τοπικής αγοράς και των προβλημάτων της περιοχής, γεγονός που καθιστούσε την παρέμβασή τους πιο αποτελεσματική.

Το Σ.ΕΠ.Ε. δομήθηκε σύμφωνα με το γραφειοκρατικό πρότυπο μιας τυπικής οργάνωσης, της οποίας τα χαρακτηριστικά ήταν η θεμελίωση στη βάση μιας πυραμιδοειδούς δομής. Η συνοχή εξασφαλιζόταν με την εξουσιαστική δράση της ιεραρχικά προϊστάμενης αρχής και η ομαλή λειτουργία οφειλόταν στην επίτευξη μιας κατάστασης ισορροπίας. Την πυραμίδα συμπλήρωνε η λειτουργία περιφερειακών μονάδων⁸⁴¹. Ήταν οργανωμένο σε ενότητες και βαθμίδες, δηλαδή διαιρεμένο καθέτως και οριζοντίως. Η κάθετη διαίρεση στη μεν Κεντρική Υπηρεσία γίνονταν καθ' ύλην κατά Διευθύνσεις, στη δε Περιφερειακή κατά τόπον, κατά περιφέρειες⁸⁴². Η οριζόντια διαίρεση γινόταν κατά βαθμίδες διοικητικής ιεραρχίας, δηλαδή Γενική Διεύθυνση, Διευθύνσεις, Τμήματα που λειτουργούσαν με βάση την κατάταξή τους σε διαδοχικά κατερχόμενες βαθμίδες, δηλαδή υπήρχε μεταξύ τους μια ιεραρχική σχέση υπεροχής και υποταγής. Ο καθορισμός των αρμοδιοτήτων των Διευθύνσεων του κάθε Τμήματος καθιστούσε σαφή τον διαχωρισμό του ανώτερου οργάνου που έδινε οδηγίες και διαταγές προς το ιεραρχικά κατώτερο, υφιστάμενο όργανο και την αρμοδιότητα του ανώτερου οργάνου να ασκεί έλεγχο στις πράξεις του κατώτερου⁸⁴³. Παράλληλα προς αυτή την ιεραρχία των οργάνων υπήρχε και η ιεραρχία υπαλλήλων. Οι βαθμοί ιεραρχίας συνίστατο στον Προϊστάμενο Διεύθυνσης, στον Προϊστάμενο Τμήματος και στον Υπάλληλο.

Την ενότητα του Σ.ΕΠ.Ε. εξασφάλιζαν η ιεραρχική αρχή και ο συντονισμός⁸⁴⁴. Η ιεραρχική αρχή, δηλαδή το ανώτατο κέντρο λήψης των αποφάσεων, από το οποίο αναζητούνταν και ευθύνες για τη λειτουργία του, ήταν ο Ειδικός Γραμματέας του Σ.ΕΠ.Ε., σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.3996/2011⁸⁴⁵, ο οποίος αντικαταστάθηκε από τον Γενικό Επιθεωρητή Εργασίας. Αυτός ήταν ο ιεραρχικά προϊστάμενος, συμμετείχε στις διαδικασίες σύνταξης του σχεδίου δράσης του Σ.ΕΠ.Ε. και είχε την ευθύνη για τον συντονισμό της δράσης

⁸⁴¹Βλ. Π. Παυλόπουλος, «Μαθήματα [...]», ό.π., σελ. 69.

⁸⁴²Βλ. Π.Δ. Λαγτόγλου, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος α', εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήναι, 1977, σελ. 218.

⁸⁴³Βλ. Β.Γ. Τζέμος, «Οργανωτικό Διοικητικό Δίκαιο Διαγράμματα», ό.π., σελ. 79.

⁸⁴⁴Βλ. Π. Παυλόπουλο, «Μαθήματα [...]», ό.π., σελ. 73.

⁸⁴⁵Βλ. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...], ό.π., σελ. 3529-3596.

των υπηρεσιών του για την υλοποίηση των σχεδιαζόμενων κυβερνητικών πολιτικών, την επίτευξη των στρατηγικών του στόχων και τη διαχείριση ενδεχόμενων κρίσεων ή κινδύνων.

Ο συντονισμός, ο οποίος εξασφάλιζε την αρμονική λειτουργία των Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε., επιτυγχάνονταν με τους εξής τρόπους⁸⁴⁶:

α) Έκδοση εγκυκλίων και τεχνικών οδηγιών για τον προγραμματισμό του τρόπου δράσης τους.

β) Παρακολούθηση της υλοποίησης του ετήσιου προγράμματος ελέγχων.

γ) Εκπόνηση ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων.

δ) Εκπόνηση μηνιαίου δελτίου «ARTEMIS»⁸⁴⁷, το οποίο αποτυπώνει τη δράση των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

ε) Έκδοση τριμηνιαίων δελτίων τύπου που αφορούν τη γενική δραστηριότητα της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.

στ) Συναντήσεις Προϊσταμένων των Διευθύνσεων με τη Διευθύντρια της Δ/σης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας και τον Γενικό Επιθεωρητή του Σ.ΕΠ.Ε., κατά τις οποίες συζητιούνται τρέχοντα θέματα και δίνονται κατευθύνσεις για το έργο του Σ.ΕΠ.Ε.

ζ) Τακτική επικοινωνία, τηλεφωνική ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για διευκρινίσεις επί των τυχόν προβλημάτων που ανακύπτουν.

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

Για να εξασφαλισθούν η δομή και η σωστή λειτουργία των υπηρεσιών και να αποφευχθούν αποκλίνουσες συμπεριφορές και γενικότερα το φαινόμενο της αποσύνθεσης ασκούσαν έλεγχος και στα πρόσωπα και στις πράξεις. Ο εσωτερικός έλεγχος, σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν.3996/2011, σε συνδυασμό με το Π.Δ. 134/2017, διενεργείται από την υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών, όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω.

⁸⁴⁶ Βλ. *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας*, «Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. Έτους 2017», σελ. 85, <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%A0%CE%95-2017.pdf> [πρόσβαση 10.01.2021].

⁸⁴⁷ Βλ. *Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής Πολιτικής* – ΕΛΙΑΜΕΠ – Παρατηρητήριο για την κρίση, «Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση στη διάρκεια της κρίσης επισκόπηση/περιγραφή/αποτίμηση», Συντονισμός ερευνητικού έργου Καλλιόπη Σπανού, σελ. 372:

«Το Σύστημα «ARTEMIS» αποτέλεσε την κοινή ελεγκτική δράση του ΣΕΠΕ και της ΕΥΠΕΑ/ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, με ελέγχους να διενεργούνται από μικτά κλιμάκια Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητών Ασφάλειας & Υγείας της Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. και σε ορισμένες περιπτώσεις με την συνδρομή της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ) του ΙΚΑ».

Παράλληλα, υφίστατο και ιεραρχικός έλεγχος⁸⁴⁸ του προϊσταμένου οργάνου προς το υφιστάμενο όργανο, που αφορούσε τη νομιμότητα των πράξεων και των παραλείψεων του υφισταμένου οργάνου και κυρίως τον έλεγχο της τήρησης της κείμενης εργατικής νομοθεσίας, της σωστής άσκησης της δέσμιας αρμοδιότητας και την ορθή χρήση της διακριτικής ευχέρειας. Ο έλεγχος αυτός συνήθως εκτεινόταν και στην εξέταση της σκοπιμότητας της πράξης ως προς την άσκηση της διακριτικής ευχέρειας.

Έλεγχος, επίσης, ασκούσαν και με την άσκηση του δικαιώματος του «αναφέρεσθαι εις τας αρχάς». Το δικαίωμα αυτό, που κατοχυρώνεται με το άρθρο 10 του Συντάγματος⁸⁴⁹ και με τα άρθρα 24 επ. του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας⁸⁵⁰, μπορεί να ασκηθεί από τον παραβάτη εργοδότη στον οποίο κοινοποιήθηκε μια Π.Ε.Π. για παράβαση της εργατικής νομοθεσίας. Ειδικότερα, ο παραβάτης εργοδότης για την αποκατάσταση υλικής ή ηθικής βλάβης των έννομων συμφερόντων του μπορεί να καταθέσει διοικητική προσφυγή για την τροποποίηση, την ανάκληση ή την ακύρωσή της Π.Ε.Π. που του κοινοποιήθηκε. Αν η διοικητική προσφυγή απευθύνεται προς την εκδούσα αυτής αρχή, τότε πρόκειται για Αίτηση Θεραπείας και με αυτή ζητείται η ανάκληση ή η τροποποίησή της. Αν η διοικητική προσφυγή απευθύνεται προς την αρχή η οποία προΐσταται εκείνης που την εξέδωσε, τότε πρόκειται για Ιεραρχική Προσφυγή και αιτείται η ακύρωσή της. Το διοικητικό όργανο στο οποίο υποβάλλεται η διοικητική προσφυγή επανεξετάζει την υπόθεση από άποψη τόσο νομιμότητας όσο και ουσίας. Αν ο έλεγχος καταλήξει σε ανάκληση, ακύρωση ή τροποποίηση της αρχικής πράξης, τότε εκδίδεται νέα Π.Ε.Π. Αν ο έλεγχος καταλήξει στην επιβεβαίωση της Π.Ε.Π., τότε η απόφαση είναι βεβαιωτική πράξη και έχει εκτελεστό χαρακτήρα.

⁸⁴⁸Βλ. Π. Δ. Δαγτόγλου, «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», ό.π., σελ. 218.

⁸⁴⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου. 211, της 24ης Δεκεμβρίου 2019, Σύνταγμα της Ελλάδας, όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 25ης Νοεμβρίου 2019 της Θ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, άρθρο 10, παρ. 1, σελ. 5711:

«1. Καθένας ή πολλοί μαζί έχουν το δικαίωμα, τηρώντας τους νόμους του Κράτους, να αναφέρονται εγγράφως στις αρχές, οι οποίες είναι υποχρεωμένες να ενεργούν σύντομα κατά τις κείμενες διατάξεις και να απαντούν αιτιολογημένα σε εκείνον που υπέβαλε την αναφορά, σύμφωνα με το νόμο».

⁸⁵⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 45, της 9ης Μαρτίου 1999, Ν.2690 «Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις», άρθρο 24 «Αίτηση θεραπείας – Ιεραρχική προσφυγή», παρ. 1 και 2, σελ. 660:

«1. Αν από τις σχετικές διατάξεις δεν προβλέπεται η δυνατότητα άσκησης της, κατά το επόμενο άρθρο, ειδικής διοικητικής, ή ενδικοφανούς, προσφυγής, ο ενδιαφερόμενος, για την αποκατάσταση υλικής ή ηθικής βλάβης των έννομων συμφερόντων του που προκαλείται από ατομική διοικητική πράξη μπορεί, για οποιονδήποτε λόγο, με αίτησή του, να ζητήσει, είτε από τη διοικητική αρχή η οποία εξέδωσε την πράξη, την ανάκληση ή την τροποποίησή της (αίτηση θεραπείας), είτε, από την αρχή η οποία προΐσταται εκείνης που εξέδωσε την πράξη, την ακύρωσή της (ιεραρχική προσφυγή).

2. Η διοικητική αρχή στην οποία υποβάλλεται η, κατά την προηγούμενη παράγραφο, αίτηση οφείλει να γνωστοποιήσει στον ενδιαφερόμενο την απόφασή της για την αίτηση αυτή το αργότερο μέσα σε τριάντα (30) ημέρες, εκτός αν από ειδικές διατάξεις προβλέπεται διαφορετική προθεσμία».

6. Η στελέχωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού σύμφωνα με την έκθεση πεπραγμένων 2022⁸⁵¹ που υπηρετούσε τη 10η Μαρτίου 2022 στο Σ.ΕΠ.Ε. προσδιορίζεται στον αριθμό των επτακοσίων εξήντα δύο (762) υπαλλήλων. Από αυτούς οι εξακόσιοι ενενήντα δύο (692) κατέχουν θέσεις δημοσίου δικαίου και οι υπόλοιποι εβδομήντα (70) θέσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

Οι οργανικές θέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας σύμφωνα με τον Οργανισμό ανέρχονται σε εννιακόσιες εννέα (909) θέσεις μόνιμου προσωπικού πλέον ογδόντα τριών (83) θέσεων ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και τριών (3) θέσεων δικηγόρων.

Από το σύνολο των εννιακοσίων ενενήντα πέντε (995) θέσεων, στις 31.12.2022, ήταν καλυμμένες εφτακόσιες εξήντα δύο (762) και ειδικότερα τριακόσιες ογδόντα επτά (387) Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, διακόσιοι σαράντα εννέα (249) Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία και λοιποί εκατόν είκοσι έξι (126).

Από τους επτακόσιους εξήντα εννέα (762) υπηρετούντες υπαλλήλους οι τετρακόσιοι ενενήντα πέντε (495) είναι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, οι εκατόν δέκα έξι (116) τεχνολογικής εκπαίδευσης και οι είκοσι πέντε (25) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Επιπλέον, για την υποβοήθηση του Διοικητή της Αρχής στην άσκηση των καθηκόντων του προβλέπονται τρεις (3) θέσεις μετακλητών υπαλλήλων, εκ των οποίων η μία είναι θέση Διευθυντή.

Η προϋπόθεση η οποία όριζε ότι οι Επιθεωρητές Εργασίας είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με ειδικότητες που καλύπτουν όλη την αγορά εργασίας έπαψε να υφίσταται με το άρθρο 117 του Ν.4808/2021⁸⁵². Με αυτό ορίζεται

⁸⁵¹ Βλ. Επιθεώρηση Εργασίας, «Έκθεση απολογισμού 2022 και προγραμματισμού 2023», Μάρτιος 2023, <https://www.hli.gov.gr/organismos/ektheseis-pepragmenon/genikes-ektheseis-pepragmenon/> [πρόσβαση 13-01-2024].

⁸⁵² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 26, της 9ης Φεβρουαρίου 2007, Ν.3528 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.», σελ. 585-628 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 117 «Οργανικές θέσεις», παρ. 6 και 7, σελ. 8017:

«6. Η Επιθεώρηση Εργασίας στελεχώνεται από μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου, οι οποίοι διέπονται από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, καθώς και των εκάστοτε ισχυουσών διατάξεων περί προσωπικού Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου και καταλαμβάνουν αντίστοιχες οργανικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των προσωποπαγών θέσεων.

7. Η πλήρωση των κενών θέσεων γίνεται με διορισμό μέσω ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4765/2021 (Α' 6), τις ισχύουσες γενικές διατάξεις για τις ανεξάρτητες αρχές και με βάση τόσο τα τυπικά προσόντα που καθορίζονται στις διατάξεις του Π.Δ. 50/2001 (Α' 39) και στον Οργανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, όσο και τα κριτήρια που τίθενται από την Επιθεώρηση Εργασίας, με βάση τις εκάστοτε επιχειρησιακές της ανάγκες. Ο υπάλληλος, μετά από τον διορισμό του, τοποθετείται σε θέση για την κατάληψη της οποίας συμμετείχε στη διαδικασία διορισμού, μετά από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Γνώμη του υπηρεσιακού

ότι καθήκοντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητή Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία μπορούν να ασκούν τόσο οι μόνιμοι υπάλληλοι όσο και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των κλάδων και των κατηγοριών πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και τεχνολογικής εκπαίδευσης. Αυτό μάλιστα έρχεται σε αντίθεση με τα όσα προβλέπονται στο άρθρο 6 της 81 Δ.Σ.Ε. στην οποία αναφέρεται ότι *«Το προσωπικόν της επιθεωρήσεως αποτελείται από δημοσίους υπαλλήλους περί ων αι καταστατικάί διατάξεις και αι συνθήκαι της υπηρεσίας εξασφαλίζουν την μονιμότητα της απασχολήσεως αυτών και την ανεξαρτησίαν των από πάσης κυβερνητικής μεταβολής και πάσης απόπου εξωτερικής επιρροής»*.⁸⁵³

7. Τα καθήκοντα και η αποστολή του Επιθεωρητή Εργασίας

Ο Επιθεωρητής Εργασίας οφείλει πίστη στο Σύνταγμα και είναι υποχρεωμένος να τηρεί τους ισχύοντες κανόνες δικαίου κατά την υπηρεσιακή του δράση⁸⁵⁴. Κάθε πράξη που εκδίδει, κάθε παράλειψή του και κάθε υλική ενέργεια ή συμπεριφορά του πρέπει να ερείδεται στον νόμο, σύμφωνα με την αρχή της νομιμότητας. Οι αρμοδιότητές του καθορίζονται επακριβώς από τον νόμο και οφείλει να ενεργεί πάντα μέσα στο πλαίσιο αυτού.

Η αποστολή του Επιθεωρητή Εργασίας ταυτίζεται με αυτή του Σ.ΕΠ.Ε και πλέον αυτή της Ανεξάρτητης Αρχής. Ως εκ τούτου, αποστολή του είναι η τήρηση της νομιμότητας στον χώρο των εργασιακών σχέσεων, η προστασία της ασφάλειας, η προαγωγή της υγείας των εργαζομένων και η διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης. Για να επιτελέσει την αποστολή του διενεργεί ενδελεχή, συστηματικό, τεκμηριωμένο και αντικειμενικό έλεγχο της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας, πληροφορεί, συμβουλεύει, συμφιλιώνει στο πλαίσιο της συμφιλιωτικής διαδικασίας και επιλύει εργατικές διαφορές.

8. Οι αρμοδιότητες του Επιθεωρητή Εργασίας

Αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας, βάσει τους κανόνες δικαίου, είναι η υποχρέωση ή το δικαίωμα να προβαίνει κατά αποκλειστικότητα και κατά ορισμένο τρόπο και

συμβουλίου δεν απαιτείται, εάν από τη διαδικασία διορισμού προκύπτουν η θέση και η υπηρεσιακή μονάδα, στην οποία πρόκειται να διορισθεί ο υπάλληλος.

Κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας δύναται, επίσης, να γίνει και με μετάταξη ή απόσπαση υπαλλήλων Υπουργείου ή άλλων δημόσιων υπηρεσιών κάθε μορφής ή ν.π.δ.δ., σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις».

⁸⁵³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτον, υπ' αριθμ. 139, της 2ας Ιουνίου 1955, Ν.3249 «Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 81 Διεθνούς Συμβάσεως [...]», ό.π., άρθρον 6, σελ. 966.

⁸⁵⁴Βλ. *Α.Γ. Ράικου*, «Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου (Κατά το Σύνταγμα του 1975)», Τόμος Α', Έκδοσις εβδόμη, Αθήναι 1979, σελ. 344.

τύπο σε συγκεκριμένες ενέργειες που παράγουν έννομα αποτελέσματα⁸⁵⁵. Αποτελεί καθήκον που βασίζεται στον νόμο και όχι δικαίωμά του⁸⁵⁶. Είναι άμεση απόρροια της αρχής της νομιμότητας⁸⁵⁷, διότι ο Επιθεωρητής έχει την υποχρέωση ή τη δυνατότητα να ενεργήσει μόνο όπως προβλέπεται από την κείμενη εργατική νομοθεσία. Κατά συνέπεια, μπορεί να εκδίδει διοικητικές πράξεις νόμιμα μόνο εφόσον έχει σχετική αρμοδιότητα.

Οι αρμοδιότητες διακρίνονται σε κατά τόπον και καθ' ύλην⁸⁵⁸. Οι καθ' ύλην αρμοδιότητες του Επιθεωρητή συμπίπτουν με αυτές του Σ.ΕΠ.Ε. και ως εκ τούτου συνίστανται στον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και στον ορισμό του στόχου, της μεθοδολογίας, των διαδικασιών του ελέγχου και των απαιτούμενων αποδεικτικών στοιχείων. Ο Επιθεωρητής συλλέγει και αξιολογεί τα διαθέσιμα στοιχεία ως προς την εγκυρότητα και τη νομιμότητά τους, ερευνά τα αίτια και τις συνθήκες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, ενώ παράλληλα προτείνει μέτρα για την πρόληψή τους και συντάσσει εκθέσεις. Η καθ' ύλην αρμοδιότητα διακρίνεται σε δύο είδη, ανάλογα με τον τρόπο εφαρμογής των κανόνων που καθορίζουν την αρμοδιότητα αυτή: α) στη δέσμια αρμοδιότητα και β) στη διακριτική ευχέρεια.

Οι κατά τόπον αρμοδιότητες του Επιθεωρητή συνίστανται στην εκτέλεση των καθ' ύλην αρμοδιοτήτων του εντός των ορίων του Τμήματος στο οποίο υπηρετεί.

8.1. Η δέσμια αρμοδιότητα

Δέσμια αρμοδιότητα υφίσταται όταν η διοίκηση λαμβάνει αποφάσεις τις οποίες υπαγορεύει εκ των προτέρων ο κανόνας δικαίου. Ως εκ τούτου, ο Επιθεωρητής, εφόσον διαπιστώσει ότι συντρέχουν οι προβλεπόμενες από τον νόμο πραγματικές και νομικές προϋποθέσεις εφαρμογής του κανόνα δικαίου, είναι υποχρεωμένος να προβεί στη διοικητική δράση-πράξη που προκαθορίζει, υποδεικνύει επιτακτικά και συγκεκριμενοποιεί αυτός, χωρίς να του δίνει περιθώρια εκτίμησης⁸⁵⁹.

⁸⁵⁵Βλ. Π.Δ. Λαγτόγλου, «Γενικό διοικητικό δίκαιο», Τόμος α', Εκδότης Άντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 1977, σελ. 204.

«Αρμοδιότης στο πλαίσιο της οργάνωσης της διοικήσεως είναι η κατά τους οργανωτικούς κανόνες δικαίου υποχρέωση και το δικαίωμα ενός διοικητικού οργάνου να προβαίνει κατά αποκλειστικότητα και κατά ορισμένο τρόπο και τύπο, σε ορισμένες ενέργειες που παράγουν έννομα αποτελέσματα αναφερόμενα στο κράτος ή ένα δημόσιο όργανο».

⁸⁵⁶Βλ. Α.Γ. Ράικος, «Παραδόσεις Γενικής Πολιτειολογίας», Έκδοσις Εβδόμη, Αθήναι, 1979, σελ. 36.

⁸⁵⁷Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», Δευτέρα έκδοσις, Νομικά Εκδόσεις Άντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήναι-Κομοτηνή, 1981, σελ. 137.

⁸⁵⁸Βλ. Π.Δ. Λαγτόγλου, «Γενικό διοικητικό δίκαιο», Τόμος α', Εκδ. Άντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 1977, σελ. 206.

⁸⁵⁹Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου» ό.π., σελ. 147.

Σε αυτή την περίπτωση, υπάρχει σχέση υποταγής της αρμοδιότητας του Επιθεωρητή προς τον εφαρμοστέο κανόνα δικαίου⁸⁶⁰. Ο Ν.3996/2011, στην παράγραφο 4 του άρθρου 24, σε συνδυασμό με την υπ' αριθμ. 27397/122/2013 υπουργική απόφαση και πλέον με την υπ' αριθμ. 80016/2022 υπουργική απόφαση⁸⁶¹ καθορίζει επακριβώς τις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της νομοθεσίας κατά τις οποίες ο Επιθεωρητής είναι υποχρεωμένος να επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις κατά δέσμια αρμοδιότητα. Μάλιστα, το ΣτΕ έκρινε ότι η οργάνωση και ο καθορισμός με κανονιστική υπουργική απόφαση αρμοδιοτήτων δημόσιας υπηρεσίας (Σ.ΕΠ.Ε) ανάγονται στην κανονιστική σχέση μεταξύ κράτους και υπαλλήλων ως οργάνων του και δεν συνδέονται με την υπηρεσιακή κατάσταση των Επιθεωρητών Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. Οι τελευταίοι, εξάλλου, δεν ασκούν ελεύθεριο επάγγελμα και ως εκ τούτου δεν τίθεται ζήτημα περιορισμού των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων ή της επαγγελματικής τους ελευθερίας κατά την ενάσκηση της δημόσιας εξουσίας που τους ανατίθεται από τον νόμο να επιβάλλουν, κατά δέσμια αρμοδιότητα, τις προβλεπόμενες από την προσβαλλόμενη υπουργική απόφαση κυρώσεις στους εργοδότες⁸⁶².

8.2. Η διακριτική ευχέρεια

Η διακριτική ευχέρεια «αποτελεί μια αναγνωρισμένη και διευθυνόμενη διαδικασία δράσης της εκτελεστικής εξουσίας⁸⁶³» και υπάρχει όταν οι ισχύοντες κανόνες δικαίου δεν προκαθορίζουν επακριβώς τη διοικητική δράση του Επιθεωρητή, αλλά του αφήνουν περιθώρια ελευθερίας να ενεργήσει σύννομα με περισσότερους του ενός τρόπους⁸⁶⁴. Αυτό σημαίνει ότι ο

⁸⁶⁰Βλ. Θ.Α. Αντωνίου (επιμ.), «Γενικές Αρχές Δημοσίου Δικαίου», Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2014, σελ. 179 και

Β.Γ. Τζέμος, «Οργανωτικό Διοικητικό Δίκαιο Διαγράμματα», ό.π., σελ. 28-30.

⁸⁶¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2062, της 23ης Αυγούστου 2013, Υ.Α. υπ' αριθμ. 27397/122 «Επιβολή διοικητικών κυρώσεων για τις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας», σελ. 28939-28941 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4629, της 1ης Σεπτεμβρίου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 80016 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις: α) κοινής εργατικής νομοθεσίας, β) βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γ) συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, καθώς και δ) για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και υγείας και ασφάλειας στην εργασία», σελ. 46931-46965.

⁸⁶²Βλ. ΣτΕ 2201/2017 (Τμ. Δ'), οι τελευταίοι, εξάλλου, δεν ασκούν ελεύθεριο επάγγελμα και, ως εκ τούτου δεν τίθεται ζήτημα περιορισμού των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων ή της επαγγελματικής τους ελευθερίας κατά την ενάσκηση της δημόσιας εξουσίας που τους ανατίθεται από τον νόμο να επιβάλλουν, κατά δέσμια αρμοδιότητα, τις προβλεπόμενες από την προσβαλλόμενη υπουργική απόφαση κυρώσεις στους εργοδότες.

⁸⁶³Βλ. Δ. Στράνης, «Η σύλληψη της αποδοτικότητας στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιώδη στοιχεία δημοκρατίας», ό.π., σελ.300.

⁸⁶⁴Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου» ό.π., σελ. 148.

Επιθεωρητής δύναται, αλλά δεν υποχρεούται κάτω από ορισμένες συνθήκες, να προβεί στην επιβολή διοικητικών κυρώσεων ή έχει τη δυνατότητα να επιλέξει μεταξύ περισσότερων δράσεων, όπως η σύσταση για συμμόρφωση, ο επανέλεγχος, η αποστολή φακέλου στον αρμόδιο εισαγγελέα έπειτα από εργατική διαφορά και άλλα. Διακριτική ευχέρεια, όμως, δεν σημαίνει αυθαίρετη εξουσία και αποδέσμευση του Επιθεωρητή από την αρχή του κράτους δικαίου⁸⁶⁵. Επίσης, δεν σημαίνει «εξουσία του ενεργείν κατ' αρέσκειαν» και μάλιστα εξουσία προς αυθαιρεσία⁸⁶⁶.

Η αρχή της νομιμότητας, η οποία καταλαμβάνει όλη τη δράση της δημόσιας διοίκησης και ορίζει ότι η διοίκηση υπόκειται στους περιορισμούς του δικαίου, διέπει και τη διακριτική ευχέρεια και τον τρόπο άσκησης αυτής. Έτσι, η διακριτική ευχέρεια του Επιθεωρητή προβλέπεται στο άρθρο 24 του Ν. 3996/2011⁸⁶⁷, το οποίο καθορίζει σε τι συνίσταται, την έκτασή της και τα κριτήρια βάσει των οποίων εκείνος θα προβεί στον καθορισμό των διοικητικών ενεργειών. Γενικότερα, το δημόσιο συμφέρον, για την εξυπηρέτηση του οποίου παρέχεται η αρμοδιότητα, η αρχή της ισότητας, η αρχή της χρηστής διοίκησης και της αναλογικότητας⁸⁶⁸ καθορίζουν τα άκρα νόμιμα όρια εντός των οποίων η αρμοδιότητα πρέπει να ασκηθεί⁸⁶⁹.

9. Τα προσόντα του Επιθεωρητή Εργασίας

Ο Επιθεωρητής Εργασίας προκειμένου να αντεπεξέλθει στα καθήκοντά του πρέπει να διακρίνεται από τα εξής χαρακτηριστικά:

α) Επαγγελματισμό και υπευθυνότητα, ως προς τον τρόπο με τον οποίο εξετάζει και αξιολογεί τα στοιχεία. Απαιτείται προσεκτική και εξονυχιστική ανάλυση των δεδομένων προκειμένου να προβεί στη διαμόρφωση γνώμης.

β) Αντικειμενικότητα απέναντι στην πληροφορία, την οποία θα πρέπει να αναλύσει ούτως ώστε οι αποφάσεις να βασίζονται σε απτά, μετρήσιμα και αντικειμενικά στοιχεία.

γ) Επικοινωνιακές δεξιότητες, ώστε να δύναται να μεταδώσει στους ελεγχόμενους αίσθημα δικαιοσύνης για να αποσπάσει την εκτίμηση και την εμπιστοσύνη τους, απουσία προκαταλήψεων, διακριτικότητα και σεβασμό στην εργασία του άλλου, ώστε να αποφεύγεται

⁸⁶⁵Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 11832/2022 (Τμ. 8ο).

⁸⁶⁶Βλ. Π.Δ. Λαγτόγλου, «Γενικό διοικητικό δίκαιο», Τόμος α', Εκδ. Αντ. Ν. Σάκουλας, Αθήνα, 1977, σελ. 100.

⁸⁶⁷Βλ. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]', ό.π., Κεφάλαιο Δ', Κυρώσεις, άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας», σελ. 3543-3544.

⁸⁶⁸Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 6030/2021 (Τμ. 21ο).

⁸⁶⁹Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου» ό.π., σελ. 151.

η αδικαιολόγητη ταλαιπωρία των εργαζόμενων και των εργοδοτών κατά τον έλεγχο και, τέλος, σταθερότητα απόψεων χωρίς αδιαλλαξία⁸⁷⁰.

Ο Επιθεωρητής θα πρέπει να γνωρίζει και να μπορεί να εφαρμόζει τις τεχνικές του ελέγχου, τις βασικές αρχές διοίκησης, μάνατζμεντ και το κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τα καθήκοντά του.

10. Η εκπαίδευση και η πιστοποίηση του προσωπικού

Η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δημόσιων υπαλλήλων είναι κρίσιμης σημασίας για τον εκσυγχρονισμό της λειτουργίας της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και τη συστηματική μετατροπή της σε μοχλό ανάπτυξης της χώρας και μέσο εξυπηρέτησης των πολιτών⁸⁷¹. Ως εκ τούτου, οι δημόσιοι υπάλληλοι κατά την είσοδό τους στον δημόσιο τομέα παρακολουθούν την εισαγωγική εκπαίδευση, η οποία έχει ως σκοπό την εξοικείωση με τα καθήκοντά τους.

Ομοίως, εισαγωγική εκπαίδευση λαμβάνουν και οι Επιθεωρητές Εργασίας προκειμένου να αντεπεξέλθουν στα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους. Η επαγγελματική εκπαίδευση προσφέρει ειδικές εξειδικευμένες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες με τις οποίες αναβαθμίζεται η επαγγελματική επάρκεια και κατ' επέκταση οι προσφερόμενες υπηρεσίες του Σώματος.

Η αιτιολογική έκθεση του Ν.3996/2011 αναφέρει ότι η εκπαίδευση του προσωπικού του Σ.ΕΠ.Ε. είναι απολύτως αναγκαία τόσο κατά την είσοδό του σε αυτό όσο και στη συνέχεια, σε τακτά χρονικά διαστήματα⁸⁷². Με τον τρόπο αυτόν θα παρέχεται ενημέρωση σε θέματα της αρμοδιότητάς του με αποτέλεσμα να υπάρχει ενιαία αντιμετώπιση των προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Η εισαγωγική εκπαίδευση έχει ως σκοπό τη γνωριμία του υπαλλήλου με τα αντικείμενα της υπηρεσίας του⁸⁷³. Η επιτυχής ολοκλήρωσή της είναι υποχρεωτική για την προαγωγή του

⁸⁷⁰Βλ. το με αρ. πρωτ. 26761-06/12/2011 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Βασικές Αρχές Ελέγχου για Επιθεωρητές Εργασίας». Παράρτημα.

⁸⁷¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 860, της 10ης Απριλίου 2013, Υ.Α. υπ' αριθμ. 9409/147, «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 διά βίου κατάρτισης του προσωπικού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», (ΦΕΚ Β' 860-10/04/13).», σελ. 14007.

⁸⁷²Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, Αιτιολογική Έκθεση του σχεδίου νόμου «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, Ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», άρθρο 6, σελ. 17-18 <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-aebdc768f4f7/aitiologikhsepe.pdf> [πρόσβαση 02.02.2022].

⁸⁷³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», ό.π., άρθρο 6 «Εκπαίδευση και πιστοποίηση του προσωπικού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας», παρ. 2, σελ. 3533:

υπαλλήλου στον επόμενο εισαγωγικό βαθμό και ως εκ τούτου πραγματοποιείται κατά την πρώτη διετία.

Από τον Ν.3996/2011⁸⁷⁴ και την υπουργική απόφαση με υπ' αριθμ. 4431/165/2012⁸⁷⁵ ορίζεται ότι οι υπάλληλοι που προσλαμβάνονται ή μετατάσσονται στο Σ.ΕΠ.Ε. ως υποψήφιοι Επιθεωρητές Εργασίας οφείλουν να παρακολουθούν υποχρεωτικά πρόγραμμα ειδικής εκπαίδευσης Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, ανάλογα με τον κλάδο και την ειδικότητα πρόσληψής τους, το οποίο περιλαμβάνει θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση και διαδικασία αξιολόγησης και πιστοποίησης. Το ίδιο πρόγραμμα παρακολουθούν και οι υπάλληλοι της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίοι λόγω αρμοδιότητας συνδράμουν το πάσης φύσεως έργο του Σ.ΕΠ.Ε. και μέσω των θεματικών αντικειμένων ευθύνης τους στηρίζουν και συνεπικουρούν την αποστολή του.

Το πρόγραμμα εκπαίδευσης για τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων περιλαμβάνει τη θεωρητική εκπαίδευση, διάρκειας δύο (2) εβδομάδων, την πρακτική εκπαίδευση, διάρκειας ενός (1) μήνα, την αξιολόγηση εκ μέρους των προϊσταμένων των υπηρεσιών στις οποίες πραγματοποιήθηκε η πρακτική άσκηση και, τέλος, την αξιολόγηση των υποψηφίων Επιθεωρητών Εργασίας μέσω γραπτής εξέτασης σε ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών⁸⁷⁶. Όσοι υποψήφιοι αξιολογηθούν επιτυχώς στην παραπάνω διαδικασία πιστοποιούνται ως Επιθεωρητές Εργασίας ασκώντας τα αντίστοιχα καθήκοντα.

Επίσης, το πρόγραμμα εκπαίδευσης και διά βίου κατάρτισης περιλαμβάνει εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα, σεμινάρια, συνέδρια, ημερίδες, εργαστήρια, διαλέξεις,

«2. Τα Προγράμματα Εκπαίδευσης και διά 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 υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε., εγκρίνονται από τον Ειδικό Γραμματέα ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.) και αποστέλλονται για υλοποίηση στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Τυχόν τροποποίηση του προγράμματος εκπαίδευσης μπορεί να γίνει μόνο μετά την έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.[...]».

⁸⁷⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...], ό.π., άρθρο 5 «Στελέχωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας» και άρθρο 6 «Εκπαίδευση και πιστοποίηση του προσωπικού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας», σελ. 3532-3533.

⁸⁷⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1179, της 10ης Απριλίου 2012, Υ.Α. υπ' αριθμ. 4431/165 «Ρύθμιση θεμάτων υποχρεωτικής ειδικής εκπαίδευσης υποψηφίων Επιθεωρητών Εργασίας και θεμάτων εκπαίδευσης και διά βίου κατάρτισης του προσωπικού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», σελ. 19212-19215.

⁸⁷⁶ Βλ. *Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ*, ΑΔΑ: ΩΕ3Δ46ΜΤΛΚ-ΞΕΒ, Απόφαση του Τμήματος Ποιότητας, Αποδοτικότητας και Επιμόρφωσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Δ/σης Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού και Υπηρεσιών της Γεν. Δ/σης Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αρ. πρωτ. 70218/21.09.2021 και θέμα «Υλοποίηση Προγράμματος Ειδικής Εκπαίδευσης υποψηφίων Επιθεωρητών/τριών Εργασιακών Σχέσεων, υπαλλήλων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας», <https://diavgeia.gov.gr> [πρόσβαση 25.10.2021].

παρουσιάσεις, απαραίτητα για να επικαιροποιηθούν οι γνώσεις και οι δεξιότητες των υπαλλήλων με στόχο την ενίσχυση της δράσης και την καλύτερη απόδοσή τους.

Προγράμματα εκπαίδευσης τα οποία είναι κατάλληλα για τη διεύρυνση των ικανοτήτων των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. σχεδιάζονται και υλοποιούνται επίσης σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

Παράλληλα, το προσωπικό του Σ.ΕΠ.Ε. μπορεί να εκπαιδεύεται σε σχολές ή κέντρα εκπαίδευσης του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα, του εσωτερικού ή του εξωτερικού, ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες της αποστολής του, έπειτα από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος από τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου. Η εκπαίδευση 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.

11. Το έργο, οι διαδικασίες και οι αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Το Σ.ΕΠ.Ε. χαρακτηρίζεται ως κατεξοχήν ελεγκτικό όργανο, του οποίου ο σκοπός πραγματοποιείται μέσω της διαδικασίας του ελέγχου. Ο ρόλος του όμως είναι ταυτόχρονα συμβουλευτικός, ενημερωτικός και συμφιλιωτικός, μέσα από συγκεκριμένες διαδικασίες με εξέχοντα ρόλο εκείνον της διενέργειας επίλυσης εργατικών διαφορών και της συμφιλιωτικής διαδικασίας⁸⁷⁷.

Το Σ.ΕΠ.Ε. έχει ως έργο:

- α) Τον έλεγχο, την επίβλεψη και την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- β) Την έρευνα, την ανακάλυψη και τη δίωξη, μέσω της επιβολής διοικητικών και ποινικών κυρώσεων, των περιπτώσεων παράβασης της εργατικής νομοθεσίας και παράνομης απασχόλησης.
- γ) Την παροχή πληροφοριών και υποδείξεων για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα, επιβλέπει και ελέγχει τις διατάξεις που

⁸⁷⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», ό.π., άρθρο 2 «Έργο και αρμοδιότητες-Ελεγκτική και υποστηρικτική δράση», παρ. 1, σελ. 3529:

«1. 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, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων».

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, όπως ανήλικα, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας, ατόμων με αναπηρία και τη νομοθεσία για την αρχή της προώθησης της ίσης μεταχείρισης.

Για την εκτέλεση του έργου του, το ΣΕΠΕ έχει ως αρμοδιότητες⁸⁷⁸:

α) Τον έλεγχο όλων των επιχειρήσεων/εκμεταλλεύσεων ως προς την τήρηση και την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

β) Την έρευνα των αιτίων των θανατηφόρων και σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

γ) Την εξέταση των υποβαλλόμενων καταγγελιών και αιτημάτων εργαζομένων.

δ) Την επιβολή στους παραβάτες διοικητικών κυρώσεων ή την προσφυγή στη δικαιοσύνη για επιβολή ποινικών κυρώσεων.

ε) Τη συμφιλιωτική παρέμβαση για την επίλυση των ατομικών διαφορών εργασίας, καθώς επίσης και την επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης στην εργασία⁸⁷⁹.

στ) Την έγκριση κανονισμών εργασίας⁸⁸⁰ των επιχειρήσεων, όταν αυτοί καταρτίζονται με τη διαδικασία του Ν.Δ. 3789/1957⁸⁸¹ (μονομερώς από τον εργοδότη).

ζ) Την παροχή συμβουλών προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, σχετικά με την υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεων για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία⁸⁸².

⁸⁷⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», ό.π., άρθρο 2 «Εργο και αρμοδιότητες [...]», παρ. 2, σελ. 3529-3531.

⁸⁷⁹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 18 «Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας», σελ. 7976-7977.

⁸⁸⁰ Βλ. *Δ. Στράνης*, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 24: αναφέρει ότι «Γενική παρατήρηση για την ιδιοτυπία των πηγών του εργατικού δικαίου είναι ότι υπάρχουν δύο κύριες κατηγορίες πηγών οι κρατικές που είναι το Σύνταγμα, ο νόμος, η κανονιστική πράξη και το έθιμο και μια δεύτερη κατηγορία, αυτή των λεγόμενων αυτόνομων πηγών ή μη κρατικών πηγών, που είναι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι διαιτητικές αποφάσεις, οι κοινές αποφάσεις συμβουλίου των εργαζομένων και εργοδότη και οι κανονισμοί εργασίας. Οι εν λόγω αυτόνομες πηγές του εργατικού δικαίου, παρότι έχουν καταρχήν συμβατική προέλευση, διακρίνονται για τον κανονιστικό τους χαρακτήρα ως προς την ισχύ και το αποτέλεσμα. Το γεγονός αυτό συνιστά ένα πράγματι ιδιότυπο χαρακτηριστικό που προσδιορίζει ιδιαίτερα την δικαιοπαγωγική περιοχή του εργατικού δικαίου και που ασφαλώς προσδίδει μian εντονότερη δημοσίου δικαίου χροιά σε αυτό. Επίσης το γεγονός καθαυτό της δυνατότητας της αυτόνομης νομοθετικής παραγωγής, που υποσημειώνουν οι αυτόνομες πηγές του εργατικού δικαίου, αποτελεί μian άλλη ισχυρή «δημοσίου δικαίου ένδειξη», και τούτο γιατί η δυνατότητα της αυτόνομης ή έστω της σχετικά αυτόνομης κανονιστικής ρύθμισης, συνιστά καταρχήν ένα από τα προνομιακά χαρακτηριστικά του δημοσίου δικαίου».

⁸⁸¹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 210, της 12ης Οκτωβρίου 1957, Ν.Δ. 3789 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας», σελ. 1613-1616.

⁸⁸² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 17 «Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας», σελ. 7976.

η) Τη μέριμνα ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως η πρόληψη και η έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας⁸⁸³.

θ) Την τήρηση μητρώου των εργοδοτών, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία δικαστικής απόφασης⁸⁸⁴.

ι) Τον έλεγχο στους χώρους εργασίας σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, για την τήρηση και την 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 της ασφάλειας των εργαζομένων επιλαμβάνονται οι υπηρεσίες Επιθεώρησης Μεταλλείων που υπάγονται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθώς και οι εργασίες επί των πλοίων, εμπορικών, αλιευτικών, όταν αυτά είναι εν πλω, που υπάγονται στην αρμοδιότητα των κατά τόπους Λιμενικών Αρχών.

ια) Την παροχή υποδείξεων προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους για τη λήψη μέτρων βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, την πρόληψη των κινδύνων και την προστασία και της προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, καθώς και την επιβολή διοικητικών και ποινικών κυρώσεων στις περιπτώσεις μη συμμόρφωσης με τα προβλεπόμενα από την νομοθεσία.

ιβ) Τη διενέργεια αυτοψιών και την έρευνα για τα αίτια των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και των ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία και τη σύνταξη σχετικών εκθέσεων έρευνας οι οποίες υποβάλλονται στην αρμόδια εισαγγελική αρχή.

ιγ) Την εξέταση κάθε καταγγελίας και αιτήματος που αφορά την εφαρμογή της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και την ενημέρωση των κοινωνικών εταίρων για τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους σχετικά με την εφαρμογή της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν.4808/2021⁸⁸⁵, στις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ως μετεξέλιξης του Σ.ΕΠ.Ε. ανήκουν και ο έλεγχος της εφαρμογής της

⁸⁸³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 17 «Αρμοδιότητα [...]», ό.π., σελ.7976.

⁸⁸⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 17 «Αρμοδιότητα [...]», ό.π., σελ.7976.

⁸⁸⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 17 «Αρμοδιότητα [...]», ό.π., παρ. 1, σελ.7976:

«1. [...] Για την εκτέλεση του παραπάνω έργου η Επιθεώρηση Εργασίας έχει όλες τις αρμοδιότητες και εξουσίες του άρθρου 2 του Ν. 3996/2011 (Α' 70), προκειμένου να εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται

απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας επί υποβολής αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς από εργαζομένους και απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα, ο έλεγχος της τήρησης των υποχρεώσεων του εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, καθώς και ο έλεγχος της υποχρέωσης του εργοδότη για συμπερίληψη των πολιτικών καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όπου εφαρμόζονται, ή στους κανονισμούς εργασίας, όπου υπάρχουν. Σημειώνεται ότι για τα προαναφερόμενα στην Επιθεώρηση Εργασίας μπορούν να προσφύγουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία, αλλά και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία⁸⁸⁶.

12. Η ελεγκτική διαδικασία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Όπως προαναφέρθηκε, η διενέργεια ελέγχου είναι από τις βασικότερες δράσεις των Επιθεωρήσεων. Κρίνεται σκόπιμο στην παρούσα ενότητα να γίνει αναλυτική περιγραφή της συγκεκριμένης διαδικασίας και να παρουσιαστεί ο τρόπος διενέργειας του επιτόπιου ελέγχου με τη χρήση του χειρόγραφου δελτίου ελέγχου, αλλά και τη μετέπειτα μεταφορά του στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.».

12.1. Ο έλεγχος ως διαδικασία

Οι έλεγχοι διενεργούνται βάσει του προγράμματος δράσης, το οποίο καταρτίζεται στις αρχές του έτους σε σχέση με τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την επεξεργασία των

σε αυτήν και προκειμένου να ερευνά, να ανακαλύπτει, να εντοπίζει και να διώκει τους παραβάτες των ως άνω διατάξεων».

⁸⁸⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», μέρος II άρθρο 3 «Πεδίο εφαρμογής», ό.π., παρ. 1, σελ.7972:

«1. Στο παρόν Μέρος εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία».

αναλυτικών στατιστικών στοιχείων του προηγούμενου έτους⁸⁸⁷. Παράμετροι οι οποίοι λαμβάνονται υπόψη για να ορισθούν οι στόχοι των ελέγχων αποτελούν οι κλάδοι των οικονομικών δραστηριοτήτων, ο αριθμός των εργαζομένων και των επιχειρήσεων ανά κλάδο και η διαπιστωμένη παραβατικότητα που εμφανίζει ο κάθε κλάδος. Η κατανομή των ελέγχων ανά υπηρεσία γίνεται με βάση τον αριθμό των υπηρετούντων Επιθεωρητών και ο στόχος καθορίζεται ανά Τμήμα. Οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων δύνανται να σχεδιάζουν τους ελέγχους ανά Επιθεωρητή, σύμφωνα πάντα με τις ανάγκες της υπηρεσίας.

Οι πραγματοποιούμενοι έλεγχοι γίνονται τόσο προληπτικά όσο και κατασταλτικά. Επίσης, δύνανται να πραγματοποιούνται στοχευμένοι έλεγχοι με τη χρήση του risk analysis και επιθεωρήσεις ανά την επικράτεια, καθώς επίσης και έλεγχοι κατόπιν απόφασης του Γενικού Επιθεωρητή, με συμμετοχή Επιθεωρητών Εργασίας, ανεξαρτήτως της Διεύθυνσης στην οποία υπηρετούν⁸⁸⁸, αν κριθεί απαραίτητο για να αντιμετωπισθούν δύσκολες και ειδικές περιπτώσεις.

Οι προληπτικοί έλεγχοι είναι τυχαίοι και διενεργούνται με σκοπό να μειωθεί η παραβατικότητα των εργοδοτών σχετικά με την παροχή εργασίας, αλλά και να ενημερωθούν εργαζόμενοι και εργοδότες για τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ο προγραμματισμός των τυχαίων προληπτικών ελέγχων γίνεται από τον προϊστάμενο της υπηρεσίας, βάσει της στοχοθεσίας και των προτεραιοτήτων που προκύπτουν έπειτα από χρήση του risk analysis του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Λαμβάνονται υπόψη οι οικονομικοί κλάδοι που παρουσιάζουν τον μεγαλύτερο αριθμό παραβάσεων σχετικά με την αδήλωτη και την υποδηλωμένη απασχόληση, τα στοιχεία της ελεγκτικής δραστηριότητας των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε., όπως έλεγχοι και κυρώσεις, των εργατικών ατυχημάτων και της τυχόν επαναλαμβανόμενης παραβατικής συμπεριφοράς των επιχειρήσεων της περιοχής αρμοδιότητάς τους. Επίσης, σε κάθε περίπτωση, λαμβάνονται υπόψη οι προτάσεις των κοινωνικών εταίρων, όπως αυτές διατυπώνονται στο πλαίσιο του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), καθώς επίσης και τα προγράμματα δράσης της Επιτροπής Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC).

Οι κατασταλτικοί έλεγχοι πραγματοποιούνται έπειτα από υποβολή καταγγελίας. Στο Σ.ΕΠ.Ε. λειτουργούσε η τηλεφωνική γραμμή 15512, στο πλαίσιο του Αυτοτελούς Γραφείου

⁸⁸⁷ Βλ. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, «Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. Έτους 2017», <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%A0%CE%95-2017.pdf> [πρόσβαση 10.01.2021].

⁸⁸⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», ό.π., άρθρο 17 «Θέματα λειτουργίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας», παρ. 11, σελ. 3540:

«11. Σε στοχευμένους ελέγχους και επιθεωρήσεις ανά την Επικράτεια συμμετέχουν, με απόφαση του Ειδικού Γραμματέα, Επιθεωρητές Εργασίας ανεξαρτήτως της Διεύθυνσης, στην οποία υπηρετούν.».

Ενημέρωσης, Υποδοχής, Αξιολόγησης και Διαχείρισης Καταγγελιών, σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν.3996/2011⁸⁸⁹, η οποία από τη 19η Οκτωβρίου 2021 αντικαταστάθηκε από την τηλεφωνική γραμμή 1555⁸⁹⁰.

Κρίνεται σκόπιμο να τονιστεί ότι για τις καταγγελίες ισχύει το υπηρεσιακό απόρρητο, όπως περιγράφεται στις διατάξεις των παραγράφων 7 και 8 του άρθρου 17 του Ν.3996/2011⁸⁹¹. Τέλος, καταγγελία μπορεί να υποβληθεί και ηλεκτρονικά στον ιστότοπο sepenet.gr, επιλέγοντας τον σύνδεσμο «Ανώνυμη Καταγγελία».

Οι συνήθεις καταγγελίες στα τοπικά τμήματα και στην τηλεφωνική γραμμή αφορούν παραβάσεις των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, που σχετίζεται κυρίως με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και τις συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων, όπως ανήλικοι, νέοι, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, άτομα με αναπηρία, καθώς και τη βία και την παρενόχληση στους χώρους της εργασίας. Ένα μεγάλο μέρος αφορά τις παραβάσεις των διατάξεων της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, καθώς επίσης και την παραβίαση των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών. Κατά τα τελευταία έτη, λόγω της οικονομικής κρίσης στην οποία διήλθε η χώρα μας και λόγω των επιπτώσεως της πανδημίας του COVID-19, μεγάλο ποσοστό των καταγγελιών αφορά περιπτώσεις μη καταβολής δεδουλευμένων, υπερωριακής απασχόλησης και ανασφάλιστης εργασίας, καθώς και απασχόληση εργαζομένων ενώ έχουν τεθεί σε αναστολή από τον εργοδότη τους, κατά το πρώτο έτος της πανδημίας, αλλά και εργασία ανεμβολίαστων εργαζομένων χωρίς να προβούν στον απαραίτητο διαγνωστικό έλεγχο.

Οι καταγγελίες εξετάζονται άμεσα, τόσο σε περιπτώσεις εκτεταμένης ανασφάλιστης εργασίας όσο και γενικότερα, διότι τα στοιχεία του ελέγχου είναι μεταβλητά και αν ο έλεγχος,

⁸⁸⁹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», ό.π., άρθρο 11 «Αυτοτελές Γραφείο Ενημέρωσης, Υποδοχής», σελ. 3538.

⁸⁹⁰ Πρόσβαση ηλεκτρονικά στον «Οδηγό του Πολίτη 1555» μέσω της ιστοσελίδας <https://1555.gov.gr>

⁸⁹¹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», άρθρο 17 «Θέματα λειτουργίας [...]», ό.π., παρ. 7 και 8, σελ. 3539-3540:

«7. Κατά τη διάρκεια του επιτόπιου ελέγχου δεν διακόπτεται ο έλεγχος των Επιθεωρητών Εργασίας. Οι Επιθεωρητές Εργασίας δεν διώκονται και δεν ενάγονται για γνώμη που διατύπωσαν ή πράξη που διενήργησαν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Εξαιρούνται των ανωτέρω η περίπτωση δόλου, η παραβίαση του απορρήτου των πληροφοριών και στοιχείων που περιήλθαν σε γνώση τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, ακόμη και μετά την αποχώρησή τους από το Σ.ΕΠ.Ε., η παραβίαση του καθήκοντος εχεμύθειας και η τέλεση πειθαρχικού παραπτώματος κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 16 και στον Ν. 3528/2007.

8. Οι υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. τηρούν το απόρρητο των πληροφοριών και στοιχείων που περιήλθαν στη γνώση τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, ακόμη και μετά την αποχώρησή τους από το Σώμα. Τηρούν επίσης απόρρητες τις πηγές από τις οποίες περιήλθαν στη γνώση τους καταγγελίες ή παράπονα».

παραδείγματος χάρη, για τα αίτια ενός εργατικού ατυχήματος, δεν γίνει αμέσως, τα ευρήματα μπορεί εν τω μεταξύ να έχουν αλλοιωθεί και οι διαπιστώσεις να είναι αναληθείς⁸⁹².

Η εξέταση μιας καταγγελίας γίνεται είτε με επιτόπιο έλεγχο είτε, στην περίπτωση της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, με εργατική διαφορά, κατόπιν επιθυμίας του καταγγέλλοντος. Αν η καταγγελία προέρχεται από συνδικαλιστικό φορέα, όπως Σωματείο, Ομοσπονδία, τότε αυτός ενημερώνεται από το αρμόδιο για τον έλεγχο τμήμα επιθεώρησης εργασιακών σχέσεων σχετικά με τον χρόνο διενέργειας του ελέγχου (ημερομηνία και ώρα), προκειμένου να παραστεί εκπρόσωπός του κατά τον έλεγχο, εφόσον το επιθυμεί.

Σε κάποιες περιπτώσεις ο έλεγχος μπορεί να πραγματοποιηθεί και από την υπηρεσία, χωρίς τη μετάβαση στην επιχείρηση. Ο εν λόγω έλεγχος μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» ή να προκύψει από την αξιολόγηση προσκομισθέντων στοιχείων, είτε στο πλαίσιο της κλήσης σε παροχή γραπτών εξηγήσεων κατά τη διάρκεια επιτόπιας ελεγκτικής διαδικασίας είτε κατά την επίλυση εργατικών διαφορών.

Σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν.3996/2011⁸⁹³, οι Επιθεωρητές Εργασίας ασκούν τον ελεγκτικό τους ρόλο καθ' όλο το 24ωρο, ώστε να είναι δυνατός ο έλεγχος των επιχειρήσεων όλες τις ημέρες και ώρες λειτουργίας τους. Οι διοικητικές και δικαστικές αρχές, οι δημόσιες υπηρεσίες και τα σώματα ασφαλείας παρέχουν κάθε συνδρομή στο Σ.ΕΠ.Ε. όταν ζητηθεί, προς διευκόλυνση της άσκησης του ελεγκτικού του έργου. Η ειδική υπηρεσιακή ταυτότητα, με την οποία είναι εφοδιασμένοι οι Επιθεωρητές Εργασίας, διευκολύνει την πραγματοποίηση των ελέγχων, καθώς μπορούν να εισέρχονται στις επιχειρήσεις αποδεικνύοντας την ιδιότητά τους και να πραγματοποιούν ανεμπόδιστα το έργο τους. Όσοι συνοδεύουν τους Επιθεωρητές Εργασίας στους χώρους εργασίας, με σκοπό να συνδράμουν στο έργο αυτών, είναι εφοδιασμένοι με ειδική ταυτότητα, η οποία διαφέρει από αυτή των Επιθεωρητών⁸⁹⁴.

Το Σ.ΕΠ.Ε. και πλέον η Επιθεώρηση Εργασίας διαθέτει υπηρεσιακά οχήματα για την διευκόλυνση του ελεγκτικού έργου του. Τα οχήματα αυτά δεν φέρουν διακριτικά γνωρίσματα, για να μη γίνονται αντιληπτά από τους ελεγχόμενους εργοδότες⁸⁹⁵.

⁸⁹² Βλ. το με αρ. πρωτ. 26761-06/12/2011 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Βασικές Αρχές Ελέγχου για Επιθεωρητές Εργασίας», Παράρτημα

⁸⁹³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», ό.π., άρθρο 17 «Θέματα Λειτουργίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας», σελ. 3539-3540.

⁸⁹⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», άρθρο 5 «Στελέχωση [...]», ό.π., παρ. 4, σελ. 3533: «4. Υπάλληλος που υπηρετεί στο Σ.ΕΠ.Ε και στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου συμμετέχει στη διενέργεια ελέγχων με τον Επιθεωρητή Εργασίας».

⁸⁹⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», άρθρο 17 «Θέματα λειτουργίας [...]», ό.π., παρ. 5, σελ. 3539:

Ο νόμος προβλέπει ότι οι Επιθεωρητές Εργασίας δεν διώκονται και δεν ενάγονται για γνώμη την οποία διατύπωσαν ή για πράξη που διενήργησαν κατά την εκτέλεση του έργου τους, εκτός αν υπάρχει δόλος, καθώς επίσης και ότι κατά τη διάρκεια του επιτόπιου ελέγχου αυτός δεν διακόπτεται. Η διάταξη αυτή συμπεριλήφθηκε για να διασφαλισθεί η συνέχεια του έργου των Επιθεωρητών Εργασίας, καθώς δεν είναι λίγες οι φορές που οι εργοδότες δεν τους επιτρέπουν να εισέλθουν στην επιχείρηση ή καλούν τις αστυνομικές αρχές, με το πρόσχημα ότι ο Επιθεωρητής τούς εξύβρισε, με αποτέλεσμα να ακολουθείται η αυτόφωρη διαδικασία και να διακόπτεται ο έλεγχος⁸⁹⁶.

Η στοχοθεσία εφαρμόστηκε καθολικά στο Σ.ΕΠ.Ε. το 2010, έπειτα από πιλοτική εφαρμογή έναν χρόνο πριν, με βάση τις διατάξεις του Ν.3230/2004. 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 τρίμηνο⁸⁹⁷.

Σύμφωνα με τη στοχοθεσία, ο ελάχιστος αριθμός ατομικών ελέγχων ανά Επιθεωρητή ανέρχεται στους εκατό δεκαεπτά (117) ανά έτος. Αυτοί αντιστοιχούν σε εννέα (9) ελέγχους ανά μήνα έως και τον Μάιο και για τους υπόλοιπους μήνες αντιστοιχούν δώδεκα (12) έλεγχοι ανά μήνα για κάθε Επιθεωρητή. Τα ανωτέρω έχουν καθοριστεί σύμφωνα με την υπ' αριθμ. πρωτ. 31698/08-08-2014 εγκύκλιο του Σ.ΕΠ.Ε., ύστερα από γνωμοδότηση του Συμβούλιου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.)⁸⁹⁸.

Για τους Προϊστάμενους των Τμημάτων και τις μονοπρόσωπες Επιθεωρήσεις, ο ελάχιστος αριθμός ελέγχων ανέρχεται στους πενήντα πέντε (55) συνολικά ανά έτος, που αντιστοιχούν σε πέντε (5) ανά μήνα.

«5. Τα υπηρεσιακά οχήματα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας που χρησιμοποιούνται στο έργο των Επιθεωρητών εξαιρούνται από την υποχρέωση να φέρουν διακριτικά γνωρίσματα (λωρίδα κόκκινου ή κίτρινου χρώματος και πινακίδες του Υπουργείου Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων) και φέρουν συμβατικές πινακίδες».

⁸⁹⁶Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, Αιτιολογική Έκθεση του σχεδίου νόμου «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας [...]», <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-aebdc768f4f7/aitiologikhsepe.pdf> [πρόσβαση 02.02.2022].

⁸⁹⁷Βλ. *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας*, «Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. Έτους 2010», σελ. 94:

«1.9 Εφαρμογή Συστήματος Διοίκησης με Στόχους (Ν. 3230/04)

Το 2010 εφαρμόστηκε καθολικά στο Σ.ΕΠ.Ε., μετά 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», <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%A0%CE%95%CE%A0%CE%A1%CE%93%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%91-%CE%A3%CE%95%CE%A0%CE%95-2010.pdf> [πρόσβαση 10.01.2021].

⁸⁹⁸Βλ. το με αρ. πρωτ. 31698-08/08/2014 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Προγραμματισμός δράσης των υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε. για το 2014» σε Παράρτημα.

Ο ελάχιστος αριθμός των εκατόν δεκαεπτά (117) ελέγχων ανά Επιθεωρητή και των πενήντα πέντε (55) ελέγχων ανά Προϊστάμενο ισχύει και για τους Επιθεωρητές που υπηρετούν στα Τμήματα Συντονισμού.

Από το έτος 2017 έως το 2021, δεδομένου ότι δεν έχει εκδοθεί νέα εγκύκλιος, ίσχυε η προφορική εντολή που ορίζει εκατόν τριάντα δύο (132) ελέγχους ανά Επιθεωρητή τον χρόνο, ήτοι δώδεκα (12) ελέγχους επί έντεκα (11) μήνες, καθώς ένας μήνας λογίζεται ως μήνας κανονικής αδείας.

Για το έτος 2023 ο καθορισμός ετήσιων στόχων ελέγχων ανά κλάδο Επιθεωρητών Εργασίας και Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασίας πραγματοποιήθηκε με την υπ' αριθμ. 30031/21-03-2023 Υπουργική Απόφαση⁸⁹⁹.

Οι έλεγχοι διενεργούνται από κλιμάκια Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων, από κλιμάκια Επιθεωρητών Ασφάλειας & Υγείας της Εργασίας, από μεικτά κλιμάκια Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας της Εργασίας, καθώς και από κλιμάκια στελεχών του Σ.ΕΠ.Ε. και της Ε.Α.Δ.

Η πλειονότητα των ελέγχων είναι κυρίως δειγματοληπτικοί, σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, αλλά και στοχευμένοι σε κλάδους που παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας, όπως το λιανικό εμπόριο, ο επισιτισμός, τα τουριστικά καταλύματα, τα κομμωτήρια και άλλες υπηρεσίες καλλωπισμού, τα πρατήρια βενζίνης και τα συνεργεία αυτοκινήτων, καθώς και οι υπηρεσίες καθαριότητας και ασφάλειας.

Κατά τις επιτόπιες επισκέψεις στους τόπους εργασίας, σε επιχειρήσεις της περιοχής αρμοδιότητάς τους, οι Επιθεωρητές Εργασίας ακολουθούν, πέραν των όσων ορίζονται στον Ν.3996/2011, τη μεθοδολογία και τη διαδικασία που περιγράφεται αναλυτικά σε σχετικές εγκυκλίους⁹⁰⁰ και χρησιμοποιούν ειδικά έντυπα, τα επονομαζόμενα δελτία ελέγχου, για την καταγραφή των όσων διαπιστώνουν. Το χειρόγραφο τυποποιημένο δελτίο ελέγχου έχει τη μορφή βιβλίου με πενήντα (50) αριθμημένα τριπλότυπα φύλλα.

Επισημαίνεται ότι με το υπ' αριθμ. πρωτ. 26761/06-12-2011 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε.⁹⁰¹ γίνεται αναφορά στους κανόνες δεοντολογίας σχετικά με τη συμπεριφορά των Επιθεωρητών εκ παραλλήλου με όσα προβλέπονται γενικότερα από τον

⁸⁹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1958, της 21ης Μαρτίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 30031, «Καθορισμός ετήσιων στόχων ελέγχων που θα πραγματοποιήσει η Επιθεώρηση Εργασίας κατά το έτος 2023», σελ. 19069-19071.

⁹⁰⁰Βλ. το με αρ. πρωτ. 26761-06/12/2011 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Βασικές Αρχές Ελέγχου [...]», ό.π. Παράρτημα και το με αρ. πρωτ. 985-20/07/2007 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Σχετικά με τη διενέργεια ελέγχων». Παράρτημα.

⁹⁰¹Βλ. το με αρ. πρωτ. 26761-06/12/2011 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Βασικές Αρχές Ελέγχου [...]», ό.π. Παράρτημα.

ισχύοντα Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα 3528/2007⁹⁰², σε συνδυασμό με τον Ν.4057/2012⁹⁰³ και όσα αναφέρονται στον οδηγό ορθής διοικητικής συμπεριφοράς των δημόσιων υπαλλήλων που εκδόθηκε το 2012 ο Σ.τ.Π.⁹⁰⁴. Επίσης καλό είναι οι Επιθεωρητές να συμβουλευούνται τον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς των Υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα που εκπονήθηκε τον Ιούλιο του 2022 με την πολύτιμη καθοδήγηση του Υπουργού Εσωτερικών Μάκη Βορίδη, της Γενικής Γραμματέως Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών Βιβής Χαραλαμπογιάννη, καθώς και του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας Άγγελου Μπίνη. Η σύνταξη του Κώδικα αποτελεί προϊόν συνεργασίας του Υπουργείου Εσωτερικών και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, κατόπιν διαβούλευσης με τον Συνήγορο του Πολίτη⁹⁰⁵.

12.2. Η διενέργεια του επιτόπιου ελέγχου με τη χρήση χειρόγραφου δελτίου ελέγχου

Από τα προαναφερόμενα γίνεται αντιληπτό ότι οι έλεγχοι αποτελούν την αιχμή του δόρατος του επιθεωρησιακού έργου. Επειδή μάλιστα πρόκειται για έργο πολύπλοκο και με πολλές συνιστάμενες, η τήρηση των βασικών ελεγκτικών αρχών διασφαλίζει την απρόσκοπτη διεξαγωγή τους και κάνει ακόμη πιο αποτελεσματική την παρουσία της Επιθεώρησης Εργασίας. Η γνώση του αντικειμένου, η ενημέρωση και η σωστή προετοιμασία πριν από τον έλεγχο θωρακίζουν τον Επιθεωρητή Εργασίας, ο οποίος είναι σημαντικό να θυμάται πάντα ότι ως δημόσιος υπάλληλος δεν μπορεί να δρα αυθαίρετα, αλλά μέσα στο πλαίσιο των καθορισμένων εκ του νόμου αρμοδιοτήτων του.

Ως εκ τούτου, οι Επιθεωρητές Εργασίας προβαίνουν σε ελέγχους⁹⁰⁶ σε ημερομηνίες οι οποίες καθορίζονται στο μηνιαίο πρόγραμμα το οποίο καταρτίζεται από τον Προϊστάμενο του Τμήματος, λαμβάνοντας υπόψη τις παραμέτρους που προαναφέρθηκαν όσον αφορά την τοπική

⁹⁰²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 26, της 9ης Φεβρουαρίου 2007, Ν.3528 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης [...]» ό.π., σελ. 585-628.

⁹⁰³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 54, της 14ης Μαρτίου 2012, Ν.4057 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου», σελ. 1469-1490.

⁹⁰⁴Για τη διευκόλυνση πολιτών και υπαλλήλων, ο οδηγός έχει αναρτηθεί στις ιστοσελίδες του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (www.ydmed.gov.gr) και του Συνήγορου του Πολίτη (www.synigoros.gr).

⁹⁰⁵Βλ. Για τη διευκόλυνση πολιτών και υπαλλήλων, ο κώδικας έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, <https://aead.gr/publications/manuals/kodikas-ithikis-epaggelmatikh-symperiforas-dhmosiou-tomea> [πρόσβαση 01.12.2023].

⁹⁰⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», άρθρο 17 «Θέματα λειτουργίας [...]», ό.π., παρ. 1, σελ. 3539:

«1. Οι υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. λειτουργούν όλες τις ημέρες του μήνα και οι υπάλληλοι ασκούν τις ελεγκτικές αρμοδιότητές τους όλο το εικοσιτετράωρο και όλες τις ημέρες της εβδομάδας και υποχρεούνται σε υπερωριακή εργασία, καθώς και εργασία κατά τις Κυριακές, τις αργίες και τις νύκτες, ευρισκόμενοι σε διατεταγμένη υπηρεσία σε κάθε τόπο και χρόνο, σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας».

αρμοδιότητα. Τα συνεργεία ελέγχου αποτελούνται από δύο (2) Επιθεωρητές τουλάχιστον, όπως έχει καθιερωθεί, ώστε να διασφαλίζεται η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων του ελέγχου, αλλά και η ασφάλεια των Επιθεωρητών.

Ο συντονισμός γίνεται από τον Προϊστάμενο του κάθε τοπικού Τμήματος, ο οποίος αποτελεί το σημείο αναφοράς του ελέγχου, καθώς είναι ο υπεύθυνος διαχειριστής πιθανών κρίσεων. Σε ελέγχους πολύπλοκους ή ιδιαίτερου ενδιαφέροντος, όπως καταγγελίες σωματείων, συνδικαλιστικών φορέων ή στην περίπτωση διερεύνησης σοβαρών ή θανατηφόρων ατυχημάτων που χρήζουν ειδικού χειρισμού δύναται να συμμετέχει στον έλεγχο και ο ίδιος ο Προϊστάμενος, καθώς και συνοδεία αστυνομικής δύναμης.

Βασική προϋπόθεση για επιτυχή και ομαλή διεξαγωγή κάθε ελέγχου αποτελεί ο λεπτομερής και σωστός σχεδιασμός του. Αυτό επιτυγχάνεται με την προετοιμασία και τη συλλογή πληροφοριών που αφορούν τα γνωστά στοιχεία για την επιχείρηση, όπως τυχόν υποτροπές προστίμων, καθώς και την πρόβλεψη για την ασφάλεια των Επιθεωρητών κατά τη διεξαγωγή του επιτόπιου ελέγχου. Αν κρίνεται απαραίτητο, ζητείται η συνδρομή των αστυνομικών αρχών από τον Προϊστάμενο του Τμήματος ή/και τον Περιφερειακό Διευθυντή⁹⁰⁷. Σε κάθε περίπτωση, στο στάδιο της προετοιμασίας απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή από τους Επιθεωρητές και τηρείται η αρχή της εχεμύθειας για τον τόπο, την ώρα και άλλα στοιχεία του ελέγχου.

Κατά τη διάρκεια του ελέγχου μπορεί να εκδηλωθεί φόβος ή άγχος τόσο από την πλευρά του ελεγχόμενου όσο και από εκείνη του ελεγκτή. Για την αποφυγή εντάσεων είναι σημαντικό και τα δύο μέρη να γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

Κατά την είσοδο στην υπό έλεγχο επιχείρηση οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας, ο Επιθεωρητής Εργασίας φέροντας μαζί του την υπηρεσιακή του ταυτότητα,⁹⁰⁸ την οποία επιδεικνύει με την είσοδό του στην επιχείρηση, και το θεωρημένο από την υπηρεσία του δελτίο ελέγχου⁹⁰⁹, χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση του εργοδότη, εξηγεί τι ακριβώς κάνει και καλεί

⁹⁰⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», άρθρο 17 «Θέματα λειτουργίας [...]», ό.π., παρ. 2, σελ. 3539:

«2. Οι διοικητικές αρχές, οι αρχές των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας, οι δικαστικές υπηρεσίες, οι δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και οι υπηρεσίες της τοπικής αυτοδιοίκησης υποχρεούνται να παρέχουν κάθε αιτούμενη συνδρομή ιδιαίτερα με την παροχή στο Σ.ΕΠ.Ε. μηχανογραφικών στοιχείων και πληροφοριών, για τη διευκόλυνση της άσκησης των αρμοδιοτήτων του».

⁹⁰⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», άρθρο 17 «Θέματα λειτουργίας [...]», ό.π., παρ. 4, σελ. 3539:

«4. Οι Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.ΕΠ.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».

⁹⁰⁹ Όταν θα τεθεί σε πλήρη εφαρμογή το Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. η διενέργεια των ελέγχων θα πραγματοποιείται εξ ολοκλήρου με ηλεκτρονικό τρόπο με τη χρήση φορητών ηλεκτρονικών υπολογιστών ή οποιουδήποτε άλλου

τον εργοδότη ή τον υπεύθυνο της επιχείρησης ή τον εκπρόσωπό του, καθώς και εκπρόσωπο των εργαζομένων⁹¹⁰ ή εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων⁹¹¹.

Σε περίπτωση που στην επιχείρηση κατά την ημέρα και ώρα του ελέγχου δεν απασχολούνται εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας και ο ιδιοκτήτης/εργοδότης είναι ο μόνος παρών, συμπληρώνεται το δελτίο ελέγχου, καταγράφεται ο ιδιοκτήτης/εργοδότης με τα πλήρη στοιχεία του ως ο μόνος παρευρισκόμενος, το δελτίο ελέγχου, το οποίο αποτελεί δημόσιο έγγραφο,⁹¹² επιδίδεται στον ελεγχόμενο και η διαδικασία ελέγχου ολοκληρώνεται.

Επισημαίνεται ότι δελτίο ελέγχου συντάσσεται και όταν η επιχείρηση είναι κλειστή. Στην περίπτωση αυτή αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης, την ημερομηνία και την ώρα του ελέγχου και μνημονεύουμε ότι δεν κατέστη δυνατό να διενεργηθεί ο έλεγχος.⁹¹³

Όταν στην ελεγχόμενη επιχείρηση απασχολείται προσωπικό με εξαρτημένη σχέση εργασίας κατά τη διάρκεια του ελέγχου τότε ζητούνται τα ονόματα των απασχολούμενων υπαλλήλων και ταυτοποιούνται τα στοιχεία τους με την επίδειξη της αστυνομικής τους ταυτότητας ή οποιουδήποτε άλλου αποδεικτικού της ταυτοπροσωπίας εγγράφου. Σύμφωνα με την παράγραφο 1, του άρθρου 31 του Ν.4488/2017, η επίδειξη της αστυνομικής ταυτότητας εκ μέρους του εργοδότη, του υπευθύνου της επιχείρησης και των εργαζομένων είναι υποχρεωτική εφόσον ζητηθεί από τους Επιθεωρητές.⁹¹⁴

ηλεκτρονικού μέσου παρασχεθεί. Σε αυτή την περίπτωση οι Επιθεωρητές θα συμπληρώνουν την ηλεκτρονική φόρμα του τυποποιημένου Δελτίου Ελέγχου.

⁹¹⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτον, υπ' αριθμ. 139, της 2ας Ιουνίου 1955, Ν.3249 «Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 81 Διεθνούς Συμβάσεως [...], ό.π., άρθρο 12, σελ. 966 και άρθρο 16, σελ. 967.

⁹¹¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...], άρθρο 17 «Θέματα λειτουργίας [...], ό.π., παρ. 12, σελ. 3540:

«12. Οι Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. μπορούν να συνεργάζονται κατά τη διάρκεια του πραγματοποιούμενου ελέγχου με ειδικούς εμπειρογνώμονες που ορίζονται με απόφαση του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης από ειδικό κατάλογο που έχουν συντάξει οι επιστημονικοί φορείς της χώρας. Στους ελέγχους που διενεργούνται από τους Επιθεωρητές Εργασίας έχουν δικαίωμα να παρευρίσκονται εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εφόσον οι ίδιοι το επιθυμούν ή μετά από πρόσκληση των Επιθεωρητών Εργασίας. Στην περίπτωση ζητημάτων που αφορούν σε εργαζόμενους με αναπηρία, οι Επιθεωρητές Εργασίας μπορούν κατά περίπτωση να συνεργάζονται με εμπειρογνώμονες που ορίζονται από την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία. [...]».

⁹¹²Βλ. ΜονΔιοικΕφΑθ 1781/2022, (Τμ. 3ο).

⁹¹³Βλ. το με αρ. πρωτ. 26761-06/12/2011 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Βασικές Αρχές Ελέγχου [...], ό.π. Παράρτημα.

⁹¹⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 137, της 13ης Σεπτεμβρίου 2017, Ν.4488 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», Μέρος Β', Εργασιακές Ρυθμίσεις, άρθρο 31 «Τροποποιήσεις του άρθρου 2 του Ν. 3996/2011», παρ. 1, σελ. 2330:

«1. Στο τέλος της περίπτωσης α' της παρ. 2 του άρθρου 2 του Ν. 3996/2011 (Α' 170) προστίθενται εδάφια ως εξής: "Ειδικά, κατά τη διενέργεια ελέγχου, σύμφωνα με τις υποπεριπτώσεις αα', ββ', γγ' και δδ', οι ευρισκόμενοι στο χώρο εργασίας υποχρεούνται να επιδεικνύουν την αστυνομική τους ταυτότητα ή άλλο αποδεικτικό της ταυτοπροσωπίας εγγράφου, εφόσον τους ζητηθεί από τους διενεργούντες τον έλεγχο Επιθεωρητές Εργασίας. Στον εργοδότη που αρνείται την κατά τα προηγούμενα εδάφια είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή των ως άνω στοιχείων ή πληροφοριών ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της υποπαραγράφου 1Α του άρθρου 24"».

Ακολουθούν ο έλεγχος της αναγραφής των εργαζομένων σε Ε4 Ετήσιο Πίνακα Προσωπικού κατατεθειμένο στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και ο έλεγχος των χρονικών ορίων εργασίας των εν λόγω εργαζομένων στο έντυπο Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας.

Ελέγχεται, επίσης, η ανάρτηση των πινάκων σε εμφανές σημείο της επιχείρησης ώστε να έχουν πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι προκειμένου να ενημερώνονται για το πρόγραμμα εργασίας τους. Ο έλεγχος συνεχίζεται και σε άλλα θέματα της εργατικής νομοθεσίας όπως σε έλεγχο του Εντύπου Ε11, σχετικά με τη γνωστοποίηση στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας προηγούμενου έτους, του βιβλίου αδειών, των αποδείξεων πληρωμής, των καταθετηρίων τραπέζης για την εξόφληση των αποδοχών των εργαζομένων, των ατομικών συμβάσεων εργασίας και άλλων στοιχείων που κρίνει ο Επιθεωρητής ότι πρέπει να ελεγχθούν. Στην περίπτωση που δεν πρόκειται για τακτικό έλεγχο, αλλά έχει προηγηθεί καταγγελία, τότε ο έλεγχος εστιάζεται στο θέμα της καταγγελίας⁹¹⁵. Για παράδειγμα, αν η καταγγελία αφορά οφειλές δεδουλευμένων αποδοχών των εργαζομένων ζητούνται, εκτός των άλλων, οι εξοφλητικές αποδείξεις πληρωμής και τα καταθετήρια τραπέζης.

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 και συμπληρώνουν φύλλα ελέγχου (checklists).

Επιπλέον, οι Επιθεωρητές δύνανται, αφού δημιουργήσουν το κατάλληλο κλίμα εμπιστοσύνης, να συζητούν με τους εργαζόμενους 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 που ελέγχουν, αλλά και να εκμαιεύσουν από τους εργαζόμενους τυχόν προβλήματα και παραβάσεις. Η συζήτηση αυτή καλό είναι να γίνεται ιδιαιτέρως και όχι ενώπιον του εργοδότη για να μπορεί ο εργαζόμενος να εκφράσει ελεύθερα τυχόν προβλήματα.

Την ολοκλήρωση του σταδίου αυτού ακολουθεί η σύνταξη του δελτίου ελέγχου από τον Επιθεωρητή με τα ευρήματα από τον έλεγχο. Το δελτίο ελέγχου, ως δημόσιο έγγραφο, αποτελεί πλήρη απόδειξη για όσα βεβαιώνουν ότι ενήργησαν ή έγιναν ενώπιον των υπαλλήλων που τα συνέταξαν⁹¹⁶ και τα οποία μπορεί να αμφισβητηθούν μόνο με την προσβολή του για πλαστότητα⁹¹⁷. Συγκεκριμένα, αφού συμπληρωθούν τα στοιχεία της υπηρεσίας, ο αύξων αριθμός του δελτίου ελέγχου, η ακριβής ημερομηνία και ώρα του ελέγχου, η οποία αποτελεί

⁹¹⁵ Υποβολή καταγγελίας (μέσω της τηλεφωνικής γραμμής 1555, γραπτώς, με email, τηλεφωνικώς, με φυσική παρουσία, επώνυμα ή ανώνυμα).

⁹¹⁶ Βλ. ΜονΔιοικΕφΑθ 3/2023 (Τμ. 9ο).

⁹¹⁷ Βλ. ΜονΔιοικΕφΠειρ Α974/2022 (Τμ. Ζ').

την αφετηρία των προθεσμιών που τάσσονται από τον νόμο για την ολοκλήρωση του ελέγχου, καθώς και τα πλήρη στοιχεία της ελεγχόμενης οντότητας, καταγράφονται τα στοιχεία των εργαζομένων και οι πίνακες στους οποίους είναι εγγεγραμμένοι. Αν από τον έλεγχο διαπιστωθούν παραβάσεις, τότε αυτές περιγράφονται με τρόπο σαφή και αιτιολογημένο και όχι γενικό και αόριστο, με αναφορά στις παραβιασθείσες διατάξεις και ζητούνται γραπτές εξηγήσεις, όπως προβλέπεται από την παράγραφο 1, του άρθρου 16 του Ν.2639/1998 και του άρθρου 6 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας⁹¹⁸.

Εξαίρεση αποτελεί και δεν ζητούνται γραπτές εξηγήσεις, η περίπτωση διαπίστωσης από τους Επιθεωρητές της μη αναγραφής εργαζόμενου σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού κατατεθειμένο στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», δηλαδή η διαπίστωση αδήλωτης εργασίας ή της μη επίδειξης εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού ή/και της μη επίδειξης εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, όπου αυτά τηρούνται. Οι ως άνω παραβάσεις, σύμφωνα με το άρθρο 3 της υπουργικής απόφασης με αριθ. 27397/122/2013 επισύρουν διοικητική κύρωση (πρόστιμο) κατά δέσμια αρμοδιότητα, χωρίς προηγούμενη πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων⁹¹⁹. Στην προκειμένη περίπτωση, ο Επιθεωρητής συντάσσει διαφορετικό δελτίο ελέγχου, ώστε να μη δημιουργείται σύγχυση με άλλες τυχόν παραβάσεις, για τις οποίες ακολουθείται διαφορετική διαδικασία επιβολής κυρώσεων και στις οποίες ο εργοδότης καλείται προηγουμένως σε γραπτές εξηγήσεις.

Όταν γίνεται αντιληπτό από τους Επιθεωρητές ότι πρόκειται για αδήλωτο εργαζόμενο⁹²⁰, στο δελτίο ελέγχου καταγράφονται⁹²¹ αναλυτικά τα στοιχεία ταυτότητας του

⁹¹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 205, της 2ας Σεπτεμβρίου 1998, Ν.2639 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις», άρθρο 16 «Διοικητικές κυρώσεις», παρ. 1, σελ. 3109 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 45, της 9ης Μαρτίου 1999, Ν.2690 «Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις», άρθρο 6 «Προηγούμενη ακρόαση του ενδιαφερομένου», σελ. 656.

⁹¹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2062, της 23ης Αυγούστου 2013, Υ.Α. υπ' αριθμ. 27397/122/19.8.2013, «Επιβολή διοικητικών κυρώσεων για τις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας», σελ. 28939-28941.

⁹²⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», ό.π., άρθρο 32 «Ορολογία», παρ. 7, σελ. 3548:

Με τον όρο «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.

⁹²¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3521, της 21ης Αυγούστου 2018, Υ.Α. υπ' αριθμ. 43614/996 «Διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων για αδήλωτη εργασία από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.ΚΑ)», σελ. 44501-44503 και το με αρ. πρωτ. ΕΣ 429960/10001/23-11-2018 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 5 έως 8 του Ν. 4554/18 και της Υ.Α. υπ' αριθμ. 43614/996/2018 αναφορικά με την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, στο πλαίσιο της ελεγκτικής δράσης του Σ.ΕΠ.Ε.», σε Παράρτημα και

αδήλωτου (ονοματεπώνυμο, πατρώνυμο, αριθμός δελτίου ταυτότητας, αριθμός διαβατηρίου ή όποιου άλλου νομιμοποιητικού εγγράφου και υπηκοότητα, όταν πρόκειται για αλλοδαπούς εργαζόμενους)⁹²². Επίσης, καταγράφονται το είδος της παρεχόμενης εργασίας από τον αδήλωτο εργαζόμενο, το οποίο στοιχειοθετείται πλήρως, περιγράφοντας αναλυτικά τα πραγματικά περιστατικά⁹²³, και οι συνθήκες υπό τις οποίες παρέχονταν η συγκεκριμένη εργασία, ενώ οι παραβιασθείσες διατάξεις αναφέρονται πάντα στο δελτίο ελέγχου. Η ανωτέρω λεπτομερής καταγραφή είναι απαραίτητη προκειμένου να μην ανακληθεί το πρόστιμο έπειτα από τυχόν άσκηση διοικητικής ή δικαστικής προσφυγής εκ μέρους του παραβάτη εργοδότη. Επιπροσθέτως, είναι σημαντικό να αναγραφούν οι διατάξεις που παραβιάστηκαν και συγκεκριμένα του άρθρου 65 του Ν.4635/2019⁹²⁴.

Στο πλαίσιο της χρηστής διοίκησης και δεδομένου ότι η ημέρα διενέργειας του ελέγχου αποτελεί την αφετηρία της δεκαήμερης προθεσμίας προκειμένου ο εργοδότης να προβεί στην πρόσληψη του αδήλωτου εργαζόμενου και να τύχει της προβλεπόμενης έκπτωσης, κρίνεται σκόπιμο να γίνεται αναφορά στην προθεσμία μέσα στην οποία πρέπει να ολοκληρωθούν οι σχετικές ενέργειες από τον εργοδότη, όπως προβλέπονται στο άρθρο 66 του Ν.4635/2019⁹²⁵.

Στη συνέχεια οι Επιθεωρητές δύνανται, αν κριθεί απαραίτητο, να ενημερώσουν και να συμβουλευθούν εργαζόμενους και εργοδότη για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους έναντι του νόμου, ως απόρροια της εργασιακής τους σχέσης. Τέλος, πραγματοποιείται ανάγνωση του δελτίου ελέγχου, υπογράφεται τόσο από τους Επιθεωρητές όσο και από τον παραλαβόντα εκ μέρους της επιχείρησης, στον οποίο επιδίδεται το πρωτότυπο δελτίο ελέγχου οπότε και ολοκληρώνεται ο έλεγχος.

Στην περίπτωση κατά την οποία δημιουργηθούν δύσκολες καταστάσεις κατά τον έλεγχο, όπως επιθετικότητα από τον εργοδότη, προκλήσεις, εκνευρισμοί, διαπληκτισμοί, οι

το με αρ. πρωτ. ΕΣ 430130/10001/23-11-2018 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Οδηγίες για την ενιαία αντιμετώπιση περιπτώσεων που απαιτούν ιδιαίτερο χειρισμό στο πλαίσιο της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας», σε Παράρτημα

⁹²² Αναφορικά με το ζήτημα της εξακρίβωσης των στοιχείων ταυτότητας των παριστάμενων κατά τον έλεγχο, επισημαίνεται η διάταξη του άρθρου 31 του Ν.4488/2017, όπως τροποποίησε την παρ. 2α του άρθρου 2 του Ν.3996/2011, σύμφωνα με την οποία: «[...] οι ευρισκόμενοι στο χώρο εργασίας υποχρεούνται να επιδεικνύουν την αστυνομική τους ταυτότητα ή άλλο αποδεικτικό της ταυτοπροσωπείας έγγραφο, εφόσον τους ζητηθεί από τους διενεργούντες τον έλεγχο Επιθεωρητές Εργασίας. Στον εργοδότη που αρνείται την κατά τα προηγούμενα εδάφια είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή των ως άνω στοιχείων ή πληροφοριών ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της υποπαραγράφου 1Α του άρθρου 24».

⁹²³ Βλ. ΜονΔιοικΕφΑθ 397/2023 (Τμ 10ο).

⁹²⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 167, της 30ης Οκτωβρίου 2019, Ν.4635 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», Κεφάλαιο Γ', Μέτρα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, άρθρο 65 «Διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία», σελ. 4727-4728.

⁹²⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 167, της 30ης Οκτωβρίου 2019, Ν.4635 «Επενδύω στην Ελλάδα [...]», Κεφάλαιο Γ', Μέτρα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, άρθρο 66 «Δικαίωμα και προϋποθέσεις έκπτωσης», σελ. 4728-4729.

Επιθεωρητές καλούνται να επιδείξουν ψυχραιμία και ωριμότητα ώστε να φέρουν εις πέρας την ελεγκτική διαδικασία, καθώς ο έλεγχος, όπως προαναφέρθηκε, δεν διακόπτεται. Αν αυτό δεν καταστεί δυνατό, ενημερώνεται ο Προϊστάμενος για παροχή οδηγιών και, αν χρειαστεί, ζητείται η συνδρομή της αστυνομίας⁹²⁶.

Σε ακραίες περιπτώσεις που ο έλεγχος διακόπτεται, οι Επιθεωρητές επιστρέφουν στην υπηρεσία, καταγράφουν τα πραγματικά περιστατικά στο ηλεκτρονικό δελτίο ελέγχου στο «ΟΠΣ-Σ.ΕΠ.Ε.» και το αποστέλλουν⁹²⁷.

12.3. Η αποτύπωση του χειρόγραφου δελτίου ελέγχου στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Η διαδικασία του ελέγχου συνεχίζεται στην υπηρεσία με την αποτύπωση του χειρόγραφου δελτίου ελέγχου στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 της υπ' αριθμ. 3462/2/2017 υπουργικής απόφασης⁹²⁸. Οι Επιθεωρητές Εργασίας οφείλουν να ψηφιοποιούν το έντυπο δελτίο ελέγχου εντός επτά (7) εργάσιμων ημερών, από την επομένη

⁹²⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», άρθρο 17 «Θέματα λειτουργίας [...]», ό.π., παρ. 2 και 7, σελ. 3539:

«2. Οι διοικητικές αρχές, οι αρχές των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας, οι δικαστικές υπηρεσίες, οι δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και οι υπηρεσίες της τοπικής αυτοδιοίκησης υποχρεούνται να παρέχουν κάθε αιτούμενη συνδρομή ιδιαίτερα με την παροχή στο Σ.ΕΠ.Ε. μηχανογραφικών στοιχείων και πληροφοριών, για τη διευκόλυνση της άσκησης των αρμοδιοτήτων του» και «7. Κατά τη διάρκεια του επιτόπιου ελέγχου δεν διακόπτεται ο έλεγχος των Επιθεωρητών Εργασίας. [...]» και

το με αρ. πρωτ. 1016/16/31-κ/23.12.2011 έγγραφο του Τμήματος Αστυνόμευσης & Τουρισμού, της Δ/σης Γενικής Αστυνόμευσης, του Αρχηγείου Ελληνικής Αστυνομίας με θέμα «Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.). Συνδρομή της Ελληνικής Αστυνομίας», σε Παράρτημα, σελ. 4:

«4. Υποχρεώσεις Αστυνομικών Υπηρεσιών: [...] Η υποχρέωση συνδρομής από τις Αστυνομικές Υπηρεσίες είναι επιβεβλημένη [...] Παρέσχετε την αιτούμενη συνδρομή στους Επιθεωρητές Εργασίας κατά την πραγματοποίηση προγραμματισμένων ή αιφνιδιαστικών ελέγχων από πλευράς τους, [...] ώστε σε κάθε περίπτωση να εξασφαλίζεται η εύρυθμη και χωρίς προσκόμματα διεξαγωγή της ελεγκτικής αρμοδιότητάς τους».

⁹²⁷ Βλ. το με αρ. πρωτ. ΕΞ-282668-2020/10001/02.09.2020 του Γενικού Επιθεωρητή της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με θέμα «Κοινοποίηση πράξεων μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)», σε Παράρτημα, σελ. 1:

«Δεδομένης της ολοκλήρωσης όλων των απαιτούμενων τεχνικών προϋποθέσεων για την άρτια εφαρμογή του άρθρου 27 του Ν. 3996/2011 όπως ισχύει, με χρήση του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ), εφεξής κάθε είδους διοικητική πράξη και έγγραφο που εκδίδεται από τις Υπηρεσίες μας θα κοινοποιείται στον αποδέκτη (επιχειρήσεις-εργαζόμενοι), με ανάρτηση στον προσωπικό του λογαριασμό (που διατηρεί στη διαδικτυακή πύλη του Σ.ΕΠΕ.-portal) και παράλληλη αποστολή ειδοποίησης στο ηλεκτρονικό του ταχυδρομείο».

⁹²⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 344, της 8ης Φεβρουαρίου 2017, Υ.Α. υπ' αριθμ. 3462/2, «Μορφή, περιεχόμενο και χρήση τυποποιημένων χειρόγραφων εντύπων και ηλεκτρονικών εφαρμογών Δελτίων Ελέγχου Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», άρθρο 5 «Συμπλήρωση και κοινοποίηση δελτίου ελέγχου», παρ. 1, περ. γ), σελ. 2657:

«γ) Σε περίπτωση χειρόγραφης συμπλήρωσης του έντυπου Δελτίου Ελέγχου, ο Επιθεωρητής Εργασίας το ψηφιοποιεί εντός επτά (7) εργάσιμων 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)».

της διενέργειας του ελέγχου, στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» καταχωρίζοντας και συμπληρώνοντας τα απαραίτητα στοιχεία στα σχετικά πεδία. Τέλος, το ηλεκτρονικό πια δελτίο αναρτάται στον προσωπικό λογαριασμό του εργοδότη στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», προς ενημέρωση⁹²⁹.

Συγκεκριμένα, ο Επιθεωρητής, διά μέσω του εσωτερικού δικτύου και της πύλης εσωτερικού δικτύου (Intranet Portal) και με τη χρήση των δύο υποσυστημάτων, της Διαχείρισης Υποθέσεων (Case Manager) και της Διενέργειας Ελέγχων (Assistant), αποτυπώνει ηλεκτρονικά τον έλεγχο ώστε να διαχειρισθεί την υπόθεση του ελέγχου διά μέσω του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.».

Με το υποσύστημα της Διαχείρισης Υποθέσεων, το οποίο είναι online σύστημα και δια-λειτουργεί με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και το TaxisNet, δημιουργείται ο ηλεκτρονικός φάκελος της υπόθεσης. Ο Επιθεωρητής έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει μια υπόθεση ελέγχου και να την παρακολουθεί έως την περαίωσή της. Είναι το σύστημα διά μέσω του οποίου γίνονται η παρακολούθηση των προθεσμιών παροχής εξηγήσεων, η ενημέρωση του συστήματος για στοιχεία επίδοσης, η επιβολή διοικητικών κυρώσεων, η κατάθεση μηνύσεων, η πορεία των προστίμων στα διοικητικά δικαστήρια και η βεβαίωση των προστίμων. Σε αυτό το σύστημα, επίσης, προετοιμάζεται ο έλεγχος, γίνεται η ανάθεση των Επιθεωρητών, δημιουργείται η μητρική υπόθεση, εισάγονται τα στοιχεία προγραμματισμού και παράλληλα, όταν απαιτείται, συσχετίζεται ο έλεγχος με κάποιο πλαίσιο δράσης, όπως, για παράδειγμα, η εκστρατεία για τον περιορισμό εξάπλωσης της νόσου Covid-19⁹³⁰.

Για κάθε έλεγχο δημιουργείται μια μητρική υπόθεση με έναν μοναδικό αριθμό ταυτότητας. Από το περιβάλλον του υποσυστήματος της Διαχείρισης Υποθέσεων με την καταχώριση του Αριθμού Φορολογικού Μητρώου (Α.Φ.Μ.) της ελεγχόμενης οντότητας στο κατάλληλο πεδίο, επιτυγχάνεται η διασύνδεση με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», από όπου αντλούνται η επωνυμία της επιχείρησης, η οποία και καταχωρίζεται αυτόματα, η διεύθυνσή της και τα υποκαταστήματα, αν υπάρχουν περισσότερα του ενός.

⁹²⁹Βλ. το με αρ. πρωτ. 111420/30.03.2021 έγγραφο του Γενικού Επιθεωρητή του Σ.ΕΠ.Ε της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με θέμα «Καταχώριση στοιχείων στο ΟΠΣ-Σ.ΕΠ.Ε.», σε Παράρτημα, σελ. 1:

«Στο πλαίσιο των ανωτέρω, οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την ΥΑ υπ' αριθμ. 3462/2/26.01.17 (ΦΕΚ 344/Β'/08.02.17) καθώς και από λοιπά διοικητικά έγγραφα-οδηγίες, (έγγραφο Ειδ. Γραμματέα Σ.ΕΠ.Ε. με αριθμό πρωτ. 279475/27.10.2017, 342398/20.12.2017, 108461/02.04.2018 και έγγραφο Γενικού Επιθεωρητή με αριθμ. πρωτ. 75983-2020/10001/20.02.2020) και ιδιαιτέρως η ηλεκτρονική εισαγωγή και καταχώριση στο σύστημα των σχετικών στοιχείων, πρέπει να εκτελείται αφενός μεν με επιμέλεια και πληρότητα, αφετέρου δε, επίκαιρα και έγκαιρα».

⁹³⁰Βλ. το με αρ. πρωτ. ΕΣ-413107-2020/10046/07.12.2020 έγγραφο του Τμήματος Διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων & Δεδομένων της Διεύθυνσης Υποστήριξης Σ.ΕΠ.Ε της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων με θέμα «Αποστολή οδηγιών για καταχώριση και συσχέτιση ελέγχων με την εκστρατεία για τον περιορισμό εξάπλωσης της νόσου COVID-19 για Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων», σε Παράρτημα.

Στο ίδιο περιβάλλον επίσης, ορίζεται η γενεσιουργός αιτία του ελέγχου επιλέγοντας από τη λίστα καταγγελία, εργατική διαφορά, συμφιλιωτική διαδικασία ή/και άλλος προγραμματισμένος έλεγχος. Ο ορισμός της αιτίας είναι απαραίτητος για να κατευθυνθεί η συστημική διαδικασία του ελέγχου αναλόγως και να δοθεί η δυνατότητα πρόσβασης και σε άλλα υποσυστήματα για διασύνδεση ενεργειών και εγγράφων.

Τέλος, υποχρεωτικό είναι να δηλωθεί το πεδίο του τύπου του φακέλου όπου γίνεται η κατάταξη του ελέγχου σε κοινωνικό γενικό έλεγχο ή σε έλεγχο υγιεινής και ασφάλειας. Με τον ορισμό του τύπου φακέλου καθορίζεται όλη η υπόλοιπη διαδικασία του ελέγχου, όπως, για παράδειγμα, η εμφάνιση των ανάλογων φορμών για την αποτύπωση των διαπιστώσεων και η ανάλογη νομοθεσία.

Με το τέλος των ανωτέρω ενεργειών ο επιθεωρητής δίνει εντολή για τη δημιουργία/ενημέρωση Ηλεκτρονικού Φακέλου Υπόθεσης Ελέγχου (Η.Φ.Υ.Ε.) και συγχρονίζει την υπόθεση με το κεντρικό σύστημα βάσης δεδομένων, στο οποίο καταχωρίζεται ο φάκελος. Ο φάκελος αυτός φέρει έναν μοναδικό αριθμό υπόθεσης κάτω από τον οποίο δημιουργούνται άλλοι κωδικοί για καθένα στάδιο της διαδικασίας, όπως ο κωδικός αριθμός ελέγχου, υποελέγχου και κυρώσεων.

Το υποσύστημα της Διενέργειας Ελέγχου λειτουργεί με επεξεργασία εκτός δικτύου (offline), ενώ έχει και τη δυνατότητα σύνδεσης με τον κεντρικό επεξεργαστή που βρίσκεται στον Άλιμο Αττικής. Σε αυτό το υποσύστημα ανακτώνται τα στοιχεία του προφίλ της ελεγχόμενης οντότητας που έχουν αντληθεί από τη διασύνδεση του υποσυστήματος δημιουργίας υπόθεσης ελέγχου με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Από το περιβάλλον του υποσυστήματος αυτού δημιουργούνται τα έγγραφα της υπόθεσης ελέγχου, όπως το δελτίο ελέγχου, η εισήγηση επιβολής ή μη επιβολής προστίμου, η πράξη επιβολής προστίμου, η απόφαση επί της τυχόν διοικητικής προσφυγής, οι βεβαιώσεις προστίμου και όλα τα διαβιβαστικά έγγραφα που σχετίζονται με την υπόθεση.

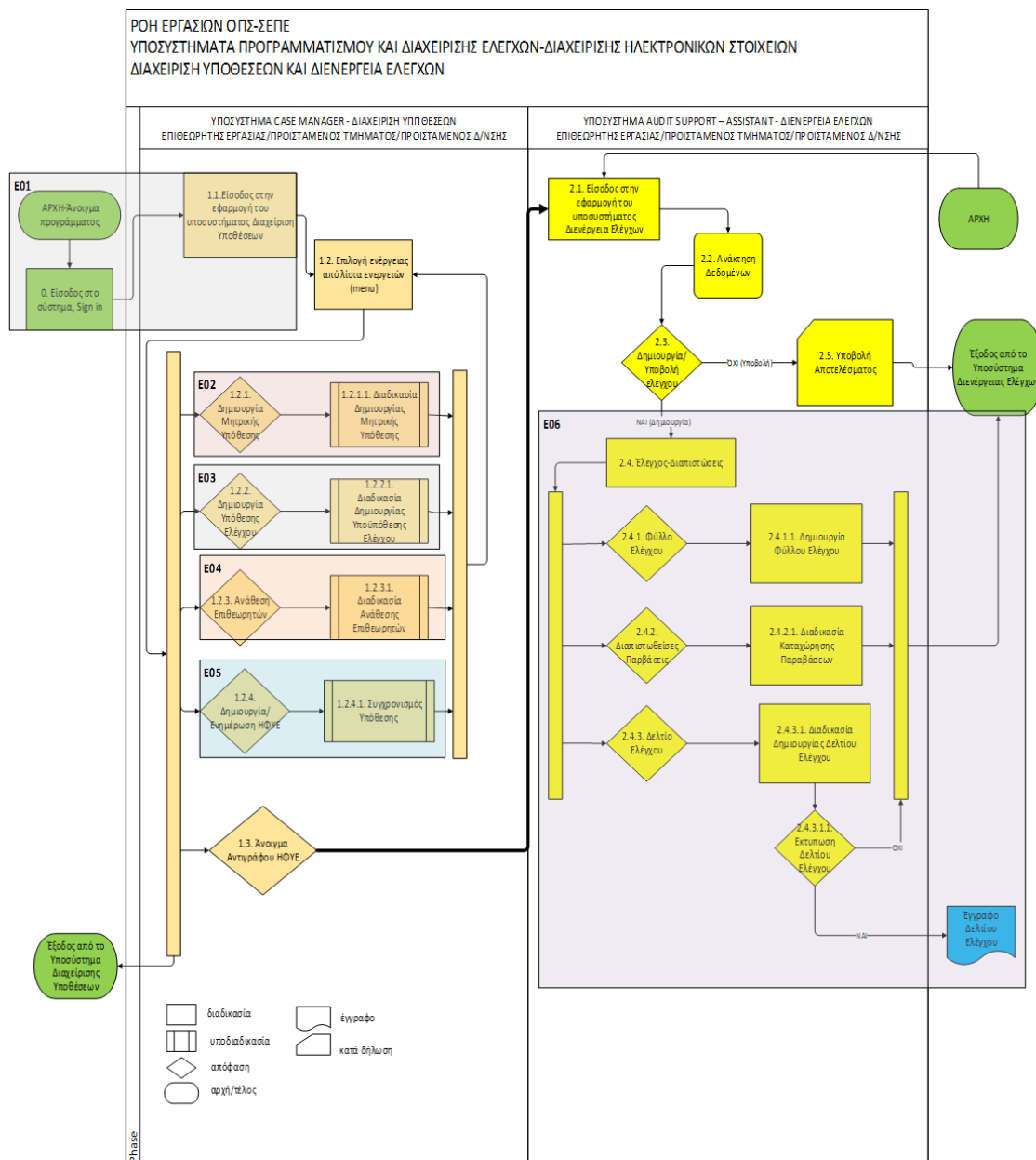
Προϋπόθεση της δημιουργίας των εγγράφων είναι η αποτύπωση των διαπιστωθέντων, κατά τον επιτόπιο έλεγχο, στοιχείων. Η αποτύπωση γίνεται με τη δημιουργία του φύλλου ελέγχου, το οποίο παρέχει στον χρήστη πολλές δυνατότητες επιλογών. Σε αυτό, επιλέγονται και καταχωρίζονται τα ονόματα των εργαζομένων, τα οποία ανακτήθηκαν από το σύστημα, καθώς επίσης και οι διαπιστώσεις ή διαπιστωθείσες παραβάσεις, οι οποίες επιλέγονται από μια λίστα καταχωρισμένων παραβάσεων όπου αναφέρονται και οι αντίστοιχες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Σε ειδικά πεδία περιγράφονται οι ιδιαιτερότητες του κάθε ελέγχου.

Το δελτίο ελέγχου είναι ένα νέο προ-εκτυπωμένο φύλλο όπου καταχωρίζονται μόνο η ημερομηνία διεξαγωγής του επιτόπιου ελέγχου, ο αύξων αριθμός του χειρόγραφου δελτίου για

να συνδεθεί ο φυσικός φάκελος με τον ηλεκτρονικό, καθώς και ο τρόπος διενέργειας ελέγχου. Τα υπόλοιπα στοιχεία, τα οποία είναι τα ονόματα των εργαζομένων, οι διαπιστώσεις και η κλήση για παροχή γραπτών εξηγήσεων, όταν απαιτείται, ανακτώνται από το φύλλο ελέγχου. Το ηλεκτρονικό αυτό φύλλο παίρνει αριθμό πρωτοκόλλου από το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ» και μετά την υποβολή των αποτελεσμάτων γίνεται ενημέρωση του Η.Φ.Υ.Ε. και συγχρονίζεται η υπόθεση στο κεντρικό σύστημα βάσης δεδομένων. Το ηλεκτρονικό δελτίο ελέγχου έχει δημιουργηθεί με αυτή τη διαδικασία και εκτυπώνεται.

Η ύπαρξη των υποσυστημάτων δημιούργησε ιδιαίτερη ανησυχία και προβληματισμό στους Επιθεωρητές, οι οποίοι, ενώ στην πλειονότητά 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.

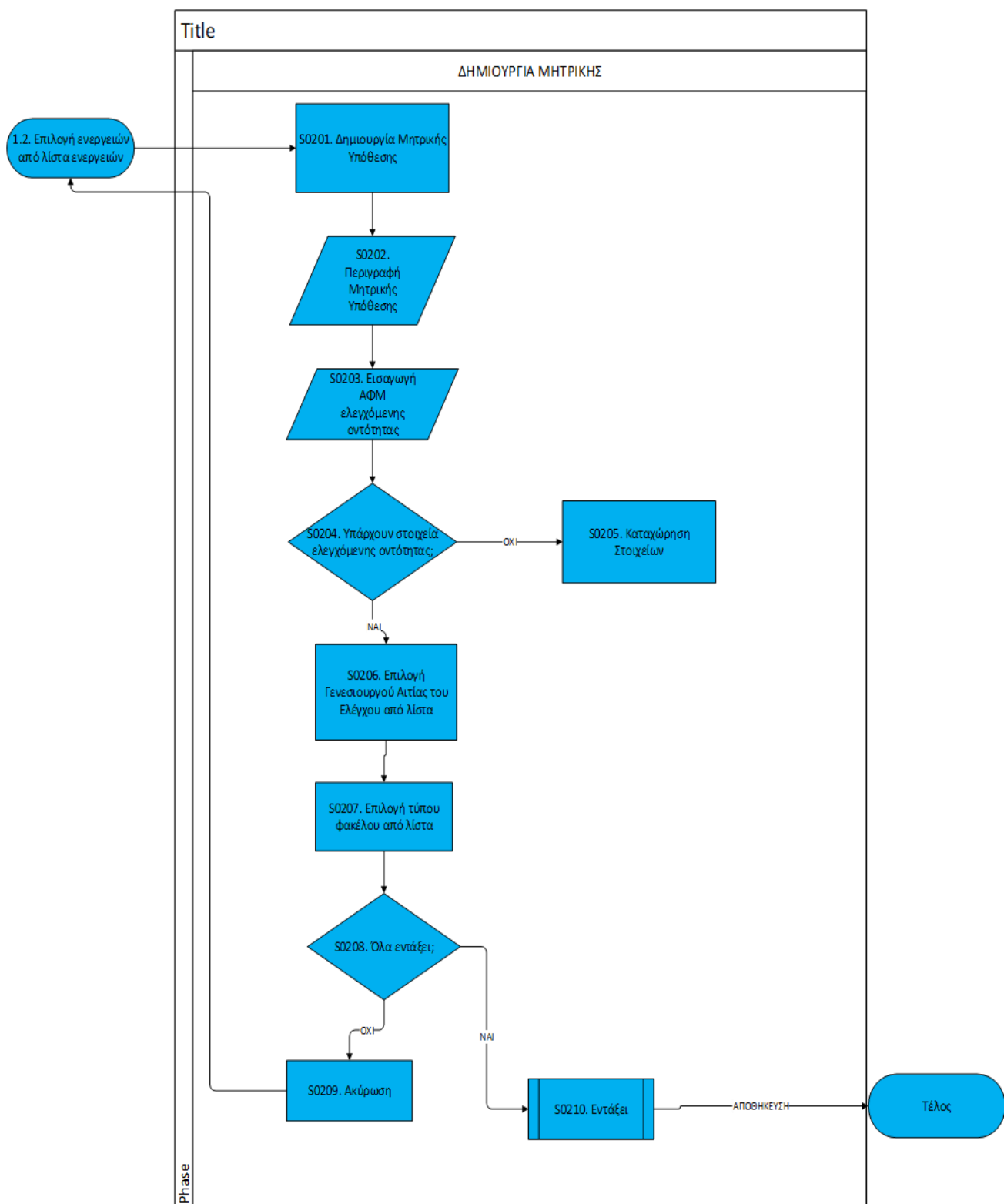
Στα σχεδιαγράμματα που ακολουθούν απεικονίζονται διαγραμματικά τα στάδια της διαδικασίας δημιουργίας δελτίου ελέγχου και η δημιουργία της μητρικής υπόθεσης.



Σχεδιάγραμμα 3.4: Περιγραφή της διαδικασίας δημιουργίας δελτίου ελέγχου

σε μορφή διαγράμματος.

Πηγή: Ιδία επεξεργασία



Σχεδιάγραμμα 3.5: Η διαγραμματική απεικόνιση της δημιουργίας της μητρικής υπόθεσης

Πηγή: Ιδία επεξεργασία

12.4. Ο επιτόπιος έλεγχος με χρήση φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή

Πλέον κατά τον επιτόπιο έλεγχο, οι Επιθεωρητές δύνανται, αντί για χειρόγραφο δελτίο ελέγχου, να χρησιμοποιούν υπολογιστή ταμπλέτα (tablet), μέσω του οποίου συντάσσουν αυτοματοποιημένα το δελτίο ελέγχου, θέτουν τις ψηφιακές υπογραφές τους και το κοινοποιούν με απευθείας ανάρτηση στον προσωπικό λογαριασμό του εργοδότη.

Όταν ο εργοδότης δεν διαθέτει προσωπικό λογαριασμό στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», η κοινοποίηση της ηλεκτρονικής φόρμας ή του χειρόγραφα συμπληρωθέντος δελτίου ελέγχου πραγματοποιείται με κάθε πρόσφορο τρόπο.

12.5. Οι γραπτές εξηγήσεις

Σε αυτό το σημείο κρίνεται χρήσιμη η αναφορά στις γραπτές εξηγήσεις, καθώς συνδέονται άμεσα με τη διαδικασία του ελέγχου. Όταν κατά τη διενέργεια ελέγχου διαπιστωθεί από τον Επιθεωρητή παράβαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, πλην των παραβάσεων που αφορούν τη δέσμια αρμοδιότητα, καλείται ο ελεγχόμενος εργοδότης σε παροχή γραπτών εξηγήσεων. Η διαδικασία αυτή είναι απόρροια της εφαρμογής του δικαιώματος της προηγούμενης ακρόασης του διοικούμενου.

Το δικαίωμα της προηγούμενης ακρόασης, ως ειδικό σημείο αποδοτικότητας⁹³¹, κατοχυρώνεται στο άρθρο 20, παράγραφος 2 του Συντάγματος⁹³², στον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας με το άρθρο 6⁹³³ και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. με την

⁹³¹ Βλ. Δ. Στράνης, «Η σύλληψη της αποδοτικότητας στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιώδη στοιχεία δημοκρατίας», ό.π., σελ.299.

⁹³² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου. 211, της 24ης Δεκεμβρίου 2019, Σύνταγμα της Ελλάδας, όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 25ης Νοεμβρίου 2019 της Θ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, άρθρο 20, παρ. 2, σελ. 5715:

«2. Το δικαίωμα της προηγούμενης ακρόασης του ενδιαφερομένου ισχύει και για κάθε διοικητική ενέργεια ή μέτρο που λαμβάνεται σε βάρος των δικαιωμάτων ή συμφερόντων του».

⁹³³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 45, της 9ης Μαρτίου 1999, Ν.2690 «Κύρωση του Κώδικα [...]», Πρώτο Κεφάλαιο, Γενικές Διατάξεις, άρθρο 6 «Προηγούμενη ακρόαση του ενδιαφερομένου», παρ. 1 και 2, σελ. 656:

«1. Οι διοικητικές αρχές, πριν από κάθε ενέργεια ή μέτρο σε βάρος των δικαιωμάτων ή συμφερόντων συγκεκριμένου προσώπου, οφείλουν να καλούν τον ενδιαφερόμενο να εκφράσει τις απόψεις του, εγγράφως ή προφορικά, ως προς τα σχετικά ζητήματα.

2. Η κλήση προς ακρόαση είναι έγγραφη, αναφέρει τον τόπο, την ημέρα και την ώρα της ακρόασης, προσδιορίζει δε το αντικείμενο του μέτρου ή της ενέργειας. Η κλήση κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο τουλάχιστον πέντε (5) πλήρεις ημέρες πριν από την ημέρα της ακρόασης. Ο ενδιαφερόμενος έχει το δικαίωμα να λάβει γνώση των σχετικών αποδεικτικών στοιχείων και να προβεί σε ανταπόδειξη. Η τήρηση της προαναφερόμενης διαδικασίας, καθώς και η λήψη υπόψη των απόψεων του ενδιαφερομένου, πρέπει να προκύπτουν από την αιτιολογία της διοικητικής πράξης. Το υιοθετούμενο μέτρο πρέπει να λαμβάνεται μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ακρόαση του ενδιαφερομένου.

3. Αν η άμεση λήψη του δυσμενούς μέτρου είναι αναγκαία για την αποτροπή κινδύνου ή λόγω επιτακτικού δημόσιου συμφέροντος, είναι, κατ' εξαίρεση, δυνατή η, χωρίς προηγούμενη κλήση του ενδιαφερομένου, ρύθμιση. Αν η κατάσταση που ρυθμίστηκε είναι δυνατόν να μεταβληθεί, η διοικητική αρχή, μέσα σε χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερών, καλεί τον ενδιαφερόμενο να εκφράσει τις απόψεις του σύμφωνα με τις προηγούμενες

περίπτωση α, της παραγράφου 2, του άρθρου 41⁹³⁴. Είναι ένα ατομικό δικαίωμα, σύμφωνα με το οποίο η δημόσια διοίκηση δεν μπορεί να επιβάλλει κανένα μέτρο, οποιασδήποτε φύσεως, σε βάρος των δικαιωμάτων και των συμφερόντων του διοικουμένου πριν εκείνος εκφράσει τις απόψεις του.

Με την κλήση του ελεγχόμενου εργοδότη για παροχή εγγράφων εξηγήσεων, εντός χρονικής προθεσμίας πέντε (5) ημερών, του δίνεται το δικαίωμα να εκθέσει τις απόψεις του προς την υπηρεσία που διενήργησε τον έλεγχο και έχει την αξίωση να ληφθούν υπόψη οι ισχυρισμοί του. Ο Επιθεωρητής εξετάζει με προσοχή και αντικειμενικότητα τις εξηγήσεις που παραθέτει ο ελεγχόμενος εργοδότης. Αν με τις εξηγήσεις προσκομισθούν νέα στοιχεία από τον εργοδότη, τα οποία μπορούν να ανατρέψουν τα πραγματικά περιστατικά ή να αιτιολογήσουν τις διαπιστωθείσες κατά την ελεγκτική διαδικασία παραβάσεις, πάντα με βάση τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ο Επιθεωρητής τις λαμβάνει υπόψη του και εισηγείται προς τον Προϊστάμενό του τη μη επιβολή προστίμου. Στην αντίθετη περίπτωση, κατά την οποία οι διαπιστωθείσες παραβάσεις δεν μπορούν βάσιμα να αιτιολογηθούν, ο Επιθεωρητής, συνεκτιμώντας και τα πραγματικά περιστατικά κατά τη διενέργεια του ελέγχου, προβαίνει στην εισήγηση επιβολής προστίμου.

Στις ευθέως αποδεικνύόμενες παραβάσεις δεν υπάρχει δυνατότητα προσκόμισης έγγραφων εξηγήσεων από την επιχείρηση. Όταν κατά τον έλεγχο διαπιστώνονται παραβάσεις, οι οποίες κατά τον νόμο συνιστούν ευθέως αποδεικνύόμενες παραβάσεις, όπως, για παράδειγμα, μη αναγραφή εργαζόμενου σε πίνακα προσωπικού, επιβάλλεται άμεσα το διοικητικό πρόστιμο, χωρίς να καλείται ο εργοδότης να ασκήσει το δικαίωμα της προηγούμενης ακρόασης.

Πλέον, υπάρχει η δυνατότητα οι γραπτές εξηγήσεις να αποστέλλονται μέσω των ηλεκτρονικών υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. στον ιστότοπο sepenet.gr όπου λαμβάνουν αυτοματοποιημένο αριθμό πρωτοκόλλου. Μάλιστα, από την 22α Ιουλίου 2021, είναι ενεργή η αυτόματη εύρεση του αρμόδιου Τμήματος με μόνο κριτήριο αναζήτησης το ονοματεπώνυμο

παραγράφους, οπότε και προβαίνει σε τυχόν νέα ρύθμιση. Αν η πιο πάνω προθεσμία παρέλθει άπρακτη, το μέτρο παύει αυτοδικαίως, και χωρίς άλλη ενέργεια, να ισχύει.

4. Οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 εφαρμόζονται και όταν οι σχετικές με τη δυσμενή διοικητική πράξη διατάξεις προβλέπουν δυνατότητα άσκησης διοικητικής προσφυγής».

⁹³⁴Βλ. *Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*, 2000/C 364/01, «Χάρτης των Θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης», άρθρο 41 «Δικαίωμα χρηστής διοίκησης».

«1. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην αμερόληπτη, δίκαιη και εντός ευλόγου προθεσμίας εξέταση των υποθέσεων του από τα θεσμικά και λοιπά όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης.

2. Το δικαίωμα αυτό περιλαμβάνει ιδίως:

- το δικαίωμα κάθε προσώπου σε προηγούμενη ακρόαση πριν να ληφθεί ατομικό μέτρο εις βάρος του, [...]».

του Επιθεωρητή ή των Επιθεωρητών που διενέργησαν τον έλεγχο. Επισημαίνεται ότι δεν δίνεται στον εξωτερικό χρήστη η δυνατότητα πρόσβασης σε ονοματεπώνυμα Επιθεωρητών, αντιθέτως ο εξωτερικός χρήστης πληκτρολογεί το ονοματεπώνυμο του Επιθεωρητή που υπάρχει στο δελτίο ελέγχου και το σύστημα επιλέγει αυτόματα το αρμόδιο Τμήμα. Ο εξωτερικός χρήστης που υποβάλλει έγγραφα ηλεκτρονικά μέσω του portal του Σ.ΕΠ.Ε. λαμβάνει αυτόματα αριθμό πρωτοκόλλου από το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ». Με αυτόν τον αριθμό ο εσωτερικός χρήστης λαμβάνει τις γραπτές εξηγήσεις και τις συνδέει με το δελτίο ελέγχου⁹³⁵.

13. Η επίλυση εργατικών διαφορών από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Οι διενέξεις και η διαχείρισή τους αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του χώρου εργασίας με σημαντικές επιπτώσεις σε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που διέπουν τις σχέσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων. Στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου, το θέμα της σύγκρουσης αντιμετωπίζεται, κατ' αρχήν, με τη διενέργεια εργατικών διαφορών. Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται η διαδικασία διενέργειας των εργατικών διαφορών από το Σ.ΕΠ.Ε. και γίνεται μια σύντομη αναφορά στον τρόπο διαχείρισης των εργασιακών διενέξεων σε ένα δείγμα χωρών, με διαφορετικά νομικά και εργασιακά συστήματα, όπως η Αυστραλία, το Βέλγιο, η Γαλλία, η Ισπανία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

13.1. Η επίλυση των εργατικών διαφορών

Η διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών αποτελεί μια ακόμη σημαντική δράση του Σ.ΕΠ.Ε. Πρόκειται για τη διαδικασία διευθέτησης κάθε είδους διαφωνίας μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη, που πηγάζει από τη σχέση εργασίας, αναφορικά με την εφαρμογή και συμμόρφωση προς τις διατάξεις του εργατικού δικαίου. Κατόπιν γραπτού αιτήματος, της μιας ή της άλλης πλευράς, ζητείται η μεσολάβηση της Υπηρεσίας προκειμένου η διαφορά να λυθεί εξωδίκως, δωρεάν, όσο το δυνατό ταχύτερα, προς αποφυγή της χρονοβόρας προσφυγής στα δικαστήρια και των δαπανών που αυτή συνεπάγεται. Ο Επιθεωρητής απολαμβάνει

⁹³⁵Βλ. το με αρ. πρωτ. ΕΣ-259397-2021/10046/22.09.2021 έγγραφο του Τμήματος Διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων & Δεδομένων της Διεύθυνσης Υποστήριξης Σ.ΕΠ.Ε. της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, με θέμα «Αλλαγή στον τρόπο επιλογής του αρμόδιου Τμήματος στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες του ΣΕΠΕ», Παράρτημα, σελ. 2:

«Τέλος συστήνεται στους επιθεωρητές να ενημερώνουν ρητά τους εργοδότες κατά τον επιτόπιο έλεγχο (και να αναγράφεται στο Δελτίο Ελέγχου) να υποβάλλουν τα ζητούμενα έγγραφα ηλεκτρονικά μέσω του portal και όχι μέσω email, καθώς αυτός είναι ο ορθός και ασφαλής τρόπος επικοινωνίας, κατά τον οποίον ο εργοδότης θα λάβει αυτόματα και τον αριθμό πρωτοκόλλου των υποβληθέντων εγγράφων».

πλήρους ανεξαρτησίας και αμεροληψίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του, τα οποία υποχρεούται να εκτελεί με αντικειμενικότητα και απροσωποληψία.

Έως την εφαρμογή του Ν.4808/2021, στα Τ.Ε.Ε.Σ. διεζάγονταν όχι μόνο εργατικές διαφορές, αλλά και συμφιλιωτικές διαδικασίες. Προκειμένου όμως να βελτιωθούν τα συστήματα επίλυσης διαφορών και συγκεκριμένα να ενισχυθεί η έννοια της αποτελεσματικότητας, κρίθηκε αναγκαία η διεξαγωγή της συμφιλιωτικής διαδικασίας να υπαχθεί στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)⁹³⁶. Αυτό μάλιστα προβλέπεται και στο άρθρο 3 της 81 Δ.Σ.Ε.⁹³⁷, σύμφωνα με το οποίο στις αρμοδιότητες των Επιθεωρητών Εργασίας δεν πρέπει να περιλαμβάνονται τα καθήκοντα συμφιλιωτή ή διαιτητή σε διαδικασίες που αφορούν εργατικές διαφορές.

Η αποτελεσματικότητα στην επίλυση εργατικών διαφορών διασφαλίζεται όταν ικανοποιούνται κάποιοι παράμετροι, όπως η αμεροληψία, η αντικειμενικότητα, η προσβασιμότητα, ο ανεπίσημος χαρακτήρας, η ταχύτητα, το χαμηλό ή μηδενικό κόστος, η αναζήτηση συναινέσεων και η απόκτηση γνώσεων ή δεξιοτήτων μέσω εκπαίδευσης ή πρακτικής άσκησης. Ο βαθμός αποτελεσματικότητας στην επίλυση διαφορών θα πρέπει να εκτιμάται τόσο από την άποψη των αναγκών των εργοδοτών όσο και από εκείνη των συμφερόντων των εργαζομένων. Ορισμένες αποτελεσματικές μέθοδοι επίλυσης διαφορών στον χώρο εργασίας που προωθούν την έγκαιρη και μη δαπανηρή επίλυση διαφορών μπορούν πράγματι να εξυπηρετήσουν τα συμφέροντα τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

Από την εφαρμογή του άρθρου 122 του Ν.4808/2021⁹³⁸, η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται αρχικά από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από

⁹³⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 88, της 18ης Απριλίου 20139, Ν.4144 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας», Μέρος Δεύτερο, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και άλλες διατάξεις εργατικών ζητημάτων, Κεφάλαιο 1, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, άρθρο 23 «Τροποποιήσεις του Ν. 3996/2011», παρ. 1, σελ. 1173-1174 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 98 «Συμφιλίωση - Αντικατάσταση του άρθρου 13 του Ν. 1876/1990», σελ. 8006-8007.

⁹³⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτον, υπ' αριθμ. 139, της 2ας Ιουνίου 1955, Ν.3249 «Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 81 Διεθνούς Συμβάσεως [...]», ό.π., άρθρον 3, σελ. 965.

⁹³⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 122 «Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας – Τροποποίηση του άρθρου 3B του Ν. 3996/2011», σελ. 8018-8019:

«Οι υποπαρ. 3, 4, 6 και 7 της παρ. Β του άρθρου 3 του Ν. 3996/2011 (Α' 170) τροποποιούνται, προστίθεται υποπαρ. 8 και η παρ. Β διαμορφώνεται ως εξής:

“Β. Επίλυση Εργατικών Διαφορών

”1. Εργατικές Διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

”2. Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι, που επικαλούνται κοινό συμφέρον, ο εργοδότης, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων.

”3. 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 αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, σε κάθε δε περίπτωση πριν την έκδοση του πορίσματος.

”4. Η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο και γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και τα υποβληθέντα αιτήματα που αποτελούν τη βάση διεξαγωγής της συζήτησης της εργατικής διαφοράς.

”5. 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 εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της εργατικής διαφοράς μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

”6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παραστούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό, που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Σε περίπτωση που ζητηθεί, το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες από άτομα με αναπηρία μορφές. Εάν απουσιάζει ένα από τα μέρη, ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταγράφει τις απόψεις του παρισταμένου μέρους και, αν η απουσία είναι αδικαιολόγητη, θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών αυτού. Συγχρόνως, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων μπορεί να επιβάλει στο απόν μέρος τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, ύστερα από παροχή γραπτών εξηγήσεων.

”Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύναται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχαιοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας.

”Για το πόρισμα αυτό ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.

”7. Εάν με το πόρισμα διαπιστώνονται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24, χωρίς να προηγηθεί περαιτέρω πρόσκληση για εξηγήσεις. Για κάθε διαπιστούμενη παράβαση που αφορά μισθολογική οφειλή, επιβάλλεται το διπλάσιο του προστίμου.

»Αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα.

”8. Όταν πρόκειται για οικονομικές απαιτήσεις από την παροχή εργασίας ή από την αποζημίωση απολύσεως ή την αποζημίωση μη ληφθείσας αδειάς, εφόσον η απασχόληση αυτή προκύπτει από την ψηφιακή κάρτα εργασίας και οι οφειλές προκύπτουν από τις καταθέσεις που έχουν γίνει αποκλειστικώς στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου, σε σχέση με τον εμφανιζόμενο στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ καταχωρημένο συμφωνηθέντα μισθό ή σε σχέση με τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες αποδοχές κατά περίπτωση, ή πάντως όταν οι οφειλές εξάγονται από άλλα έγγραφα, τότε το πόρισμα αποτελεί έγγραφο κατά την έννοια του άρθρου 623 ΚΠολΔ και μπορεί βάσει αυτού να εκδοθεί διαταγή πληρωμής.

”Στην περίπτωση αυτή, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων οφείλει να καταγράψει επακριβώς τα ποσά για κάθε χρονολογική περίοδο και για τον υπολογισμό των ποσών μπορεί να ζητήσει βεβαίωση, που προσκομίζει ο επισπεύδων ακόμα και μετά τη συζήτηση και μέχρι την έκδοση του πορίσματος, υπογεγραμμένη από λογιστή ή δικηγόρο, η οποία ενσωματώνεται στο πόρισμα.

”Για την αίτηση εκδόσεως διαταγής πληρωμής της παρούσας δεν απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη όχληση με δικαστικό επιμελητή της παρ. 1 του άρθρου 636 Α του Κ. Πολ. Δ.”».

τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του Τμήματος. Αν από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνεται ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, τότε αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, σε κάθε περίπτωση πριν από την έκδοση του πορίσματος⁹³⁹. Επομένως, οι περιπτώσεις συζήτησης σε β' βαθμό διακρίνονται σε α) περίπτωση αιτιολογημένης παραπομπής του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος και β) περίπτωση κατόπιν αυτεπάγγελτης ενέργειας του Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης, και στις δύο περιπτώσεις όχι κατ' ανάγκη κατόπιν σχετικού αιτήματος από τα μέρη. Απώτερος σκοπός είναι η έγκαιρη διαπίστωση τυχόν σφάλματος, κυρίως τυπικού επί της διαδικασίας, το οποίο ο ανώτερος ιεραρχικά Προϊστάμενος μπορεί με τον τρόπο αυτό να διορθώσει.

Οι διαφορές προσδιορίζονται σε χρονικό πλαίσιο ενός περίπου μήνα από την ημερομηνία κατάθεσης της αίτησης από τον προσφεύγοντα και τηρείται σειρά προτεραιότητας. Σε επείγουσες περιπτώσεις μπορεί η διαφορά να εξεταστεί κατά παράκληση εκτός σειράς προτεραιότητας, εφόσον αιτιολογείται επαρκώς η ανάγκη άμεσης μεσολάβησης της Επιθεώρησης Εργασίας. Η προσέλευση στη συζήτηση της εργατικής διαφοράς είναι υποχρεωτική, ενώ η μη παράσταση του εργοδότη ή η μη προσκόμιση των στοιχείων που ζητούνται με την πρόσκληση επισύρει διοικητικές κυρώσεις⁹⁴⁰.

Κατά τη διαδικασία διενέργειας της εργατικής διαφοράς δύναται να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος, πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται, κατά την επιλογή του κάθε μέρους, εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) από μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης από μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών⁹⁴¹.

Στη λήξη της εργατικής διαφοράς συντάσσεται πρακτικό, στο οποίο αναγράφονται οι απόψεις των δύο μερών και επιβεβαιώνεται αν υπάρχει συμφωνία ή διαφωνία μεταξύ τους. Η

⁹³⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 122 «Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών [...]», ό.π., παρ. 3, σελ. 8019: «3. [...] εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, σε κάθε δε περίπτωση πριν την έκδοση του πορίσματος».

⁹⁴⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 122 «Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών [...]», ό.π., παρ. 6, σελ. 8019.

⁹⁴¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 122 «Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών [...]», ό.π., παρ. 5, σελ. 8019.

υπογραφή των ενδιαφερόμενων μερών και του επιληφθέντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων στο πρακτικό επιβεβαιώνει την εγκυρότητα και την ακρίβεια του περιεχομένου του. Ο τελευταίος μάλιστα υποχρεούται να διατυπώσει αιτιολογημένη άποψη, όπου αυτό καθίσταται εφικτό. Αν αδυνατεί να διαμορφώσει άποψη, τότε αρκείται στη διατύπωση πλήρους και επαρκώς αιτιολογημένης γνώμης περί της αδυναμίας του αυτής.

Ο Επιθεωρητής, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύναται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να ορίσει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Αν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Αν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη, ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας.

Σε ό,τι αφορά την επίλυση εργατικών διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, εφαρμόζεται το άρθρο 18 του Ν.4808/2021⁹⁴². Αν υποβληθεί αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς σχετική με βία και παρενόχληση, η διαδικασία ελαφρώς διαφοροποιείται από αυτή που μόλις περιγράφηκε. Η αίτηση υποβάλλεται κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου, είτε στον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είτε στον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν. Μάλιστα αίτηση για τον συγκεκριμένο λόγο μπορούν να καταθέσουν και οι απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς εργασίας τους. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, οι ασκούμενοι και οι μαθητευόμενοι, καθώς και τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, εθελοντές, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία⁹⁴³.

Από το όργανο που διεξάγεται η διαδικασία υπάρχει υποχρέωση αμελλητί ενημέρωσης του Αυτοτελούς Τμήματος για τη Βία και Παρενόχληση στην Εργασία για την υποβολή της

⁹⁴²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 18 «Επίλυση διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας», σελ. 7976-7977.

⁹⁴³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 3 «Πεδίο εφαρμογής», σελ.7972.

καταγγελίας, κατά τις διαβιβάσεις της και κατά την ολοκλήρωση του ελέγχου, με την κοινοποίηση ή διαβίβαση των σχετικών εγγράφων.

Υποχρεούται, επίσης, να ενημερώνει τον Σ.τ.Π., όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με την παράγραφο 5, του άρθρου 4 του Ν.3094/2003, διαβιβάζοντας τον φάκελο και πρόσκληση για παράσταση εκπροσώπου του κατά τη διεξαγωγή της εργατικής διαφοράς⁹⁴⁴.

Στην περίπτωση των αιτήσεων αυτών, η συζήτηση της εργατικής διαφοράς προσδιορίζεται κατά προτεραιότητα και η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ολοκληρώνεται εντός το αργότερο δύο (2) μηνών από την υποβολή της καταγγελίας. Η διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που διασφαλίζει την προστασία της ιδιωτικότητας των εμπλεκομένων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους, στον βαθμό που είναι εφικτό. Σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας οφείλει να τηρεί εχεμύθεια σχετικά με τα έγγραφα και τα στοιχεία των οποίων λαμβάνει γνώση στο πλαίσιο της επίλυσης μιας εργατικής διαφοράς. Κατά τη διαδικασία, δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης, ώστε να υποστηρίζονται η διαφάνεια και η ιχνηλασιμότητα. Επίσης δύναται να χρησιμοποιηθεί κάθε αποδεικτικό έγγραφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και του εργοδότη.

Αν κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς διαπιστωθούν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 24 του Ν.3996/2011 χωρίς να προηγηθεί περαιτέρω πρόσκληση για εξηγήσεις⁹⁴⁵. Σχετικά με τις παραβάσεις που αφορούν την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, πριν από την έκδοση του πρόστιμου, καλείται ο εργοδότης σε προηγούμενη ακρόαση⁹⁴⁶.

Σε περίπτωση που οι παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα⁹⁴⁷.

⁹⁴⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 10, της 22ας Ιανουαρίου 2003, Ν.3094 «Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις», άρθρο 4 «Διαδικασία έρευνας», παρ. 5, σελ. 56.

⁹⁴⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 122 «Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών [...]», ό.π., παρ. 7, σελ. 8019.

⁹⁴⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 19 «Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας», σελ. 7977.

⁹⁴⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 122 «Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών [...]», ό.π., παρ. 7, σελ. 8019.

Για κάθε διαπιστούμενη παράβαση που αφορά μισθολογική οφειλή, επιβάλλεται το διπλάσιο του προστίμου. Σε τυχόν οικονομικές απαιτήσεις από την παροχή εργασίας ή από την αποζημίωση απολύσεως ή την αποζημίωση μη ληφθείσας αδειάς, εφόσον η απασχόληση αυτή διαπιστωθεί από την ψηφιακή κάρτα εργασίας και οι οφειλές προκύπτουν από τις καταθέσεις που έχουν γίνει αποκλειστικώς στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου, σε σχέση με τον εμφανιζόμενο στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» καταχωρισμένο συμφωνηθέντα μισθό ή σε σχέση με τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες αποδοχές κατά περίπτωση, ή πάντως όταν οι οφειλές εξάγονται από άλλα έγγραφα, τότε το πόρισμα αποτελεί έγγραφο, κατά την έννοια του άρθρου 623 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, και μπορεί βάσει αυτού να εκδοθεί διαταγή πληρωμής⁹⁴⁸. Σε αυτή την περίπτωση, ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων οφείλει να καταγράψει με ακρίβεια τα ποσά για κάθε χρονολογική περίοδο, ενώ για τον υπολογισμό των ποσών μπορεί να ζητήσει βεβαίωση, που προσκομίζει ο επισπεύδων ακόμη και μετά τη συζήτηση και μέχρι την έκδοση του πορίσματος, υπογεγραμμένη από λογιστή ή δικηγόρο, η οποία ενσωματώνεται στο πόρισμα.

Πλέον, μετά την εφαρμογή της υπ' αριθμ. 34331/Δ9.8920/2016 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 «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης www.sepenet.gr⁹⁴⁹.

13.2. Τα χαρακτηριστικά των διαδικασιών επίλυσης ατομικών διαφορών άλλων χωρών

Τα κοινά θέματα που αναφέρονται στην επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών συναντώνται σε διάφορα συστήματα. Σε χώρες στις οποίες οι μηχανισμοί συλλογικής έκφρασης επιδρούν καίρια στην πρόληψη και στον χειρισμό διαφορών, δεν προσφέρονται συνήθως εξωδικαστικές διοικητικές υπηρεσίες επίλυσης διαφορών, όπως, για παράδειγμα, στη Σουηδία. Αντιθέτως, σε συστήματα με μειωμένη έκταση και αποτελεσματικότητα των συλλογικών μηχανισμών έκφρασης γνώμης, όπως, για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι θεσμοί διοίκησης της εργασίας και άλλοι φορείς διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

⁹⁴⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 132, της 24ης Οκτωβρίου 1985, Π.Δ. 503 «Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας και Εισαγωγικός του Νόμος», άρθρο 623, σελ. 3407.

⁹⁴⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2458, της 10ης Αυγούστου 2016, Υ.Α. υπ' αριθμ. 34331/Δ9.892 «Απλούστευση διαδικασιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σ.ΕΠ.Ε (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)», σελ. 26667-26671.

Ο ρόλος της Επιθεώρησης Εργασίας στις διαδικασίες συμφιλίωσης αναφέρεται στην 81 Δ.Σ.Ε. για την Επιθεώρηση Εργασίας του 1947 και στη συνοδευτική Σύσταση αριθ. 81, η οποία ερμηνεύεται υπό το πρίσμα των παρατηρήσεων της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε. Οι υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας συμμετέχουν στην επίλυση διαφορών, όπως στην Ελλάδα και σε μια σειρά από συστήματα, όπως στην Αυστραλία, το Βέλγιο, τη Γαλλία και την Ισπανία. Υπάρχουν διαφορές όσον αφορά τον τρόπο που θεσμοθετείται μια τέτοια παρέμβαση, καθώς και την έκταση των αρμοδιοτήτων τους. Το παράδειγμα της Αυστραλίας δείχνει πώς οι Επιθεωρήσεις Εργασίας δύνανται να ενσωματωθούν στο πλαίσιο επίλυσης διαφορών και αναδεικνύει τον ρόλο των Επιθεωρήσεων Εργασίας στις διαδικασίες επίλυσης διαφορών στις οποίες εμπλέκονται εργαζόμενοι σε ασαφείς εργασιακές σχέσεις. Επίσης, οι φορείς για τα ανθρώπινα δικαιώματα και την καταπολέμηση των διακρίσεων τείνουν να παρέχουν ένα φάσμα υπηρεσιών, από την παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων, τη διεξαγωγή ερευνών, την έκδοση συστάσεων/γνωμοδοτήσεων, την ανάληψη δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης και κατάρτισης, τη συμβουλευτική βοήθεια, τη διαμεσολάβηση, τη λήψη μέτρων παρακολούθησης και επιθεώρησης μέχρι την εκπροσώπηση σε δικαστήριο.

Αναφορικά με την αποτελεσματικότητα των μηχανισμών επίλυσης διαφορών, τα διαθέσιμα ερευνητικά στοιχεία δείχνουν ότι η φύση των ρυθμίσεων, δηλαδή αν πρόκειται για πολυμερείς/διμερείς ή μονομερείς, βοηθά στο να εξηγήσουμε την αξιοπιστία ορισμένων μηχανισμών. Τα συστήματα που χαρακτηρίζονται από νομικούς/θεσμικούς κανόνες, οι οποίοι ενδυναμώνουν διάφορους συλλογικούς μηχανισμούς έκφρασης γνώμης σε εξωδικαστικές και δικαστικές διαδικασίες, τείνουν να έχουν καλύτερα αποτελέσματα στα θέματα αποδοτικότητας, ισονομίας και έκφρασης γνώμης, καθώς προσφέρουν φθηνότερη, ταχύτερη και ανεπίσημη οδό διευθέτησης σε σύγκριση με άλλες μορφές επίλυσης διαφορών.

Ο όρος ατομικές εργατικές διαφορές ενδέχεται να αναφέρεται σε μια ευρεία ποικιλία διαφορών που θα μπορούσαν να προκύψουν στο πλαίσιο της απασχόλησης. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι ορισμοί που έχουν δοθεί από τις χώρες Αυστραλία, Βέλγιο, Γαλλία, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο, σύμφωνα με την έκθεση της Α. Κουκιαδάκη⁹⁵⁰.

⁹⁵⁰Βλ. Α. Κουκιαδάκη, «Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών διαφορών – Μια συγκριτική επισκόπηση» https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_761525.pdf [πρόσβαση 07.04.2022].

Η εν λόγω έκθεση ανατέθηκε στο πλαίσιο του έργου που υλοποιήθηκε από το 2016 έως το 2020, από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας σε στενή συνεργασία με την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους της Ελλάδας «Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα». Το έργο, το οποίο διεξήχθη σε τρεις φάσεις, χρηματοδοτήθηκε και υλοποιήθηκε σε

Είναι σημαντικό να υπογραμμίσουμε στο σημείο αυτό ότι εν γένει οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε σχέση απασχόλησης έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης σε διαδικασίες και μηχανισμούς επίλυσης διαφορών προκειμένου να επιδιώξουν την αποκατάσταση για τις παραβιάσεις των δικαιωμάτων τους. Ωστόσο, συχνά η πρόσβαση στην προστασία είναι δυσκολότερη όταν προβάλλεται ο ισχυρισμός ότι η εργασία παρέχεται εκτός σχέσης απασχόλησης, όπως, παραδείγματος χάρη, στην περίπτωση εργαζομένων σε ασαφή ή συγκαλυμμένη απασχόληση ή όταν πρόκειται για άτυπη εργασία⁹⁵¹.

Οι χώρες έχουν ανταποκριθεί σε αυτό το γεγονός με δύο κυρίως τρόπους. Ο πρώτος και επικρατέστερος τρόπος αντιμετώπισης είναι να αποφαινούνται τα δικαστήρια κατά περίπτωση για την ύπαρξη ή μη σχέσης απασχόλησης, λαμβάνοντας υπόψη τους νομικά θεσπισμένους δείκτες και παράγοντες. Όλα τα συστήματα που περιλαμβάνονται στην έκθεση λειτουργούν σε αυτή τη βάση και έχουν ανταποκριθεί με διαφορετικούς τρόπους στις πρόσφατες προκλήσεις, όπως, λόγου χάρη, το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων με σύμβαση έργου. Η δεύτερη προσπάθεια αντιμετώπισης, η οποία συχνά χρησιμοποιείται συνδυαστικά, συνίσταται στην αξιοποίηση της αρμοδιότητας των Σωμάτων Επιθεώρησης Εργασίας για τη συλλογή πληροφοριών από εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με την ύπαρξη σχέσης απασχόλησης, την αλληλεπίδραση με άλλους δημόσιους φορείς αναφορικά με την άτυπη εργασία ή την ανάπτυξη σχεδίων δράσης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, των δόλιων ρυθμίσεων απασχόλησης και της ψευδούς αυτοαπασχόλησης⁹⁵².

συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG REFORM πρώην SRSS) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Μετά την επίτευξη εθνικής τριμερούς συναίνεσης σχετικά με έναν εθνικό τριετή οδικό χάρτη, καταρτίστηκε, με τη συνδρομή του έργου, ένα Σχέδιο δράσης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Στη συνέχεια, το 2018 ξεκίνησε το έργο της δεύτερης φάσης για τη στήριξη της υλοποίησης ορισμένων δράσεων που περιγράφονται στο Σχέδιο δράσης, ενώ το έργο της τρίτης φάσης αποσκοπούσε στη στήριξη της εφαρμογής του Σχεδίου δράσης έως το τέλος του οδικού χάρτη (Δεκέμβριος 2019). Το 2019, το αντικείμενο του έργου επεκτάθηκε για να συμπεριλάβει την επανεξέταση του πλαισίου για την επίλυση ατομικών και συλλογικών διαφορών, καθώς και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις διευκολύνσεις για τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, από μια συγκριτική άποψη σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

⁹⁵¹Βλ. International Labor Organization, «Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects» https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf [πρόσβαση 10.01.2022].

⁹⁵²Βλ. International Labor Organization, «Promoting employment and decent work in a changing landscape», International Labour Conference, 109th Session, 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf [πρόσβαση 10.01.2022].

Χώρα	Επίλυση εργατικών διαφορών
Αυστραλία ⁹⁵³	Καταγγελίες ενός εργαζόμενου ή/και διαφορές μεταξύ των μερών, οι οποίες αφορούν: • τη σύμβαση εργασίας (η οποία διέπεται από συνδυασμό κοινών κανόνων δικαίου και διαφορών ελάχιστων κανονιστικών προτύπων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων), • τα ζητήματα που προκύπτουν βάσει των όρων ισχύουσας σύγχρονης σύμβασης απόφασης ή επιχειρησιακής σύμβασης, • τα πειθαρχικά μέτρα κατά εργαζομένου, • τη λύση της σχέσης εργασίας (άδικη απόλυση), • τη δυσμενή μεταχείριση (π.χ., μειωμένα δικαιώματα, διακρίσεις, απόλυση) λόγω της άσκησης των εργασιακών δικαιωμάτων από τον εργαζόμενο ή τη συμμετοχή του σε συνδικαλιστική δράση (ή τη μη συμμετοχή σε αυτή), • τις διακρίσεις με βάση άλλα προστατευόμενα χαρακτηριστικά, όπως η φυλή, το χρώμα, το φύλο, οι σεξουαλικές προτιμήσεις, η ηλικία, η σωματική ή διανοητική αναπηρία, η οικογενειακή κατάσταση, οι ευθύνες της οικογένειας ή του φροντιστή, η εγκυμοσύνη, η θρησκεία, τα πολιτικά φρονήματα, η εθνική εξαγωγή, η κοινωνική προέλευση κ.λπ., • τη σεξουαλική παρενόχληση, • τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, • την υγεία και ασφάλεια στην εργασία,

⁹⁵³Βλ. A. Forsyth, «Australia», στο M. Ebisui, S. Cooney and C. Fenwick, (επιμ.) «Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview», εκδ. International Labor Organization, Γενεύη, 2016, σελ. 33-62, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf [πρόσβαση 10.01.2022].

	• την επιβολή ελάχιστων όρων απασχόλησης, βάσει νομοθεσίας, απόφασης ή συμφωνία.
Βέλγιο ⁹⁵⁴	Οι ατομικές διαφορές που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα των Εργατοδικείων περιλαμβάνουν τις ακόλουθες: • διαφορές σχετικά με συμβάσεις εργασίας, • ατομικές διαφορές σχετικά με την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, • διαφορές μεταξύ εργαζομένων στη διάρκεια του ωραρίου εργασίας, • αστικές διαφορές που προκύπτουν από παραβάσεις ποινικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας (με την επιφύλαξη της αρμοδιότητας των ποινικών δικαιοδοσιών), • διαφορές σχετικά με μεταβιβάσεις επιχειρήσεων ή διακρίσεις (συμπεριλαμβανομένης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, του ρατσισμού και της ξеноφοβίας) και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους (π.χ., βία ή παρενόχληση) και • διαφορές σχετικά με ιατρικές εξετάσεις στο πλαίσιο εργασιακών σχέσεων.
Γαλλία ⁹⁵⁵	Οποιαδήποτε διαφορά σχετικά με τον νομικό χαρακτηρισμό, τη σύσταση, την εφαρμογή ή τη λύση μιας σύμβασης εργασίας.
Ισπανία ⁹⁵⁶	Κάθε διαφορά που λαμβάνει χώρα μεταξύ ενός εργοδότη και ενός μόνο εργαζόμενου που εργάζεται για αυτόν ή μιας ομάδας εργαζομένων με παρόμοιες αξιώσεις που μπορούν να εξατομικευτούν ως συνέπεια της σύμβασης εργασίας του καθενός. Η διαφορά ανάγεται σε μία μόνο σύμβαση εργασίας, η οποία είτε εξακολουθεί να ισχύει είτε έχει λυθεί και αφορά

⁹⁵⁴ Βλ. N. Simon, «Belgium, The Labour and Employment Disputes Review» – Edition 3, <https://thelawreviews.co.uk/title/the-labour-and-employment-disputes-review/belgium> [πρόσβαση 10.01.2022].

⁹⁵⁵ Βλ. I. Daugareilh, A. Fiorentino, κ.ά. «France», στο M. Ebisui, S. Cooney and C. Fenwick, (επιμ.) «Resolving Individual [...]», ό.π., σελ. 103-134, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf [πρόσβαση 10.01.2022].

⁹⁵⁶ Βλ. A. Guamán Hernández, «Spain», στο M. Ebisui, S. Cooney and C. Fenwick, (επιμ.) «Resolving Individual [...]», ό.π., σελ. 203-234, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf [πρόσβαση 10.01.2022].

	την αναγνώριση ενός ατομικού δικαιώματος. Ως εκ τούτου, αυτού του είδους οι διαφορές μπορούν να θίγουν κάθε εργαζόμενο μεμονωμένα ή ως μέρος μιας ομάδας στην οποία κάθε μέλος επηρεάζεται μεμονωμένα.
Σουηδία ⁹⁵⁷	Η έννοια των ατομικών εργατικών διαφορών καλύπτει όλες τις διαφορές μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή προηγούμενων εργαζομένων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, καλύπτει επίσης διαφορές μεταξύ χρηστών επιχειρήσεων και απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, καθώς και διαφορές μεταξύ εργοδοτών και ασκούμενων ή ατόμων σε διάφορα στάδια της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας. Ο ορισμός των εργατικών διαφορών ισχύει εξίσου για την απασχόληση στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα.
Ηνωμένο Βασίλειο ⁹⁵⁸	Οι ατομικές εργασιακές διαφορές αναφέρονται με διάφορες ονομασίες, αλλά συνήθως και τυπικά αναφέρονται ως «ατομικές εργασιακές διαφορές» ή «καταγγελίες εργαζομένων». Αυτοί οι όροι μπορούν να υποδεικνύουν, αλλά όχι περιοριστικά, μια σειρά τυπικών αιτιών προσφυγής σε σχέση με κάποια πραγματική ή εικαζόμενη παραβίαση του κοινού δικαίου (συμπεριλαμβανομένης της παραβίασης της σύμβασης εργασίας), μη συμμόρφωση με τις κανονιστικές απαιτήσεις ή με το εφαρμοστέο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.). Οι όροι μπορούν επίσης να χρησιμοποιούνται σε σχέση με καταγγελίες που προκύπτουν από μη συμμόρφωση με κλαδικά πρότυπα, κατευθυντήριες γραμμές του δημόσιου τομέα ή άλλες απαιτήσεις βέλτιστης πρακτικής. Καταγγελία ή ατομική εργασιακή διαφορά ενδέχεται επίσης να εγείρουν και άλλες ουσιαστικές διαφορές

⁹⁵⁷Βλ. J. Julén Votinius, «Sweden», στο M. Ebisui, S. Cooney and C. Fenwick, (επιμ.) «Resolving Individual [...]», ό.π., σελ. 235-268, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf [πρόσβαση 10.01.2022].

⁹⁵⁸Βλ. B. Jones και J. Prassl, «United Kingdom», στο M. Ebisui, S. Cooney and C. Fenwick, (επιμ.) «Resolving Individual [...]», ό.π., σελ. 203-234, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf [πρόσβαση 10.01.2022].

Πίνακας 3.2: Η επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών σε Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο
Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Τα κύρια χαρακτηριστικά των συστημάτων επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών σε Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Ισπανία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ελλάδα αποτυπώνονται συγκριτικά στον κατωτέρω πίνακα:

	Αυστρία	Βέλγιο	Γαλλία	Ισπανία	Σουηδία	ΗΒ	Ελλάδα
Το είδος και ο βαθμός εξάρτησης από μη κρατικούς μηχανισμούς	Έλλειψη σημαντικών διμερών μηχανισμών, ύπαρξη άτυπων μέτρων	Σημαντικός ρόλος των διμερών μηχανισμών (π.χ., συνδικαλιστική αντιπροσωπεία σε επίπεδο χώρου εργασίας) Υπηρεσίες εξωδικαστικής επίλυσης διαφορών μέσω κοινωνικού διαλόγου	Σημαντικός ρόλος των διμερών μηχανισμών σε επίπεδο χώρου εργασίας (μέσω διαύλων εκπροσώπων των εργαζομένων)	Σημαντικός ρόλος των από κοινού διαδικασιών μέσω συλλογικών συμβάσεων (μη απόλυση)	Σημαντικός ρόλος του διαλόγου και των διαπραγματεύσεων στους συνδικαλισμένους χώρους εργασίας	Έμφαση στους μονομερείς μηχανισμούς και τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση όπου αναγνωρίζονται τα συνδικάτα	Οι διμερείς μηχανισμοί δεν έχουν σημαντικό ρόλο στην επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών
Ο ρόλος των συστημάτων διοίκησης της εργασίας και των σωμάτων επιθεώρησης εργασίας	Έλλειψη εξωδικαστικών διοικητικών υπηρεσιών (Επιτροπή Δίκαιης Εργασίας – FWC – μέρος του δικαστικού συστήματος) Ενσωμάτωση των διαδικασιών επίλυσης διαφορών στο σύστημα επιθεώρησης εργασίας	Η κοινωνική συμφιλίωση ενσωματωμένη στις διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου Αρμοδιότητα της επιθεώρησης εργασίας σε ένα ευρύ φάσμα εργατικών διαφορών	Έλλειψη υπηρεσιών εξωδικαστικής διοικητικής επίλυσης διαφορών Ρόλος των σωμάτων επιθεώρησης εργασίας, συμπ. της διευκόλυνσης του φιλικού συμβιβασμού μεταξύ των μερών	Υποχρεωτική εκ των προτέρων διοικητική συμφιλίωση στον ιδιωτικό τομέα Τα καθήκοντα των επιθεωρητών εργασίας περιλαμβάνουν το ΣΜΔ	Έλλειψη υπηρεσιών εξωδικαστικής διοικητικής επίλυσης διαφορών Οι δραστηριότητες της επιθεώρησης της εργασίας δεν εμπίπτουν στον τομέα των ατομικών εργατικών διαφορών	Υποχρεωτική προηγούμενη συμφιλίωση πριν από την προσφυγή στο εργατοδικείο Υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας από το ACAS Έλλειψη επιθεώρησης εργασίας	Αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) για την επίτευξη συμβιβασμού
Σχέση με τους δικαστικούς μηχανισμούς	Συνύπαρξη της Επιτροπής Δίκαιης Εργασίας (FWC, που απαρτίζεται	Εξειδικευμένα εργατοδικεία (συμμετοχή ορκωτών δικαστών)	Εξειδικευμένα εργατοδικεία (<i>conseils de prud'hommes</i>)	Εξειδικευμένα εργατοδικεία (μονομελή)	Διάκριση με βάση τη συμμετοχή ή όχι σε συνδικαλιστική οργάνωση (στο	Υπαρξη εργατοδικείων (δύο ορκωτοί δικαστές και ένας τακτικός	Τακτικά πολιτικά δικαστήρια (οικονομικό δίκαιο που

	από εμπειρογνώμονες εργασιακών σχέσεων) και των τακτικών δικαστηρίων		(συμμετοχή ορκωτών δικαστών)		εργατοδικείο, η πλειονότητα των μελών είναι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων)	δικαστής) παράλληλα με τα δικαστήρια της χώρας	εφαρμόζεται ειδικά στις εργατικές διαφορές)
Η πρόωθηση του δικαστικού συμβιβασμού	Δωρεάν τηλεφωνική συμφιλίωση της FWC (με επίκεντρο κυρίως τα δικαιώματα απόλυσης)	Συμφιλίωση κατόπιν αιτήσεως ενός εκ των μερών ή κατόπιν προτάσεως του δικαστή Δυνατότητα μεσολάβησης με τη συγκατάθεση των μερών	Υπηρεσία δικαστικής συμφιλίωσης προσφερόμενη από δύο ορκωτούς δικηγόρους Δυνατότητα μεσολάβησης με τη συγκατάθεση των μερών	Απόπειρα δικαστικού συμβιβασμού αρχικά από τους γραμματείς δικαστηρίων και, σε περίπτωση αποτυχίας, από τους δικαστές Μεσολάβηση έπειτα από πρόταση δικαστή (εκτελούμενη από εξωδικαστικό μεσολαβητή)	Οι δικαστές προβαίνουν σε συμφιλίωση με τη συναίνεση των μερών πριν από την ακροαματική διαδικασία Η συμφιλίωση μπορεί να αντικατασταθεί από μεσολάβηση, αν συμφωνήσουν τα μέρη	Δικαστική μεσολάβηση με τη συναίνεση και των δύο μερών	Διάθεση διαμεσολάβησης υπό τον όρο της συναίνεσης των μερών

Πίνακας 3.3: Τα κύρια χαρακτηριστικά των συστημάτων επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών σε Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Ισπανία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ελλάδα
Πηγή: Ιδία επεξεργασία

14. Η έννοια των κυρώσεων

Κύρια και πρωταρχική επιδίωξη των κανόνων δικαίου αποτελούν η επιβολή και η διατήρηση της τάξης, δηλαδή η εξασφάλιση της ειρηνικής συμβίωσης μέσα σε ορισμένη κοινωνία. Αυτός ο βασικός και χαρακτηριστικός σκοπός θα ήταν ανέφικτος, αν η συμμόρφωση προς τους κανόνες επαφίονταν στην καλή θέληση των συμβιούντων και το δίκαιο περιοριζόταν στη διατύπωση επιταγών, χωρίς να φροντίζει για την εφαρμογή τους. Και τούτο διότι, η αντίθεση και ο ανταγωνισμός των ατομικών ή ομαδικών συμφερόντων, καθώς και η ψυχοσύνθεση και οι παρορμήσεις των ανθρώπων που ζουν σε ορισμένη κοινωνία δεν μπορούν να εγγυηθούν συμπεριφορές οι οποίες διέπονται από τους κανόνες δικαίου της κοινωνίας αυτής. Για να επιτευχθεί η τήρηση των καθοριστικών κανόνων της εξωτερικής συμπεριφοράς των ανθρώπων απαιτούνται κυρώσεις.

Οι κυρώσεις, οι οποίες προβλέπονται από τον ίδιο τον νόμο, είναι είτε προληπτικές και αποτρεπτικές, με σκοπό τη συμμόρφωση προς τις επιταγές του δικαίου και την αποτροπή από την παραβίαση, είτε κατασταλτικές και αποκαταστατικές, με σκοπό την επιβολή της τήρησης των καθοριστικών κανόνων ύστερα από διαπιστωθείσα παράβαση. Αποτελούν τις δυσμενείς

συνέπειες της παραβίασης των κανόνων δικαίου και προβλέπονται και επιβάλλονται όπως ο ίδιος ο νόμος ορίζει. Το είδος, το περιεχόμενο, η έκταση και η ένταση των κυρώσεων ποικίλλουν. Έτσι, οι κυρώσεις ενδέχεται να αναφέρονται σε άμεσο υλικό-φυσικό καταναγκασμό, σε ορισμένη πράξη ή παράλειψη, σε επανόρθωση της ζημίας η οποία προκλήθηκε από την παράβαση, σε άρση των συνεπειών των διοικητικών πράξεων που εκδόθηκαν κατά παράβαση των κανόνων δικαίου και σε επιβολή ποινής στερητικής της ελευθερίας ή της περιουσίας⁹⁵⁹.

14.1. Οι κυρώσεις στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, το Σ.ΕΠ.Ε., στο πλαίσιο της κατασταλτικής του δράσης, δύναται μετά τη διαπίστωση παραβίασης διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, των συλλογικών⁹⁶⁰, των επιχειρησιακών και ατομικών συμβάσεων εργασίας και των κανονισμών εργασίας⁹⁶¹ να επιβάλλει κυρώσεις, οι οποίες ελέγχονται όπως είναι φυσικό ακυρωτικά⁹⁶². Αυτές αποτελούν την κατάληξη των ενεργειών των Επιθεωρητών Εργασίας, όταν διαπιστώνονται σοβαρές παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας ή όταν διαπιστώνεται άρνηση των εργοδοτών να συμμορφωθούν στις υποδείξεις αυτών μετά τη διενέργεια ελέγχων ή εργατικών διαφορών. Οι κυρώσεις αυτές που τις περισσότερες εξυπηρετούν σκοπό υπέρτερου δημοσίου συμφέροντος⁹⁶³ είναι είτε διοικητικές και συνίστανται στη λήψη άμεσων διοικητικών μέτρων, όπως η επιβολή χρηματικών προστίμων, η προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης, η χορήγηση εύλογης προθεσμίας για συμμόρφωση προς τις κείμενες διατάξεις κατά την κρίση του Επιθεωρητή και στο πλαίσιο της διακριτικής του ευχέρειας, είτε ποινικές, όπου αυτές προβλέπονται και έπειτα από προσφυγή στη δικαιοσύνη με μηνυτήρια αναφορά.

⁹⁵⁹Βλ. Α.Ι. Μάνσης, «Συνταγματικό Δίκαιο», Εκδοτικός Οίκος Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1980, σελ. 19-24.

⁹⁶⁰ Βλ. Δ. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 94, αναφέρει «Συνεπώς η συλλογική σύμβαση εργασίας αποτελεί μια πολύ χαρακτηριστική επιβεβαίωση του ότι το δημόσιο δίκαιο είναι έντονα παρόν σε θεσμούς του εργατικού δικαίου».

⁹⁶¹ Βλ. Δ. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 122, αναφέρει «Οι κανονισμοί εργασίας αποτελούν μια άλλη χαρακτηριστική περίπτωση ενός οικείου νομικού φαινομένου στο εργατικό δίκαιο, να διαμορφώνεται κατ' αρχήν ο κανόνας “συμβατικά”, και μάλιστα όχι από το σύνολο των δεσμευόμενων μερών, και στη συνέχεια να περιβάλλεται η έτσι εκφραζόμενη συμβατική βούληση κανονιστική ισχύ».

⁹⁶² Βλ. Δ. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 167.

⁹⁶³Βλ. ΜονΔιοικΕφΑθ 3388 /2023, (Τμ. 8ο).

Το βασικό νομικό πλαίσιο για την επιβολή κυρώσεων από το Σ.ΕΠ.Ε. ορίζεται με τις διατάξεις των άρθρων 23, 24, 25, 27 και 28 του Ν.3996/2011⁹⁶⁴ όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν και με την κατηγοριοποίηση των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας που έγινε με την υπ' αριθμ. 80016/2022 Υπουργική Απόφαση⁹⁶⁵, στην οποία περιλαμβάνονται αναλυτική καταγραφή του συνόλου των παραβάσεων και η κατηγοριοποίησή τους σε δύο ομάδες, με βάση τη φύση τους, σε γενικές και ατομικού χαρακτήρα, προκειμένου να υπάρχει αντικειμενικός τρόπος προσδιορισμού και ενιαίος τρόπος αντιμετώπισης για ολόκληρη τη χώρα. Η προαναφερόμενη υπουργική απόφαση, ως κανονιστική διοικητική πράξη που ρυθμίζει την περιοχή του εργατικού δικαίου, αποτελεί ίσως την πλέον χαρακτηριστική δημοσίου δικαίου ένδειξη στο εργατικό δίκαιο, εφόσον μέσω αυτής καλύπτονται ιδιαίτερα εξειδικευτικές και περιπτωσιολογικές ρυθμίσεις που συνδράμουν στην άσκηση του ελέγχου επιβολής των κυρώσεων⁹⁶⁶.

14.1.1. Οι διοικητικές κυρώσεις

Σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν. 3996/2011, στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, χωρίς ωστόσο να απαιτείται η συνδρομή υπαιτιότητας⁹⁶⁷ στο πρόσωπό του⁹⁶⁸, επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις, είτε ύστερα από πρόσκληση για παροχή γραπτών εξηγήσεων⁹⁶⁹, όταν ο Επιθεωρητής ενεργεί στο πλαίσιο της διακριτικής του ευχέρειας, είτε χωρίς γραπτές εξηγήσεις, όταν ο Επιθεωρητής ενεργεί κατά δέσμια αρμοδιότητα για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της νομοθεσίας⁹⁷⁰.

Οι διοικητικές κυρώσεις οι οποίες επιβάλλονται είναι: α) χρηματικές κυρώσεις, β) προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης ή τμήματός της και γ) εισήγηση στον

⁹⁶⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», ό.π., Κεφάλαιο Δ', Κυρώσεις, άρθρο 23 «Είδος και εύρος κυρώσεων», άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας», άρθρο 25 «Έλεγχος τήρησης της ασφαλιστικής νομοθεσίας για την αποτροπή της αδήλωτης εργασίας», άρθρο 27 «Κοινοποίηση πράξεων» και άρθρο 28 «Ποινικές κυρώσεις», σελ. 3542-3546.

⁹⁶⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4629, της 1ης Σεπτεμβρίου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 80016 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις: α) κοινής εργατικής νομοθεσίας, β) βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γ) συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, καθώς και δ) για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και υγείας και ασφάλειας στην εργασία», σελ. 46931-46966.

⁹⁶⁶ Βλ. Δ. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 36.

⁹⁶⁷ Βλ. ΜονΔιοικΕφΑθ 2227/2020 (Τμ. 17ο).

⁹⁶⁸ Βλ. ΜονΔιοικΕφΑθ 1224/2022 (Τμ. 17ο).

⁹⁶⁹ Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ Α10337/2021 (Τμ. 33ο).

⁹⁷⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», ό.π., Κεφάλαιο Δ' «Κυρώσεις», άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας», σελ. 3543-3544.

Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης.

Σε περίπτωση δε διαπίστωσης παράβασης της ασφαλιστικής νομοθεσίας, ενημερώνει άμεσα τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα.

Οι διοικητικές κυρώσεις επιβάλλονται από τον Προϊστάμενο του εκάστοτε Τμήματος όταν τον έλεγχο διενεργεί Επιθεωρητής, έπειτα από σχετική εισήγησή του, και από τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης όταν τον έλεγχο διενεργεί ο Προϊστάμενος του Τμήματος και εισηγείται για την επιβολή του. Ο Επιθεωρητής ο οποίος συντάσσει το δελτίο ελέγχου είναι υπεύθυνος για την ορθή και λεπτομερή καταγραφή των διαπιστώσεων κατά τον έλεγχο και θεωρείται ως ο διενεργών τον έλεγχο.

Για τους Ειδικούς Επιθεωρητές προβλέπεται ευθέως η αρμοδιότητά τους να επιβάλλουν πρόστιμα καθώς επίσης και για το σύνολο των Επιθεωρητών σε περίπτωση διαπίστωσης ευθέως αποδεικνυόμενων παραβάσεων.

14.1.2. Οι διοικητικές κυρώσεις στο πλαίσιο της διακριτικής ευχέρειας και η μέθοδος υπολογισμού του προστίμου

Οι χρηματικές κυρώσεις που επιβάλλονται στον παραβάτη εργοδότη κυμαίνονται από τριακόσια (300) ευρώ έως πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ για καθεμία παράβαση. Με την εν λόγω διάταξη του άρθρου 24 του Ν.3996/2011, θεσπίζεται μείωση του αρχικού επιβληθέντος προστίμου υπό ορισμένες προϋποθέσεις⁹⁷¹.

Αναλυτικότερα, θεσπίζεται μείωση του αρχικώς επιβληθέντος προστίμου κατά ογδόντα τοις εκατό (80%) για τις περιπτώσεις παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας που αναφέρονται γενικότερα στη μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, εφόσον συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

α) Να αποδείξει ο εργοδότης ότι έχει συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που διενήργησε τον έλεγχο και να εφαρμόζει τις διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας που αναφέρονται στην παράβαση εξαιτίας της οποίας επεβλήθη το πρόστιμο. Προς τούτο προσκομίζει υπογεγραμμένη δήλωση συμμόρφωσης η οποία του έχει αποσταλεί με την Π.Ε.Π.

β) Να αποδείξει ο εργοδότης ότι έχει εξοφλήσει πλήρως και ολοσχερώς τον εργαζόμενο. Η πλήρης και ολοσχερής εξόφληση του εργαζομένου πρέπει να γίνει εντός εξήντα

⁹⁷¹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]', Κεφάλαιο Δ' «Κυρώσεις», άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις [...]'», ό.π., σελ. 3543-3544.

(60) ημερών από την παραλαβή της Π.Ε.Π. και αποδεικνύεται μόνο με προσκόμιση αποδεικτικού τραπέζης, το οποίο περιλαμβάνει το όνομα του καταθέτη εργοδότη, το όνομα του δικαιούχου του λογαριασμού εργαζομένου, την αιτιολογία κατάθεσης και την ημερομηνία κατάθεσης. Η επανάληψη κάποιας από τις παραβιάσεις που αναφέρονται στο εν λόγω άρθρο, εντός τετραετίας, θεωρείται υποτροπή και συνεπάγεται τη μη χορήγηση της έκπτωσης του ογδόντα τοις εκατό (80%)⁹⁷².

Με τη διάταξη αυτή παρέχεται κίνητρο προς τον εργοδότη για την καταβολή της οφειλής προς τον εργαζόμενο, που είναι ο βασικός σκοπός της επιβολής των ως άνω διοικητικών κυρώσεων⁹⁷³, και όχι απλώς η είσπραξη ενός διοικητικού προστίμου από τον εργοδότη προς όφελος του κρατικού μηχανισμού⁹⁷⁴.

Σε περίπτωση μη εξόφλησης του εργαζομένου εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας των εξήντα (60) ημερών, τότε το πρόστιμο βεβαιώνεται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. με αποστολή χρηματικού καταλόγου.

Για όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις παραβίασης διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, εκτός της αδήλωτης εργασίας και της απασχόλησης παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών, θεσπίζεται μείωση του αρχικώς επιβληθέντος προστίμου κατά τριάντα τοις εκατό (30%), αν ο εργοδότης αποδεχτεί το πρόστιμο, παραιτηθεί από την άσκηση των προβλεπόμενων ένδικων βοηθημάτων και το καταβάλει μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του⁹⁷⁵. Για τις περιπτώσεις της δέσμιας αρμοδιότητας, που αναλυτικά παρουσιάζονται πιο κάτω, δεν απαιτείται αποδοχή του προστίμου

⁹⁷² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», Κεφάλαιο Δ' «Κυρώσεις», άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις [...]», ό.π., παρ. 1, περ. Α, στοιχείο α), σελ. 3543:

«α) Ειδικά, αν παραβιάζεται η εργατική νομοθεσία για καταβολή: αα) δεδουλευμένων αποδοχών, ββ) επιδομάτων εορτών και αδειας, γγ) αναδρομικών αποδοχών (ως παραβίαση όρων Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, Διαιτητικής Απόφασης ή Υπουργικής Απόφασης), δδ) αποδοχών διαθεσιμότητας, εε) προσαυξήσεων για εργασία κατά Κυριακές και αργίες, στστ) προσαυξήσεων για εργασία κατά τη νύκτα, ζζ) αποζημίωσης για απασχόληση εκτός έδρας, ηη) μισθών-ημερομισθίων βάσει Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, Διαιτητικής Απόφασης ή Υπουργικής Απόφασης ή βάσει ατομικής συμφωνίας, θθ) αμοιβής εργασίας που παρέχεται κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας με προσαύξηση σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις κατά παράβαση πενθημέρου, ιι) επιδόματος γάμου σε χήρους, διαζευγμένους και άγαμους γονείς [...]».

⁹⁷³ Βλ. ΜονΔιοικΕφΠειρ Α2366/2022 (Τμ. Β').

⁹⁷⁴ Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, Αιτιολογική Έκθεση του σχεδίου νόμου «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας [...]», ό.π., <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-aebdc768f4f7/aitiologikhsepe.pdf> [πρόσβαση 02.02.2022].

⁹⁷⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», Κεφάλαιο Δ' «Κυρώσεις», άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις [...]», ό.π., παρ. 1, περ. Α, στοιχείο β), σελ. 3543:

«β) Για όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις παραβίασης διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας –πλην αυτών της υποπερίπτωσης α' και της παρ. 3 του άρθρου 26–, αν ο εργοδότης αποδεχτεί το πρόστιμο, παραιτηθεί από την άσκηση των προβλεπόμενων ένδικων βοηθημάτων και το καταβάλει μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του, τότε έχει έκπτωση τριάντα τοις εκατό (30%) επί του προστίμου [...]».

από τον εργοδότη⁹⁷⁶. Η καταβολή αποδεικνύεται με την προσκόμιση στο αρμόδιο Τ.Ε.Ε.Σ. του πρωτότυπου Διπλότυπου Είσπραξης που εξέδωσε η Δ.Ο.Υ. στην οποία κατεβλήθη το ποσό του προστίμου.

Σε περίπτωση μη εξόφλησης του προστίμου εντός της δεκαπενθήμερης προθεσμίας βεβαιώνεται ολόκληρο το ποσό στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. με αποστολή χρηματικού καταλόγου.

Σε περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων του εργοδότη που αφορούν α) την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, β) την ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας και της ασφάλειας (τροποποίηση του άρθρου 47 του Ν.3850/2010), γ) την ενίσχυση έννοιας ψυχοκοινωνικών κινδύνων (τροποποίηση του άρθρου 42 του Ν.3850/2010), δ) την ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας (τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 του Ν.3850/2010), ε) την εφαρμογή πολιτικών εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, στ) την εφαρμογή πολιτικών εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών και ζ) την προσαρμογή του περιεχόμενου Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, επιβάλλεται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο για καθεμία παράβαση, με αιτιολογημένη απόφαση του αρμοδίου οργάνου, κατά τις γενικές διατάξεις του Ν.3850/2010 για την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία⁹⁷⁷ και εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του Ν.3996/2011⁹⁷⁸.

Στην περίπτωση αυτή, αν ο εργοδότης μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο, παραιτηθεί από την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων και εφαρμόξει εφεξής την κείμενη εργατική νομοθεσία, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά τριάντα τοις εκατό (30%), με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε. Η επανάληψη κάποιας εκ των ανωτέρω παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου, συνεπάγεται μη χορήγηση της έκπτωσης σε οποιαδήποτε περίπτωση⁹⁷⁹.

⁹⁷⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4629, της 1ης Σεπτεμβρίου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 80016/31_08_2022 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων [...]», άρθρο 9, σελ. 46939.

⁹⁷⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 84, της 2ας Ιουνίου 2010, Ν.3850 «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων», σελ. 1721-1750.

⁹⁷⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», Κεφάλαιο Δ' «Κυρώσεις», άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις [...]», ό.π., σελ. 3543-3544.

⁹⁷⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 19 «Επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας», σελ. 7977.

Σε περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων του εργοδότη που απορρέουν από διατάξεις που υπαγορεύουν την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, επιβάλλεται διοικητικό πρόστιμο σε βάρος του εργοδότη, εντός του πλαισίου κυρώσεων του άρθρου 24 του Ν.3996/2011, ως εξής:

α) Αν ο εργοδότης παραβιάζει την απαγόρευση του άρθρου 4 του Ν.4808/2021⁹⁸⁰, δηλαδή επιτρέπει κάποιας μορφής βίας ή παρενόχλησης στην επιχείρησή του, τότε επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Η παράβαση του άρθρου 13, ήτοι εκδικητική συμπεριφορά από τον εργοδότη ατόμου που έχει υποστεί βία και παρενόχληση, συνιστά επιβαρυντική περίσταση και επισύρει αυξημένο πρόστιμο. Το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς δεν δύναται να μειωθεί σε περίπτωση συμμόρφωσης του εργοδότη.

β) Εφόσον το άρθρο 4, όπως περιγράφεται ανωτέρω, παραβιάζεται από εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο, πλην του εργοδότη και ο εργοδότης παραβιάζει τις υποχρεώσεις του, επιβάλλεται πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο.

Η μέθοδος υπολογισμού προστίμου περιγράφεται στην υπουργική απόφαση με αριθμ. 60201/Δ7.1422/2019⁹⁸¹ περί κατηγοριοποιήσεως των παραβάσεων, ενώ από την 1η Σεπτεμβρίου 2022 ισχύει η μέθοδος υπολογισμού που προβλέπεται στην υπ' αριθμ. 80016/2022 Υπουργική Απόφαση⁹⁸². Σημειώνεται ότι από τη νομολογία το δικαστήριο δέχεται ότι κρίσιμος χρόνος για την επιβολή του προστίμου είναι ο χρόνος κατά τον οποίο συνέτρεξαν τα πραγματικά περιστατικά που θεμελιώνουν το δικαίωμα του Δημοσίου για την επιβολή του, καθώς και ότι ο χρόνος αυτός είναι ληπτέος υπόψη όχι μόνο για την εφαρμογή των διατάξεων που προβλέπουν την αντικειμενική υπόσταση της παράβασης, αλλά και των διατάξεων που καθορίζουν το ύψος του προστίμου⁹⁸³.

Η υπουργική απόφαση 80016/2022 χωρίζεται σε τρία (3) μέρη. Το Μέρος Ι αφορά την κατηγοριοποίηση των παραβάσεων και τον καθορισμό του ύψους των προστίμων, το Μέρος ΙΙ τις ρυθμίσεις που σχετίζονται με την παράβαση της παρεμπόδισης ελέγχου των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και των Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία και στο Μέρος ΙΙΙ περιλαμβάνονται οι μεταβατικές και καταργούμενες διατάξεις.

⁹⁸⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 4 «Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία», σελ.7972.

⁹⁸¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4997, της 31ης Δεκεμβρίου 2019, Υ.Α. υπ' αριθμ. 60201/Δ7.1422 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων [...]», ό.π., σελ. 57129-57156.

⁹⁸²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4629, της 1ης Σεπτεμβρίου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 80016 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων [...]», ό.π., σελ. 46931-46966.

⁹⁸³Βλ. ΜονΔιοικΕφΑθ 125/2023 (Τμ. 3ο).

Συγκεκριμένα:

Στο Μέρος I κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις και καθορίζεται το ύψος των προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασίας σε τέσσερα διακριτά κεφάλαια:

Στο Κεφάλαιο Α' κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις της κοινής εργατικής νομοθεσίας και καθορίζονται οι μέθοδοι υπολογισμού των επιβαλλόμενων προστίμων από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων. Για την επιβολή αυτών των διοικητικών κυρώσεων συνεκτιμώνται τα αντικειμενικά κριτήρια⁹⁸⁴, όπως η σοβαρότητα της παράβασης, ο αριθμός των εργαζομένων, η επανειλημμένη επιβολή κυρώσεων για παρόμοιες παραβάσεις, ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται, το μέγεθος της επιχείρησης, το καθεστώς απασχόλησης και η υπαιτιότητα. Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο αναφέρονται οι παραβάσεις και οι μέθοδοι υπολογισμού, όπως αυτές προσδιορίζονταν στην υπ' αριθμ. 60201/Δ7.1422/2019 Υπουργική Απόφαση⁹⁸⁵, ενώ, παράλληλα, ενσωματώνονται οι αλλαγές που επήλθαν στην εργατική νομοθεσία με το Μέρος ΙΙΙ του Ν. 4808/2021 και αφορούν τις άδειες που σχετίζονται με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την προστασία της οικογένειας. Ενδεικτικά αναφέρονται η άδεια πατρότητας, η άδεια απουσίας από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, η άδεια προγεννητικών εξετάσεων, οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, η επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία.

Επίσης, κατηγοριοποιούνται ως ατομικές παραβάσεις σημαντικής σοβαρότητας οι διατάξεις που αφορούν εργαζόμενους που απασχολούνται σε ψηφιακές πλατφόρμες (α/α 33,35,36) και τη μη υποβολή συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού και Ωρών Εργασίας σε περίπτωση απώλειας της θέσης εποπτείας ή διεύθυνσης (α/α 34).

Επιπλέον, γίνεται διάκριση στις παραβάσεις που σχετίζονται με την απόσπαση των εργαζομένων εντός της Ε.Ε.-Ε.Υ. και του Ε.Ο.Χ., ανάλογα με τη σοβαρότητά τους και πλέον περιγράφεται ξεχωριστά κάθε παράβαση σύμφωνα με τους ορισμούς της οικείας νομοθεσίας. Αναλυτικότερα, με την εν λόγω υπουργική απόφαση προβλέπονταν:

α) μία (1) πολύ υψηλή παράβαση ατομικού χαρακτήρα (η με α/α 63), η οποία ενσωμάτωνε την παραβίαση της εν γένει νομοθεσίας για την απόσπαση.

β) έξι (6) γενικές παραβάσεις [μία σημαντική (α/α 38) και πέντε πολύ υψηλές (α/α 64 έως 68)] και

⁹⁸⁴Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΠειρ Α358/2021 (Τμ. 4ο).

⁹⁸⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4997, της 31ης Δεκεμβρίου 2019, Υ.Α. υπ' αριθμ. 60201/Δ7.1422 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων [...]», ό.π., σελ. 57129-57156.

γ) τέσσερις (4) πολύ υψηλές ατομικές παραβάσεις (α/α 88 έως 91), για κάθε επιμέρους παράβαση της νομοθεσίας για την απόσπαση.

Στο Κεφάλαιο Β' κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία στο πλαίσιο εφαρμογής του Μέρους II του Ν.4808/2021 και καθορίζονται οι μέθοδοι υπολογισμού των επιβαλλόμενων προστίμων από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, με τη συνεκτίμηση των προβλεπόμενων κριτηρίων, όπως περιγράφονται στο άρθρ. 4 της Υπουργικής Απόφασης και αποτυπώνονται στα παραρτήματα III και IV και τα συνοδευτικά αυτών συμπληρωματικά παραρτήματα III και IV.

Στο άρθρο 5 της Υπουργικής Απόφασης κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία στο πλαίσιο εφαρμογής του Μέρους II του Ν. 4808/2021 και καθορίζονται οι μέθοδοι υπολογισμού των επιβαλλόμενων προστίμων από τους Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας, με τη συνεκτίμηση των προβλεπόμενων κριτηρίων.

Ως προς τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των προστίμων του άρθρ. 4 του Κεφαλαίου Β', επισημαίνεται ότι συνεκτιμώνται:

α) η σοβαρότητα της παράβασης, ως ο βαθμός βαρύτητας της παράβασης των διατάξεων της νομοθεσίας για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία,

β) ο αριθμός εργαζομένων, ως αποκλειστικά ο αριθμός όσων απασχολούνται μόνο στον ελεγχόμενο τόπο εργασίας (έδρα, υποκατάστημα, παράρτημα), με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του δανειζόμενου προσωπικού, των πρακτικά απασχολούμενων, μαθητευόμενων προσώπων του άρθρ. 3 του Ν.4808/2021 που απασχολούνται στον τόπο εργασίας,

γ) η υποτροπή, για τις γενικές παραβάσεις, ως η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παραγράφου 1 του άρθρου 19 του Ν.4808/2021 μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου και για τις ατομικού χαρακτήρα παραβάσεις, ως η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παραγράφου 2 του άρθρου 19 του Ν.4808/2021 μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου,

δ) ο αριθμός προσώπων που θίγονται, ως ο αριθμός των προσώπων του άρθρου 3, Μέρος II του Ν.4808/2021 στον τόπο απασχόλησης (έδρα, υποκατάστημα, παράρτημα) και

ε) το μέγεθος επιχείρησης στον ελεγχόμενο τόπο εργασίας, ανάλογα με τον αριθμό εργαζομένων που απασχολεί σε αυτόν. Συγκεκριμένα, διακρίνεται σε μεγάλη, μεσαία και μικρή επιχείρηση και λαμβάνεται υπόψη για την επιβολή προστίμων για παραβάσεις οι οποίες κατηγοριοποιούνται ως γενικές.

Ως γενικές κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις των άρθρων 5, 9, 10 και 11 και ως ατομικές οι παραβάσεις των άρθρων 4, 12, και 13 του Ν.4808/2021 και συγκεκριμένα:

Γενικές Παραβάσεις

Πρόκειται για τις παραβάσεις που επιβάλλονται βάσει παραγράφου 1 του άρθρου 19 και αριθμούνται με α/α 1 (Σημαντική), 2 και 3 (Πολύ Υψηλές) σε διακριτή ενότητα του ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΙΙΙ (όπως παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα):

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ	
ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ	
ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	
ΜΕ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΤΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΤΩΝ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ	
ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΤΙΜΟ ΑΠΟ 500 ΕΩΣ 3.000 ΕΥΡΩ	
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ	
1	Παράβαση των υποχρεώσεων του εργοδότη για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης (περ. γ) και δ) του άρθρου 5 του Ν.4808/2021)
ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΤΙΜΟ ΑΠΟ 1.800 ΕΩΣ 8.000 ΕΥΡΩ	
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ	
2	Παράβαση της υποχρέωσης του εργοδότη να υιοθετεί ή να εφαρμόζει πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών κατά την έννοια των άρθρων 9, 10 και 11 του Ν. 4808/2021 (άρθρα 9, 10 και 11 του Ν.4808/2021)
3	Παράβαση των υποχρεώσεων του εργοδότη για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης (περ. α) και β) του άρθρου 5 του Ν.4808/2021)

Πίνακας 3.4: Γενικές παραβάσεις για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία με επιβολή προστίμου ανεξαρτήτως του αριθμού θιγομένων

Η παράβαση α/α 1 αφορά την παράβαση του άρθρου 5 ως προς τις περιπτώσεις γ) και δ) της παραγράφου 1 αυτού, δηλαδή παράβαση υποχρεώσεων του εργοδότη για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και κατηγοριοποιείται ως σημαντική, ενώ η α/α 3 αφορά την παράβαση του άρθρου 5 ως προς τις περιπτώσεις α) και β) της παραγράφου 1 αυτού, δηλαδή παράβαση υποχρεώσεων του εργοδότη ως προς την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης και κατηγοριοποιείται ως πολύ υψηλή.

Ειδικότερα, οι ως άνω γενικές παραβάσεις αποτελούν παράλληλη αρμοδιότητα των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και των Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας και εξετάζονται με επιτόπιο έλεγχο ή στο πλαίσιο συζήτησης εργατικής διαφοράς. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις επί των παραβάσεων αυτών επιβάλλονται σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 24 του Ν.3996/2011, δηλαδή κατόπιν πρόσκλησης σε γραπτές εξηγήσεις και εισήγησης επιβολής προστίμου.

Σε περίπτωση αποδεδειγμένης συμμόρφωσης του εργοδότη στις υποδείξεις του Επιθεωρητή εντός προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της Π.Ε.Π., προβλέπεται δυνατότητα έκπτωσης επί του προστίμου. Στην περίπτωση αυτή και εφόσον η επιχείρηση παραιτηθεί από την άσκηση των ένδικων βοηθημάτων, η αρχική Π.Ε.Π. μειώνεται κατά 30% και εκδίδεται νέα από το ίδιο όργανο που εξέδωσε την αρχική πράξη.

Σημειώνεται ότι, αν και πρόκειται για έκπτωση 30%, η διαδικασία ακολουθεί την έκδοση νέας τροποποιητικής Π.Ε.Π. έπειτα από υποβολή δήλωσης συμμόρφωσης.

Ως υποτροπή, δε, θεωρείται η επανάληψη κάποιας εκ των ανωτέρω παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου. Σε τέτοια περίπτωση, επιβάλλεται νέο διοικητικό πρόστιμο, χωρίς τη δυνατότητα παροχής έκπτωσης.

Ατομικές Παραβάσεις

α) Οι ατομικές παραβάσεις των άρθρων 4, 12 και 13 του Ν.4808/2021, που επιβάλλονται βάσει της παραγράφου 2 του άρθρου 19, είναι αρμοδιότητας των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και διαπιστώνονται στο πλαίσιο εργατικής διαφοράς σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 17.

Οι κυρώσεις επιβάλλονται από το όργανο που επιλαμβάνεται και διενεργεί την εργατική διαφορά, το οποίο, σύμφωνα με το άρθρο 18, είναι κατ' επιλογήν του θιγόμενου προσώπου είτε ο Προϊστάμενος του Τ.Ε.Ε.Σ. είτε ο Προϊστάμενος της Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Δηλαδή, το ίδιο όργανο που διαπιστώνει επιβάλλει με αιτιολογημένη πράξη το πρόστιμο, έπειτα από πρόσκληση σε γραπτές εξηγήσεις, χωρίς να παρεμβάλλεται εισηγητής.

β) Η παράβαση της παραγράφου 3 του άρθρου 19 για την έκδοση εντολής με άμεση ισχύ είναι παράλληλης αρμοδιότητας Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας και το ίδιο όργανο που τη διαπιστώνει επιβάλλει με αιτιολογημένη πράξη, έπειτα από πρόσκληση σε γραπτές εξηγήσεις και χωρίς να παρεμβάλλεται εισηγητής, πρόστιμο ύψους χιλίων πεντακοσίων (1.500) ευρώ για κάθε ημέρα παράλειψης τήρησης του/των μέτρου/ων.

Πρόκειται για τις παραβάσεις με α/α 1 έως 3 (πολύ Υψηλές) σε διακριτή ενότητα του παραρτήματος IV:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΤΙΜΟ ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ ΑΠΟ 2.000-10.500 ΕΥΡΩ		
A/A	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΠΟΣΟ ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ
1	Παραβίαση από τον εργοδότη ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 3 του Ν.4808/2021 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου, ανάλογα με τη σοβαρότητα της προσβολής	2.000 €-10.500 €
2	Μη λήψη των απαραίτητων πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί περιστατικό ή συμπεριφορά βίας ή και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανόμενης και της σεξουαλικής παρενόχλησης	4.000 €
3	Παράβαση της απαγόρευσης αντιποίνων με καταγγελία ή με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, μη πρόσληψη, καθώς και κάθε	4.000 €

	άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3 του Ν.4808/2021, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του Ν.3896/2021 για περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης	

Πίνακας 3.5: Παραβάσεις ατομικού χαρακτήρα για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία με επιβολή προστίμου ανά θιγόμενο

Επισημαίνεται ότι για το πρόστιμο με α/α 1 του ως άνω πίνακα προβλέπεται η επιβολή ποσού που κυμαίνεται μεταξύ δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ και δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ, κατ' εκτίμηση του Επιθεωρητή, σε σχέση με τη βαρύτητα του περιστατικού και την απαξία της πράξης. Λαμβάνοντας υπόψη ότι ως περιστατικά βίας και παρενόχλησης μπορεί να εννοούνται τόσο η άσκηση λεκτικής βίας όσο και η άσκηση ψυχολογικής ή και σωματικής βίας (βαριά σωματική βία, σεξουαλική βία), ο Επιθεωρητής θα πρέπει να συνεκτιμήσει όλα τα προκύπτοντα στοιχεία και να καταλήξει στην επιβολή ενός προστίμου που να είναι ανάλογο με τον βαθμό σοβαρότητας του περιστατικού και την ενδεχόμενη βλάβη που προκαλείται. Στις υποθέσεις παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και ειδικότερα σεξουαλικής παρενόχλησης, κάμπτονται οι γενικοί δικονομικοί κανόνες περί του βάρους της αποδείξεως⁹⁸⁶ και ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο Δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια Αρχή ότι δεν υπήρξαν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και παρενόχληση⁹⁸⁷.

Ενδεικτικά αναφέρεται ως παράδειγμα ένα μεμονωμένο περιστατικό λεκτικής βίας σε αντιδιαστολή με ένα περιστατικό άσκησης σωματικής βίας, με αποτέλεσμα την πρόκληση βαριάς σωματικής βλάβης.

Για τις περιπτώσεις των παραβάσεων της παραγράφου 2 του άρθρου 19, ισχύει η δυνατότητα παροχής έκπτωσης.

Η επανάληψη κάποιας εκ των παραβάσεων της παραγράφου 2 του άρθρου 19 μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και επιβάλλεται, με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Προϊστάμενου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, ύστερα από εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή

⁹⁸⁶Βλ. Δ. Ζερδελής, «Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου Ι-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδ. Σάκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, β' έκδοση, 2023, σελ. 132.

⁹⁸⁷Βλ. ΜονΔιοικΕφΠειρ 81/2023 (Τμ. Ζ').

Εργασίας, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι πέντε (5) ημερών, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου.

Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Με την παράγραφο 3 του άρθρου 19 εισάγεται για πρώτη φορά ως αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας η επιβολή προσωρινών μέτρων με άμεση ισχύ, με δυνατότητα ανάκλησης, διατήρησης ή επέκτασης αυτών. Η εντολή εκδίδεται άμεσα, έπειτα από καταγγελία ή αίτηση για εργατική διαφορά για περιστατικό ή συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και εφόσον ο Επιθεωρητής πιθανολογεί επικείμενο κίνδυνο για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια του εργαζόμενου.

Πριν από την έκδοση της εντολής προβλέπεται πρόσκληση σε γραπτές εξηγήσεις αμελλητί, το αργότερο εντός δύο (2) ημερών.

Η εντολή προσωρινών μέτρων έχει άμεση ισχύ και διάρκεια κατά την κρίση του Επιθεωρητή. Ενδεικτικά θα μπορούσε η ισχύς της εντολής να οριστεί έως το πόρισμα της εργατικής διαφοράς ή έως να αποδειχθεί ότι έχει παύσει ο επικείμενος κίνδυνος για τον οποίο εκδόθηκε η εντολή (νέα στοιχεία) ή να επεκταθεί με νεότερη απόφαση του Επιθεωρητή.

Η εντολή μπορεί να περιλαμβάνει αποκλειστικά ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω μέτρα:

α) απομάκρυνση του θιγόμενου από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,

β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,

γ) μετακίνηση του προσώπου που προκάλεσε το περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης σε άλλο τμήμα εργασίας,

δ) απασχόληση του προσώπου που προκάλεσε το περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία ανάλογα με τη φύση των καθηκόντων.

Στην περίπτωση που το μέτρο/τα μέτρα της εντολής δεν τηρούνται από πλευράς της επιχείρησης, τότε επιβάλλεται το πρόστιμο της παραγράφου 3 του άρθρου 19, ύψους χιλίων πεντακοσίων (1.500) ευρώ για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής τους, αρχής γενομένης από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της εντολής. Σημειώνεται ότι για το πρόστιμο αυτό δεν ισχύει η δυνατότητα παροχής έκπτωσης και ως διοικητικό μέτρο δεν περιλαμβάνει την έννοια της υποτροπής.

Κατά της πράξης επιβολής προστίμου και των διοικητικών μέτρων των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 19 μπορεί να ασκηθεί από τον εργοδότη η προσφυγή της παραγράφου 5 του άρθρου 24 του Ν.3996/2011. Η άσκηση προσφυγής από τον εργοδότη δεν αναστέλλει την εκτέλεση αυτών.

Στο κεφάλαιο Γ΄ κατηγοριοποιούνται οι ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις του άρθρου 24 του Ν.3996/2011 ως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν με το άρθρο 123 του Ν.4808/2021. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 7 της Υπουργικής Απόφασης καθορίζονται τα πρόστιμα που επιβάλλονται από Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων με τη συνεκτίμηση των κριτηρίων και τη μέθοδο υπολογισμού του Κεφαλαίου Α΄ του Μέρους Ι για τις γενικού χαρακτήρα παραβάσεις κατ' αντιστοιχία του παραρτήματος Ι και μία παράβαση ατομικού χαρακτήρα κατ' αντιστοιχία του παραρτήματος ΙΙ:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΥΘΕΩΣ ΑΠΟΔΕΙΚΝΥΟΜΕΝΩΝ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΟΒΑΡΟΤΗΤΑ	ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΑ Α/Α ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ ΤΟΥ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ Ι
Μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας	ΓΕΝΙΚΗ ΧΑΜΗΛΗ	α/α 3
Μη ανάρτηση κανονισμού εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις	ΓΕΝΙΚΗ ΧΑΜΗΛΗ	α/α 6
Μη επίδειξη βιβλίου αδειών	ΓΕΝΙΚΗ ΧΑΜΗΛΗ	α/α 10
Μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων	ΓΕΝΙΚΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ	α/α 11
Μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου αντιγράφου του εντύπου της αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης του προσωπικού που απασχολείται για την εκτέλεση	ΓΕΝΙΚΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ	α/α 26

οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου		
Μη επίδειξη έντυπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού	ΓΕΝΙΚΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ	α/α 33
Μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο	ΓΕΝΙΚΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ	α/α 34
Μη επίδειξη του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων	ΓΕΝΙΚΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ	α/α 35
ΕΥΘΕΩΣ ΑΠΟΔΕΙΚΝΥΟΜΕΝΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ II
Μη καταχώριση στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» του αριθμού κυκλοφορίας του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσικλέτας που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση της εργασίας για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων	ΑΤΟΜΙΚΗ ΥΨΗΛΗ	α/α 52

Πίνακας 3.6: Ευθέως Αποδεικνύόμενες Παραβάσεις

Πρόκειται για παραβάσεις οι οποίες, εφόσον διαπιστωθούν κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που διενήργησε τον έλεγχο, επισύρουν τις κυρώσεις των αντίστοιχων παραρτημάτων I και II, σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, χωρίς προηγούμενη πρόσκληση για ακρόαση του εργοδότη.

Για την επιβολή των ανωτέρω διοικητικών κυρώσεων συντάσσεται και επιδίδεται επιτόπου δελτίο ελέγχου, με το οποίο βεβαιώνεται το είδος της παράβασης. Στη συνέχεια συντάσσεται και επιδίδεται άμεσα, και όχι αργότερα από πέντε (5) ημέρες από το δελτίο ελέγχου, Π.Ε.Π. με την οποία προσδιορίζεται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα παραρτήματα I και II, το ύψος του προστίμου που αντιστοιχεί στη βεβαιωθείσα παράβαση. Η Π.Ε.Π. κατά τα ανωτέρω κοινοποιείται, με απόδειξη, στον παραβάτη.

Στην περίπτωση εμπρόθεσμης καταβολής του βεβαιωμένου προστίμου από τον παραβάτη εργοδότη/επιχείρηση, παρέχεται έκπτωση ποσοστού τριάντα τοις εκατό (30%) επί

του επιβληθέντος προστίμου για τις παραβάσεις που απαριθμούνται στον ως άνω πίνακα, διαφορετικά η έκπτωση δεν ισχύει. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης/επιχείρηση υποχρεούται εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την επομένη της καταβολής του προστίμου στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. να καταθέσει στην αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας το σχετικό πρωτότυπο διπλότυπο είσπραξης.

Στο Κεφάλαιο Δ' κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις για την εφαρμογή του συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και του συστήματος Καταχώρισης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II», κατ' εφαρμογή των άρθ. 74 και 79 παρ. 3 του Ν.4808/2121 και καθορίζεται το ύψος των επιβαλλόμενων προστίμων από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, με τη συνεκτίμηση των προβλεπόμενων κριτηρίων και εφαρμοζόμενης της μεθόδου υπολογισμού του Κεφαλαίου Α' του Μέρους Ι της Υπουργικής Απόφασης.

Οι γενικές παραβάσεις αναφέρονται στο παραρτήματα V και το συνοδευτικό αυτού συμπληρωματικό παράρτημα V, σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V: ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ ΜΕ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΑΡΙΘΜΟΥ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
Α/Α	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ	
1	Παράβαση υποχρέωσης του εργοδότη να διαθέτει και να λειτουργεί ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας, σε πραγματικό χρόνο, ή να λειτουργεί ηλεκτρονικό σύστημα που του διατίθεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II», για το σύνολο των εργαζομένων του με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, οι οποίοι απασχολούνται στην επιχείρηση με φυσική παρουσία, συμπεριλαμβανόμενου και του δανειζόμενου προσωπικού	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ

2	Παράβαση υποχρέωσης εργοδότη να ειδοποιήσει αμέσως, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας σε περίπτωση που επέλθει γεγονός ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, το οποίο εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο «Π.Σ.ΕΡΓΑΝΗ II»	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ
3	Παράβαση υποχρέωσης εργοδότη να ειδοποιήσει αμέσως, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας αμέσως μόλις λήξει η κατάσταση ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, η οποία εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο «Π.Σ.ΕΡΓΑΝΗ II»	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΤΑΧΩΡΙΣΗΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΣΧΕΤΙΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟ «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II»		
A/A	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ	
4	Παράλειψη υποχρέωσης εργοδότη να προβεί στην απογραφική διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης χρόνου εργασίας στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» για το σύνολο των εργαζομένων του, με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, οι οποίοι απασχολούνται στην επιχείρηση με φυσική παρουσία συμπεριλαμβανομένου και του δανειζόμενου προσωπικού	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ
5	Μη υποβολή δήλωσης των χορηγούμενων αδειών απογραφικά, εντός του πρώτου δεκαημέρου του μήνα που ακολουθεί τον μήνα χορήγησής τους	ΣΗΜΑΝΤΙ ΚΗ
6	Μη υποβολή δήλωση «Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας» απασχολούμενου	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ

Πίνακας 3.7: Γενικές παραβάσεις με επιβολή προστίμου ανεξαρτήτως του αριθμού θιγομένων για τη εφαρμογή συστήματος Ψηφιακής Κάρτα Εργασίας και για την υποχρέωση καταχώρισης ψηφιακών στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Οι ατομικές παραβάσεις αναφέρονται στο Παράρτημα VI και το συνοδευτικό αυτού συμπληρωματικό Παράρτημα VI σύμφωνα με τον κάτωθι πίνακα:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI: ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΜΕ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ			
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
A/A	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΠΟΣΟ ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ	
1	Μη ενεργοποίηση ψηφιακής κάρτας εργασίας εργαζόμενου	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	10.500 €
2	Υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζόμενου που τελούν σε απόκλιση με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	3.000 €
3	Μη προβλεπόμενη μη υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζόμενου για την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	3.000 €
4	Εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου σε εργαζόμενο για τον οποίο δεν έχουν ενεργοποιηθεί η ευέλικτη προσέλευση και η ψηφιακή κάρτα εργασίας, αν και υπάρχει υποχρέωση	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	2.000 €

5	Μη τήρηση για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δέκα (10) ετών των στοιχείων του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας, εφόσον παρεμποδίζονται ο έλεγχος και η επαλήθευση οικονομικών απαιτήσεων εργαζόμενου σε εν γένει εργατική διαφορά	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	4.000 €
ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΤΑΧΩΡΙΣΗΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΣΧΕΤΙΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟ «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ»			
A/A	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΠΟΣΟ ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ	
6	Μη υποβολή δήλωσης στοιχείων εργασιακής σχέσης στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» σε περίπτωση μεταβολής στοιχείων δήλωσης πριν από την εφαρμογή της μεταβολής και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	2.000 €
7	Μη υποβολή δήλωσης «Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας» μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση μεταβολής της οργάνωσης χρόνου εργασίας πριν από τη μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	2.000 €
8	Μη υποβολή δήλωσης «Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας» πλήρως απασχολούμενου σε περίπτωση μεταβολής της οργάνωσης χρόνου	ΥΨΗΛΗ	600 €

	εργασίας πριν από τη μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν		

Πίνακας 3.8: Παραβάσεις ατομικού χαρακτήρα με επιβολή προστίμου ανά θιγόμενο για την εφαρμογή συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και για την υποχρέωση καταχώρισης ψηφιακών στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Μέρος II

Στο Μέρος II ορίζεται η παράβαση της παρεμπόδισης ελέγχου και καθορίζεται το ύψος του προστίμου, εφαρμοζόμενων της κατηγοριοποίησης και της μεθόδου υπολογισμού προστίμων του Κεφαλαίου Α΄ του Μέρους I τόσο για τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων όσο και για τους Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας. Η ως άνω παράβαση χαρακτηρίζεται ως Γενική και αριθμείται με α/α 54 στο Παράρτημα I και το συμπληρωματικό Παράρτημα I του Κεφαλαίου Α΄ του Μέρους I. Επισύρει, δε, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν. 3996/2011.

Εφιστούμε την προσοχή στην έννοια της υποτροπής που επιφέρει η συγκεκριμένη παράβαση, σύμφωνα με την οποία η επανάληψή της μέσα σε διάστημα δύο (2) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου επισύρει την επιβολή του αρχικού προστίμου προσαυξημένου κατά 50%, χωρίς τη δυνατότητα χορήγησης έκπτωσης.

Μέρος III

Το Μέρος III αναφέρεται στις μεταβατικές και τις καταργούμενες διατάξεις της Υπουργικής Απόφασης και ορίζει ότι οι ρυθμίσεις της παρούσας απόφασης καταλαμβάνουν και τις εκκρεμείς περιπτώσεις διαπιστωμένων παραβάσεων για τις οποίες δεν έχει εκδοθεί ακόμη Π.Ε.Π. Οι διοικητικές κυρώσεις των Παραρτημάτων V και VI που αφορούν την εφαρμογή του Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας επιβάλλονται δύο (2) μήνες μετά την ημερομηνία υποχρεωτικής εφαρμογής του συστήματος. Περαιτέρω, από την πλήρη εφαρμογή του επιβάλλονται οι με α/α 7 και 8 κυρώσεις του Παραρτήματος VI, αντί των αντίστοιχων κυρώσεων με α/α 73 και α/α 32 του Παραρτήματος II.

Συγκεκριμένα, η παράβαση με α/α 8 αφορά τη μη υποβολή δήλωσης «Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας» πλήρως απασχολούμενου σε περίπτωση μεταβολής της οργάνωσης χρόνου εργασίας πριν από τη μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν και κατηγοριοποιείται ως υψηλή, ατομικού χαρακτήρα παράβαση. Η με α/α 7 παράβαση αφορά τη μη υποβολή δήλωσης «Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας» μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση μεταβολής της οργάνωσης χρόνου εργασίας πριν από τη μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν και κατηγοριοποιείται ως πολύ υψηλή, ατομικού χαρακτήρα παράβαση. Η με α/α 6 παράβαση του Παραρτήματος V, που αφορά τη «Μη υποβολή δήλωσης Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας απασχολούμενου» αντικαθιστά τη γενικού χαρακτήρα παράβαση με α/α 51 του Παραρτήματος I, χαρακτηρίζεται, δε, ως πολύ υψηλή, γενικού χαρακτήρα παράβαση.

Από την έναρξη ισχύος της υπουργικής απόφασης καταργούνται:

α) η υπ' αριθμ. 14675/469/07-04-2020 Υπουργική Απόφαση «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)» (Β'1378),

β) η υπ' αριθμ. 60201/Δ7.1422/20-12-2019 Υπουργική Απόφαση «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)» (Β'4997),

γ) η υπ' αριθμ. 27397/122/19.08.2013 Υπουργική Απόφαση «Επιβολή διοικητικών κυρώσεων για τις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας» (Β'2062)⁹⁸⁸.

Παρατηρείται ότι με το ισχύον σύστημα υπολογισμού προστίμου δίνεται έμφαση στον αριθμό των θιγομένων εργαζομένων, στις παραβάσεις που πλήττουν μερικώς απασχολούμενους και ομάδες ειδικής προστασίας, όπως εγκύους, μητέρες, ανηλίκους, συνδικαλιστικά στελέχη και στις παραβάσεις για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, καθώς επιβάλλονται αυστηρά πρόστιμα σε περίπτωση διαπίστωσής τους.

⁹⁸⁸Βλ. Η υπ' αριθμ. 27397/122/19.08.2013 Υπουργική Απόφαση εκδόθηκε σύμφωνα με το άρθρο 24 παρ. 4 εδάφιο α του Ν.3996/2011 και κρίθηκε από το Συμβούλιο της Επικρατείας με τη ΣΤΕ 2151/2017 (Δ' Τμήμα 7Μ) ότι είναι σύμφωνη με τις διατάξεις του άρθρου 43 παρ. 2 του Συντάγματος. Με την εν λόγω απόφαση το πρόστιμο σε κάθε παραβάτη επιβάλλεται κατά δέσμια αρμοδιότητα.

14.1.3. Οι διοικητικές κυρώσεις κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή.

Το βασικό νομοθετικό πλαίσιο της δέσμιας αρμοδιότητας ορίζεται από τον Ν.3996/2011⁹⁸⁹, το Κεφάλαιο Γ΄ του Μέρους ΙΒ΄ του Ν.4635/2019⁹⁹⁰, την υπ΄ αριθμ. 10694/364/2020 Υπουργική Απόφαση⁹⁹¹, το άρθρο 28 του Ν.4251/2014⁹⁹², το άρθρο 85 του Ν.4052/2012⁹⁹³, το άρθρο 19 του Ν.4144/2013⁹⁹⁴, το άρθρο 123 του Ν.4808/2021⁹⁹⁵, καθώς και την υπ΄ αριθμ. 80016/2022 Υπουργική Απόφαση⁹⁹⁶.

Σε ευθέως αποδεικνύόμενες παραβιάσεις της νομοθεσίας επιβάλλεται κατά περίπτωση διοικητική κύρωση αμελλητί, μόλις αυτές διαπιστωθούν, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, χωρίς προηγούμενη πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων.

Οι παραβάσεις οι οποίες επισύρουν διοικητικές κυρώσεις κατά δέσμια αρμοδιότητα είναι οι κάτωθι⁹⁹⁷:

α) μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας,

⁹⁸⁹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ΄ αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις [...]», ό.π., παρ. 4, σελ. 3544 και *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ΄ αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 123 «Ταχεία διαδικασία επιβολής προστίμων – Τροποποίηση του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011», σελ. 8019-8020.

⁹⁹⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ΄ αριθμ. 167, της 30ής Οκτωβρίου 2019, Ν.4635 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», Μέρος ΙΒ΄ «Εργασιακά Θέματα», Κεφάλαιο Γ΄ «Μέτρα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας», σελ. 4727-4729.

⁹⁹¹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ΄ αριθμ. 818, της 12ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. υπ΄ αριθμ. 10694/364, «Διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων για αδήλωτη εργασία από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.)», σελ. 8893-8895.

⁹⁹² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ΄ αριθμ. 80, της 1ης Απριλίου 2014, Ν.4251 «Κώδικας Μετανάστευσης και Κοινωνικής Ένταξης και λοιπές διατάξεις», άρθρο 28 «Υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζόμενων πολιτών τρίτων χωρών – Κυρώσεις», σελ. 1324.

⁹⁹³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ΄ αριθμ. 41, της 1ης Μαρτίου 2012, Ν.4052 «Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου “Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημόσιου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας” και άλλες διατάξεις», άρθρο 85 «Χρηματικές κυρώσεις (εφαρμογή του άρθρου 5 της Οδηγίας)», σελ. 1158.

⁹⁹⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ΄ αριθμ. 88, της 18ης Απριλίου 2013, Ν.4144 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας», άρθρο 19 «Κυρώσεις σε περιπτώσεις παράνομης απασχόλησης επιδοτούμενου ανέργου», σελ. 1172.

⁹⁹⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ΄ αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 123 «Ταχεία διαδικασία [...]», σελ. 8019-8020.

⁹⁹⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ΄ αριθμ. 4629, της 1ης Σεπτεμβρίου 2022, Υ.Α. υπ΄ αριθμ. 80016, «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις: α) κοινής εργατικής νομοθεσίας, β) βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γ) συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, καθώς και δ) για ευθέως αποδεικνύόμενες παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και υγείας και ασφάλειας στην εργασία», σελ. 46931-46965.

⁹⁹⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ΄ αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», Κεφάλαιο Δ΄, Κυρώσεις, άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις [...]», ό.π., παρ. 4, σελ. 3544.

- β) μη ανάρτηση κανονισμού σε υπόχρεες επιχειρήσεις,
- γ) μη επίδειξη βιβλίου αδειών,
- δ) μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων,
- ε) μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου αντίγραφου του εντύπου της αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης του προσωπικού που απασχολείται για την εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου,
- στ) μη επίδειξη των έντυπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού,
- ζ) μη επίδειξη των εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο,
- η) μη επίδειξη του βιβλίου δρομολογίων των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων και οδηγών τουριστικών λεωφορείων,
- θ) μη καταχώριση στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» του αριθμού κυκλοφορίας του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσυκλέτας που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση της εργασίας για τη μεταφορά ή τη διανομή προϊόντων και αντικειμένων⁹⁹⁸.

Το επιβαλλόμενο πρόστιμο για τις περιπτώσεις α), β) και γ) που συμπεριλαμβάνονται στις χαμηλές παραβάσεις κυμαίνεται από τριακόσια (300) έως δύο χιλιάδες (2.000) ευρώ, ανάλογα με τον αριθμό του απασχολούμενου προσωπικού στον ελεγχόμενο τόπο εργασίας. Αντιστοίχως για τις περιπτώσεις δ), ε), ζ) και η), που συγκαταλέγονται στις σημαντικές παραβάσεις, το ύψος του προστίμου κυμαίνεται από πεντακόσια (500) έως τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ, ενώ για την περίπτωση θ) το ύψος του προστίμου είναι εννιακόσια πενήντα (950) ευρώ ανά θιγόμενο, καθώς η παράβαση ανήκει στην κατηγορία υψηλές παραβάσεις-πρόστιμο ανά θιγόμενο.

ι) η μη αναγραφή εργαζόμενου σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού που τηρείται από τον εργοδότη (αδήλωτη εργασία)⁹⁹⁹, όπου, σύμφωνα με τη νομολογία για να πιστοποιηθεί αδήλωτη εργασία στο δελτίο ελέγχου θα πρέπει να βεβαιώνεται ότι ο εργαζόμενος¹⁰⁰⁰ κατελήφθη να

⁹⁹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 818, της 12ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 10694/364, «Διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων [...]», άρθρο 7, σελ. 46937-46938.

⁹⁹⁹Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 6607/2021 (Τμ. 14ο).

¹⁰⁰⁰Βλ. *Στυλιανός Γ. Βλαστός*, «Ατομικές εργασιακές σχέσεις-ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα», ό.π., σελ. 231: «Εργαζόμενος είναι το πρόσωπο εκείνο που έχει την υποχρέωση, σε εκτέλεση μιας ενοχικής σχέσεως, να παρέχει την εργασία του σε κάποιον άλλο, υπό τις οδηγίες και τον έλεγχό του, με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή για τις εν λόγω υπηρεσίες του».

παρέχει τις υπηρεσίες του κατά την ώρα του ελέγχου^{1001, 1002, 1003, 1004, 1005}. Επίσης προκειμένου να θεμελιωθεί η παράβαση της μη αναγραφής σε πίνακα προσωπικού ατόμου που φέρεται ότι καταλήφθηκε να εργάζεται σε ελεγχόμενο εργοδότη, τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα οφείλουν να εξακριβώσουν με κάθε πρόσφορο μέσο τα στοιχεία της ταυτότητας του ατόμου, ώστε να καταστεί στη συνέχεια δυνατόν να διαπιστωθεί η ιδιότητά του ως εργαζόμενου στον ελεγχόμενο εργοδότη, και μάλιστα απασχολούμενου κατά τον κρίσιμο χρόνο του ελέγχου¹⁰⁰⁶.

Επιβάλλεται πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ για κάθε εργαζόμενο, το οποίο αντιστοιχεί στο δεκαοκταπλάσιο του κατώτατου μισθού¹⁰⁰⁷, ποσό που σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 2151/2017 απόφαση του Σ.τ.Ε. (Δ' Τμήμα 7Μ) στο πλαίσιο προδικαστικού ερωτήματος που ετέθη μεταξύ άλλων κατ' άρθρο 1 παρ. 2 του Ν.3900/2010 από το Διοικητικό Πρωτοδικείο Λαμίας με την υπ' αριθμ. 293/2016 προδικαστική απόφαση του τελευταίου δικαστηρίου έκρινε ότι δεν αντίκειται στην προβλεπόμενη από το άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος αρχή της αναλογικότητας^{1008, 1009}. Και τούτο διότι με τη διάταξη αυτή δεν θεσπίζεται κύρωση προδήλως απρόσφορη, ούτε η προβλεπόμενη κύρωση υπερακοντίζει τον επιτακτικό σκοπό δημόσιου συμφέροντος, τον οποίο αποβλέπει να εξυπηρετήσει, δηλαδή την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, δεδομένου ότι με το σοβαρό ύψος του προβλεπόμενου προστίμου επιδιώκονται ο αυστηρός κολασμός του συγκεκριμένου παραβάτη και η αποτροπή της παράνομης πρακτικής της αδήλωτης εργασίας από τους λοιπούς εργοδότες^{1010, 1011}.

Στην περίπτωση που κατά τον έλεγχο διαπιστώνεται αδήλωτη εργασία, σύμφωνα με τα άρθρα 65 και 66 του Ν. 4635/2019¹⁰¹², θεσπίζεται η μείωση του προστίμου στο ποσό των δύο

¹⁰⁰¹Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 15441/2022 (Τμ. 15ο).

¹⁰⁰²Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 11434/2020 (Τμ. 35ο).

¹⁰⁰³Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ Α11564/2022 (Τμ. 32ο).

¹⁰⁰⁴Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 12958/2022 (Τμ. 3ο).

¹⁰⁰⁵Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 1547/2021(Τμ. 3ο).

¹⁰⁰⁶Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΘεσ 54/2020 (Τμ. Δ').

¹⁰⁰⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 167, της 30ής Οκτωβρίου 2019, Ν.4635 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», Μέρος ΙΒ' «Εργασιακά Θέματα», Κεφάλαιο Γ' «Μέτρα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας», σελ. 4727-4729 και *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 818, της 12ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 10694/364, «Διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων [...]», ό.π., σελ. 46937-46938.

¹⁰⁰⁸Βλ. ομοίως και ΜονΔιοικΠρωτΠειρ Α2398/2021 (Τμ. 9ο).

¹⁰⁰⁹Βλ. ομοίως και ΜονΔιοικΠρωτΘεσ 4028/2020 (Τμ. Α').

¹⁰¹⁰Βλ. ΤριμΔιοικΠρωτΠειρ Α400/2021 (Τμ. 10ο).

¹⁰¹¹Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΠειρ Α2500 /2021 (Τμ. 9ο).

¹⁰¹²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 167, της 30ής Οκτωβρίου 2019, Ν.4635 «Επενδύω στην Ελλάδα [...]», Μέρος ΙΒ' «Εργασιακά Θέματα», Κεφάλαιο Γ' «Μέτρα [...]», ό.π., άρθρο 65 «Διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία» και άρθρο 66 «Δικαίωμα και προϋποθέσεις έκπτωσης», σελ. 4727-4729.

χιλιάδων (2.000) ευρώ, αν εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών από την ημέρα του ελέγχου ο εργοδότης προβεί στην πρόσληψη του εργαζομένου ή των εργαζομένων που διαπιστώθηκαν ως αδήλωτοι, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης διάρκειας τουλάχιστον δώδεκα (12) μηνών¹⁰¹³. Σε εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να προβεί σε μείωση του προσωπικού από την ημερομηνία και ώρα του ελέγχου και καθ' όλη τη διάρκεια των δώδεκα (12) μηνών. Κάθε εργοδότης που επωφελείται του δικαιώματος έκπτωσης, τίθεται υπό την αρμόδια υπηρεσία σε πλαίσιο επιτήρησης, ανά περίπτωση αδήλωτου εργαζομένου, προκειμένου να διασφαλίζεται η συνέπειά του ως προς τις δεσμεύσεις που έχει αναλάβει. Η παρακολούθηση της κάθε υπόθεσης πραγματοποιείται μέσω ειδικής εφαρμογής στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»¹⁰¹⁴.

Στην περίπτωση υποτροπής του εργοδότη, η οποία διαπιστώνεται εντός τριών (3) ετών από τον πρώτο έλεγχο, το πρόστιμο προσαυξάνεται κατά εκατό τοις εκατό (100%) ανά εργαζόμενο και κατά διακόσια τοις εκατό (200%) για κάθε μεταγενέστερη παράβαση.

Η Π.Ε.Π. για τη μη αναγραφή εργαζομένου σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού και το σχετικό δελτίο ελέγχου/έκθεση ελέγχου διαβιβάζονται προς την αρμόδια υπηρεσία του Ε.Φ.Κ.Α., προκειμένου να καταλογισθούν οι προβλεπόμενες από την παράγραφο 4 του άρθρου 5 του Ν.4554/2018¹⁰¹⁵ ασφαλιστικές εισφορές. Για τον καταλογισμό των εν λόγω ασφαλιστικών εισφορών από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα του Ε.Φ.Κ.Α., ως βάση υπολογισμού των εισφορών του τριμήνου λαμβάνεται ο κατώτατος μισθός ή το κατώτατο ημερομίσθιο, σύμφωνα με τις ισχύουσες σχετικές διατάξεις. Αν αποδειχθεί απασχόληση πέρα

¹⁰¹³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 818, της 12ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 10694/364, «Διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων για αδήλωτη εργασία από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.)», σελ. 8893-8895 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 167, της 30ής Οκτωβρίου 2019, Ν.4635 «Επενδύω στην Ελλάδα [...]», Μέρος ΙΒ' «Εργασιακά Θέματα», Κεφάλαιο Γ' «Μέτρα [...]», άρθρο 66 «Δικαίωμα [...]», ό.π., παρ. 2, σελ. 4728:

«2. Ειδικά στις περιπτώσεις εποχικών εργασιών, όπως αυτές ορίζονται στο τρίτο εδάφιο της περίπτωσης β' της παραγράφου 2 του άρθρου 4 του Ν. 1545/1985 (Α' 91), το πρόστιμο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 ορίζεται στο ποσό των πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ, σε περίπτωση πρόσληψης με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης διάρκειας τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Εφόσον ο χρόνος λειτουργίας της εποχικής επιχείρησης ή εκμετάλλευσης δεν επαρκεί για τη συμπλήρωση του ελάχιστου απαιτούμενου χρόνου απασχόλησης (τρίμηνο), ο εργοδότης υποχρεούται να συμπληρώσει τον υπόλοιπο χρόνο του τριμήνου κατά την επόμενη περίοδο λειτουργίας. Διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας περί υποχρέωσης επαναπρόσληψης εργαζομένων εποχικών επιχειρήσεων δεν θίγονται».

¹⁰¹⁴Βλ. το με αρ. πρωτ. ΕΣ-28142-2019/ /22.01.2019 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, με θέμα «Παρακολούθηση των προϋποθέσεων χορήγησης έκπτωσης για περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας». Παράρτημα.

¹⁰¹⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 130, της 18ης Ιουλίου 2018, Ν.4554 «Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις – Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας – Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων – Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις», άρθρο 5 «Διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία», παρ. 4, σελ. 8917.

των τριών (3) μηνών ή αποδοχές υψηλότερες από τις κατώτατες, για το ελεγχόμενο διάστημα, καταλογίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία.

ια) η απασχόληση παράνομα διαμένοντα πολίτη τρίτης χώρας αντιστοιχεί σε πρόστιμο πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ ανά παράνομα απασχολούμενο. Σε περίπτωση υποτροπής του εργοδότη σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου, το ύψος του χρηματικού προστίμου διπλασιάζεται¹⁰¹⁶. Σε αυτή την περίπτωση δεν προβλέπεται έκπτωση επί του αρχικού ποσού του προστίμου¹⁰¹⁷.

ιβ) η απασχόληση νόμιμα διαμένοντα, αλλά παράνομα απασχολούμενου πολίτη τρίτης χώρας επισύρει πρόστιμο χιλίων πεντακοσίων (1.500) ευρώ ανά εργαζόμενο¹⁰¹⁸.

ιγ) η απασχόληση με οποιαδήποτε μορφή επιδοτούμενου ανέργου του Ο.Α.Ε.Δ, χωρίς ο εργοδότης να τον έχει δηλώσει νομίμως στις αρμόδιες αρχές. Για κάθε απασχολούμενο επιδοτούμενο άνεργο επιβάλλεται πρόστιμο τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ, ενώ για κάθε απασχολούμενο επιδοτούμενο άνεργο που έχει προηγηθεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας του από τον ίδιο εργοδότη επιβάλλεται πρόστιμο ύψους πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ¹⁰¹⁹.

Οι παραβάσεις δέσμιας αρμοδιότητας για την υγεία και την ασφάλεια είναι οι κάτωθι:

α) η έλλειψη ισχύοντος πιστοποιητικού απαλλαγής από επικίνδυνα αέρια σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες, με επιβληθείσες κυρώσεις μεταξύ επτά χιλιάδες διακόσια (7.200) ευρώ και δεκαπέντε χιλιάδες (15.000) ευρώ, ανάλογα με την κατηγορία επικινδυνότητας της επιχείρησης,

β) η έλλειψη πιστοποιητικού ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων, ανά μηχανήμα έργου, επιφέρει πρόστιμο τριών χιλιάδων πεντακοσίων (3.500) ευρώ και χιλίων επτακοσίων πενήντα (1.750) ευρώ ανά περίπτωση¹⁰²⁰.

Για την επιβολή των ανωτέρω α) έως θ) και μ) και ν) διοικητικών κυρώσεων συντάσσεται και επιδίδεται επιτόπου δελτίο ελέγχου, με το οποίο βεβαιώνεται το είδος της παράβασης. Στη συνέχεια συντάσσεται και επιδίδεται άμεσα, και όχι αργότερα από πέντε (5)

¹⁰¹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 80, της 1ης Απριλίου 2014, Ν.4251 «Κώδικας Μετανάστευσης [...]», άρθρο 28 «Υποχρεώσεις εργοδοτών [...]», ό.π., σελ. 1324.

¹⁰¹⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 41, της 1ης Μαρτίου 2012, Ν. 4052 «Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης [...]», άρθρο 85 «Χρηματικές κυρώσεις [...]», ό.π., σελ. 1158.

¹⁰¹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 80, της 1ης Απριλίου 2014, Ν.4251 «Κώδικας Μετανάστευσης [...]», άρθρο 28 «Υποχρεώσεις εργοδοτών [...]», ό.π., σελ. 1324.

¹⁰¹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 88, της 18ης Απριλίου 2013, Ν.4144 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας», άρθρο 19 «Κυρώσεις σε περιπτώσεις παράνομης απασχόλησης επιδοτούμενου ανέργου», σελ. 1172.

¹⁰²⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4629, της 1ης Σεπτεμβρίου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 80016/31_08_2022 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων [...]», άρθρο 8, σελ. 46938-46939.

ημέρες από την παραλαβή του δελτίου ελέγχου, η Π.Ε.Π. με την οποία προσδιορίζεται το ύψος του προστίμου που αντιστοιχεί στη βεβαιωθείσα παράβαση. Η Π.Ε.Π. κατά τα ανωτέρω, κοινοποιείται, με απόδειξη, στον παραβάτη¹⁰²¹. Οι προαναφερόμενες προθεσμίες δεν αφορούν την αδήλωτη εργασία, στην οποία ισχύουν τα προβλεπόμενα στο Ν.4635/2019¹⁰²², στον οποίο δεν γίνεται αναφορά σε προθεσμίες.

Σε περίπτωση εμπρόθεσμης καταβολής του βεβαιωμένου προστίμου από τον παραβάτη εργοδότη, παρέχεται έκπτωση ποσοστού τριάντα τοις εκατό (30%) επί του επιβληθέντος προστίμου, διαφορετικά η έκπτωση δεν ισχύει. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την επομένη της καταβολής του ποσού στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. να καταθέσει στην αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας το σχετικό πρωτότυπο διπλότυπο είσπραξης¹⁰²³.

14.1.4. Η εισήγηση επιβολής ή μη επιβολής προστίμου

Την επιβολή ή μη επιβολή κυρώσεων εισηγείται ο διενεργήσας τον έλεγχο Επιθεωρητής, κατά την άσκηση της διακριτικής ευχέρειάς του. Όντας ο μόνος που έχει σχηματίσει μια εμπεριστατωμένη άποψη για την επιχείρηση, λόγω της διενέργειας του επιτόπιου ελέγχου, αφού εξετάσει με προσοχή και αντικειμενικότητα τις προσκομισθείσες εκ μέρους του εργοδότη έγγραφες εξηγήσεις, εισηγείται την επιβολή ή μη κυρώσεων με αιτιολογημένη γνώμη για την άποψή του. Ο Προϊστάμενος εξετάζει ενδελεχώς την εισήγηση του Επιθεωρητή και ανάλογα εγκρίνει ή απορρίπτει αυτή. Σε περίπτωση έγκρισης της εισήγησης μη επιβολής προστίμου ή απόρριψής της ο Προϊστάμενος αιτιολογεί την απόφασή του και η υπόθεση του ελέγχου τίθεται στο αρχείο. Σε αντίθετη περίπτωση εκδίδεται η Π.Ε.Π.

Κατά την άσκηση δέσμιας αρμοδιότητας του Επιθεωρητή το στάδιο της εισήγησης παραλείπεται και οι διενεργήσαντες τον έλεγχο Επιθεωρητές εκδίδουν και υπογράφουν την Π.Ε.Π.

14.2. Οι ποινικές κυρώσεις

Οι Επιθεωρητές σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, πέρα από τις διοικητικές, μπορούν να προβούν και σε ποινικές κυρώσεις, σύμφωνα με τα

¹⁰²¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4629, της 1ης Σεπτεμβρίου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 80016/31_08_2022 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων [...]», άρθρο 9, σελ. 46939.

¹⁰²²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 167, της 30ής Οκτωβρίου 2019, Ν.4635 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», Μέρος ΙΒ' «Εργασιακά Θέματα», Κεφάλαιο Γ' «Μέτρα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας», σελ. 4727-4729.

¹⁰²³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4629, της 1ης Σεπτεμβρίου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 80016/31_08_2022 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων [...]», άρθρο 9, σελ. 46939.

οριζόμενα στο άρθρο 28 του Ν.3996/2011¹⁰²⁴. Βάσει αυτού, κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, τις σχετικές με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας, υπό την επιφύλαξη των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 31 του Ν.3904/2010¹⁰²⁵, την καταβολή δεδουλευμένων (μέσω τραπεζικού λογαριασμού για τον πληρέστερο έλεγχο της παραβατικότητας της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και προκειμένου να ενισχυθεί η καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής¹⁰²⁶), την αμοιβή, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ή την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές.

15. Η Πράξη Επιβολής Προστίμου

Η Πράξη Επιβολής Προστίμου (Π.Ε.Π.) είναι μια ατομική διοικητική πράξη¹⁰²⁷, επαχθής και άμεσα εκτελεστή. Συγκεκριμένα, είναι μια διοικητική πράξη που εκδίδεται από τον Επιθεωρητή, όταν πρόκειται για παραβάσεις δέσμιας αρμοδιότητας, τον Προϊστάμενο Τμήματος ή Διεύθυνσης, καθώς και από τους Ειδικούς Επιθεωρητές του Σ.ΕΠ.Ε., αποδέκτης της δε είναι ένα ατομικώς οριζόμενο πρόσωπο και με αυτή επιβάλλεται μια νομική ρύθμιση, η οποία είναι το χρηματικό πρόστιμο. Είναι μια μονομερής εκδήλωση δημόσιας εξουσίας, η οποία απευθύνεται σε ιδιώτη ή άλλο νομικό πρόσωπο και επιβάλλεται αυτεπαγγέλτως όταν διαπιστώσει ο Επιθεωρητής ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις της έκδοσής της. Θεωρείται επαχθής διότι επιβάλλεται η υποχρέωση της καταβολής χρηματικού προστίμου.

Η πράξη με την οποία επιβάλλεται, από τα αρμόδια όργανα του Σ.ΕΠ.Ε., πρόστιμο για παράβαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας πρέπει να περιέχει στο σώμα της αυτοτελή αιτιολογία, η οποία να περιλαμβάνει τα κύρια στοιχεία της αποδιδόμενης παράβασης, με τρόπο ώστε η παράβαση αυτή να εξατομικεύεται με την ίδια την πράξη επιβολής του προστίμου.

¹⁰²⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», ό.π., άρθρο 28 «Ποινικές κυρώσεις», σελ. 3546.

¹⁰²⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 218, της 23ης Δεκεμβρίου 2010, Ν.3904 «Εξορθολογισμός και βελτίωση στην απονομή της ποινικής δικαιοσύνης και άλλες διατάξεις», άρθρο 31, παρ. 5 και 6, σελ. 4559.

¹⁰²⁶ Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 477/2023 (Τμ. 28ο).

¹⁰²⁷ Βλ. *Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου*, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», ό.π., σελ. 99:

«Διοικητική πράξις είναι η καθ' ωρισμένην ή μη διαδικασίαν δήλωσις βουλήσεως διοικητικού οργάνου, δια της οποίας τίθενται μονομερώς κανόνες δικαίου, δηλαδή ή θέσπισις μιας νομικής ρυθμίσεως δια μόνης της βουλήσεως του διοικητικού οργάνου. Συνεπώς η διοικητική πράξις είναι το μέσον ασκήσεως δημοσίας εξουσίας υπό του διοικητικού οργάνου» και

Π.Δ. Λαγτόγλου, «Γενικό διοικητικό δίκαιο», ό.π., σελ. 141-142:

«Ατομική διοικητική πράξη είναι η κυριαρχική πράξη διοικητικής αρχής που ρυθμίζουν μια συγκεκριμένη περίπτωση διοικητικού δικαίου με εξωτερικές έννομες συνέπειες και άμεση νομική ισχύ».

Τόσο στο σώμα της Π.Ε.Π. όσο και στα δελτία ελέγχου απαιτείται να μνημονεύονται και να εξειδικεύονται, με τρόπο σαφή και ορισμένο, τα κριτήρια που λήφθηκαν υπόψη για να επιβληθεί το επίμαχο πρόστιμο¹⁰²⁸.

15.1. Ο τύπος και η αιτιολογία της Πράξης Επιβολής Προστίμου

Σύμφωνα με το άρθρο 16 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας¹⁰²⁹, η Π.Ε.Π., ως διοικητική πράξη, οφείλει να είναι έγγραφη, να αναγράφει την Υπηρεσία από την οποία εκδόθηκε, να αναφέρει τις εφαρμοζόμενες διατάξεις, να φέρει χρονολογία, καθώς βάσει αυτής κρίνεται το νομικό και πραγματικό καθεστώς που πρέπει να ληφθεί υπόψη¹⁰³⁰ και, τέλος, να έχει την υπογραφή του οργάνου που την εξέδωσε. Αν η Π.Ε.Π. αποστέλλεται ηλεκτρονικά, τότε αρκεί η ψηφιακή υπογραφή και δεν απαιτείται η σφραγίδα της υπηρεσίας.

Σε περίπτωση διαπίστωσης γραφικού ή λογιστικού σφάλματος, επιτρέπεται η διόρθωσή της, μόνο ως προς αυτό αποκλειστικά και η ανακοινποίησή της στο ορθό, ακολουθώντας τη διαδικασία κοινοποίησης της πρώτης Π.Ε.Π.

Ο έγγραφος τύπος κατοχυρώνει την ύπαρξη της πράξης, εξασφαλίζει τη σαφήνεια και καθιστά τον δικαστικό έλεγχο ευχερέστερο και αποδοτικότερο.

Η αιτιολογία της Π.Ε.Π., ως ατομικής διοικητικής πράξης, αποτελεί ουσιώδη τύπο, κατ' εφαρμογή της αρχής της φανεράς δράσης, που αποσκοπεί στην αμεροληψία¹⁰³¹. Συνίσταται στην αναφορά των κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν την έκδοση της Π.Ε.Π. και στη διαπίστωση της συνδρομής των πραγματικών περιστατικών και των νομικών καταστάσεων που οδήγησαν στην έκδοσή της από τον Επιθεωρητή¹⁰³². Η αιτιολογία είναι απόρροια του

¹⁰²⁸Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΠειρ Α5159/2022 (Τμ. 10ο).

¹⁰²⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 45, της 9ης Μαρτίου 1999, Ν.2690 «Κύρωση του Κώδικα [...]», ό.π., άρθρο 16 «Περιεχόμενο και τύπος», σελ. 659:

«1. Η διοικητική πράξη είναι έγγραφη, αναφέρει την εκδούσα αρχή και τις εφαρμοζόμενες διατάξεις, φέρει δε χρονολογία, καθώς και υπογραφή του αρμόδιου οργάνου. Στην ατομική διοικητική πράξη αναφέρεται, επίσης η τυχόν δυνατότητα άσκησης της, κατ' άρθρ. 25, ειδικής διοικητικής ή ενδικοφανούς, προσφυγής, γίνεται δε μνεία του αρμόδιου για την εξέτασή της οργάνου, της προθεσμίας, καθώς και των συνεπειών παράλειψης της άσκησης της. Προσφυγή που ασκείται σύμφωνα με τις προαναφερόμενες πληροφορίες της υπηρεσίας δεν μπορεί να παραγάγει συνέπειες σε βάρος του προσφεύγοντος. Η παράλειψη αναφοράς των εφαρμοζόμενων διατάξεων, καθώς και των κατά τη δεύτερη περίοδο στοιχείων, δεν επάγεται ακυρότητα της πράξης.

2. Η ατομική διοικητική πράξη μπορεί, κατ' εξαίρεση, να είναι προφορική εφόσον αυτό είναι αναγκαίο προς επίτευξη του επιδιωκόμενου με αυτήν σκοπού. Προς τούτο, επιτρέπεται, επίσης, η χρήση συμβόλων εφόσον οι αποδέκτες της πράξης έχουν τη δυνατότητα να κατανοήσουν το περιεχόμενό της».

¹⁰³⁰Βλ. *Π.Δ. Δαγτόγλου*, «Γενικό διοικητικό δίκαιο», Τόμος α', Εκδ. Άντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 1977, σελ. 163.

¹⁰³¹Βλ. *Δ. Στράνης*, «Διοικητικό Δίκαιο και Θεσμοί», Παραδόσεις μαθήματος Διοικητικού Δικαίου στο ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Management» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, 2019.

¹⁰³²Βλ. *Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου*, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», ό.π., σελ. 162.

κράτους δικαίου και σκοπό έχει να δοθεί η δυνατότητα, τόσο στον ελεγχόμενο ιδιώτη όσο και στον διοικητικό δικαστή, σε περίπτωση προσφυγής του εργοδότη στα διοικητικά δικαστήρια, του ελέγχου της Π.Ε.Π. για να διαπιστώσουν αν έχει εκδοθεί κατ' εφαρμογή της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας και προς εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος¹⁰³³.

Η αιτιολογία της διοικητικής πράξεως προβλέπεται από τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας στο άρθρο 17¹⁰³⁴, σύμφωνα με το οποίο «η αιτιολογία πρέπει να είναι σαφής, ειδική, επαρκής» και η διαδικασία που ακολουθείται κατά την έκδοση αυτής «απλή και αποτελεσματική¹⁰³⁵».

15.2. Η γνωστοποίηση-κοινοποίηση της Πράξης Επιβολής Προστίμου

Η γνωστοποίηση της Π.Ε.Π., ως ατομικής διοικητικής πράξης, υπαγορεύεται από τις αρχές του κράτους δικαίου και της χρηστής διοίκησης και αποτελεί αναγκαίο τύπο και συστατικό στοιχείο της πράξης, διαφορετικά η πράξη θεωρείται ανύπαρκτη ή ανυπόστατη¹⁰³⁶. Τα ανωτέρω δε ειδικούνται στο άρθρο 18 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας¹⁰³⁷.

Η Π.Ε.Π. κοινοποιείται στον παραβάτη εργοδότη με ανάρτηση στον προσωπικό του λογαριασμό στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» και παράλληλη αποστολή ειδοποίησης στο ηλεκτρονικό του ταχυδρομείο¹⁰³⁸.

Στην περίπτωση που η Π.Ε.Π. εκδόθηκε κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή, κοινοποιείται στον εργοδότη εντός της αποκλειστικής προθεσμίας των επτά (7) εργάσιμων ημερών από την ημέρα επίδοσης του δελτίου ελέγχου.

¹⁰³³Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ Ν367/2023 (Τμ. 9ο).

¹⁰³⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 45, της 9ης Μαρτίου 1999, Ν.2690 «Κύρωση του Κώδικα [...], ό.π., άρθρο 17 «Αιτιολογία», σελ. 659:

«1. Η ατομική διοικητική πράξη πρέπει να περιέχει αιτιολογία, η οποία να περιλαμβάνει τη διαπίστωση της συνδρομής των κατά νόμο προϋποθέσεων για την έκδοσή της.

2. Η αιτιολογία πρέπει να είναι σαφής, ειδική, επαρκής και να προκύπτει από τα στοιχεία του φακέλου, εκτός αν προβλέπεται ρητώς στον νόμο ότι πρέπει να περιέχεται στο σώμα της πράξης.

3. Όταν η διοικητική πράξη εκδίδεται αυτεπαγγέλτως, τα αποδεικτικά στοιχεία συγκεντρώνονται με πρωτοβουλία του αρμόδιου για την έκδοσή της οργάνου. Όταν την έκδοση της διοικητικής πράξης ζητά ο ενδιαφερόμενος, αυτός οφείλει να υποβάλει τα δικαιολογητικά που καθορίζουν οι σχετικές διατάξεις, εκτός αν τα στοιχεία αυτά υπάρχουν στην αρμόδια για την έκδοση της πράξης διοικητική αρχή».

¹⁰³⁵Βλ. Δ. Στράνης, «Η σύλληψη της αποδοτικότητας στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιαστική στοιχεία δημοκρατίας», ό.π., σελ.299.

¹⁰³⁶Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», ό.π., σελ. 162.

¹⁰³⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 45, της 9ης Μαρτίου 1999, Ν.2690 «Κύρωση του Κώδικα [...], ό.π., άρθρο 18 «Δημοσίευση», παρ. 1, σελ 659:

«1. Η ατομική διοικητική πράξη τελειούται με την υπογραφή και τη χρονολόγησή της, ή τη δημοσίευσή της αν είναι δημοσιευτέα κατά νόμο. Η κανονιστική διοικητική πράξη τελειούται με τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν προβλέπεται ειδικός τρόπος δημοσίευσής της».

¹⁰³⁸Βλ. το με αρ. πρωτ. ΕΞ-282668-2020/10001/02.09.2020 του Γενικού Επιθεωρητή της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με θέμα «Κοινοποίηση πράξεων μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)», ό.π. Παράρτημα.

15.3. Η ισχύς της Πράξης Επιβολής Προστίμου: το τεκμήριο της νομιμότητας

Η ισχύς της Π.Ε.Π. ξεκινάει από την ημερομηνία αποδεδειγμένης κοινοποίησής της, η οποία αποτελεί και την ημερομηνία εκκίνησης των προθεσμιών που δίδονται από τον νόμο για τις μετέπειτα διαδικασίες της πληρωμής του προστίμου είτε της τυχόν διοικητικής προσφυγής ή προσφυγής ουσίας του παραβάτη εργοδότη.

Η Π.Ε.Π., ως ατομική διοικητική πράξη, κατά την παγίως κρατούσα αρχή του διοικητικού δικαίου, από την έναρξη της ισχύος της έως την ακύρωσή της ή την τροποποίησή της¹⁰³⁹ με δικαστική απόφαση ή με άλλη διοικητική πράξη ή την ανάκλησή ή κατάργησή¹⁰⁴⁰ ή γενικά την παύση της ισχύος της, παράγει όλα τα έννομα αποτελέσματα, ακόμη και αν πάσχει από νομικά ελαττώματα¹⁰⁴¹. Αυτό ισχύει ακόμη και αν η πράξη παραβιάζει την αρχή της νομιμότητας και πάσχει από ελάττωμα, το οποίο σε περίπτωση προσβολής της πράξης με προβλεπόμενο ένδικο βοήθημα επιφέρει την ακύρωσή της¹⁰⁴². Η αρχή αυτή του διοικητικού δικαίου αναφέρεται με τον όρο «τεκμήριο της νομιμότητας».

Το τεκμήριο νομιμότητας δεν αποτελεί έκφραση σεβασμού προς την αυθεντία του κράτους, αλλά προστασία της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικούμενου έναντι της διοικητικής δράσης και επομένως ασφάλεια δικαίου¹⁰⁴³.

Συνέπεια του τεκμηρίου της νομιμότητας των διοικητικών πράξεων είναι η Π.Ε.Π. να επιφέρει αμέσως από της ισχύος της τις νομικές ρυθμίσεις και ο παραβάτης εργοδότης να μην έχει τη δυνατότητα να τη θεωρήσει άκυρη ή ανίσχυρη πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης, η οποία την ακυρώνει ή την κρίνει ανίσχυρη. Ως εκ τούτου, με την πάροδο άπρακτων, εκ μέρους του παραβάτη εργοδότη, των ορισθέντων από τον νόμο προθεσμιών, το πρόστιμο βεβαιώνεται από τον Επιθεωρητή στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.

15.4. Η εκτελεστότητα της Πράξης Επιβολής Προστίμου

Η Π.Ε.Π., ως ατομική διοικητική πράξη που επιβάλλει χρηματικό πρόστιμο, είναι τίτλος άμεσα εκτελεστός, διότι η ρύθμιση που θεσπίζεται είναι υποχρεωτική από την έκδοση της πράξης, χωρίς να απαιτείται έκδοση σχετικής δικαστικής αποφάσεως¹⁰⁴⁴. Βάσει αυτών

¹⁰³⁹Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ Ν282/2022 (Τμ. 15ο σε Συμβούλιο).

¹⁰⁴⁰Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 3492/2019 (Τμ. 6ο).

¹⁰⁴¹Βλ. Δ. Στράνης, «Διοικητικό Δίκαιο και Θεσμοί», παραδόσεις μαθήματος Διοικητικού Δικαίου στο ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Management» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, 2019.

¹⁰⁴²Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», ό.π., σελ. 109.

¹⁰⁴³Βλ. Π.Δ. Δαγτόγλου, «Γενικό διοικητικό δίκαιο», Τόμος α', Εκδ. Άντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 1977, σελ. 170.

¹⁰⁴⁴Βλ. Ε.Π. Σπηλιωτόπουλου, «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», ό.π., σελ. 112.

μπορεί να ασκηθεί αναγκαστική εκτέλεση, η οποία συνίσταται στη βεβαίωση του προστίμου εις το ακέραιο από την αρμόδια Δ.Ο.Υ., αν δεν εκτελεστεί, εντός των τασσομένων εκ του νόμου προθεσμιών, από τον παραβάτη εργοδότη.

15.5. Η δημιουργία της Πράξης Επιβολής Προστίμου στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Η Π.Ε.Π. εκδίδεται από το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» διά μέσω του εσωτερικού δικτύου και της πύλης εσωτερικού δικτύου (intranet portal) και υπογράφεται από τον αρμόδιο Προϊστάμενο, έπειτα από πρόσκληση σε παροχή γραπτών εξηγήσεων εκ μέρους του ελεγχόμενου εργοδότη και εισήγηση του Επιθεωρητή που διενήργησε τον έλεγχο. Σε περίπτωση δέσμιας αρμοδιότητας, η Π.Ε.Π. εκδίδεται από τον Επιθεωρητή που διενήργησε τον έλεγχο και συνυπογράφεται από τους Επιθεωρητές που παρευρέθηκαν στον έλεγχο.

Για την έκδοσή της γίνεται χρήση των δύο υποσυστημάτων του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», της Διαχείρισης Υποθέσεων και της Διενέργειας Ελέγχων, στα οποία αποτυπώθηκε ηλεκτρονικά και ο έλεγχος. Η εντολή για τη δημιουργία της Π.Ε.Π. δίνεται από το περιβάλλον του υποσυστήματος της Διαχείρισης Υποθέσεων, όπου ανακτάται αυτόματα η διαπιστωθείσα παράβαση από το φύλλο ελέγχου του υποσυστήματος της Διενέργειας Ελέγχων στο οποίο είχαν καταχωριστεί οι διαπιστωθείσες παραβάσεις. Επίσης, από το ίδιο περιβάλλον καθορίζονται και ο τύπος της Π.Ε.Π. που θα εκδοθεί, καθώς και η έκπτωση που πρέπει να δοθεί ανάλογα με το είδος της παράβασης. Τα πραγματικά περιστατικά και η αιτιολογία της πράξης καταχωρίζονται στο περιβάλλον του υποσυστήματος της Διενέργειας Ελέγχων σε ειδικά πεδία τα οποία παρέχουν αυτή τη δυνατότητα. Η εκδούσα αρχή ορίζεται αυτόματα από το σύστημα, βάσει του προσωπικού κωδικού του υπογράφοντος Προϊσταμένου και ο αριθμός πρωτοκόλλου παρέχεται από το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ» στο οποίο η Π.Ε.Π. λαμβάνει και ψηφιακή υπογραφή. Μετά την υποβολή των αποτελεσμάτων από τον Επιθεωρητή γίνεται ενημέρωση του Η.Φ.Υ.Ε. και η υπόθεση συγχρονίζεται στο κεντρικό σύστημα βάσης δεδομένων. Αν ο εργοδότης δεν έχει δηλώσει την ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας του στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», τότε η πράξη εκτυπώνεται, υπογράφεται από τον αρμόδιο Προϊστάμενο και σφραγίζεται με τη σφραγίδα της υπηρεσίας.

16. Η διοικητική προσφυγή και η προσφυγή ουσίας ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου

Ο εργοδότης στον οποίο κοινοποιήθηκε μια Π.Ε.Π. μπορεί να καταθέσει διοικητική προσφυγή για την τροποποίηση, την ανάκληση ή την ακύρωσή της, η οποία μπορεί να απευθύνεται είτε προς την εκδούσα αρχή του προστίμου, ως αίτηση θεραπείας, με την οποία αιτείται την τροποποίηση ή την ανάκληση της προσβαλλόμενης πράξης, είτε προς την ιεραρχικώς προϊστάμενη αρχή, ως ιεραρχική προσφυγή, με την οποία αιτείται την ακύρωση της προσβαλλόμενης πράξης. Η απόφαση επί της διοικητικής προσφυγής πρέπει να γνωστοποιηθεί στον ενδιαφερόμενο το αργότερο μέσα σε τριάντα (30) ημέρες. Η άσκηση των απλών διοικητικών προσφυγών διακόπτει την προθεσμία ασκήσεως της αιτήσεως ακυρώσεως.

Επίσης, ο παραβάτης εργοδότης δύναται, εντός εξήντα (60) ημερών από την επίδοση της Π.Ε.Π., σύμφωνα με το άρθρο 66 του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας¹⁰⁴⁵, να ασκήσει προσφυγή ουσίας¹⁰⁴⁶ για διαφορές από την επιβολή διοικητικών κυρώσεων για παράβαση διατάξεων και ρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου της έδρας της υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε. που εξέδωσε την πράξη¹⁰⁴⁷. Τέτοια δε διαφορά γεννάται τόσο από την επιβολή προστίμου σε βάρος εργοδότη για παράβαση των προαναφερόμενων διατάξεων, όπως για μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών στους απασχολούμενους από αυτόν, όσο και από την απόρριψη του αιτήματος εργοδότη να μειωθεί το από την ανωτέρω αιτία επιβληθέν σε βάρος του πρόστιμο, διότι η τελευταία αυτή διαφορά συνδέεται άρρηκτα με τη διαφορά που γεννήθηκε από την επιβολή του προστίμου¹⁰⁴⁸. Το διοικητικό δικαστήριο ουσίας που επιλαμβάνεται προσφυγής κατά απόφασης επιβολής προστίμου δεν περιορίζεται στην ακύρωσή της λόγω πλημμελειών της αιτιολογίας της, αλλά αποφαινεται επί της διαφοράς και διαμορφώνει το ουσιαστικό περιεχόμενο της έννομης σχέσης, δυνάμενο να προβεί σε νέα εκτίμηση και αξιολόγηση του αποδεικτικού υλικού και των στοιχείων του φακέλου, καθώς και στην ορθή υπαγωγή των πραγματικών περιστατικών στον προσήκοντα κανόνα δικαίου^{1049, 1050}.

Μέσα στην προαναφερόμενη προθεσμία των εξήντα ημερών, η προσφυγή κοινοποιείται από τον προσφεύγοντα, στην αρμόδια υπηρεσία που εξέδωσε την πράξη, ενώ η παράληψη κοινοποίησης θεωρείται ως απαράδεκτη.

Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής, καθώς και η άσκηση αυτής δεν έχουν ανασταλτικό χαρακτήρα για την εκτέλεση της πράξης. Ως εκ τούτου, η αρμόδια Υπηρεσία του

¹⁰⁴⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 97, της 17ης Μαΐου 1999, Ν.2717 «Κώδικας Διοικητικής Δικονομίας», άρθρο 66 «Προθεσμία», σελ. 1758.

¹⁰⁴⁶Βλ. ΔιοικΕφετΘεσ 226/2015 (Τμ.Α΄ Ακυρωτικό).

¹⁰⁴⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 97, της 17ης Μαΐου 1999, Ν.2717 «Κώδικας [...]», ό.π., άρθρο 7 «Κατά τόπο», σελ. 1748.

¹⁰⁴⁸Βλ. ΔιοικΕφΘεσ 228/2015 (Τμ.Α΄ Ακυρωτικό).

¹⁰⁴⁹Βλ. ΜονΔιοικΕφΑθ 3094/2019 (Τμ. 14ο).

¹⁰⁵⁰Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΠειρ Α1067/2023 (Τμ. 7ο).

Σ.ΕΠ.Ε. βεβαιώνει το ποσό του επιβληθέντος προστίμου, το οποίο εισπράττεται από την αρμόδια Δ.Ο.Υ. ως δημόσιο έσοδο.

Με το άρθρο 102 του Ν. 4808/2021, όπως έχει ήδη αναφερθεί πιο πάνω, δημιουργήθηκε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή, χωρίς νομική προσωπικότητα με την επωνυμία «Επιθεώρηση Εργασίας». Με την παρ. 5 του πιο πάνω άρθρου καταργείται το Σ.ΕΠ.Ε. από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία καθίσταται καθολικός διάδικος αυτού και υποκαθίσταται αυτοδίκαια και χωρίς καμία άλλη διατύπωση σε όλα τα δικαιώματα, απαιτήσεις, υποχρεώσεις, έννομες σχέσεις και εκκρεμείς δίκες του Σ.ΕΠ.Ε. Από το γεγονός αυτό δεν θίγεται η αρμοδιότητα των Διοικητικών Πρωτοδικείων για την εκδίκαση των σχετικών διαφορών, διότι, παρά τα όσα ορίζονται στην περ. γ' της παρ. 2 του άρθρου 66 του Ν. 4055/2012, για τις διαφορές από την επιβολή διοικητικών κυρώσεων εκ μέρους ανεξάρτητων αρχών, ο προέχων χαρακτήρας της διαφοράς, με βάση τη νομοθεσία κατ' επίκληση της οποίας εκδόθηκε η προσβαλλόμενη πράξη, αφορά επιβολή διοικητικών κυρώσεων για παράβαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, οπότε η σχετική καθ' ύλην αρμοδιότητα κατανέμεται με βάση την ειδικότερη, έστω και προγενέστερη ρύθμιση του άρθρου 1 παρ. 4 περ. α' υποπερ. αα του Ν. 1406/1983. Η ερμηνευτική αυτή εκδοχή επιβεβαιώνεται και από τη συστηματική ερμηνεία των διατάξεων του Ν. 4808/2021. Στην τέταρτη παράγραφο του άρθρου 19 αυτού του νόμου, που αναφέρεται στην επιβολή κυρώσεων από τη νέα Επιθεώρηση Εργασίας, προβλέπεται η δυνατότητα για τον εργοδότη να ασκήσει προσφυγή σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011, δηλαδή προσφυγή ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου.

Ομοίως, στην αιτιολογική έκθεση του Ν. 4808/2021 γίνεται αναφορά σε προσβολή των αποφάσεων της νέας Επιθεώρησης Εργασίας στα αρμόδια Διοικητικά Δικαστήρια. Ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου Αθηνών εισάγεται αρμοδίως η προσφυγή, ανεξάρτητα από τα οριζόμενα στο άρθρο 8 του Κ.Δ.Δ. για τη διατήρηση της αρμοδιότητας του Δικαστηρίου έως την περάτωση της δίκης, ακόμη και αν στο μεσοδιάστημα μεταβληθεί η αρμοδιότητά του¹⁰⁵¹.

17. Το μέτρο της προσωρινής διακοπής της λειτουργίας μιας επιχείρησης

Το μέτρο της προσωρινής ή οριστικής διακοπής λειτουργίας επιχείρησης επιβάλλεται για εξαιρετικά σοβαρές ή/και επαναλαμβανόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας,

¹⁰⁵¹Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 14136/2022 (Τμ. 25ο Διακοπών).

αποσκοπώντας στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και στην παροχή επαρκών αντικινήτρων για εφαρμογή παραβατικών συμπεριφορών από την πλευρά των εργοδοτών.

17.1. Η προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης για λόγους υγείας και ασφάλειας

Είναι συχνό φαινόμενο στη χώρα μας η πρόκληση εργατικών ατυχημάτων που οφείλονται σε παραβάσεις της νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων¹⁰⁵². Για τον λόγο αυτόν κρίθηκε αναγκαία η λήψη συγκεκριμένων προληπτικών μέτρων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, αν ο Επιθεωρητής κρίνει ότι οι παραβάσεις μιας επιχείρησης εγκυμονούν άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, διακόπτει προσωρινά τη λειτουργία της επιχείρησης αυτής ή τμήματός της ή στοιχείου του εξοπλισμού της, έως ότου ο εργοδότης συμμορφωθεί πλήρως και μέχρι της άρσης των παραβάσεων που διαπιστώθηκαν.

Αν η επιχείρηση εξακολουθεί να παραβαίνει συστηματικά τις διατάξεις της νομοθεσίας, με άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, ακόμη και μετά την προσωρινή διακοπή ή την επιβολή άλλων διοικητικών κυρώσεων, ο Ειδικός Επιθεωρητής ή ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων την οριστική διακοπή της λειτουργίας της. Στην προκειμένη περίπτωση δεν απαιτείται πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων προς τον παραβάτη εργοδότη. Η διακοπή επιβάλλεται από τον Ειδικό Επιθεωρητή ή τον αρμόδιο Επιθεωρητή Εργασίας που διενεργεί τον έλεγχο, ύστερα από αιτιολογημένη καταγραφή στο δελτίο ελέγχου των παραβάσεων, που κατά την κρίση τους συνιστούν άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

Παρατηρείται ότι η κύρωση της προσωρινής διακοπής λειτουργίας διαρκεί μέχρι την πλήρη συμμόρφωση του εργοδότη και την άρση των παραβάσεων που διαπιστώθηκαν. Το μέτρο αυτό κρίθηκε αναγκαίο για την προστασία της ασφάλειας των εργαζομένων, καθώς η επαναλειτουργία της επιχείρησης, χωρίς να έχει προηγουμένως αντιμετωπιστεί η ήδη διαπιστωθείσα παράβαση, εγκυμονεί τους ίδιους κινδύνους για τους οποίους επιβλήθηκε αρχικά η εν λόγω κύρωση.

¹⁰⁵²Βλ. *Βουλή των Ελλήνων*, Αιτιολογική Έκθεση του σχεδίου νόμου «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας [...]», ό.π., <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-ae6dc768f4f7/aitiologikhsepe.pdf> [πρόσβαση 02.02.2022].

17.2. Η προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης για παραβάσεις των εργασιακών σχέσεων

Για την αποφυγή των επαναλαμβανόμενων παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες, θεσμοθετήθηκε ο συνδυασμός των διοικητικών προστίμων με τη διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης, προσωρινή ή οριστική, ανάλογα με τα τασσόμενα υπό του νόμου κριτήρια¹⁰⁵³. Για την εφαρμογή αυτού του μέτρου λαμβάνονται υπόψη το ύψος του προστίμου, ο αριθμός των ελέγχων, ο αριθμός των Π.Ε.Π. και το χρονικό διάστημα εντός του οποίου επιβάλλονται αυτές. Αναλυτικότερα, στο άρθρο 33 του Ν.4488/2017, το οποίο τροποποίησε την υποπαράγραφο 1Β του άρθρου 24 του Ν.3996/2011¹⁰⁵⁴, προβλέπονται τα εξής:

Για την προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης για διάστημα έως τριών (3) ημερών πρέπει να συντρέχουν η μία από τις δύο ακόλουθες προϋποθέσεις: πρώτον, να έχουν επιβληθεί εις βάρος του εργοδότη τρεις (3) Π.Ε.Π. για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 2063/Δ1.632 Υπουργική Απόφαση¹⁰⁵⁵, ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας, και διαπιστώνονται αθροιστικά σε τρεις (3) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών ή, δεύτερον, να έχουν επιβληθεί εις βάρος του εργοδότη δύο (2) ή περισσότερες Π.Ε.Π. για αδήλωτη εργασία, οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε δύο (2) διενεργούμενους ελέγχους, σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών.

Για την προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης για διάστημα τεσσάρων (4) μέχρι πέντε (5) ημερών πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις σωρευτικά: να έχουν επιβληθεί εις βάρος του εργοδότη τέσσερις (4) ή περισσότερες Π.Ε.Π. για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας και διαπιστώνονται αθροιστικά σε τέσσερις (4) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών.

¹⁰⁵³Βλ. Βουλή των Ελλήνων, Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», άρθρο 35, σελ. 18, <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/s-syndas-eis-%CE%BF%CE%BB%CE%BF.pdf> [πρόσβαση 20.02.2022].

¹⁰⁵⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 137, της 13ης Σεπτεμβρίου 2017, Ν.4488 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», άρθρο 33 «Τροποποίηση του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011», σελ. 2330-2331 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]', Κεφάλαιο Δ' «Κυρώσεις», άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις [...]'», ό.π., παρ. 1, περ. Β, σελ. 3543

¹⁰⁵⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 266, της 18ης Φεβρουαρίου 2011, Υ.Α. υπ' αριθμ. 2063/Δ1.632, «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)», σελ. 4219-4250.

Η προσωρινή διακοπή λειτουργίας, εφόσον συντρέχουν οι ανωτέρω προϋποθέσεις, επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης του Σ.ΕΠ.Ε., ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας.

Μπορεί να επιβληθεί στον εργοδότη προσωρινή διακοπή για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) ημερών ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης του Σ.ΕΠ.Ε.

Από τα ανωτέρω διαφαίνεται ότι το διοικητικό μέτρο της διακοπής λειτουργίας επιχείρησης είναι πολύ σοβαρό¹⁰⁵⁶ και προκειμένου να περιοριστεί η ανεπανόρθωτη βλάβη της¹⁰⁵⁷ ορίσθηκαν σαφείς προϋποθέσεις για την επιβολή του, οι οποίες βασίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως η σοβαρότητα της παράβασης και η υποτροπή του παραβάτη εργοδότη εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος. Επιπλέον, με τη θεσμοθέτηση συγκεκριμένου πλαισίου επιβολής της κύρωσης αυτής επιτυγχάνεται η πρόληψη, καθώς οι εργοδότες γνωρίζουν εκ των προτέρων και επακριβώς ποιες παραβάσεις επισύρουν την κύρωση της προσωρινής διακοπής. Τέλος, αποφεύγονται οι καταχρηστικές συμπεριφορές εκ μέρους της Διοίκησης, ακολουθείται ένα συγκεκριμένο πλαίσιο και διευκολύνεται κατ' αυτόν τον τρόπο το έργο των Επιθεωρητών.

Η εν λόγω διοικητική κύρωση αποτελεί μια πρόσθετη κύρωση η οποία τιμωρεί την αντικειμενική, βάσει των προαναφερθέντων κριτηρίων, διαπίστωση της επαναλαμβανόμενης παραβατικότητας της συγκεκριμένης επιχείρησης και είναι ακριβώς αυτή η αντικειμενικότητα των προϋποθέσεων που καθιστά τυπική την επιβολή της κύρωσης της διακοπής λειτουργίας άνευ ετέρου.

Το εν λόγω μέτρο προβλέφθηκε και για παραβάσεις διατάξεων που αφορούν την περίοδο επιβολής μέτρων για την αποφυγή διασποράς του ιού COVID-19. Συγκεκριμένα, σε επιχειρήσεις που παραβιάστηκαν οι κανόνες λειτουργίας, βάσει της σχετικής νομοθεσίας για την αποφυγή της διασποράς του ιού, δόθηκε η δυνατότητα επιβολής εκτός του διοικητικού προστίμου και αναστολής λειτουργίας για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα¹⁰⁵⁸.

¹⁰⁵⁶Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 1435/2018 (Τμ. 25ο).

¹⁰⁵⁷Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΑθ 97/2019 (Τμ. 19ο).

¹⁰⁵⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2087, της 31^{ης} Μαΐου 2020, ΚΥΑ αριθμ. Δ1α/ΓΠ.οικ.33465 «Κανόνες τήρησης αποστάσεων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, δημόσιες υπηρεσίες και άλλους χώρους συνάθροισης κοινού στο σύνολο της Επικράτειας, προς περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19.», άρθρο 3 «Παραβάσεις κανόνων λειτουργίας ιδιωτικών επιχειρήσεων – Κυρώσεις», σελ. 217127-21735.

Τέλος, το μέτρο εφαρμόστηκε και σε περίπτωση επανάληψης των παραβάσεων της παραγράφου 2 του άρθρου 19 του Ν.4808/2021¹⁰⁵⁹, δηλαδή σε περίπτωση άσκησης βίας και παρενόχλησης στην εργασία μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου. Η επιχείρηση θεωρείται υπότροπη και επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Διευθυντή της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, ύστερα από εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι πέντε (5) ημερών, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου. Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Ο χρόνος προσωρινής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων¹⁰⁶⁰.

17.3. Η διαδικασία επιβολής του μέτρου της προσωρινής διακοπής

Όταν ο Επιθεωρητής ο οποίος επέβαλε την τελευταία χρονικά Π.Ε.Π. σε μια ελεγχόμενη επιχείρηση διαπιστώσει, μέσω του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» από το προφίλ της συγκεκριμένης ελεγχόμενης οντότητας ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις που ορίζονται για την επιβολή του μέτρου της προσωρινής διακοπής, συντάσσει αιτιολογημένη εισήγηση προς τον Προϊστάμενο του Τμήματος για την επιβολή του μέτρου αυτού. Η εισήγηση, με θετική ή αρνητική έγκριση εκ μέρους του Προϊσταμένου, διαβιβάζεται στον αρμόδιο Προϊστάμενο Διεύθυνσης ο οποίος εγκρίνει ή απορρίπτει την εισήγηση. Με την έγκριση της εισήγησης εκδίδεται απόφαση προσωρινής διακοπής λειτουργίας της επιχείρησης.

Η απόφαση για προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης, ως ατομική διοικητική πράξη, πρέπει να περιέχει ειδική, σαφή και επαρκή αιτιολογία, η οποία να προκύπτει από τον φάκελο της διοικητικής πράξης, σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν.2690/1999 σε συνδυασμό με το άρθρο 24 υποπαρ. 1Α του Ν.3996/2011¹⁰⁶¹. Η αιτιολογία συνίσταται στην αναφορά των κανόνων δικαίου που την επιβάλλουν, καθώς επίσης και στην αναγραφή των Π.Ε.Π. «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας και των διενεργηθέντων ελέγχων από τους οποίους προέκυψαν αυτές ως τεκμήριο. Σε καμία περίπτωση η υποχρέωση της διοίκησης να συμμορφωθεί στο

¹⁰⁵⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], Άρθρο 19 «Επιβολή διοικητικών κυρώσεων [...], ό.π., παρ. 2, σελ.7977.

¹⁰⁶⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], Άρθρο 19 «Επιβολή διοικητικών κυρώσεων [...], ό.π., σελ.7977.

¹⁰⁶¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 45, της 9ης Μαρτίου 1999, Ν.2690 «Κύρωση του Κώδικα [...], ό.π., άρθρο 17 «Αιτιολογία», σελ. 659 και *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...], Κεφάλαιο Δ' «Κυρώσεις», άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις [...], ό.π., παρ. 1, περ. Α, σελ. 3543.

περιεχόμενο της εν λόγω διάταξης δεν τελεί υπό την αίρεση τελεσιδικίας ή οποιασδήποτε δικαστικής εκτιμήσεως των επιμέρους πράξεων επιβολής προστίμου.

Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η επιχείρηση διατηρεί τμήματα, εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα σε διαφορετικούς τόπους, η διακοπή πραγματοποιείται στο κατάστημα στο οποίο διενεργήθηκε ο τελευταίος χρονικά έλεγχος που επισύρει Π.Ε.Π. «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας.

Ο χρόνος προσωρινής ή οριστικής διακοπής λειτουργίας λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων. Αυτό σημαίνει ότι κατά τη διάρκεια της διακοπής, προσωρινής ή οριστικής, ο εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμά του στον μισθό. Επίσης, αυτός ο χρόνος υπολογίζεται για την καταβολή των επιδομάτων εορτών, καθώς και της αδείας και του επιδόματος αδείας.

Τέλος, στην περίπτωση της οριστικής διακοπής, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν την αναλογούσα προς τον χρόνο εργασίας τους αποζημίωση απόλυσης, διότι το κλείσιμο της επιχείρησης οφείλεται σε λόγο που αφορά αποκλειστικά τον εργοδότη και όχι σε ανωτέρα βία.

17.4. Η εφαρμογή του διοικητικού μέτρου της προσωρινής διακοπής λειτουργίας επιχείρησης

Η εφαρμογή του διοικητικού αυτού μέτρου πραγματοποιείται με τη σφράγιση των εισόδων της επιχείρησης από το Αστυνομικό Τμήμα (Α.Τ.) της περιοχής αρμοδιότητάς του. Ως εκ τούτου, ακολουθούνται οι κάτωθι διαδικασίες οι οποίες είναι τυπικές αλλά συγχρόνως και ουσιαστικές εντός του πλαισίου της αρχής της νομιμότητας, της χρηστής διοίκησης και της προστασίας του δημόσιου συμφέροντος από τα οποία διέπεται η δημόσια διοίκηση.

Συγκεκριμένα, είναι απαραίτητο να είναι ενημερωμένη η επιχείρηση για την αρχή που πρόκειται να εφαρμόσει το διοικητικό μέτρο, για το χρονικό διάστημα που πρόκειται να επιβληθεί η διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης, καθώς επίσης και για τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να λάβει πριν από την εφαρμογή του μέτρου. Προς τούτο, στο σώμα της Πράξης της προσωρινής διακοπής λειτουργίας αναγράφονται το αρμόδιο για την εφαρμογή Αστυνομικό Τμήμα, οι ακριβείς ημερομηνίες της επιβολής του μέτρου, η ακριβής ώρα έναρξης και λήξης του και οι ακριβείς χώροι οι οποίοι πρόκειται να σφραγισθούν. Επίσης, ενημερώνεται η επιχείρηση να φροντίσει για την τακτοποίηση τυχόν εκκρεμοτήτων, να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας και κατά την ημέρα της σφράγισης να παρευρίσκεται στον χώρο κάποιος υπεύθυνος της επιχείρησης για να πραγματοποιηθεί η σφράγιση, διαφορετικά το διοικητικό μέτρο θα λάβει χώρα δίχως την παρουσία του.

Επιπλέον, ενημερώνεται η επιχείρηση για τις υποχρεώσεις της έναντι των εργαζομένων για το χρονικό διάστημα της προσωρινής διακοπής της, καθώς ο χρόνος αυτής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων διατηρώντας το δικαίωμά τους στο μισθό, στην καταβολή των επιδομάτων εορτών και της αδείας και του επιδόματος αδείας.

Τέλος, ενημερώνεται για τη δυνατότητα που έχει για την άσκηση του ένδικου βοηθήματος της προσφυγής και της αίτησης αναστολής της εκτέλεσης της απόφασης ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου σύμφωνα με την παράγραφο 14 του άρθρου 3 και το άρθρο 24 του Ν.3996/2011¹⁰⁶².

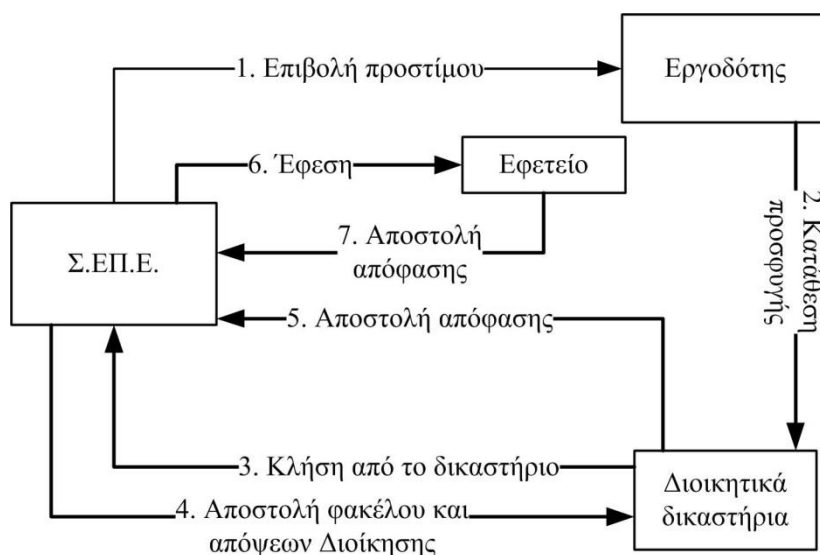
Στο Αστυνομικό Τμήμα που πρόκειται να εκτελέσει το μέτρο της προσωρινής διακοπής και να προβεί στη σφράγιση της επιχείρησης βάσει της καθ' ύλην και κατά τόπον αρμοδιότητάς του, κοινοποιείται η Πράξη της Προσωρινής Διακοπής Λειτουργίας. Παράλληλα, με την ανωτέρω Πράξη κοινοποιείται έγγραφο από το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας το οποίο εισηγήθηκε το εν λόγω μέτρο και στην τοπική αρμοδιότητα του οποίου υπάγεται η συγκεκριμένη επιχείρηση, που καθορίζει τις ακριβείς ημερομηνίες της προσωρινής διακοπής, την ακριβή ώρα σφράγισης και αποσφράγισης της επιχείρησης, καθώς επίσης και τις εισόδους που θα σφραγισθούν. Το Αστυνομικό Τμήμα, με την ολοκλήρωση των ενεργειών του, αποστέλλει στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας έκθεση με τα αποτελέσματα της εφαρμογής του διοικητικού μέτρου.

Σε περίπτωση αίτησης εκ μέρους της επιχείρησης έκδοσης προσωρινής διαταγής αναστολής εκτέλεσης της πράξης της προσωρινής διακοπής, η οποία γίνεται δεκτή από το δικαστήριο, η υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. που εξέδωσε την εν λόγω Πράξη οφείλει να υποβάλει εγγράφως τις απόψεις της προς το Διοικητικό Πρωτοδικείο, εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών. Σε αυτή την περίπτωση, το Αστυνομικό Τμήμα ενημερώνεται εγγράφως από το αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης ώστε να προβεί στην αποσφράγιση της επιχείρησης. Αν η απόφαση του Διοικητικού Πρωτοδικείου είναι απορριπτική της αίτησης αναστολής εκτέλεσης της πράξης, η υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. που την εξέδωσε προβαίνει σε νέα διακοπή για το υπόλοιπο των ημερών και ωρών από το αρχικώς ορισθέν χρονικό διάστημα διακοπής λειτουργίας, ενημερώνοντας εγγράφως την επιχείρηση και το Α.Τ., συστήνοντας στην επιχείρηση να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας.

¹⁰⁶² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]', ό.π., άρθρο 3 «Συμφιλιοτική διαδικασία - Επίλυση διαφορών», παρ. 14, σελ. 3532 και άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις [...]', σελ. 3543.

18. Η συνεργασία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με τη δικαιοσύνη

Η συνεργασία του Σ.ΕΠ.Ε με τα Διοικητικά Δικαστήρια αποτυπώνεται στο ακόλουθο σχεδιάγραμμα:



Σχεδιάγραμμα 3.6: Συνεργασία Σ.ΕΠ.Ε. με δικαστικές αρχές

Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Επισημαίνεται ότι η άσκηση έφεσης από το Σ.ΕΠ.Ε ασκείται από τον νομικό σύμβουλο του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, σε περίπτωση που η απόφαση του διοικητικού πρωτοδικείου μειώσει το πρόστιμο με ποσό που υπερβαίνει τα πέντε χιλιάδες και ένα (5.001) ευρώ.

Το Σ.ΕΠ.Ε. συνεργάζεται και με τα ποινικά Δικαστήρια ως ακολούθως:

Στο άρθρο 122 του Ν.4808/2021¹⁰⁶³ προβλέπεται ρητώς πως αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα, ο Επιθεωρητής υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα. Αν η υπόθεση παραπεμφθεί στο ακροατήριο, συχνά οι Επιθεωρητές καλούνται ως μάρτυρες, χωρίς όμως να υπάρχει ενημέρωση για τις αποφάσεις που εκδίδονται.

Έχουν υπάρξει επίσης υποβολές μηνύσεων και κατά Επιθεωρητών Εργασίας εκ μέρους εργοδότη ή εργαζόμενου, διότι είναι δυσαρεστημένοι με τις αποφάσεις/έργο του Επιθεωρητή. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι μηνύσεις τίθενται στο αρχείο από τον Εισαγγελέα, όμως σε κάποιες άλλες οι Επιθεωρητές παραπέμπονται στο ακροατήριο.

¹⁰⁶³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 122 «Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας – Τροποποίηση του άρθρου 3B του Ν. 3996/2011», σελ. 8018-8019.

Υπάρχει, τέλος, σχετική διάταξη για την προστασία των Επιθεωρητών κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, η οποία δεν έχει λειτουργήσει αποτελεσματικά. Σε αυτή προβλέπεται ότι οι Επιθεωρητές Εργασίας δεν διώκονται και δεν ενάγονται για γνώμη που διατύπωσαν ή πράξη που διενήργησαν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους¹⁰⁶⁴.

19. Η οικονομική υποστήριξη της επιχειρησιακής αυτοτέλειας και λειτουργίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Έως τη δημιουργία της Ανεξάρτητης Αρχής, το Σ.ΕΠ.Ε. είχε ίδιο προϋπολογισμό, ως ειδικός φορέας του προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 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 διεξαγόταν από την αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ενώ οι δαπάνες πραγματοποιούνταν, ελέγχονταν, εκκαθαρίζονταν και εντέλλονταν σύμφωνα με τις διατάξεις περί δημοσίου λογιστικού¹⁰⁶⁵.

20. Ο εκσυγχρονισμός του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Ο εκσυγχρονισμός του Σ.ΕΠ.Ε., μέσω του ψηφιακού μετασχηματισμού, κρίθηκε αναγκαίος σε διάφορες περιόδους, εφόσον το σύστημα επιθεώρησης των εργασιακών σχέσεων απαιτούσε διαφάνεια, καθώς αντιμετώπιζε μια σειρά προκλήσεων, απόρροια της οικονομικής κρίσης, αλλά και της διαρκώς εξελισσόμενης αγοράς εργασίας και της μεταβαλλόμενης εργατικής νομοθεσίας. Η πανδημία του COVID-19 και η χρήση των ψηφιακών συστημάτων και ιδιαίτερα του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» κατά τη διάρκειά της, όπως αναλυτικά παρουσιάζεται στο Κεφάλαιο 5, επιβεβαίωσαν στην πράξη τη σπουδαιότητα του ψηφιακού εκσυγχρονισμού.

Μέσα από τις διαδικασίες που ακολουθήθηκαν για τον εκσυγχρονισμό και τη μέγιστη αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, αποτυπώνεται η πρόθεση του Σ.ΕΠ.Ε. για προσαρμογή στις

¹⁰⁶⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», ό.π., άρθρο 17 «Θέματα Λειτουργίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας», σελ. 3539-3540.

¹⁰⁶⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 168, της 6ης Νοεμβρίου 2017, Π.Δ.134 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης», άρθρο 17 «Διεύθυνση Οικονομικής Διαχείρισης», σελ. 3266-3268.

αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ. Προς αυτή την κατεύθυνση οδήγησαν οι απαιτούμενες διοικητικές μεταρρυθμίσεις και η υλοποίηση από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων της Εθνικής Στρατηγικής Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης που σκοπό έχει την ικανοποίηση των αναγκών των πολιτών για καλύτερες υπηρεσίες, των επιχειρήσεων για ένα φιλικότερο επιχειρηματικό περιβάλλον και του δημόσιου τομέα για ένα περισσότερο αποτελεσματικό και παραγωγικό κράτος.

Το Σ.ΕΠ.Ε., μέσα σε αυτό το πλαίσιο, σταδιακά εκσυγχρονίστηκε με την εφαρμογή τεσσάρων (4) πληροφοριακών συστημάτων τα οποία συνεχώς εξελίσσονται, βελτιώνονται και προσαρμόζονται στις ανάγκες της κάθε περιόδου¹⁰⁶⁶. Με τη μετεξέλιξη του Σ.ΕΠ.Ε σε Ανεξάρτητη Αρχή, δόθηκε έμφαση στον ψηφιακό μετασχηματισμό του φορέα αφενός με την αναβάθμιση και την επέκταση των υπάρχοντων πληροφοριακών συστημάτων, αφετέρου με την εκπαίδευση του συνόλου των Επιθεωρητών Εργασίας στη νέα διαδικασία διενέργειας ελέγχων με φορητούς υπολογιστές (tablets).

20.1. Το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ – «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Αρχή αυτού του εκσυγχρονισμού, στο πλαίσιο απλούστευσης και επιτάχυνσης των διοικητικών διαδικασιών, σύμφωνα με τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και τις επιταγές της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, αποτελεί το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»¹⁰⁶⁷. Πρόκειται για

¹⁰⁶⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 212, της 17ης Δεκεμβρίου 2010, Ν.3899 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας», άρθρο 17 «Ρύθμιση θεμάτων μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, προσωρινής απασχόλησης, δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης και απλοποίηση διαδικασιών εφαρμογής εργατικής νομοθεσίας», παρ. 6., σελ. 4411 και *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 41, της 1ης Μαρτίου 2012, Ν.4052 «Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου “Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας” και άλλες διατάξεις», άρθρο 138 «Ρυθμίσεις Θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης», παρ. Ε, σελ. 1177:

«Ε. Η παράγραφος 6 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010 (Α΄ 212) αντικαθίσταται ως εξής:

“6. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται:

α) το περιεχόμενο, η διαδικασία υποβολής και η προθεσμία υποβολής των δηλώσεων, αναγγελιών, 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 ανωτέρω εντύπων,
δ) η υποχρεωτικότητα και οι όροι της ηλεκτρονικής υποβολής των εντύπων, καθώς και
ε) κάθε άλλο θέμα που αφορά στη μεταβατική περίοδο από τη χειρόγραφη στην ηλεκτρονική υποβολή εντύπων”».

¹⁰⁶⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 449, της 25ης Φεβρουαρίου 2013, Υ.Α. υπ' αριθμ. 5072/6, «Επανακαθορισμός των όρων και προϋποθέσεων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), σύμφωνα με τις Υποπαραγράφους ΙΑ. 10, 11, 12, 13 και 14 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012», σελ. 9241-9264 και

έναν διαδικτυακό τόπο, ο οποίος ως βασικό αντικείμενο έχει την καταγραφή και την παρακολούθηση των ροών της εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου όπως αυτές προκύπτουν από τις υποβολές εντύπων αρμοδιότητας του Σ.ΕΠ.Ε., του Ο.Α.Ε.Δ. και του Ε.Φ.Κ.Α. από τους εργοδότες¹⁰⁶⁸. Καταγράφεται, δηλαδή, το σύνολο των μισθωτών εργαζομένων, αλλά και το σύνολο των επιχειρήσεων, οργανισμών και φορέων που απασχολούν μισθωτούς εργαζομένους.

20.1.1. Σύντομη ιστορική αναδρομή

Στις αρχές της δεκαετίας του 2000, λόγω των νέων συνθηκών που σχετίζονται με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών για συμμόρφωση με την ασφαλιστική και εργατική νομοθεσία, τέθηκε η αρχική μορφή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» καθώς δημιουργήθηκε η ανάγκη λειτουργίας ενός ολοκληρωμένου ηλεκτρονικού συστήματος, προκειμένου να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη στο πλαίσιο του σχεδιασμού της υλοποίησης που προβλέπονται από την ηλεκτρονική διακυβέρνηση.

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2163, της 30ης Αυγούστου 2013, Υ.Α. υπ' αριθμ. 28153/126, «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», σελ. 29805-29830 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 41, της 1ης Μαρτίου 2012, Ν.4052 «Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου "Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας» και άλλες διατάξεις», άρθρο 138 «Ρυθμίσεις Θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης», παρ. Ε., σελ. 1177:

«Ε. Η παράγραφος 6 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010 (Α' 212) αντικαθίσταται ως εξής: «6. 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 ανωτέρω εντύπων,
δ) η υποχρεωτικότητα και οι όροι της ηλεκτρονικής υποβολής των εντύπων, καθώς και

ε) κάθε άλλο θέμα που αφορά στη μεταβατική περίοδο από τη χειρόγραφη στην ηλεκτρονική υποβολή εντύπων».
¹⁰⁶⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]], ό.π., άρθρο 18 «Ηλεκτρονική διασύνδεση και μείωση γραφειοκρατικών διαδικασιών», σελ. 3540:

«Το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, το Σ.ΕΠ.Ε. και ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού διασυνδέονται ηλεκτρονικά μέσω της κοινής ηλεκτρονικής πλατφόρμας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την επικοινωνία με τις επιχειρήσεις, την καταγραφή και διαχείριση πληροφοριών και δεδομένων.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζονται θέματα σχετικά με την υλοποίηση της ηλεκτρονικής διασύνδεσης, την ένταξη και άλλων φορέων σε αυτήν, τα ζητήματα που προκύπτουν κατά το μεταβατικό διάστημα υλοποίησης της διάταξης, καθώς και ιδίως με τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να επιλέξουν την ηλεκτρονική μορφή ως τρόπο τήρησης βιβλίων και κατάθεσης στοιχείων».

Η ένταξη στο συγχρηματοδοτούμενο έργο, στο πλαίσιο των επιχειρησιακών προγραμμάτων του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.) 2007-2013, πραγματοποιήθηκε με την αριθμ. πρωτ. 3899/21.12.10 «Απόφαση για την Ένταξη της οριζόντιας Πράξης Απλούστευση των διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», με κωδ. ΟΠΣ 310295. της Ειδικής Γραμματείας για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης¹⁰⁶⁹.

Εν συνεχεία, συστάθηκαν και συγκροτήθηκαν δύο ομάδες εργασίας για την υλοποίηση του έργου¹⁰⁷⁰. Το έργο «Απλούστευση των Διαδικασιών του Σ.ΕΠ.Ε.» αποτέλεσε μιας στρατηγικής σημασίας μεταρρυθμιστική παρέμβαση, δεδομένου ότι αποσκοπούσε στην ενίσχυση των διαδικασιών ελέγχου και της γενικότερης λειτουργίας του Σώματος, ενόψει της ανάπτυξης του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Στο πλαίσιο της απλούστευσης των διαδικασιών 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 (Ο.Π.Σ. 340081)» που κατόπιν εξελίχθηκε σε ΕΡΓΑΝΗ. Το έτος 2013 με την υποπαράγραφο ΙΑ.3 του Ν.4152/2013¹⁰⁷¹, στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας δημιουργείται το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», που με συνεχή ενημέρωση και σε πραγματικό χρόνο καταγράφει τις ροές απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και στο οποίο αποτυπώνονται κρίσιμα στοιχεία της αγοράς εργασίας.

Κύριοι στόχοι του είναι η μείωση των γραφειοκρατικών και διοικητικών βαρών, η διαφάνεια, η παρακολούθηση της αγοράς εργασίας και η αποτελεσματικότητα των ελέγχων. Το ως άνω πληροφοριακό σύστημα τέθηκε σε λειτουργία προαιρετικά από τη 15η Οκτωβρίου 2012, ενώ από την 1η Μαρτίου 2013, υποχρεωτικά, παρέχει τη δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής συγκεκριμένων εντύπων σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς που συναλλάσσονται με το Σ.ΕΠ.Ε. και τον Ο.Α.Ε.Δ.¹⁰⁷².

¹⁰⁶⁹Βλ. το με αρ. πρωτ. 3899/21-12-2010 έγγραφο της Μονάδας Α2', της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013» της Ειδικής Γραμματείας για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με θέμα «Απόφαση για την ένταξη της οριζόντιας Πράξης «Απλούστευση των διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», με κωδ. ΟΠΣ 310295». Παράρτημα.

¹⁰⁷⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Υπαλλήλων Ειδικών Θέσεων και Οργάνων Διοίκηση Φορέων του Δημοσίου και Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα, υπ' αριθμ. 65, της 14ης Φεβρουαρίου 2012, Υ.Α αριθμ. 26903 «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.)», σελ. 350-351.

¹⁰⁷¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 107, της 9ης Μαΐου 2013, Ν.4152 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής των νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013.», Υποπαράγραφος ΙΑ.3.: Πληροφοριακό Σύστημα «Εργάνη», σελ. 1616.

¹⁰⁷²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2390, της 8ης Σεπτεμβρίου 2014, Υ.Α. υπ' αριθμ. 29502/85, «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), περί επανακαθορισμού των όρων και

**ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ**



ΣΥΝΔΕΣΗ ΧΡΗΣΤΗ

Όνομα Χρήστη

Κωδικός

Επιλογή

☐ Σύνδεση με κωδικούς "ΕΡΓΑΝΗ"

Επιλογή

☐ Σύνδεση με κωδικούς για Οικοδομοτεχνικά Έργα από ΕΦΚΑ

Είσοδος

[Είσοδος με TaxisNet](#)

Εικόνα 3.1: Σελίδα εισόδου στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» από την ιστοσελίδα

<https://eservices.yeka.gr>

20.1.2. Η Εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» είναι στην πραγματικότητα ένα εργαλείο για την καταγραφή δεδομένων της αγοράς εργασίας, εφόσον εκεί δηλώνονται όλες οι βασικές ενέργειες της σχέσης μεταξύ εργαζομένων-επιχειρήσεων, όπως προσλήψεις, αποχωρήσεις, συμβάσεις εργασίας, άδειες, υπερωρίες. Την περίοδο την πανδημίας COVID-19 προστέθηκε και η δυνατότητα κατάθεσης υπεύθυνων δηλώσεων των εργοδοτών για θέματα σχετικά με την πανδημία, όπως η Υπεύθυνη Δήλωση Επιχειρήσεων-Εργοδοτών περί τήρησης της υποχρέωσης υποβολής των ανεμβολίαστων και μη νοσησάντων εργαζομένων σε διαγνωστικό έλεγχο νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19.

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 Β' /2163/30.08.2013)», σελ. 29783-29819 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3456, της 23ης Δεκεμβρίου 2014, Υ.Α. υπ' αριθμ. 49327/10702, «Τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ' αριθμ. 29502/85/ 01.9.2014 (ΦΕΚ Β 2390/08.9.2014) απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας «Τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ' αριθμ. 5072/6/25.02.2013 απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΦΕΚ Β' 449/25.02.2013), 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' αριθμ. 28153/126/28.08.2013 απόφαση του (ΦΕΚ Β' 2163/30.08.2013)», σελ. 40147-40150.

Αξιοποιώντας τα ανωτέρω, αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο συλλογής στατιστικών δεδομένων, καθώς επίσης και έναν μηχανισμό για την ποιοτική αναβάθμιση των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Η χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών και συγκεκριμένα η ηλεκτρονική υποβολή εντύπων αρμοδιότητας Σ.ΕΠ.Ε. και Ο.Α.Ε.Δ. στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» είναι προσθήκη ενός συστήματος στη θεμελιώδη αρχιτεκτονική παρακολούθησης της εργασίας, η οποία ενισχύει τον στρατηγικό και παρεμβατικό ρόλο της πολιτείας προς όφελος της οικονομίας και της αγοράς εργασίας.

Επιπροσθέτως, συμβάλλει στην πάταξη της αδήλωτης εργασίας, της υποδηλωμένης και της εισφοροδιαφυγής, παρέχοντας συγκεκριμένες ενδείξεις στους αρμόδιους Επιθεωρητές του Σ.ΕΠ.Ε. και πλέον της Ανεξάρτητης Αρχής και στους υπαλλήλους του Ο.Α.Ε.Δ. και του τέως ΙΚΑ-ΕΤΑΜ/Ε.Υ.Π.Ε.Α., νυν Ε.Φ.Κ.Α. Παράλληλα έχει αποδεσμεύσει σημαντικό μέρος του εργασιακού τους χρόνου προς ενίσχυση του ελεγκτικού και λοιπού έργου τους, όπως η μείωση του κόστους παροχής υπηρεσιών με την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» έχει απαλλάξει τους εργοδότες από γραφειοκρατικές διαδικασίες και αγκυλώσεις που επί σειρά ετών αποτέλεσαν τροχοπέδη για την επιχειρηματικότητα και την ανάπτυξη, αφού κατάφερε να βελτιώσει σε πολύ μεγάλο βαθμό την εξυπηρέτηση επιχειρήσεων, οργανισμών και φορέων μέσω της μείωσης του γραφειοκρατικού και διοικητικού βάρους. Συγκεκριμένα, έχει μειώσει κατά ενενήντα τοις εκατό (90%) τον απαιτούμενο χρόνο ενασχόλησής τους με τις συγκεκριμένες διαδικασίες.

Η ηλεκτρονική διασύνδεση και μείωση των γραφειοκρατικών διαδικασιών προβλέπεται από το άρθρο 18 του Ν.3996/2011 στο οποίο αναφέρεται ότι «*το Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., το Σ.ΕΠ.Ε. και ο Ο.Α.Ε.Δ. διασυνδέονται ηλεκτρονικά μέσω της κοινής ηλεκτρονικής πλατφόρμας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την επικοινωνία με τις επιχειρήσεις, την καταγραφή και διαχείριση πληροφοριών και δεδομένων*»¹⁰⁷³. 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 επιτυγχάνονται καλύτερος σχεδιασμός, άσκηση και αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, καθώς και στοχευμένη και αποτελεσματική καταπολέμηση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας.

¹⁰⁷³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...], άρθρο 18 «Ηλεκτρονική διασύνδεση [...], ό.π., σελ. 3540.

Η εφαρμογή του υπήρξε σταθμός στη διαδικασία του ψηφιακού μετασχηματισμού της αγοράς εργασίας και στη μείωση των διοικητικών βαρών για τις επιχειρήσεις. Παράλληλα, λειτούργησε ως σημαντικό υποστηρικτικό εργαλείο για τη βελτίωση της διοίκησης και της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων¹⁰⁷⁴.

Επίσης, παρέχει ενιαίο μητρώο και τη δυνατότητα της διασταύρωσης στοιχείων, επιταχύνοντας την ομοιόμορφη εφαρμογή των διαδικασιών από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε. και του Ο.Α.Ε.Δ. σε όλη την επικράτεια, μέσω της χρήσης τυποποιημένων εντύπων που υποβάλλονται με συγκεκριμένη και ενιαία διαδικασία.

Τέλος, αποδείχτηκε αποτελεσματικό εργαλείο διαχείρισης των πληρωμών, των αποζημιώσεων ειδικού σκοπού και άλλων έκτακτων οικονομικών ενισχύσεων στους πληττόμενους κλάδους της αγοράς εργασίας εν μέσω πανδημίας, διαδραματίζοντας καθοριστικό ρόλο στην εφαρμογή του σχεδίου για την ανάσχεση των οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων από την εξάπλωση του κορωνοϊού COVID-19 στη χώρα μας.

¹⁰⁷⁴Βλ. *Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)*, 03/10/2019, Οικονομία & Επιχειρήσεις, Special Report, «Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»: Άμεση ανάγκη για βελτίωση και μείωση της γραφειοκρατίας», <https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2021/01/SR%CE%9C%CE%95-ERGANI-FINAL-NEW.pdf> [πρόσβαση 07.11.2019].

20.1.3. Τα έντυπα του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Τα ανωτέρω επιτεύχθηκαν με την καθιέρωση από την 1η Μαρτίου 2013 της υποχρεωτικής υποβολής ηλεκτρονικά στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» από τους εργοδότες των εντύπων Ε3 και Ε4 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης, κατά την πρόσληψη των εργαζομένων και πριν αναλάβουν εργασία¹⁰⁷⁵.

Επίσης, οι εργοδότες και οι λοιποί κατά περίπτωση υπόχρεοι που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα εργοδοτών του Ε.Φ.Κ.Α. έχουν πρόσβαση στον διαδικτυακό τόπο του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» (<https://eservices.yeka.gr>) χρησιμοποιώντας τον ίδιο συνδυασμό ονόματος και κωδικού χρήστη που έχουν στο Ο.Π.Σ.-Ε.Φ.Κ.Α.

Υποβάλλουν υποχρεωτικά ηλεκτρονικά τα παρακάτω έντυπα, σύμφωνα με τα άρθρα 1, 2 και 3 της υπ' αριθμ. 40331/Δ1.13521/2019 Υπουργικής Απόφασης¹⁰⁷⁶, τα οποία είναι απαραίτητα για τις συναλλαγές τους με το Σ.ΕΠ.Ε. και τον Ο.Α.Ε.Δ.:

α) Υποβαλλόμενα έντυπα που αφορούν εργαζόμενους:

¹⁰⁷⁵ Η ηλεκτρονική υποβολή στοιχείων για θέματα αρμοδιότητας Σ.ΕΠ.Ε. και Ο.Α.Ε.Δ. πραγματοποιείται στη διεύθυνση: <https://eservices.yeka.gr/>. Σχετικοί σύνδεσμοι διατίθενται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και στη διαδικτυακή πύλη Ο.Α.Ε.Δ. Δυνατότητα πρόσβασης στο πληροφοριακό σύστημα έχουν μόνο οι εργοδότες, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα εργοδοτών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, χρησιμοποιώντας τον ίδιο συνδυασμό ονόματος και κωδικού χρήστη που έχουν στο Ο.Π.Σ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ..

¹⁰⁷⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3520, της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, Υ.Α. υπ' αριθμ. 40331/Δ1.13521, «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)», άρθρο 2 «Υποβαλλόμενα έντυπα που αφορούν εργαζόμενους» και άρθρο 3 «Υποβαλλόμενα έντυπα που αφορούν ωφελουμένους/πρακτική άσκηση/μαθητεία», σελ. 41139-41140.

1. E3: Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης¹⁰⁷⁷,¹⁰⁷⁸, το οποίο από 01.03.2023 αντικαθίσταται από την «ψηφιακή αναγγελία έναρξης εργασίας», σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 113169/2023 Υπουργική Απόφαση¹⁰⁷⁹.

(Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης) (Σ.ΕΠ.Ε.-Ο.Α.Ε.Δ.).

¹⁰⁷⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2390, της 8ης Σεπτεμβρίου 2014, Υ.Α. υπ' αριθμ. 29502/85 «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), 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 Β' 2163/30.08.2013).», άρθρ. 4 «Προθεσμία και ημερομηνία ηλεκτρονικής υποβολής», παρ. β, περ. ι, σελ. 29786:

«β) ι) Το ενιαίο έντυπο Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης) υποβάλλεται ηλεκτρονικά το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από 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 υποβάλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης, εντός τριών (3) εργάσιμων ημερών από την απογραφή στην αρμόδια Υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ».

¹⁰⁷⁸ Εγχειρίδιο χρήσης του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ για την επιχείρηση/εργοδότη ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ-Νέες διαδικασίες έκδοσης 20.10.2022, σελ. 4, [https://eservices.yeka.gr/\(S\(lfvauhazgjedfllrrjbyvwsy\)\)/Announcements.aspx?id=257](https://eservices.yeka.gr/(S(lfvauhazgjedfllrrjbyvwsy))/Announcements.aspx?id=257) [πρόσβαση 13.11.2022]:

[...] για πρόσληψη νέου εργαζόμενου από 01/11/2022, η διαδικασία Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3) η οποία περιέχει τα νέα χαρακτηριστικά εργασιακής σχέσης θα πρέπει να συνοδεύεται από τη δήλωση ωραρίου απασχόλησης σε ψηφιακή μορφή (είτε σταθερό εβδομαδιαίο είτε μεταβαλλόμενο ανά ημέρα)

[...] Μετά την ολοκλήρωση της απογραφικής διαδικασίας του ωραρίου απασχόλησης, δηλαδή μετά την ημερομηνία δήλωσης της έναρξης εφαρμογής του και το αργότερο μετά την 30/11/2022, στο Π.Σ. Εργάνη θα εμφανίζεται το προγραμματισμένο ωράριο απασχόλησης ανά εργαζόμενο, παράρτημα ή επιχείρηση σε ψηφιακή μορφή ημερολογίου (Τρέχουσα Κατάσταση Ψηφιακής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας), το οποίο θα είναι επίσης άμεσα διαθέσιμο και στον εργαζόμενο μέσα από την εφαρμογή myErganimobileapp, καθώς και μέσα από το myErganiwebportal για την ενημέρωση των εργαζόμενων (<https://myErgani.gov.gr>) [...].

¹⁰⁷⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας – Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ.ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» της υπ' αρ. 49758/ 26-5-2022 (Β' 2668) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Β. Τροποποίηση του μέρους Β «Β. Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α' του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 2269/1920 (Α' 145)» της υπ' αρ. 90972/15-11-2021 (Β' 5393) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Γ. Τροποποίηση της υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520).», Μέρος Γ' «Τροποποίηση της υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520).», Άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520) ως εξής:» παρ.2 «Αντικαθίσταται το άρθρο 2 ως εξής:», υποπαρ. 2.1, σελ. 82551-82552.

2. Ε4: Πίνακας προσωπικού¹⁰⁸⁰, ο οποίος από 01.03.2023 αντικαθίσταται από την «Ψηφιακή δήλωση Ετήσιου πίνακα προσωπικού» σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 113169/2023 Υπουργική Απόφαση¹⁰⁸¹.

[Ετήσιος – Αρχικός – Ετήσιος Συμπληρωματικός – Συμπληρωματικός Ωραρίου (Η υποχρέωση υποβολής Ε4 Συμπληρωματικός Ωραρίου εξακολουθεί να ισχύει μέχρι την ένταξη του εργαζόμενου στην «Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας» βάσει της δηλωθείσας στο σχετικό πεδίο ημερομηνίας εφαρμογής της)¹⁰⁸² – Τροποποιητικός Αποδοχών] (Σ.ΕΠ.Ε.). Ο ετήσιος υποβάλλεται από 1 Οκτωβρίου έως 31 Οκτωβρίου κάθε έτους.

3. Ε5: Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού (Ο.Α.Ε.Δ.), το οποίο από 01.03.2023 αντικαθίσταται από την «Ψηφιακή Αναγγελία λύσης/λήξης σύμβασης εργασίας» σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 113169/2023 Υπουργική Απόφαση¹⁰⁸³.
4. Ε6: Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (με ή χωρίς προειδοποίηση) (Ο.Α.Ε.Δ.), το οποίο από 01.03.2023 αντικαθίσταται από την «Ψηφιακή Αναγγελία

¹⁰⁸⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 286, της 29ης Δεκεμβρίου 2000, Ν.2874 «Πρώτηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις», άρθρο 16 «Υποβολή καταστάσεων προσωπικού και προγραμματών ωρών εργασίας», σελ. 4107 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 222, της 12ης Νοεμβρίου 2012, Ν.4093 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016-Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016», Υποπαράγραφος ΙΑ.13. Απλοποίηση Διαδικασιών και μείωση διοικητικών βαρών που αφορούν το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, σελ. 5613-5614 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2390, της 8ης Σεπτεμβρίου 2014, Υ.Α. υπ' αριθμ. 29502/85, «Τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ' αριθ. 5072/ 6/25.02.2013 [...]», ό.π., σελ. 29783-29819 και *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 6182, της 23ης Δεκεμβρίου 2021, Υ.Α. υπ' αριθμ. 106022, «Τροποποίηση της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (Β' 3520) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)», όπως τροποποιήθηκε και ισχύει» (Β' 3520)», σελ. 78324-78325.

¹⁰⁸¹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]"», Μέρος Γ', Άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...]", παρ. 2 «Αντικαθίσταται το άρθρο 2 ως εξής:», ό.π., υποπαρ. 2.5, σελ. 82552.

¹⁰⁸² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2668, της 31ης Μαΐου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 49758, «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας – Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II Β. Τροποποίηση της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων» (Β' 3520)», Μέρος Β «Τροποποίηση της ΥΑ 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520)», Άρθρο δεύτερο, σελ. 26276-26278.

¹⁰⁸³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]"», Μέρος Γ', Άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...]", παρ. 2 «Αντικαθίσταται το άρθρο 2 ως εξής:», ό.π., υποπαρ. 2.7, σελ. 82552.

λύσης/λήξης σύμβασης εργασίας» σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 113169/2023 Υπουργική Απόφαση¹⁰⁸⁴.

5. E7: Βεβαίωση-Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου (Ο.Α.Ε.Δ.), το οποίο από 01.03.2023 αντικαθίσταται από την «Ψηφιακή Αναγγελία λύσης/λήξης σύμβασης εργασίας» σύμφωνα με την αριθμ. 113169/2023 υπουργική απόφαση¹⁰⁸⁵.
6. E8: Αναγγελία νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης¹⁰⁸⁶ (Σ.ΕΠ.Ε.) και E8: «Αναγγελία νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης οδηγού», το οποίο από 01.03.2023 αντικαθίσταται από την «Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου εργασίας και υπερωριακής εργασίας » σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 113169/2023 Υπουργική Απόφαση¹⁰⁸⁷.
7. E9: Σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης ή/και εκ περιτροπής εργασίας¹⁰⁸⁸ (Σ.ΕΠ.Ε.).
8. E10: Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή όμοια Διαιτητική Απόφαση¹⁰⁸⁹, το οποίο από 01.03.2023 αντικαθίσταται από την «Ανάρτηση Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή όμοιας Διαιτητικής Απόφασης» σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 113169/2023 Υπουργική Απόφαση¹⁰⁹⁰.

¹⁰⁸⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α “Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]”», Μέρος Γ', Άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...]», παρ. 2 «Αντικαθίσταται το άρθρο 2 ως εξής:», ό.π., υποπαρ. 2.7, σελ. 82552.

¹⁰⁸⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α “Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]”», Μέρος Γ', Άρθρο πρώτο « Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...]», παρ. 2 «Αντικαθίσταται το άρθρο 2 ως εξής:», ό.π., υποπαρ. 2.7, σελ. 82552.

¹⁰⁸⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 130, της 18ης Ιουλίου 2018, Ν.4554 «Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις – Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας – Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων – Επιτροπεία ασυνόδετων ανηλίκων και άλλες διατάξεις», άρθρο 12 «Τροποποίηση του άρθρου 80 του Ν. 4144/2013 (Α' 88)», σελ. 8920.

¹⁰⁸⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α “Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]”», Μέρος Γ', Άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...]», παρ. 2 «Αντικαθίσταται το άρθρο 2 ως εξής:», ό.π., υποπαρ. 2.4, σελ. 82552.

¹⁰⁸⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 2, της 7ης Ιανουαρίου 2014, Ν.3846 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», άρθρο 2 «Μερική απασχόληση» σελ. 1385-1387.

¹⁰⁸⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 226, της 27ης Οκτωβρίου 2011, Ν.4024 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», άρθρο 37 «Ρυθμίσεις Συλλογικών Διαπραγματεύσεων», σελ. 6705-6706 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 27, της 8ης Μαρτίου 1990, Ν.1876 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις», άρθρο 3 «Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύνταξής τους», σελ. 187-188.

¹⁰⁹⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α “Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]”», Μέρος Γ', Άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...]», παρ. 2 «Αντικαθίσταται το άρθρο 2 ως εξής:», ό.π., υποπαρ. 2.8, σελ. 82552.

9. E11: Γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας¹⁰⁹¹ (Σ.ΕΠ.Ε.).
10. E12 e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ: Αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου¹⁰⁹², το οποίο από 01.03.2023 αντικαθίσταται από την «Αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου» σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 113169/2023 Υπουργική Απόφαση¹⁰⁹³.
11. E12: e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ ΑΠΟΓΡΑΦΙΚΟ: Απογραφική Αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου» (Σ.ΕΠ.Ε.), το οποίο από 01.03.2023 αντικαθίσταται από την «Απογραφική Αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου» σύμφωνα με την αριθμ.113169/2023 υπουργική απόφαση¹⁰⁹⁴.
12. E13: Δήλωση εργοδότη χρήσης από εργαζομένους του, κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, μοτοποδήλατου ή μοτοσικλέτας, κατά την έννοια του άρθρου 2 του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας (Ν. 2696/1999, Α' 57), για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων¹⁰⁹⁵, το οποίο από 01.03.2023 αντικαθίσταται από την «Δήλωση εργοδότη χρήσης από εργαζομένους του, κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, μοτοποδήλατου ή μοτοσικλέτας, κατά την έννοια του άρθρου 2 του Κώδικα

¹⁰⁹¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 6355, της 31ης Δεκεμβρίου 2021, Υ.Α. υπ' αριθμ. 109084 «Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)" (Β' 3520)», άρθρο πρώτο, παρ. 1, σελ. 80890:

«1. Στο άρθρο 4 "Διαδικασία υποβολής εντύπων" αντικαθίσταται η παρ. 23 ως ακολούθως:

4.23 Στο έντυπο E11 καταχωρίζονται, εντός του μηνός Απριλίου κάθε έτους, τα στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειάς για το προηγούμενο ημερολογιακό έτος, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 61 του Ν. 4808/2021 (Α' 101) και έχουν καταχωρισθεί στο ειδικό Βιβλίο Αδειών».

¹⁰⁹²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, αρ. Φύλλου 4173, της 14ης Νοεμβρίου 2019, Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 51524/1262 «Υποχρέωση αναγγελίας του απασχολούμενου προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου», σελ. 47607-47610.

¹⁰⁹³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]", Μέρος Γ', Άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...], παρ. 2 «Αντικαθίσταται το άρθρο 2 ως εξής:», ό.π., υποπαρ. 2.10, σελ. 82552.

¹⁰⁹⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]", Μέρος Γ', Άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...], παρ. 2 «Αντικαθίσταται το άρθρο 2 ως εξής:», ό.π., υποπαρ. 2.10, σελ. 82552.

¹⁰⁹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5474, της 11ης Δεκεμβρίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 49091/Δ1.14744, «Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)" (Β' 3520) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει», σελ. 64594-64600.

Οδικής Κυκλοφορίας (Ν. 2696/1999, Α' 57), για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων» σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 113169/2023 Υπουργική Απόφαση¹⁰⁹⁶.

13. Ε.14: Δήλωση εργοδότη χορήγησης γονικής άδειας^{1097, 1098}.

Σημειώνεται ότι οι νέες διαδικασίες που αφορούν την Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας και την Κάρτα Εργασίας έχουν προστεθεί στα κάτωθι έντυπα¹⁰⁹⁹:

- α) Δηλώσεις μεταβολής στοιχείων εργασιακής σχέσης.
- β) Ψηφιακή οργάνωση χρόνου εργασίας
- γ) Κάρτα Εργασίας
- δ) Υπερωρίες

Σημειώνεται ότι από την 1η Φεβρουαρίου 2022 ξεκίνησε η λειτουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Εργοδοτών¹¹⁰⁰, εντός του πλαισίου που θέσπισε ο Ν.4808/2021¹¹⁰¹ όπως εξειδικεύτηκε με την υπ' αριθμ. 52599/2021 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών υποθέσεων¹¹⁰². Το μητρώο τηρείται σε ηλεκτρονική μορφή ως βάση δεδομένων στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και είναι προσβάσιμο από την ηλεκτρονική διεύθυνση mitroaorganoseon.yeka.gov.gr¹¹⁰³.

Επίσης, υπάρχει υποχρέωση αναγγελίας των εθελοντών από τους φορείς εθελοντικής απασχόλησης στην ειδική εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», που είναι προσβάσιμη μέσω της

¹⁰⁹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]»», Μέρος Γ', Άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...]», παρ. 2 «Αντικαθίσταται το άρθρο 2 ως εξής:», ό.π., υποπαρ. 2.10, σελ. 82552.

¹⁰⁹⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., Άρθρο 28 «Γονική άδεια (Άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158)», σελ.7980-7981.

¹⁰⁹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]»», Μέρος Γ', Άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...]», παρ. 2 «Αντικαθίσταται το άρθρο 2 ως εξής:», ό.π., υποπαρ. 3., σελ. 82552.

¹⁰⁹⁹Βλ. Εγχειρίδιο χρήσης του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» για την επιχείρηση/εργοδότη ΕΡΓΑΝΗ II-Νέες διαδικασίες έκδοσης 20.10.2022, ό.π., σελ. 11, [https://eservices.yeka.gr/\(S\(lfvauhazgjedff1rrjbyvwsy\)\)/Announcements.aspx?id=257](https://eservices.yeka.gr/(S(lfvauhazgjedff1rrjbyvwsy))/Announcements.aspx?id=257) [πρόσβαση 13.11.2022].

¹¹⁰⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, αρ. Φύλλου 4279, της 16ης Σεπτεμβρίου 2021, Υ.Α. υπ' αριθμ. 62599 «Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών», σελ. 57230-57234.

¹¹⁰¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 79 «Εξουσιοδοτικές διατάξεις», παρ. 5.α), σελ. 7995.

¹¹⁰²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, αρ. Φύλλου 4279, της 16ης Σεπτεμβρίου 2021, Υ.Α. υπ' αριθμ. 62599 «Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων [...]», ό.π., σελ. 57230-57234.

¹¹⁰³Βλ. *Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων*, Ανακοινώσεις Τύπου, «Ξεκινά την 1η Φεβρουαρίου η λειτουργία του Μητρώου των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων», 31 Ιανουαρίου 2022, <https://ypergasias.gov.gr/xekina-tin-1i-fevrouariou-i-leitourgia-tou-mitroou-ton-syndikalistikon-organoseon/> [πρόσβαση 02.02.2022].

Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Ψ.Π.), gov.gr, με εξαίρεση τις έκτακτες περιπτώσεις προσφοράς εθελοντικής εργασίας¹¹⁰⁴.

β) Υποβαλλόμενα έντυπα που αφορούν ωφελούμενους/πρακτική άσκηση/μαθητεία

1. Ε3.1.: Αναγγελία έναρξης/μεταβολών απασχόλησης ωφελούμενου από προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα (Ο.Α.Ε.Δ.).
2. Ε3.2.: Αναγγελία έναρξης/μεταβολών θεωρητικής κατάρτισης από πάροχο κατάρτισης ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα ή χρηματοδοτούμενα από εθνικούς πόρους προγράμματα κατάρτισης ή προγράμματα απασχόλησης συνδυαζόμενα με κατάρτιση.
3. Ε3.3.: Αναγγελία έναρξης/μεταβολών πρακτικής άσκησης σε εργοδότη ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα ή χρηματοδοτούμενα από εθνικούς πόρους προγράμματα απασχόλησης συνδυαζόμενα με κατάρτιση (Υ.Ε.Κ.Α.).
4. Ε3.4.: Αναγγελία έναρξης/μεταβολών σύμβασης μαθητείας (Ο.Α.Ε.Δ.).

γ) Τα έντυπα ειδικού σκοπού που υποβάλλονταν στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19 ήταν τα εξής:

1. Ε4: Πίνακας Προσωπικού Συμπληρωματικός Ωραρίου – Έντυπο Ειδικού Σκοπού του άρθρου 4, παρ. 1β της Π.Ν.Π. Α' 55/11-3-2020¹¹⁰⁵, ο οποίος αντικατέστησε προσωρινά τον Ε4 Πίνακα Προσωπικού Συμπληρωματικό Ωραρίου, και υποβάλλεται από τον εργοδότη το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα της παρασχεθείσας εργασίας.
2. Ε4.1.: Δήλωση εξ αποστάσεως εργασίας – Έντυπο Ειδικού Σκοπού του άρθρου 4 παρ. 2 της Π.Ν.Π. Α' 55/11.03.20, το οποίο υποβάλλεται από τον εργοδότη έως και το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα από την εφαρμογή του μέτρου¹¹⁰⁶.
3. Ε4.2.: Δήλωση πρόσκαιρης τηλεργασίας – Έντυπο Ειδικού Σκοπού του άρθρου 4 του Κεφ. Α.2. της αριθμ. 12998/232/23-3-2020 κοινής υπουργικής απόφασης, το

¹¹⁰⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθ. 248, της 16ης Δεκεμβρίου 2021, Ν.4873 «Προστασία του εθελοντισμού [...]», άρθρο 14 «Υποχρεώσεις [...]», ό.π., σελ. 11815-11816.

¹¹⁰⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 854, της 13ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. αριθ. πρωτ. 12338/Δ1.4372, «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (Β' 3520/19-9-2019) "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)" απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει», άρθρο δεύτερο, παρ. 2, περ. α), σελ. 9518.

¹¹⁰⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1424, της 15ης Απριλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 14638/Δ1.4991, «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (3520/Β'/19-9-2019) "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)" απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει», άρθρο πρώτο, παρ. 2, περ. Α, σελ. 14809.

οποίο υποβάλλεται από τον εργοδότη πριν από την έναρξη πραγματοποίησης της τηλεργασίας¹¹⁰⁷.

4. E4.3.: Πίνακας Προσωπικού ασφαλούς λειτουργίας επιχείρησης τρόπος οργάνωσης της εργασίας – Έντυπο Ειδικού Σκοπού άρθρου 9, Π.Ν.Π. Α' 68/20-3-2020, ο οποίος υποβάλλεται από τον εργοδότη έως και το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα από την εφαρμογή του μέτρου¹¹⁰⁸.
5. E4.4.: Πίνακας Προσωπικού μεταφοράς προσωπικού σε επιχειρήσεις εντός του ιδίου ομίλου – Έντυπο ειδικού σκοπού άρθρου 10, Π.Ν.Π. Α' 68/20-3-2020, ο οποίος υποβάλλεται από τον εργοδότη έως και το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα από την εφαρμογή του μέτρου¹¹⁰⁹.
6. E8.: Αναγγελία Υπερεργασίας ή Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης – Έντυπο Ειδικού Σκοπού του άρθρου 4, παρ. 1β της Π.Ν.Π. Α' 55/ 11.03.2020¹¹¹⁰, ο οποίος αντικατέστησε προσωρινά τον E8.: Αναγγελία Υπερεργασίας ή Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης και υποβάλλεται από τον εργοδότη το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα της παρασχεθείσας εργασίας.
7. E12.: e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ Αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου – Έντυπο Ειδικού Σκοπού του άρθρου 4 παρ. 1β της Π.Ν.Π. Α' 55/11.03.2020¹¹¹¹, ο οποίος αντικατέστησε προσωρινά τον E12.: e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ Αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου και υποβάλλεται από τον εργοδότη το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα της παρασχεθείσας εργασίας.
8. E.11.1. Απολογιστικό Έντυπο γνωστοποίησης στοιχείων λήψης κανονικής άδειας του άρθρου 4 παρ. 3 στ. της Π.Ν.Π. 55/Α' 11-03-2020¹¹¹².

¹¹⁰⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1424, της 15ης Απριλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 14638/Δ1.4991, «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...].», άρθρο πρώτο, παρ. 2, ό.π., περ. Β, σελ. 14809.

¹¹⁰⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1424, της 15ης Απριλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 14638/Δ1.4991, «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...].», άρθρο πρώτο, παρ. 2, ό.π., περ. Γ, σελ. 14809-14810.

¹¹⁰⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1424, της 15ης Απριλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 14638/Δ1.4991, «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...].», άρθρο πρώτο, παρ. 2, ό.π., περ. Δ, σελ. 14810.

¹¹¹⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 854, της 13ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. αριθ. πρωτ. 12338/Δ1.4372, «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...].», άρθρο δεύτερο, παρ. 2, ό.π., περ. β), σελ. 9518.

¹¹¹¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 854, της 13ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. αριθ. πρωτ. 12338/Δ1.4372, «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...].», άρθρο δεύτερο, παρ. 2, ό.π., περ. δ), σελ. 9518.

¹¹¹²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 854, της 13ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. αριθ. πρωτ. 12338/Δ1.4372, «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...].», άρθρο δεύτερο, παρ. 2, ό.π., περ. γ), σελ. 9518.

9. Υπεύθυνη Δήλωση Προσωρινής Ανάκλησης Αναστολής Σύμβασης για Έκτακτες, Κατεπείγουσες, μη Αναβαλλόμενες και Ανελαστικές Ανάγκες, της Π.Ν.Π. 90/1.5.2020, άρθρο 12¹¹¹³.
10. «Υπεύθυνη Δήλωση Επιχειρήσεων – Εργοδοτών των οποίων η επιχειρηματική δραστηριότητα έχει ανασταλεί, με εντολή δημόσιας αρχής οπότε είναι δικαιούχοι μείωσης μισθώματος επαγγελματικών μισθώσεων, είτε πλήττονται σημαντικά, βάσει των οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ, λόγω των μέτρων αντιμετώπισης της μετάδοσης του κορωνοϊού COVID-19»¹¹¹⁴.
11. «Υπεύθυνη Δήλωση Επιχειρήσεων – Εργοδοτών για το επίδομα εορτών Πάσχα έτους 2020 για το οποίο βαρύνεται ο κρατικός προϋπολογισμός»¹¹¹⁵.
12. Αίτηση/δήλωση ένταξης στον μηχανισμό ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ¹¹¹⁶.
13. Έντυπο 11.1: Απολογιστικό Έντυπο Γνωστοποίησης Στοιχείων Λήψης Άδειας Ειδικού Σκοπού και Συσχετιζόμενης Κανονικής Άδειας της παρ. 3 στ. του άρθρου 4 της από 11.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), ειδικά για τους μήνες Μάρτιο 2020, Απρίλιο 2020 και Μάιο 2020 συνολικά κατά το πρώτο δεκαπενθήμερο του μηνός Ιουνίου 2020¹¹¹⁷.

¹¹¹³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1695, της 4ης Μαΐου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 17239/Δ1.5936, «Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/ 13.9.2019 (Β' 3 520/19.9.2019) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)", όπως τροποποιήθηκε και ισχύει"», άρθρο πρώτο, παρ. 2, σελ. 17288.

¹¹¹⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 994, της 4ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 13031/Δ1.45551 «Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/ 13.9.2019 (Β' 3 520/19.9.2019) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)", όπως τροποποιήθηκε και ισχύει"», άρθρο πρώτο, σελ. 10397-10398.

¹¹¹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2278, της 14ης Ιουνίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 22043/Δ1.7451 «Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/ 13.9.2019 (Β' 3 520/19.9.2019) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)", όπως τροποποιήθηκε και ισχύει"», άρθρο πρώτο, παρ. 2, σελ. 23158 και *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2780, της 9ης Ιουλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 27759/Δ1.9161, «Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/ 13.9.2019 (Β' 3 520/19.9.2019) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)", όπως τροποποιήθηκε και ισχύει"», άρθρο πρώτο, σελ. 27814.

¹¹¹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2273, της 14ης Ιουνίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 22804/Δ1.7772, «Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/ 13.9.2019 (Β' 3 520/19.9.2019) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)", όπως τροποποιήθηκε και ισχύει"», άρθρο πρώτο, παρ. 3, σελ. 23079.

¹¹¹⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 755, της 25ης Φεβρουαρίου 2021, Υ.Α. υπ' αριθμ. 22804/Δ1.7772, «Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/ 13.9.2019 (Β' 3520) "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)", όπως τροποποιήθηκε και ισχύει», άρθρο πρώτο, παρ. 3, σελ. 7813.

14. «Υπεύθυνη Δήλωση Επιχειρήσεων – Εργοδοτών που ανήκουν στον Ξενοδοχειακό Κλάδο, Δωδεκάμηνης-Συνεχούς Λειτουργίας για γη λήψη Ειδικής Αποζημίωσης Αποδοχών Άδειας Εργαζομένων των οποίων η σύμβαση είχε τεθεί σε αναστολή εντός του 2020 (άρθρο 67 του Ν.4745/2020, Α΄ 214)»¹¹¹⁸.
15. Υπεύθυνη Δήλωση Επιχειρήσεων-Εργοδοτών περί τήρησης της υποχρέωσης υποβολής των ανεμβολίαστων και μη νοσησάντων εργαζομένων σε διαγνωστικό έλεγχο νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19¹¹¹⁹.
16. Έντυπο 11.2: Απολογιστικό Έντυπο και Υπεύθυνη Δήλωση Γνωστοποίησης στοιχείων λήψης της ειδικής άδειας γονέων εργαζομένων λόγω νόσησης των τέκνων τους από τον κορωνοϊό COVID-19 (Άρθρο 16 του Ν. 4722/2020, Α΄ 177, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 61 του Ν. 4886/2022, Α΄ 12)¹¹²⁰.

δ) Λοιπά έντυπα

1. «Αίτηση-Υπεύθυνη Δήλωση ένταξης στο Ανοικτό Πρόγραμμα 100.000 νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων»¹¹²¹.
2. «Αίτηση-Υπεύθυνη Δήλωση επιχείρησης-εργοδότη ένταξης στο Ανοικτό Πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας για την πρώτη πρόσληψη νέων ηλικίας 18-29 ετών – ΠΡΩΤΟ ΕΝΣΗΜΟ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων»¹¹²².

¹¹¹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 139, της 20ής Ιανουαρίου 2021, Υ.Α. υπ' αριθμ. 53345/Δ1.15956, «Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/ 13.9.2019 (Β΄ 3 520/19.9.2019) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)», όπως τροποποιήθηκε και ισχύει», άρθρο πρώτο, σελ. 1251-1252.

¹¹¹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4766, της 16ης Οκτωβρίου 2021, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. Δ1α/Γ.Π.οικ.64232, «Εφαρμογή του υποχρεωτικού μέτρου του διαγνωστικού ελέγχου νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19 στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα που παρέχουν εργασία με φυσική παρουσία στον τόπο εργασίας», άρθρο 4 «Παρακολούθηση και τρόπος ελέγχου της συμμόρφωσης με την υποχρέωση διενέργειας διαγνωστικού ελέγχου νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19 – Υποχρέωση υποβολής Υπεύθυνης Δήλωσης Επιχειρήσεων-Εργοδοτών περί τήρησης της υποχρέωσης υποβολής των ανεμβολίαστων και μη νοσησάντων εργαζομένων σε διαγνωστικό έλεγχο νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19, Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων», σελ. 62743.

¹¹²⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 390, της 3ης Φεβρουαρίου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 9332, «Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” (Β΄3520)», άρθρο πρώτο, σελ. 3566.

¹¹²¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4261, της 30ης Σεπτεμβρίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. Α 39551/Δ1.11831 «Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β΄3520) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.», άρθρο πρώτο, σελ. 46808-46809.

¹¹²²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 6355, της 31ης Δεκεμβρίου 2021, Υ.Α. 109084, «Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης

πρωτοκόλλου, η ημερομηνία και η ώρα υποβολής. Το αντίγραφο αυτό αποτελεί αποδεικτικό υποβολής και χρησιμοποιείται νομίμως από τον εργοδότη και τον κατά περίπτωση υπόχρεο¹¹²⁶.

Οι προθεσμίες υποβολής των εντύπων καθορίζονται με σχετική υπουργική απόφαση¹¹²⁷, ενώ σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών, δεν μπορεί να γίνει ηλεκτρονική κατάθεση και ως εκ τούτου ακολουθεί κατάθεση με την προσέλευση του εργοδότη στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε. ή του Ο.Α.Ε.Δ. και την εφαρμογή των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία κυρώσεων για εκπρόθεσμη υποβολή των εντύπων¹¹²⁸.

Μία καινοτομία στην υποβολή του εντύπου Ε4 – Συμπληρωματικός ωραρίου¹¹²⁹, όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το έντυπο «Οργάνωση Χρόνου Εργασίας μεταβαλλόμενο/τροποποιούμενο ανά ημέρα» και του εντύπου Ε8 – Αναγγελία νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης¹¹³⁰ είναι η δυνατότητα υποβολής τους μέσω κινητού τηλεφώνου με αποστολή μηνύματος¹¹³¹, υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης έχει δηλώσει αριθμό κινητού τηλεφώνου ανά παράρτημα στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»¹¹³². Ομοίως σε αυτή την περίπτωση με την

¹¹²⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2639, της 28ης Ιουνίου 2021, Υ.Α. υπ' αριθμ. 29147/Δ1.10258 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)», άρθρο 4 «Διαδικασία υποβολής εντύπων», σελ. 30110-30111.

¹¹²⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3520, της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, Υ.Α. υπ' αριθμ. 40331/Δ1.13521 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)», άρθρο 4 «Διαδικασία υποβολής εντύπων», σελ. 41140-41141.

¹¹²⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3520, της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, Υ.Α. υπ' αριθμ. 40331/Δ1.13521 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής [...]», ό.π., άρθρο 6 «Εκπρόθεσμη υποβολή», σελ. 41142-41143.

¹¹²⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3520, της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, Υ.Α. υπ' αριθμ. 40331/Δ1.13521 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής [...]», άρθρο 4, ό.π., παρ. 4.10, σελ. 41140.

¹¹³⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3520, της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, Υ.Α. υπ' αριθμ. 40331/Δ1.13521 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής [...]», άρθρο 4, ό.π., παρ. 4.18, σελ. 41141.

¹¹³¹Βλ. Εγχειρίδιο Χρήσης του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ για την επιχείρηση/εργοδότη με Βασικές Πληροφορίες Οδηγίες για τον εξωτερικό χρήστη: Σύνθεση Γραπτού Μηνύματος με sms Ε4: Συμπληρωματικός Ωραρίου και Ε8: Αναγγελία Υπερεργασίας ή Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης. <http://www.odigostoupoliti.eu/ps-ergani-egcheiridio-chrisis-gia-tin-epicheirisi-kai-ergodoti/> [πρόσβαση 16.04.2022].

¹¹³²Βλ. *Taxheaven*, 23/06/20218, «Από πότε θα υποβάλλονται με sms τα έντυπα Ε4 και Ε8 στο “Εργάνη”», <https://www.taxheaven.gr/news/41147/apo-pote-oa-ypoballontai-me-sms-ta-entypa-e4-kai-e8-sto-erganh> [πρόσβαση 11.11.2021]:

«Το έντυπο Ε4 (συμπληρωματικός ωραρίου) μπορεί να υποβάλλεται μέσω κινητού τηλεφώνου με αποστολή μηνύματος υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης έχει δηλώσει αριθμό κινητού τηλεφώνου ανά παράρτημα στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ. Ο εργοδότης ή τα εξουσιοδοτημένα από αυτόν πρόσωπα είναι αποκλειστικά υπεύθυνα για τη δήλωση του αριθμού κινητού τηλεφώνου καθώς και για τη δήλωση τυχόν μεταβολής αυτού.

Με την ολοκλήρωση της υποβολής του εντύπου Ε4 (συμπληρωματικός ωραρίου) μέσω κινητού τηλεφώνου, αποδίδεται και αποτυπώνεται αριθμός πρωτοκόλλου και ημερομηνία υποβολής και αποτελεί για τον εργοδότη αποδεικτικό υποβολής του. Σε περίπτωση ανεπιτυχούς υποβολής, αποστέλλεται στο χρήστη σχετικό μήνυμα.

Το έντυπο Ε4 μπορεί να υποβάλλεται μέσω κινητού τηλεφώνου από 1/10/2018.

Το έντυπο Ε8 μπορεί να υποβάλλεται μέσω κινητού τηλεφώνου με αποστολή μηνύματος υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης έχει δηλώσει αριθμό κινητού τηλεφώνου ανά παράρτημα στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ. Ο εργοδότης ή τα εξουσιοδοτημένα από αυτόν πρόσωπα είναι αποκλειστικά υπεύθυνα για τη δήλωση του αριθμού κινητού τηλεφώνου καθώς και για τη δήλωση τυχόν μεταβολής αυτού. Με την ολοκλήρωση της υποβολής του εντύπου

ολοκλήρωση της υποβολής αποδίδονται αριθμός πρωτοκόλλου και ημερομηνία υποβολής. Η δυνατότητα αυτή διευκολύνει τον εργοδότη και τον κατά περίπτωση υπόχρεο να υποβάλλει τις αλλαγές προγράμματος του προσωπικού, σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους¹¹³³ και της υπερωριακής απασχόλησης¹¹³⁴, πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους¹¹³⁵, γεγονός που πιστοποιεί την παροχή υπηρεσιών προς τον πολίτη.

Με το άρθρο 36 του Ν. 4488/2017¹¹³⁶ ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρίσει στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» την υπερεργασία¹¹³⁷ και τη νόμιμη υπερωρία πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους¹¹³⁸ γεγονός που διευκολύνει την αποτελεσματικότητα του έργου των Επιθεωρητών κατά τον έλεγχο. Με το άρθρο 78 του Ν.4808/2021, όμως, η υποχρέωση καταχώρισης της υπερεργασίας καταργήθηκε¹¹³⁹, με αποτέλεσμα από την 29η Νοεμβρίου 2021, για λόγους απλούστευσης της διαδικασίας, να παύει να υφίσταται η υποχρέωση των εργοδοτών να καταχωρίζουν στο έντυπο Ε8 του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» την υπερεργασία των εργαζομένων τους, που ούτως ή άλλως εντάσσεται στο νόμιμο ωράριο¹¹⁴⁰.

Ε8 μέσω κινητού τηλεφώνου, αποδίδεται και αποτυπώνεται αριθμός πρωτοκόλλου και ημερομηνία υποβολής και αποτελεί για τον εργοδότη αποδεικτικό υποβολής του. Σε περίπτωση ανεπιτυχούς υποβολής, αποστέλλεται στο χρήστη σχετικό μήνυμα.

Το έντυπο Ε8 μπορεί να υποβάλλεται μέσω κινητού τηλεφώνου από 1/7/2018».

¹¹³³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3520, της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, Υ.Α. υπ' αριθμ. 40331/Δ1.13521 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής [...]», ό.π., άρθρο 5 «Προθεσμίες», παρ. 5.18, σελ. 41142.

¹¹³⁴Βλ. *Ν. Γεωργιάδου*, «Τα χρονικά όρια εργασίας», εκδ. Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2023, σελ.58-59: «Υπερωρία είναι η απασχόληση του εργαζόμενου πέραν του ημερήσιου νόμιμου ωραρίου».

¹¹³⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3520, της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, Υ.Α. υπ' αριθμ. 40331/Δ1.13521 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής [...]», άρθρο 5, ό.π., παρ. 5.21, σελ. 41142.

¹¹³⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 137, της 13ης Σεπτεμβρίου 2017, Ν.4487, «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», άρθρο 36 «Καταχώριση αλλαγής ή τροποποίησης ωραρίου στο πληροφοριακό σύστημα “ΕΡΓΑΝΗ”», σελ. 2331.

¹¹³⁷Βλ. *Ν. Γεωργιάδου*, «Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο», εκδ. Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2021, σελ. 65: «Η απασχόληση του εργαζομένου πέρα από τις 40 ώρες έως τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου των 45 ωρών (ή των 48 ωρών, εάν πρόκειται για επιχείρηση που εφαρμόζει σύστημα εξαήμερης εργασίας) ονομάζεται υπερεργασία. Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας εναπόκειται στην κρίση του εργοδότη και, εφόσον ζητηθεί, είναι υποχρεωτική για τον εργαζόμενο».

¹¹³⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2401, της 22ας Ιουνίου 2018, Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ.32143/Δ1.11288 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης», άρθρο 2 «Υποβαλλόμενα έντυπα που αφορούν εργαζομένους» και άρθρο 3 «Υποβαλλόμενα έντυπα που αφορούν ωφελουμένους/πρακτική άσκηση/μαθητεία», σελ. 26796-26797.

¹¹³⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», Άρθρο 78 «Καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ – Τροποποίηση των περ. α' και β' του άρθρου 80 του Ν. 4144/2013», ό.π., σελ.7994-7995: «1.α. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, καθώς και τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους, καθώς και πριν την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης[...]».

¹¹⁴⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5393, της 19ης Νοεμβρίου 2021, Υ.Α. 90972, «Α. Τροποποίηση της υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και

Στην πραγματικότητα, αυτό σημαίνει ότι οι εργοδότες δύνανται να κρατάνε έως και μία ώρα μετά το πέρας του ωραρίου τους εργαζόμενους, χωρίς καμία δυνατότητα ελέγχου από πλευράς των Επιθεωρητών Εργασίας.

20.1.4. Η διαλειτουργικότητα του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» διαλειτουργεί με τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες του e-Ε.Φ.Κ.Α., με την Α.Α.Δ.Ε. και με το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.».

Κατά την περίοδο της τήρησης των μέτρων για την αποφυγή εξάπλωσης του ιού COVID-19, το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» διαλειτουργούσε και με το Εθνικό Μητρώο Εμβολιασμών κατά του κορωνοϊού COVID-19 και με το Εθνικό Μητρώο Ασθενών από COVID-19 που τηρεί η ανώνυμη εταιρεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα με την επωνυμία «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Κοινωνικής Ασφάλισης» και τον διακριτικό τίτλο ΗΔΙΚΑ, μέσω του κέντρου διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.) του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με το άρθρο 47 του Ν.4623/2019 και το άρθρο 84 του Ν.4727/2020¹¹⁴¹. Η ΗΔΙΚΑ διαβιβάζει, μέσω ασφαλούς ηλεκτρονικής σύνδεσης και διεπαφής με webservice με τα ανωτέρω μητρώα, τα σχετικά στοιχεία των εργαζομένων στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»¹¹⁴².

20.1.5. Οι εσωτερικοί και οι εξωτερικοί χρήστες του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Ως εσωτερικοί χρήστες έχουν πρόσβαση οι υπάλληλοι του Ο.Α.Ε.Δ., του Σ.ΕΠ.Ε., του Ε.Φ.Κ.Α., της ΥΠ.Ο.Α.Δ.Η.Ε., καθώς και της Διεύθυνσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, της Αρχής Καταπολέμησης της Νομιμοποίησης Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες, της Ε.Α.Δ. – Μονάδα

Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” (Β’ 3520)», σελ. 69437-69442.

¹¹⁴¹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 134, της 9ης Αυγούστου 2019, Ν.4623, «Ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών, διατάξεις για την ψηφιακή διακυβέρνηση, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και άλλα επείγοντα ζητήματα», Άρθρο 47 «Δεδομένα του Δημοσίου Τομέα», σελ.3337-3338 και *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 184, της 23ης Σεπτεμβρίου 2020, Ν.4727, «Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) – Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις», Άρθρο 84 «Διαλειτουργικότητα των φορέων του δημόσιου τομέα», σελ. 9660-9661.

¹¹⁴² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 4766, της 16ης Οκτωβρίου 2021, Κ.Υ.Α. υπ’ αριθμ. Δ1α/Γ.Π.οικ.64232, «Εφαρμογή του υποχρεωτικού μέτρου [...]», ό.π., άρθρο 7 «Διαδικασίες ελέγχου συμμόρφωσης προς την υποχρεωτικότητα διενέργειας διαγνωστικού ελέγχου νόησης από τον κορωνοϊό COVID-19 μέσω ηλεκτρονικών διασταυρώσεων», παρ. 2, σελ. 62745.

Επιθεωρήσεων & Ελέγχων, το μεικτό διυπηρεσιακό συλλογικό όργανο με την επωνυμία «Συντονιστικό Επιχειρησιακό Κέντρο» (Σ.Ε.Κ.) της Α.Α.Δ.Ε. και άλλες δημόσιες αρχές¹¹⁴³.

Οι Επιθεωρητές έχουν πρόσβαση στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» από τον διαδικτυακό τόπο (<https://ieservices.yeka.gr/>) ως εσωτερικοί χρήστες, με προσωπικούς κωδικούς. Έχουν τη δυνατότητα να προσπελάσουν όλα τα έντυπα που υποβάλλουν οι εργοδότες και οι κατά περίπτωση υπόχρεοι, ενώ έχουν την ευχέρεια να τα ελέγχουν, με αποτέλεσμα να διευκολύνονται το ελεγκτικό, το συμφιλιωτικό και το συμβουλευτικό τους έργο. Επίσης, είναι ενήμεροι για τις ροές της μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, σε πραγματικό χρόνο και σε κάθε περιοχή της χώρας, με αποτέλεσμα να θέτουν στρατηγικές για την πραγματοποίηση στοχευμένων ελέγχων προς πάταξη της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας.

Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα πρόσβασης στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» ως εξωτερικοί χρήστες πιλοτικά από τη 15η Ιουλίου 2019 από τον διαδικτυακό τόπο <https://employees.yeka.gr/>, χρησιμοποιώντας τους κωδικούς τους TaxisNet¹¹⁴⁴. Με τη ρύθμιση αυτή ενισχύονται η πρόσβαση των εργαζομένων στην πληροφορία και η προστασία τους απέναντι σε φαινόμενα αδήλωτης, υποδηλωμένης και μη αμειβόμενης εργασίας. Η παραπάνω ρύθμιση πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της αναβάθμισης του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» που είχε ως στόχο την πληρέστερη παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση της παραβατικότητας, την ενίσχυση της φιλικότητας του συστήματος προς τον χρήστη και την απλούστευση των εντύπων και των διαδικασιών υποβολής τους.

¹¹⁴³ Βλ. Ομάδα Διαχείρισης Π.Σ. Εργάνη, 03.11.2021, «Εγχειρίδιο Χρήσης του Π.Σ. Εργάνη με Βασικές Πληροφορίες Εσωτερικών Χρηστών»:

«Πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ έχουν επίσης έχουν οι υπάλληλοι: του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ), του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.), της Υπηρεσίας της Οικονομικής Αστυνομίας και Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος (ΥΠ.Ο.Α.Δ.Η.Ε.) καθώς και της Διεύθυνσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, της Αρχής Καταπολέμησης της Νομιμοποίησης Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες, της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας – Μονάδα Επιθεωρήσεων & Ελέγχων, το μικτό διυπηρεσιακό συλλογικό όργανο, με την επωνυμία «Συντονιστικό Επιχειρησιακό Κέντρο» (Σ.Ε.Κ.) της Α.Α.Δ.Ε. κ.ά. Δημόσιες Αρχές».

¹¹⁴⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 73, της 17ης Μαΐου 2019, Ν.4611, «Ρύθμιση οφειλών προς τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Φορολογική Διοίκηση και τους Ο.Τ.Α. α' βαθμού, Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και άλλες διατάξεις», άρθρο 54 «Πρόσβαση εργαζομένων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ», σελ. 2116.

20.1.6. Το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II

Με το άρθρο 73 του Ν.4808/2021¹¹⁴⁵ και εν συνεχεία με το άρθρο 45 του Ν.4997/2022¹¹⁴⁶, το πληροφοριακό σύστημα αναβαθμίζεται, απλουστεύεται και μετεξελιίσσεται ψηφιακά σε πληροφοριακό σύστημα με την ονομασία ΕΡΓΑΝΗ II και είναι προσβάσιμο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr).

Στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» υποβάλλονται, σε ψηφιακή μορφή, τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εποπτεία της αγοράς εργασίας.

Συγκεκριμένα:

α) η σύμβαση εργασίας και η αναγγελία πρόσληψης του εργαζομένου,

β) κάθε τροποποίηση της σύμβασης εργασίας και η σχετική δήλωση μεταβολών στοιχείων της εργασιακής σχέσης του εργαζόμενου με το έντυπο «Δήλωση Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης» και ιδίως τα στοιχεία που σχετίζονται με μεταβολή αποδοχών, μετατροπή σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου, μετατροπή μερικής-εκ περιτροπής σε πλήρη απασχόληση, αλλαγή ειδικότητας, μεταβολή προσώπου του εργοδότη, ωράριο εργασίας στο πλαίσιο συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας,

γ) η κτήση ή η απώλεια μιας από τις ιδιότητες της περ. α του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουάσινγκτον που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν.2269/1920 (Α' 145),

δ) η αναγγελία της λύσης της σύμβασης εργασίας (απόλυση ή οικειοθελής αποχώρηση ή λήξη συμφωνημένου χρόνου ή κοινή συμφωνία) που γίνεται με την υποβολή του εντύπου «Έντυπο λύσης της Σχέσης Εργασίας»,

ε) ο ετήσιος πίνακας προσωπικού του άρθρου 16 του Ν.2874/2000 (Α' 286),

στ) το μητρώο παραβατικότητας,

ζ) το Λευκό Μητρώο Συνεπών Επιχειρήσεων – ΠΕΡΣΕΑΣ και

η) στοιχεία για τον υπολογισμό των Ετήσιων Μονάδων Εργασίας (Ε.Μ.Ε.).

Επιπλέον, στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» τηρούνται μητρώα και καταχωρίζονται ψηφιακά στοιχεία που σχετίζονται με την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων όπως το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

¹¹⁴⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], Άρθρο 73 «Σκοπός και λειτουργία», ό.π., σελ.7993-7994.

¹¹⁴⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 219, της 25ης Νοεμβρίου 2022, Ν. 4997 «Εξορθολογισμός ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας, ενίσχυση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και άλλες διατάξεις», άρθρο 45 «Ρυθμίσεις που αφορούν στον υπολογισμό, την καταχώριση και την εξαγωγή των Ετήσιων Μονάδων Εργασίας από το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» – Τροποποίηση άρθρων 73 και 79 ν. 4808/2021», σελ. 7076-7077.

Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.)¹¹⁴⁷.

Είναι δυνατόν μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» να καταρτίζονται και να τροποποιούνται συμβάσεις εργασίας, οι οποίες υποκαθιστούν τον έγγραφο τύπο¹¹⁴⁸. Επίσης, καταχωρίζεται υποχρεωτικά η αναγωγή των αμοιβών, μισθών ή ημερομισθίων σε αμοιβή ανά ώρα εργασίας¹¹⁴⁹.

Για τον υπολογισμό των Ετήσιων Μονάδων Εργασίας (Ε.Μ.Ε.)¹¹⁵⁰ υποβάλλονται από τις οντότητες στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II», σε ψηφιακή μορφή, στοιχεία σχετικά με:

- α) εργαζόμενους που απασχολούνται στην οντότητα με εξαρτημένη σχέση εργασίας,
- β) στοιχεία σχετικά με πρόσωπα των οποίων η απασχόληση εξομοιώνεται με έμμισθη σχέση εργασίας για τον σκοπό υπολογισμού των Ε.Μ.Ε.,
- γ) στοιχεία σχετικά με λοιπές κατηγορίες απασχολούμενων στην οντότητα που συνυπολογίζονται στις Ε.Μ.Ε.

Το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» διαλειτουργεί με το πληροφοριακό σύστημα Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας που τηρείται στο Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (Ε.Ι.Ε.Α.Δ.), τον Ο.Α.Ε.Δ., την Επιτελική Δομή Ε.Σ.Π.Α. του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, τον Τομέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας (ΑΠ.Κ.Ο.), την Επιτελική Δομή της Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) και κάθε άλλο φορέα που είναι αρμόδιος για την καταπολέμηση της ανεργίας, τη διά βίου μάθηση και κατάρτιση, την ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ένταξη και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας, καθώς και την κατάρτιση των επαγγελματικών προγραμμάτων και λειτουργεί ως κόμβος διασταυρώσεων¹¹⁵¹. Επίσης, από την 1η Ιανουαρίου 2023 τα στοιχεία που απαιτούνται για τον υπολογισμό των Ε.Μ.Ε. εξάγονται από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II». Για τον σκοπό αυτόν, το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» διαλειτουργεί με το Ο.Π.Σ. Κρατικών Ενισχύσεων και το Ο.Π.Σ. του Υπουργείου Ανάπτυξης

¹¹⁴⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], Κεφάλαιο Γ' «Ρυθμίσεις [...], ό.π., άρθρο 73 «Σκοπός [...], παρ. 3, σελ. 7994.

¹¹⁴⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], Κεφάλαιο Γ' «Ρυθμίσεις [...], άρθρο 73 «Σκοπός [...], ό.π., παρ. 4, σελ. 7994.

¹¹⁴⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], Κεφάλαιο Γ' «Ρυθμίσεις [...], άρθρο 73 «Σκοπός [...], ό.π., παρ. 5, σελ. 7994.

¹¹⁵⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 219, της 25ης Νοεμβρίου 2022, Ν. 4997 «Εξορθολογισμός ασφαλιστικής [...], άρθρο 45 «Ρυθμίσεις [...], ό.π., παρ.6, σελ. 7077.

¹¹⁵¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], Κεφάλαιο Γ' «Ρυθμίσεις [...], ό.π., άρθρο 77 «Διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων», σελ. 7994.

και Επενδύσεων. Στοιχεία σχετικά με τον υπολογισμό των Ε.Μ.Ε. δύνανται να παρέχονται στις οντότητες κατόπιν αίτησής τους στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» για τις Ε.Μ.Ε. που τις αφορούν και σε δημόσιους φορείς, προς έλεγχο ή επαλήθευση Ε.Μ.Ε. που αφορούν μία ή περισσότερες οντότητες¹¹⁵².

Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να υποβάλλουν στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II», πριν από την έναρξή της, το πρόγραμμα της ημερήσιας απασχόλησης του ιατρού εργασίας και του τεχνικού ασφαλείας, καταχωρίζοντας τις ώρες έναρξης και λήξης της απασχόλησης αυτής, τηρουμένων των σχετικών διατάξεων για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Η τήρηση της υποχρέωσης του πρώτου εδαφίου ελέγχεται μέσω της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 74 του Ν.4808/2021. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει την ως άνω υποχρέωση, εφαρμόζονται τα άρθρα 71 και 72 του Ν.3850/2010¹¹⁵³.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις-εργοδότες υποχρεούνται να διαθέτουν και να λειτουργούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό σε πραγματικό χρόνο με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II»¹¹⁵⁴.

20.1.7. Οι δηλώσεις του «ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II»

Με το τρίτο μέρος της με αριθμ.113169/2023 υπουργικής απόφασης¹¹⁵⁵ τροποποιείται η με αριθμ. 40331/ Δ1.13521/13-9-2019¹¹⁵⁶ υπουργική απόφαση ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σ.ΕΠ.Ε και Ο.Α.Ε.Δ. Όπου στην προαναφερόμενη υπουργική απόφαση γίνεται αναφορά στο «Σ.ΕΠ.Ε.», αυτό αντικαθίσταται από το «Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρηση Εργασίας», ενώ όπου αναφέρεται «έντυπο», αντικαθίσταται από τη λέξη «δήλωση» και οποιαδήποτε αναφορά σε συντομογραφίες εντύπων καταργείται¹¹⁵⁷.

¹¹⁵² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 219, της 25ης Νοεμβρίου 2022, Ν. 4997 «Εξορθολογισμός ασφαλιστικής [...]», άρθρο 45 «Ρυθμίσεις [...]», ό.π., παρ.7, σελ. 7077.

¹¹⁵³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 219, της 25ης Νοεμβρίου 2022, Ν. 4997 «Εξορθολογισμός ασφαλιστικής [...]», ό.π., άρθρο 46 «Προδήλωση ιατρού εργασίας και τεχνικού ασφαλείας», σελ. 7077.

¹¹⁵⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», Κεφάλαιο Γ' «Ρυθμίσεις [...]», ό.π., άρθρο 74 «Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας», παρ. 1, σελ. 7994.

¹¹⁵⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]», ό.π., Μέρος Γ', σελ. 82551-82564.

¹¹⁵⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3520, της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, Υ.Α. υπ' αριθμ. 40331/Δ1.13521, «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)», ό.π., σελ.41137-41184.

¹¹⁵⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]», ό.π., Μέρος Γ', Άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...]», παρ.1, σελ. 82551.

Από 1η Μαρτίου του έτους 2024 στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II υποβάλλονται οι κάτωθι δηλώσεις¹¹⁵⁸ :

1. Ψηφιακή αναγγελία έναρξης εργασίας συνοδευόμενη από Δήλωση Βασικών Όρων Εργασίας (βάσει του Παραρτήματος) στην οποία συγχωνεύονται στοιχεία του παλαιού εντύπου Ενιαίο έντυπο αναγγελίας πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης)

2. Ψηφιακή ανάρτηση ατομικής σύμβασης εργασίας (όπου υπάρχει ή όπου απαιτείται) (βλέπε υπόδειγμα Παραρτήματος)

3. Ψηφιακή δήλωση μεταβολής στοιχείων εργασιακής σχέσης

4. Ψηφιακή οργάνωση χρόνου εργασίας και υπερωριακής εργασίας

5. Ψηφιακή δήλωση ετήσιου πίνακα προσωπικού

6. Ψηφιακή δήλωση στοιχείων εργοδότη για την απασχόληση κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς ή μη λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας

7. Ψηφιακή αναγγελία λύσης/λήξης σύμβασης εργασίας στην οποία συγχωνεύονται στοιχεία των εντύπων Ε5 – Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, Ε6 – Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (με ή χωρίς προειδοποίηση), Ε7 – Βεβαίωση-Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΛΗΞΗΣ/ΛΥΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

- Οικειοθελής αποχώρηση
- Οικειοθελής αποχώρηση μετά από όχληση
- Καταγγελία σύμβασης χωρίς προειδοποίηση
- Καταγγελία σύμβασης με προειδοποίηση
- Λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου
- Αυτοδίκαιη λύση λόγω παρόδου του συμφωνημένου χρόνου
- Καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία (εξομοιώνεται με αορίστου κατά την καταγγελία σύμφωνα με άρθρο 40 του ν. 3986/2011)
- Καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου πριν από την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου για σπουδαίο λόγο

¹¹⁵⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α “Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]”», ό.π., Μέρος Δ', σελ. 82564.

- Καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου πριν από την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου χωρίς σπουδαίο λόγο

- Συναινετική λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου πριν από την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου

- Εθελούσια έξοδος

- Συνταξιοδότηση με οικειοθελή αποχώρηση

- Οικειοθελής αποχώρηση μισθωτού λόγω συμπλήρωσης δεκαπενταετίας στον ίδιο εργοδότη ή υπέρβασης του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης με τη συγκατάθεση του εργοδότη

- Συνταξιοδότηση με καταγγελία σύμβασης χωρίς προειδοποίηση

- Λήξη λόγω θανάτου εργαζόμενου-Αυτοδίκαιη λύση σύμβασης υπό δοκιμή

- Ειδικές περιπτώσεις:

- Μεταβίβαση σε επιχείρηση (π.δ. 178/2002)

- Λήξη δανεισμού από επιχείρηση

8. Ανάρτηση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας ή όμοιας διαιτητικής απόφασης.

9. Ψηφιακή δήλωση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας.

10. Ειδικές περιπτώσεις ψηφιακών δηλώσεων

- Αναγγελία του απασχολούμενου προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου.

- Απογραφική αναγγελία του απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου.

- Δήλωση εργοδότη χρήσης από εργαζομένους του –κατά την εκτέλεση της εργασίας τους– μοτοποδήλατου ή μοτοσικλέτας, για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων.

11. Ψηφιακές δηλώσεις εργοδότη ενταγμένου στο σύστημα Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

- α. Ψηφιακή δήλωση πραγματικής έναρξης και λήξης απασχόλησης εργαζομένου/ων

- β. Ψηφιακή δήλωση επιλογής προαναγγελτικού ή απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών

- γ. Ψηφιακή απολογιστική δήλωση αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών.

Επιπλέον, στο μέρος Γ΄ της εν λόγω υπουργικής απόφασης παρέχονται ρυθμίσεις για την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 5053/2023¹¹⁵⁹ ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας και υπερωριών, την ψηφιακή δήλωση επιλογής προαναγγελτικού ή απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών, τη δήλωση των «βασικών όρων εργασίας», την ψηφιακή ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας, την ψηφιακή δήλωση μεταβολής στοιχείων εργασιακής σχέσης, την ψηφιακή δήλωση στοιχείων εργοδότη για την απασχόληση κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς ή μη λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, την ψηφιακή αναγγελία λύσης/λήξης σύμβασης εργασίας [οικειοθελής αποχώρηση, οικειοθελής αποχώρηση μετά από όχληση (σε περίπτωση αδικαιολόγητης αποχής του εργαζόμενου από την εργασία), συναινετική λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου πριν την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου, εθελούσια έξοδος, λήξη λόγω θανάτου εργαζόμενου, αυτοδίκαιη λύση σύμβασης υπό δοκιμή, μεταβίβαση επιχείρησης (π.δ. 178/2002)], την ενημέρωση εργοδότη για παράλληλη απασχόληση εργαζομένου (Ο εργοδότης θα ενημερώνεται από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II για τυχόν ισχύουσες δηλωθείσες συμβατικές ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης, λόγω παράλληλης απασχόλησης του εργαζόμενου αυτού σε άλλον ή άλλους εργοδότες, στους οποίους προσλαμβάνεται από την 1η Μαρτίου 2024 και μετά) και τις συμβάσεις κατά παραγγελία. Επίσης, στο συγκεκριμένο μέρος (Γ) της υπουργικής απόφασης, περιλαμβάνονται πρότυπο «Βασικών Όρων Εργασίας» και πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας».

Αναλυτικότερα, για την «Οργάνωση Χρόνου Εργασίας» αποσαφηνίζεται ότι τα στοιχεία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας κάθε επιχείρησης τηρούνται υποχρεωτικά για χρονικό διάστημα τουλάχιστον πέντε (5) ετών και κάθε εργαζόμενος έχει πρόσβαση στα τηρούμενα στοιχεία του συστήματος που τον αφορούν. Τα αντίστοιχα στοιχεία στο «ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II» τηρούνται υποχρεωτικά για χρονικό διάστημα τουλάχιστον έξι (6) μηνών και κάθε εργαζόμενος έχει πρόσβαση στα τηρούμενα στοιχεία του συστήματος που τον αφορούν¹¹⁶⁰.

¹¹⁵⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 158, της 26ης Σεπτεμβρίου 2023, Ν.5053 «Για την ενίσχυση της εργασίας-Ενσωμάτωσης της Οδηγίας (ΕΕ)2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 – Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας – Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας», σελ.5823-5838.

¹¹⁶⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α “Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]”», ό.π., μέρος Γ΄, άρθρο πρώτο « Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...]», παρ.3 και παρ.4, σελ. 82552.

Οι εργοδότες των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας υποχρεούνται να δηλώνουν έως και την τελευταία ημέρα του τρέχοντος μήνα στην «Ψηφιακή Δήλωση επιλογής προαναγγελτικού ή απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών» αν για το επόμενο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο του ενός μηνός, θα καταχωρίζουν τις αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών είτε εκ των προτέρων και σε κάθε περίπτωση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους είτε απολογιστικά, μετά την πραγματοποίησή τους¹¹⁶¹.

Αντίστοιχα, οι εργοδότες επιχείρησης ή εκμετάλλευσης που έχει ενταχθεί στη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, οι οποίοι επιλέγουν να καταχωρίζουν απολογιστικά, για τους εργαζόμενους τους, τις αλλαγές του ωραρίου εργασίας, της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών έχουν υποχρέωση να καταχωρίζουν τις σχετικές αλλαγές έως τη λήξη του επόμενου ημερολογιακού μήνα από την πραγματοποίησή τους. Τα απολογιστικά αυτά στοιχεία, τα οποία θα καταχωρίζονται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II», σύμφωνα με τα ανωτέρω, θα διασταυρώνονται με τις αντίστοιχες σημάνσεις της ψηφιακής κάρτας εργασίας και θα τελούν υπό τον έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας¹¹⁶².

Η υποβολή της Δήλωσης Βασικών Όρων Εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 9 του άρθρου 4 της με αριθμ. 40331/ Δ1.13521/13-9-2019 υπουργικής απόφασης, όπως έχει αντικατασταθεί, πραγματοποιείται ως εξής¹¹⁶³:

4.9 α. Η Αναγγελία έναρξης εργασίας συνοδεύεται από τη Δήλωση Βασικών Όρων Εργασίας, της οποίας η υποβολή ολοκληρώνεται πριν από την έναρξη εργασίας με τους ακόλουθους τρόπους:

ι. με επισυναπτόμενο αρχείο ιδιοχείρως υπογεγραμμένο από εργοδότη και εργαζόμενο

¹¹⁶¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]», ό.π., μέρος Γ', άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...], παρ. 5, σελ. 82552-82553.

¹¹⁶²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]», ό.π., μέρος Γ', άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...], παρ. 6, σελ. 82553.

¹¹⁶³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]», ό.π., μέρος Γ', άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...], παρ. 4, υποπαρ. 4.9, σελ. 82553.

ii. με επισυναπτόμενο αρχείο υπογεγραμμένο με εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή εργοδότη και εργαζόμενου

iii. με επισυναπτόμενο αρχείο υπογεγραμμένο με ψηφιακή βεβαίωση μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (gov.gr-ΕΨΠ) ή

iv. με ψηφιακή αποδοχή μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani». Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος απορρίψει τους βασικούς όρους, ο εργοδότης μπορεί προκειμένου να ολοκληρωθεί η διαδικασία να υποβάλει νέα δήλωση βασικών όρων εργασίας πάντα πριν από την έναρξη εργασίας.

β. Ο εργοδότης υποχρεούται σε τροποποίηση των στοιχείων που περιλαμβάνονται στη Δήλωση Βασικών Όρων Εργασίας σε περίπτωση μεταβολής τους, σύμφωνα με τη διαδικασία της παραγράφου α του παρόντος. Δεν απαιτείται αποδοχή στις υποχρεωτικές μεταβολές ένεκα νομοθετικού ή κανονιστικού πλαισίου.

γ. Βασικοί όροι αναγραφόμενοι σε ισχύουσα, κατά τη στιγμή της γνωστοποίησης των ουσιωδών όρων του άρθρου 70 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), Δήλωση Βασικών Όρων Εργασίας δεν επιτρέπεται να διαφέρουν από τους ουσιώδεις όρους, εφόσον αφορούν το ίδιο θέμα.

Η Ανάρτηση έγγραφης Ατομικής Σύμβασης Εργασίας αντικαθίσταται όπως προβλέπεται στην παρ. 10 του τροποποιημένου άρθρου 4 της υπ' αριθμ. 40331/ Δ1.13521/13-9-2019 Υπουργικής Απόφασης ως εξής¹¹⁶⁴:

4.10 α. Όπου από τον νόμο προβλέπεται η ανάρτηση έγγραφης ατομικής σύμβασης εργασίας ή όπου τα μέρη καταρτίσουν ατομική σύμβαση, αυτή αναρτάται από τον εργοδότη στο «ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II», εντός 7 ημερών από την ημερομηνία έναρξης της εργασίας σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 71 του Π.Δ. 80/2022. Η ατομική σύμβαση εργασίας πρέπει να είναι υπογεγραμμένη και από τα δύο συμβαλλόμενα μέρη με οποιονδήποτε τρόπο από τους κάτωθι οριζόμενους:

i. ιδιοχείρως

ii. με εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή

iii. με ψηφιακή βεβαίωση μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (gov.gr-ΕΨΠ)

¹¹⁶⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]"», ό.π., μέρος Γ', άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...]", παρ. 4, υποπαρ. 4.10, σελ. 82553.

β. Τα μέρη μπορούν να χρησιμοποιούν το πρότυπο «Ατομική Σύμβαση Εργασίας» του Παραρτήματος της παρούσας. Κάθε μεταβολή στους βασικούς όρους πρέπει να αποτυπώνεται και στην ατομική σύμβαση χωρίς να απαιτείται εκ νέου ανάρτηση της ατομικής σύμβασης, εκτός από την περίπτωση μετατροπής πλήρους σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση. Σε κάθε περίπτωση η πρωτότυπη υπογεγραμμένη από τα μέρη ισχύουσα ατομική σύμβαση πρέπει να είναι διαθέσιμη κατά τον επιτόπιο έλεγχο.

Η Ενημέρωση εργοδότη για παράλληλη απασχόληση εργαζομένου προβλέπεται στην παρ. 11 του τροποποιημένου άρθρου 4 της με αριθμ. 40331/ Δ1.13521/13-9-2019 υπουργικής απόφασης ως εξής:

4.11. Ο εργοδότης ενημερώνεται από το «ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II» για τυχόν ισχύουσες δηλωθείσες συμβατικές ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης λόγω παράλληλης απασχόλησης του εργαζομένου αυτού σε άλλον ή άλλους εργοδότες, στους οποίους προσλαμβάνεται από την 1η Μαρτίου 2024 και μετά.

Επιπροσθέτως η ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας (Κατά παραγγελία απασχόληση) προβλέπεται στην παρ. 12 του τροποποιημένου άρθρου 4 της με αριθμ. 40331/ Δ1.13521/13-9-2019 υπουργικής απόφασης ως εξής ¹¹⁶⁵:

4.12 Όταν υφίσταται, μεταξύ εργοδότη κι εργαζομένου, σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, η οποία διέπεται από πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου το οποίο είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργοδότης δηλώνει στο «ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II» ως καθεστώς απασχόλησης «κατά παραγγελία απασχόληση» και συμπληρωματικά τα κάτωθι:

- το σύνολο των μηνιαίων συμφωνημένων ωρών απασχόλησης
- τις ημέρες και ώρες αναφοράς εντός των οποίων δύναται να παρασχεθεί η συμφωνηθείσα εργασία, σύμφωνα με την περ. β της παρ. 6 του άρθρου 69 του π.δ. 80/2022.
- τον αριθμό των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών ανά μήνα που δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου ($\frac{1}{4}$) των συμφωνημένων ωρών
- την αμοιβή που καταβάλλεται για τις εγγυημένες αμειβόμενες ώρες και την αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών, εφόσον έχει συμφωνηθεί ανώτερη αμοιβή

¹¹⁶⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]", ό.π., μέρος Γ', άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...], παρ.4, υποπαρ. 4.12, σελ. 82554.

- την ελάχιστη περίοδο εντός της οποίας ο εργοδότης οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας και η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 24 ωρών, πλην των περιπτώσεων που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης σύμφωνα με την περ. β της παρ. 1 του άρθρου 10 του ν. 5053/2023 (άρθρο 182Α του π.δ. 80/2022)

- την προθεσμία εντός της οποίας ο εργοδότης δύναται να ακυρώσει την ανάθεση εργασίας, σύμφωνα με τους όρους της παρ. 3 του άρθρου 10 του ν.5053/2023 (άρθρο 182Α του π.δ. 80/2022).

Για την απασχόληση κατά την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας για το προσωπικό τους προβλέπονται στην παρ. 13 του τροποποιημένου άρθρου 4 της με αριθμ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 υπουργικής απόφασης τα εξής¹¹⁶⁶:

4.13 α. Οι εργοδότες επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας για το προσωπικό τους, προκειμένου να κάνουν χρήση της έκτης μέρας της εβδομάδας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 25 του ν. 5053/2023 (άρθρο 182Γ του π.δ. 80/2022), πρέπει να δηλώσουν αρχικά και υπευθύνως στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» ότι ανήκουν στη συγκεκριμένη κατηγορία επιχειρήσεων.

β. Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν δύναται να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο.

γ. Οι ανωτέρω εργοδότες υποχρεούνται να καταχωρίζουν τα στοιχεία των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων τους που θα απασχοληθούν κατά την έκτη ημέρα, στη δήλωση οργάνωσης του χρόνου εργασίας πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους αυτούς, με την επιφύλαξη της παρ. Ε του άρθρου 2Α.

Για την απασχόληση κατά την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας και εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας για το προσωπικό τους προβλέπονται στην παρ. 14 του

¹¹⁶⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]", ό.π., μέρος Γ', άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...], παρ. 4, υποπαρ. 4.13σελ. 82554.

τροποποιημένου άρθρου 4 της με αριθμ. 40331/ Δ1.13521/13-9-2019 υπουργικής απόφασης τα εξής¹¹⁶⁷:

4.14 α. Οι εργοδότες επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών και στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, προκειμένου, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας, να κάνουν χρήση της έκτης ημέρας της εβδομάδας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 26 του ν. 5053/2023 (άρθρο 182B του π.δ. 80/2022), πρέπει: i) να έχουν δηλώσει αρχικά και υπευθύνως στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» ότι ανήκουν στη συγκεκριμένη κατηγορία επιχειρήσεων και ii) να δηλώνουν, κάθε φορά που επιθυμούν να κάνουν χρήση της 6ης ημέρας, εκ των προτέρων και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους, στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» ότι η επιχείρηση ή εκμετάλλευση παρουσιάζει ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας, κατά μια συγκεκριμένη περίοδο. Η ειδική συνθήκη του απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένου φόρτου εργασίας υπόκειται σε έλεγχο της αρμόδιας υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας.

β. Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν δύναται να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο.

γ. Οι ανωτέρω εργοδότες υποχρεούνται να καταχωρίζουν τα στοιχεία των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων τους που θα απασχοληθούν κατά την έκτη ημέρα, στη δήλωση οργάνωσης του χρόνου εργασίας πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους αυτούς, με την επιφύλαξη της παρ. Ε του άρθρου 2Α.

Για την ψηφιακή δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης στην τροποποιημένη παρ. 15 του άρθρου 4 Η δήλωση Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας και Υπερωριακής Εργασίας «4.15 α. Η ψηφιακή δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης ολοκληρώνεται με την ανάρτηση ηλεκτρονικά σαρωμένης της δήλωσης υπογεγραμμένης ιδιοχείρως από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο ή από τη σχετική δήλωση που φέρει ηλεκτρονική υπογραφή τους ή δήλωση ψηφιακά βεβαιωμένη και από τους δύο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr - ΕΨΠ).

¹¹⁶⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]", ό.π., μέρος Γ', άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...], παρ. 4, υποπαρ. 4.14, σελ. 82554.

»β. Ειδικότερα, σε περίπτωση αδικαιολόγητης (αυθαίρετης) αποχής του εργαζόμενου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών, ο εργοδότης υποβάλλει στο «ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II» ηλεκτρονικά, υπεύθυνη δήλωση περί όχλησης του εργαζόμενου σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 320 του π.δ. 80/2022 και σε περίπτωση άπρακτης παρέλευσης πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποβολή αυτής της υπεύθυνης δήλωσης, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα, να υποβάλει την ψηφιακή δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζόμενου χωρίς να απαιτείται υπογραφή της από τον εργαζόμενο».

Για τη δήλωση Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας και Υπερωριακής Εργασίας στις τροποποιημένες παρ.18 και 19 του άρθρου 4 της με αριθμ. 40331/ Δ1.13521/13-9-2019 υπουργικής απόφασης προβλέπονται τα εξής ¹¹⁶⁸:

4.18 Η δήλωση Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας και Υπερωριακής Εργασίας μπορεί να υποβάλλεται μέσω κινητού τηλεφώνου με αποστολή μηνύματος υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης έχει δηλώσει αριθμό κινητού τηλεφώνου ανά παράρτημα στο «ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II». Ο εργοδότης ή τα εξουσιοδοτημένα από αυτόν πρόσωπα είναι αποκλειστικά υπεύθυνα για τη δήλωση του αριθμού κινητού τηλεφώνου, καθώς και για τη δήλωση τυχόν μεταβολής αυτού.

4.19 Με την ολοκλήρωση της υποβολής της δήλωσης Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας και Υπερωριακής Εργασίας μέσω κινητού τηλεφώνου με αποστολή μηνύματος, αποδίδονται και αποτυπώνονται αριθμός πρωτοκόλλου και ημερομηνία υποβολής και αποτελούν για τον εργοδότη αποδεικτικό υποβολής της. Σε περίπτωση επιτυχούς ή ανεπιτυχούς υποβολής, αποστέλλεται στον χρήστη σχετικό μήνυμα. Σε περίπτωση μη αποστολής απαντητικού μηνύματος, η δήλωση δεν έχει υποβληθεί επιτυχώς.

Επιπλέον για την ψηφιακή αναγγελία της αυτοδίκαιης λύσης της σύμβασης υπό δοκιμή προβλέπονται τα κάτωθι ¹¹⁶⁹:

4.20 Η αναγγελία της αυτοδίκαιης λύσης της σύμβασης υπό δοκιμή υποβάλλεται από τον εργοδότη κατά τη διάρκεια ή με το πέρας της συμφωνηθείσας αυτής περιόδου μόνο στις

¹¹⁶⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]», ό.π., μέρος Γ', άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...], παρ. 4, υποπαρ. 4.18-4.19, σελ. 82554.-82555.

¹¹⁶⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]», ό.π., μέρος Γ', άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...], παρ. 4, υποπαρ. 4.20, σελ. 82555.

περιπτώσεις που η δοκιμαστική περίοδος δεν κρίθηκε επιτυχής από τον εργοδότη ή στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος επιθυμεί τη διακοπή της.

Σε περιπτώσεις που χρήζει τροποποιητική υποβολή με διορθώσεις ή ανάκληση στις προαναφερόμενες υποβληθείσες δηλώσεις έχει προβλεφθεί ότι αυτό μπορεί να γίνει, χωρίς κυρώσεις, με νέα ηλεκτρονική υποβολή, ως ορθή επανάληψη, εντός της κάθε φορά προβλεπόμενης προθεσμίας για τη δήλωση του σχετικού γεγονότος, συσχετιζόμενη με την αρχική υποβολή ¹¹⁷⁰.

Ως προς τις προθεσμίες υποβολής των προαναφερόμενων δηλώσεων ισχύουν τα κάτωθι ¹¹⁷¹:

α. Η αναγγελία έναρξης απασχόλησης, η δήλωση βασικών όρων εργασίας, η δήλωση ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας και υπερωριών υποβάλλονται πριν από την έναρξη της εργασίας. Η ψηφιακή δήλωση μεταβολών της εργασιακής σχέσης υποβάλλεται πριν από την πραγματοποίηση της μεταβολής με εξαίρεση:

i) τη μεταβολή μισθού, η οποία υποβάλλεται εντός 15 ημερών από την πραγματοποίησή της

ii) τη μεταβολή μισθού, η οποία προβλέπεται από νόμο ή κανονιστική πράξη ή από ΣΣΕ εντός 30 ημερών από την πραγματοποίησή της.

β. Η ψηφιακή δήλωση επιλογής προαναγγελτικού ή απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας υποβάλλεται έως τη λήξη του προηγούμενου μήνα από τον μήνα αναφοράς

γ. Η ψηφιακή απολογιστική δήλωση αλλαγών ωραρίου εργασίας, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας υποβάλλεται έως τη λήξη του επόμενου ημερολογιακού μήνα από την πραγματοποίησή τους.

¹¹⁷⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]", ό.π., μέρος Γ', άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...], παρ. 4, υποπαρ. 4.29, σελ. 82555.

¹¹⁷¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α "Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]", ό.π., μέρος Γ', άρθρο πρώτο «Τροποποιείται η υπό στοιχείο 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...], παρ. 19 «Προστίθεται άρθρο 5Α "Προθεσμίες υποβολής δηλώσεων του άρθρου 2"», σελ. 82556.

δ. Η ανάρτηση της ατομικής σύμβασης γίνεται εντός επτά (7) ημερών από την έναρξη της εργασίας.

ε. Οι δηλώσεις λήξης/λύσης της σχέσης εργασίας υποβάλλονται εντός τεσσάρων (4) ημερών από την επέλευση του γεγονότος, με την επιφύλαξη της παρ. 15 του άρθρου 4 της παρούσης.

στ. Η ψηφιακή δήλωση στοιχείων εργοδότη του άρθρου 25 του ν. 5053/2023 (άρθρο 182Γ του π.δ. 80/2022) για την απασχόληση κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας υποβάλλεται αρχικά και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους.

ζ. Η ψηφιακή δήλωση στοιχείων εργοδότη του άρθρου 26 του ν. 5053/2023 (άρθρο 182Β του π.δ. 80/2022) για την απασχόληση, λόγω απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένου φόρτου εργασίας, κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας οι οποίες εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, υποβάλλεται εκ των προτέρων για την δηλούμενη περίοδο και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους.

η. Η ψηφιακή δήλωση ετήσιου πίνακα προσωπικού υποβάλλεται μία φορά κατά το χρονικό διάστημα από 1η Οκτωβρίου έως 31η Οκτωβρίου κάθε έτους.

θ. Εργοδότης που απασχολεί οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων και τουριστικών λεωφορείων τα οποία είναι κατασκευασμένα ή διαμορφωμένα με μόνιμο τρόπο και κατάλληλα για τη μεταφορά άνω των εννέα ατόμων, καθώς και υπεραστικά και αστικά ΚΤΕΛ που απασχολούν οδηγούς λεωφορείων και έχουν Κανονισμό Εργασίας, που διέπεται από τους Κανονισμούς (Ε.Κ.) 561/2006 και (Ε.Κ.) 165/2014, υποβάλλει στη δήλωση ψηφιακής οργάνωσης και υπερωριών κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και τις υπερωρίες των εργαζομένων αυτών εντός δεκαπέντε (15) ημερών μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας.

ι. Η ψηφιακή δήλωση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας του προηγούμενου ημερολογιακού έτους υποβάλλεται απογραφικά, εντός του πρώτου τετράμηνου του επόμενου έτους.

ια. Η αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου υποβάλλεται από τους υπόχρεους της περίπτωσης Ι της παρ. 24 του άρθρου 4 της παρούσας, πριν από την έναρξη της ημερήσιας απασχόλησης, ενώ για προγραμματισμένες οικοδομικές ή τεχνικές εργασίες, διάρκειας πέραν της μίας ημέρας, η υποβολή γίνεται είτε άπαξ για το χρονικό διάστημα απασχόλησης του προσωπικού στο έργο ή

για μικρότερα χρονικά διαστήματα, και σε κάθε περίπτωση πριν από την έναρξη της ημερήσιας απασχόλησης.

ιβ. Η αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου σε περίπτωση αλλαγών ή τροποποιήσεων που αφορούν το απασχολούμενο προσωπικό, υποβάλλεται τροποποιημένη ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία το αργότερο έως και την ίδια ημέρα της μεταβολής ή της τροποποίησης και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από το απασχολούμενο προσωπικό.

ιγ. Η απογραφική αναγγελία του απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου υποβάλλεται από τους υπόχρεους της περίπτωσης II της παρ. 24 του άρθρου 4 της παρούσας για το απασχολούμενο μηνιαίως προσωπικό μέχρι και την τελευταία ημέρα του επόμενου μήνα της απασχόλησης.

ιδ. Η δήλωση εργοδότη χρήσης από εργαζομένους του, κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, μοτοποδηλάτου ή μοτοσικλέτας, κατά την έννοια του άρθρου 2 του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας (ν. 2696/1999, [Α' 57]), για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων υποβάλλεται, έως και την ημερομηνία χρήσης του/ της για πρώτη φορά και σε κάθε περίπτωση πριν από τη χρήση αυτή και εντός τεσσάρων (4) ημερών από την ημερομηνία διακοπής της χρήσης αυτής.

i. Σε περίπτωση παρέλευσης της προβλεπόμενης προθεσμίας υποβολής των αναγγελιών και δηλώσεων του άρθρου 5Α, είναι δυνατή, ηλεκτρονικά, η εκπρόθεσμη υποβολή τους, με ανάλογη εφαρμογή των προβλεπόμενων κυρώσεων από τα αρμόδια κατά περίπτωση όργανα.

ii. Εκπρόθεσμη υποβολή δεν επιτρέπεται στις περιπτώσεις: α) ορθής επανάληψης αναγγελίας έναρξης εργασίας όταν η έναρξη εργασίας είναι προγενέστερη της υποβολής, β) δήλωσης ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας και γ) αναγγελίας του απασχολούμενου προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου.

Τέλος, στο «ΕΡΓΑΝΗ II» προστίθενται το έντυπο πρότυπο Βασικών Όρων Εργασίας και το έντυπο πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας».

20.1.8. Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

Με την εφαρμογή του ψηφιακού ωραρίου ανοίγει ο δρόμος για την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας του εργαζόμενου, εφόσον πριν από την εφαρμογή αυτής απαιτείται να έχει προηγηθεί η απογραφική διαδικασία του ωραρίου απασχόλησης.

Η χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας εισήχθη με την αριθμ. 49758/2022 υπουργική απόφαση¹¹⁷². Με τη χρήση της καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» κάθε μεταβολή που αφορά τον χρόνο εργασίας των εργαζομένων, όπως η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, το διάλειμμα, η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας και κάθε είδους άδεια, με στόχο την ακριβή καταγραφή των δευτερολέπτων, των ωρών εργασίας ή και της τηλεργασίας του μισθωτού¹¹⁷³.

Την 1η Ιουλίου 2022, τέθηκε σε εφαρμογή η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας, αρχικά, κατά την πρώτη φάση, για 121.000 εργαζόμενους σε σούπερ μάρκετ τα οποία απασχολούν περισσότερους από 250 εργαζόμενους, καθώς και στο σύνολο των τραπεζών της χώρας¹¹⁷⁴. Οι επιχειρήσεις αυτές προέβησαν στην απογραφική διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» από 1η Ιουνίου 2022 έως και 30 Ιουνίου 2022¹¹⁷⁵. Στις λοιπές επιχειρήσεις-εργοδότες της χώρας¹¹⁷⁶ δόθηκε η δυνατότητα να προβούν στην

¹¹⁷²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2668, της 31ης Μαΐου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 49758, «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II Β. [...]», ό.π., σελ. 26275-26278.

¹¹⁷³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», Κεφάλαιο Γ' «Ρυθμίσεις [...]», άρθρο 74 «Ψηφιακή Κάρτα [...]», ό.π., παρ. 2, σελ. 7994.

¹¹⁷⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2668, της 31ης Μαΐου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 49758, «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II Β. [...]», Μέρος Β «Τροποποίηση της ΥΑ 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχόλησεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520)», Άρθρο δεύτερο, Άρθρο 2Α «Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας», ό.π., περ. Β. Δήλωση Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας, παρ. 2, υποπαρ. ι), σελ. 26275-26277:

«2. Τα στοιχεία των περιπτώσεων ι) και ii) της προηγούμενης παραγράφου υποβάλλονται σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους που αφορούν, ως εξής:

ι) από εργοδότες-επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο των τραπεζών και των σούπερ μάρκετ, όπως καθορίζονται στο Μέρος Α' της παρούσας:

α) Κατά την πρώτη εφαρμογή (από 1/6/2022 έως 30/6/2022) απογραφικά και αυθημερόν για το σύνολο των εργαζομένων τους που δηλώθηκαν ως εντασσόμενοι στην Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας, οπότε και τυχόν αλλαγή του προγράμματος εργασίας για τους εργαζόμενους αυτούς παύει να δηλώνεται εφεξής με Ε4 Συμπληρωματικό Ωραρίου.

β) Σε κάθε νέα πρόσληψη διενεργούμενη από 1/6/2022 και εντεύθεν για τους εντασσόμενους στην Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας εργαζομένους. Στην περίπτωση αυτή, τυχόν αλλαγή του προγράμματος εργασίας για τους νέους εργαζόμενους παύει να δηλώνεται εφεξής με Ε4 Συμπληρωματικό Ωραρίου.

γ) Σε περιπτώσεις μεταβολών της Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας. Τα στοιχεία υποβάλλονται πριν την μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν.

Διατηρείται σε κάθε περίπτωση η υποχρέωση υποβολής Ε8 για την αναγγελία της Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης».

¹¹⁷⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2668, της 31ης Μαΐου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 49758, «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II Β. [...]», ό.π., Μέρος Α «Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II», παρ. 3, σελ. 26276.

¹¹⁷⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2668, της 31ης Μαΐου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 49758, «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II Β. [...]», Μέρος Β «Τροποποίηση της

απογραφική διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων τους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι απασχολούνται στην επιχείρηση εντός του χρονικού διαστήματος από την 1η Οκτωβρίου 2022 έως και την 30ή Νοεμβρίου 2022, συμπεριλαμβανομένου του δανειζόμενου προσωπικού¹¹⁷⁷. Η απογραφή των εργαζομένων μπορούσε να γίνει σταδιακά, με την προϋπόθεση να έχει ολοκληρωθεί για το σύνολο του προσωπικού μέχρι τον Δεκέμβριο του 2022 κατόπιν νέας παράτασης.

Μετά την ολοκλήρωση της απογραφικής διαδικασίας του ωραρίου απασχόλησης «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» παρέχει τη δυνατότητα ενημέρωσης των μέσα από το web portal myErgani (<https://myErgani.gov.gr>).

Από τη 16η Φεβρουαρίου 2023, εντάχθηκαν, υποχρεωτικά, στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας: i) οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών φύλαξης και προστασίας με Κ.Α.Δ. 8010 και 8020, καθώς και οι επιχειρήσεις με κύρια επιχειρηματική δραστηριότητα τις ιδιωτικές ασφαλίσσεις (Κ.Α.Δ. 65.1) και ii) από την 22α Μαρτίου 2023, εντάχθηκαν υποχρεωτικά στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας οι ΟΣΕ Α.Ε., ΕΡΓΟΣΕ, Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε, ΟΣΥ, ΟΑΣΑ, ΟΣΕΘ, ΟΑΣΘ, Αττικό μετρό, Κτιριακές Υποδομές Α.Ε., Εγνατία Οδός Α.Ε., ΕΥΔΑΠ και ΕΛΤΑ, καθώς και η Hellenic Train και η Ελληνική Εταιρεία Συντήρησης Σιδηροδρομικού Υλικού. Πέραν των αναφερομένων στην υποπερίπτωση ii) του ανωτέρω εδαφίου για τους οποίους ισχύει η εφαρμογή του συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, εξαιρούνται από την υποχρέωση Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, που προβλέπεται στην υπ' αριθμ. 49758/26-05-22 (Β' 2668) Υπουργική Απόφαση, οι φορείς του Δημοσίου και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου, εν γένει, που απασχολούν υπάλληλους Ι.Δ.Α.Χ. ή Ι.Δ.Ο.Χ., εφόσον ισχύουν για αυτούς οι

ΥΑ 40331/Δ1.13521/13-9-2019 [...]], Άρθρο δεύτερο, Άρθρο 2Α «Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας», ό.π., περ. Β. Δήλωση Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας, παρ. 2, υποπαρ. ii), σελ. 26275-26277:

«ii) από τους λοιπούς εργοδότες-επιχειρήσεις:

α) Κατά την πρώτη εφαρμογή (από 1/10/2022 έως 30/11/2022) απογραφικά και αυθημερόν για το σύνολο των εργαζομένων τους που δηλώθηκαν ως εντασσόμενοι στην ψηφιακή οργάνωση χρόνου εργασίας, οπότε και τυχόν αλλαγή του προγράμματος εργασίας για τους εργαζόμενους αυτούς παύει να δηλώνεται εφεξής με Ε4 συμπληρωματικό Ωραρίου.

β) Σε κάθε νέα πρόσληψη διενεργούμενη από 1/10/2022 και εντεύθεν οπότε και τυχόν αλλαγή του προγράμματος εργασίας για τον εργαζόμενο αυτόν παύει να δηλώνεται εφεξής με Ε4 συμπληρωματικό Ωραρίου.

γ) Σε περιπτώσεις μεταβολών της Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας. Τα στοιχεία υποβάλλονται πριν την μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν.

Διατηρείται σε κάθε περίπτωση η υποχρέωση υποβολής Ε8 για την αναγγελία της Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης.

¹¹⁷⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2668, της 31ης Μαΐου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 49758, «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας – Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II Β. [...]], ό.π., Μέρος Α «Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας – Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II», παρ. 4, σελ. 26276.

ρυθμίσεις του Ενιαίου Μισθολογίου (ν. 4354/2015, Α' 176), και δεν έχουν εφαρμογή σε αυτούς οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για την υπερεργασία και την υπερωριακή απασχόληση (άρθρο 58, ν. 4808/2021)¹¹⁷⁸.

Από την 1η Ιανουαρίου 2024 εντάσσονται, υποχρεωτικά, στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα (βάσει ΚΑΔ) στον κλάδο της βιομηχανίας (ήτοι όλοι οι ΚΑΔ με πρώτα δύο ψηφία από 10 έως και 33, πλην του 19), καθώς και οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα (βάσει ΚΑΔ) στον κλάδο του λιανεμπορίου (ήτοι όλοι οι ΚΑΔ με πρώτα δύο ψηφία το 47), όπως αναλύονται στον πίνακα 3.9 που ακολουθεί. Από το ανωτέρω εδάφιο εξαιρούνται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον κλάδο της ενέργειας, στα πετρελαιοειδή και στα ορυχεία (ήτοι όλοι οι ΚΑΔ με πρώτα δύο ψηφία το 19). Για τους κλάδους της παρούσας υποπαραγράφου, οι διοικητικές κυρώσεις του Παραρτήματος V και VI που αφορούν την εφαρμογή του Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, της υπ' αριθμ. 80016/31-08-2022 (Β' 4629) Υπουργικής Απόφασης επιβάλλονται: i) για τις επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο της βιομηχανίας ως ανωτέρω, από την 1η Απριλίου 2024 και ii) για τις επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο του λιανεμπορίου, ανωτέρω, από την 2α Μαΐου 2024, iii) για αμφοτέρους τους ανωτέρω κλάδους με αριθμό εργαζομένων που δεν υπερβαίνει τους 10 από τη 13η Μαΐου 2024.

ΚΑΔ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΚΛΑΔΟΣ
10	Βιομηχανία τροφίμων	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
11	Ποτοποιία	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
12	Παραγωγή προϊόντων καπνού	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
13	Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
14	Κατασκευή ειδών ένδυσης	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
15	Βιομηχανία δέρματος και δερμάτινων ειδών	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
16	Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από έπιπλα, κατασκευή ειδών καθαθοποιίας και σπαρτοπλεκτικής	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

¹¹⁷⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α “Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]», ό.π., μέρος Α, «Τροποποίηση του Μέρους Α “Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας – Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II” της υπό στοιχεία 49758/26-5-2022 (Β' 2668) υπουργικής απόφασης, σελ. 82550-82551.

17	Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	BIOMHXANIA
18	Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	BIOMHXANIA
20	Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	BIOMHXANIA
21	Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων και φαρμακευτικών σκευασμάτων	BIOMHXANIA
22	Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες	BIOMHXANIA
23	Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	BIOMHXANIA
24	Παραγωγή βασικών μετάλλων	BIOMHXANIA
25	Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού	BIOMHXANIA
26	Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών προϊόντων	BIOMHXANIA
27	Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	BIOMHXANIA
28	Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.	BIOMHXANIA
29	Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων και ημιρυμουλκούμενων οχημάτων	BIOMHXANIA
30	Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	BIOMHXANIA
31	Κατασκευή επίπλων	BIOMHXANIA
32	Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	BIOMHXANIA
33	Επισκευή και εγκατάσταση μηχανημάτων και εξοπλισμού	BIOMHXANIA
47	Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ

Πίνακας 3.9

δ. Οι εν λόγω επιχειρήσεις-εργοδότες υποχρεούνται αντίστοιχα από τις ως άνω ημερομηνίες να διαθέτουν και να ενεργοποιούν σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων τους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, που απασχολούνται με φυσική παρουσία στον χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης,

περιλαμβανομένων και των εργαζομένων που απασχολούνται στις ανωτέρω επιχειρήσεις μέσω δανεισμού»¹¹⁷⁹.

Η ψηφιακή κάρτα εργασίας περιλαμβάνεται στην εφαρμογή για κινητά τηλέφωνα myErganimobile app, μέσω της οποίας είναι άμεσα διαθέσιμο το προγραμματισμένο ωράριο απασχόλησης στον εργαζόμενο. Αντίστοιχα, διατίθεται στις επιχειρήσεις η εφαρμογή CardScanner app η οποία «διαβάζει» την ψηφιακή κάρτα του εργαζόμενου κατά την είσοδο και την αποχώρηση από την εργασία και διαβιβάζει σε πραγματικό χρόνο την πληροφορία έναρξης και λήξης της εργασίας στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

Τα στοιχεία της ψηφιακής κάρτας εργασίας διασταυρώνονται με τα στοιχεία που αναγράφονται στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.) που υποβάλλεται από την επιχείρηση. Είναι δυνατή η αυτοματοποιημένη προσυμπλήρωση της Α.Π.Δ. από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» βάσει των στοιχείων που εισάγονται με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας¹¹⁸⁰.

Στόχος αυτής της εφαρμογής είναι να γίνεται αυτοματοποιημένα ο έλεγχος τήρησης του ωραρίου των εργαζομένων από τους Επιθεωρητές, οι οποίοι έχουν πλέον την πλήρη ηλεκτρονική καταγραφή όλων των ωρών απασχόλησης και των μεταβολών για το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνται σε μια επιχείρηση, χωρίς να απαιτείται να προβούν στον επιτόπιο έλεγχο αυτής. Αν, ωστόσο, κατά τον επιτόπιο έλεγχο σε επιχείρηση, διαπιστωθεί ότι η ψηφιακή κάρτα εργαζόμενου δεν είναι ενεργοποιημένη, τότε επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο που δεν έχει ενεργοποιημένη ψηφιακή κάρτα. Σε περίπτωση που σε τρεις (3) ελέγχους, εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών, διαπιστωθεί εκ νέου η παράβαση, επιβάλλεται προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερών¹¹⁸¹.

¹¹⁷⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. υπ' αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α “Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας [...]», ό.π., μέρος Α, «Τροποποίηση του Μέρους Α “Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας – Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II” της υπό στοιχεία 49758/26-5-2022 (Β' 2668) υπουργικής απόφασης, σελ. 82550-82551.

¹¹⁸⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], Κεφάλαιο Γ' «Ρυθμίσεις [...], άρθρο 74 «Ψηφιακή Κάρτα [...], ό.π., παρ. 3, σελ. 7994

¹¹⁸¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], Κεφάλαιο Γ' «Ρυθμίσεις [...], άρθρο 74 «Ψηφιακή Κάρτα [...], ό.π., παρ. 4, σελ. 7994

20.2. Το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Ο ψηφιακός εκσυγχρονισμός του Σ.ΕΠ.Ε. συνεχίζεται με την εφαρμογή του νέου «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.»¹¹⁸². Αποτελέσε ένα έργο συνολικού προϋπολογισμού 3,6 εκατομμύρια ευρώ, το οποίο χρηματοδοτήθηκε από το επιχειρησιακό πρόγραμμα «Ψηφιακή Σύγκλιση» και υλοποιήθηκε από την εταιρεία Intrasoftware International. Το συνολικό έργο αφορά τον εκσυγχρονισμό του ελεγκτικού μοντέλου του Σ.ΕΠ.Ε., την υποστήριξη των διοικητικών διαδικασιών και την παροχή ψηφιακών υπηρεσιών προς τους πολίτες μέσω διαδικτύου.

Σκοπός του είναι: α) η διαχείριση της πληροφορίας από το ανώτερο έως το κατώτερο επίπεδο, β) η διενέργεια ηλεκτρονικά των όλων διαδικασιών διαχείρισης, γ) η δημιουργία των απαραίτητων εκτυπωτικών για κάθε στάδιο υλοποίησης και διαχείρισης μιας πράξης και των νομικών δεσμεύσεων που την απαρτίζουν, δ) η κάλυψη όλων των διαστάσεων της διαχείρισης, που περιλαμβάνουν οικονομικό και φυσικό αντικείμενο, χρονοδιάγραμμα, διοικητικό και θεσμικό πλαίσιο, ε) η κάλυψη όλων των σταδίων της διαχείρισης, στο πλαίσιο του προγραμματισμού και της υλοποίησης των έργων και προγραμμάτων και στ) η επικοινωνία της απαιτούμενης πληροφορίας με τη βάση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Στο πλαίσιο εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» σχεδιάστηκε και ενεργοποιήθηκε στοχεύοντας στον ριζικό μετασχηματισμό των υφιστάμενων διαδικασιών που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία με σκοπό την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών σε υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας, προκειμένου η διοίκηση να καταστεί αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη, εξασφαλίζοντας την ικανοποίηση των αναγκών του κοινωνικού συνόλου και προάγοντας την ενεργή συμμετοχή των πολιτών και τη βελτίωση της προστασίας και της ποιότητας της ζωής αυτών. Ως όχημα εκσυγχρονισμού στηρίζει την εξελισσόμενη διοικητική μεταρρύθμιση στο Σ.ΕΠ.Ε., σύμφωνα με τις αρχές της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας, της διαφάνειας και της λογοδοσίας, απαραίτητες προϋποθέσεις εφαρμογής του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ.

¹¹⁸²Το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ) αποτελεί το σύστημα όπου καταχωρίζονται τα δεδομένα που αφορούν τα 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 Διευρωπαϊκών 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.

20.2.1. Η δημιουργία του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» είναι το σύστημα με το οποίο επετεύχθησαν η ηλεκτρονική διασύνδεση και επικοινωνία των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε., καθώς και η διασύνδεσή του με τρίτους¹¹⁸³. Είναι το εργαλείο που τροποποιεί κάθε διαδικασία στον χώρο του εργατικού δικαίου και σε αρκετές περιπτώσεις δίνει τον χώρο στην εργατική νομοθεσία (σχετική με διαδικασίες) να απλοποιηθεί και αυτή. Στόχος δεν είναι απλώς να μετατραπεί κάθε διαδικασία σε ηλεκτρονική, αλλά και η απλοποίησή τους, και παράλληλα να υπάρξει αμεσότητα και ομοιογένεια των υπηρεσιών και το μέγιστο επίπεδο διαφάνειας που μπορεί να προσφέρουν οι διαδικτυακές υπηρεσίες στον φορέα που τις υλοποιεί. Αποτελεί ένα οργανωμένο σύστημα συλλογής, οργάνωσης, αποθήκευσης, επικοινωνίας, αλλά και ανταλλαγής πληροφοριών¹¹⁸⁴. Διά μέσω αυτού επήλθε η απλούστευση των διαδικασιών του Σ.ΕΠ.Ε. που είχε ως αποτέλεσμα την ενίσχυση των διαδικασιών ελέγχου και την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας.

Προκειμένου να επιτύχει τον στόχο του το Σ.ΕΠ.Ε., τον Ιανουάριο του 2011, υπέβαλε προς την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης αίτηση χρηματοδότησης και ένταξης της πράξης «Αναβάθμιση των μηχανισμών προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων και των σχετικών υπηρεσιών επικοινωνίας και πληροφόρησης με τη χρήση Τ.Π.Ε.» στο επιχειρησιακό πρόγραμμα «Ψηφιακή Σύγκλιση», όπερ και εγένετο με σχετική απόφαση.

 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

Εικόνα 3.2: Σελίδα εισόδου στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» εσωτερικού χρήστη

¹¹⁸³ Βλ. Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα «Σχέδιο Νέου Επιχειρησιακού Μοντέλου Λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε.», Εκπαίδευση του Προσωπικού Σ.ΕΠ.Ε., Οκτώβριος-Νοέμβριος 2014.

¹¹⁸⁴ Βλ. Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, Ειδική Υπηρεσία Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος, <http://www.ops.gr/Ergorama/index.jsp?menuitemId=a1&tabid=0> [πρόσβαση 20.11.2019].

Μάλιστα, στην απόφαση αυτή εντάχθηκε και το υποέργο 2 «Ανάπτυξη και εγκατάσταση του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Σε αυτό περιλαμβάνονταν όλες οι απαιτούμενες ενέργειες προκειμένου να σχεδιαστεί, να αναπτυχθεί και να τεθεί σε παραγωγική λειτουργία το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» που θα υποστήριζε εξ ολοκλήρου ψηφιακά όλες τις επιχειρησιακές διαδικασίες του Σώματος¹¹⁸⁵.

Στο επόμενο διάστημα δημιουργήθηκαν ομάδες εργασίας, οι οποίες συστάθηκαν με υπουργική απόφαση και η καθεμία είχε δικό της αντικείμενο. Αποτελούνταν από υπαλλήλους διαφορετικών υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. οι οποίοι παρείχαν στην ανάδοχο εταιρεία πληροφορίες, όπως αυτές προκύπτουν από τη διάδοχη νομοθεσία, ώστε να σχεδιάσει και να θέσει σε λειτουργία την ηλεκτρονική πλατφόρμα του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.».

Η συνεχής εναλλαγή της πολιτικής σκηνής και οι διαφορετικές κατευθύνσεις άνωθεν, οι οποίες άλλοτε υποστήριζαν και άλλοτε απέρριπταν τα οφέλη της προοπτικής της μηχανογράφησης, επέφεραν ιδιαίτερες καθυστερήσεις που είχαν ως αποτέλεσμα τη μερική εφαρμογή του συστήματος από τον Ιανουάριο του 2017 και την πλήρη εφαρμογή του από τον Ιανουάριο του 2018.

Ο Ειδικός Γραμματέας του Σ.ΕΠ.Ε. με έγγραφό του έθεσε σε ισχύ, από την 1η Ιανουαρίου 2017¹¹⁸⁶, την υπουργική απόφαση με αριθμ. 38038/Δ9.9825/2016¹¹⁸⁷ σχετικά με την έκδοση και τη διαχείριση εγγράφων του Σ.ΕΠ.Ε. Αυτό συνεπάγεται ότι από την ορισθείσα ημερομηνία η έκδοση, η διακίνηση και εν γένει η διαχείριση των εγγράφων του Σ.ΕΠ.Ε. πραγματοποιείται μέσω του υποσυστήματος ηλεκτρονικού πρωτοκόλλου «ΠΑΠΥΡΟΣ». Ως εκ τούτου, έγκυρος πλέον θεωρείται μόνο ο αριθμός ηλεκτρονικού πρωτοκόλλου που αποδίδεται στα έγγραφα που εισέρχονται ή εξέρχονται από τις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. σε όλη την επικράτεια.

Πλέον, μέσω του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ», υπάρχει η δυνατότητα έκδοσης πρωτότυπου ηλεκτρονικού εγγράφου, το οποίο φέρει την προηγμένη ψηφιακή υπογραφή του

¹¹⁸⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2458, της 10ης Αυγούστου 2016, Υ.Α. με αριθμ. οικ. 34331/Δ9.8920 «Απλούστευση διαδικασιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σ.ΕΠ.Ε (ΟΠΣΣΕΠΕ)», άρθρο 7 «Διαδικασία εγγραφής χρηστών στο Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», σελ. 26669-26670.

¹¹⁸⁶Βλ. Έγγραφο του Σ.ΕΠ.Ε. με αριθμ. πρωτ. 1027-32504-30/12/2016 με θέμα: «Οδηγίες για την εφαρμογή του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ».

¹¹⁸⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2979, της 16ης Σεπτεμβρίου 2016, Υ.Α. με αριθμ. οικ. 38038/Δ9.9825 «Κανονισμός για την ηλεκτρονική έκδοση και διαχείριση εγγράφων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)», άρθρο 2 «Πεδίο εφαρμογής», παρ. 1, σελ. 31591:

«1. 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 προώθησή 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».

τελικώς υπογράφοντος¹¹⁸⁸. Επίσης, πραγματοποιείται πια και η δρομολόγηση εγγράφων προς εξωτερικούς χρήστες, με κοινοποίηση στον προσωπικό χώρο ειδοποιήσεων. Έτσι, αναρτάται στον προσωπικό λογαριασμό του εξωτερικού χρήστη στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» με παράλληλη αποστολή ειδοποίησης στο ηλεκτρονικό του ταχυδρομείο.

Το Σώμα, μέσω του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», μετέφερε τις επιχειρησιακές του διαδικασίες και τις συναλλαγές του με το κοινό στην «ηλεκτρονική» εποχή αποσκοπώντας:

α) Στην παροχή αναβαθμισμένων και σύγχρονων υπηρεσιών στις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και το ευρύ κοινό.

β) Στη μείωση του διοικητικού βάρους για τις επιχειρήσεις.

γ) Στη μείωση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών, όπως ταχυδρομείο, δικαστικοί επιμελητές και την αύξηση της αποδοτικότητάς του.

δ) Στην άμεση και ταχύτερη εξυπηρέτηση των συναλλασσόμενων μέσω πολλαπλών καναλιών.

ε) Στην ακριβή καταγραφή στοιχείων για την έκδοση αξιόπιστων στατιστικών αναφορών προς αξιολόγηση και αξιοποίησή τους.

στ) Στην καλύτερη στόχευση ελέγχων με τη χρήση εργαλείου όπως το Risk-Analysis.

ζ) Στη διαφάνεια από τη στιγμή που καταχωρίζεται στο σύστημα κάθε ενέργεια του χρήστη που την πραγματοποίησε (εμφάνιση ονόματος, κωδικού χρήστη καθώς και σήμανση ωροκτύπησης).

η) Στην κεντρική διαχείριση και αξιοποίηση των διαθέσιμων πληροφοριών.

θ) Στην καθιέρωση ενιαίου ηλεκτρονικού πρωτοκόλλου και στην ηλεκτρονική διακίνηση των εγγράφων.

ι) Στη διασφάλιση πλήρους διαλειτουργικότητας με τους λοιπούς φορείς του ελληνικού δημοσίου.

ια) Στην ενίσχυση της αξιοπιστίας και της εικόνας του Σ.ΕΠ.Ε.

¹¹⁸⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 125, της 25ης Ιουνίου 2001, Π.Δ.150, «Προσαρμογή στην Οδηγία 99/93/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με το κοινοτικό πλαίσιο για ηλεκτρονικές υπογραφές», σελ. 2061-2064.

20.2.2. Τα υποσυστήματα του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Τα βασικά υποσυστήματα του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» είναι η Διαχείριση Προσωπικού, το Πρωτόκολλο Διαχείρισης Αιτήσεων και Γνωστοποιήσεων «ΠΑΠΥΡΟΣ», η Διαχείριση Υποθέσεων, η Διενέργεια Ελέγχων, ο Προϋπολογισμός και η Διοικητική Πληροφόρηση¹¹⁸⁹, για τα οποία ακολουθεί αναλυτική παρουσίαση.

20.2.2.1. Το υποσύστημα Διαχείριση Προσωπικού

Το υποσύστημα αυτό δημιουργήθηκε προκειμένου να κάνει διαχείριση του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης. Σε αυτό καταχωρίζονται τα στοιχεία των υπαλλήλων, το πλάνο παρουσιών, οι αξιολογήσεις, η εκκαθάριση των δαπανών, η εκτύπωση βεβαιώσεων, οι αιτήσεις των υπαλλήλων και οι εγκρίσεις αυτών¹¹⁹⁰.

20.2.2.2. Το υποσύστημα Πρωτοκόλλου Διαχείρισης Αιτήσεων και Γνωστοποιήσεων «ΠΑΠΥΡΟΣ»

Το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ» είναι το βασικότερο ηλεκτρονικό εργαλείο του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Από αυτό διαχειρίζονται όλες οι υποθέσεις, λαμβάνονται και καταχωρίζονται όλα τα έγγραφα και οι ενέργειες λαμβάνουν αριθμό ηλεκτρονικού πρωτοκόλλου. Το υποσύστημα αυτό έχει πολύ καλό βαθμό συνδεσιμότητας και συσχέτισης, εργαλεία αναζήτησης με πληθώρα φίλτρων και γενικά είναι σύγχρονο ηλεκτρονικό εργαλείο, φιλικότατο προς τον χρήστη.

20.2.2.3. Το υποσύστημα Διαχείρισης Υποθέσεων

Το υποσύστημα αυτό, γνωστό και ως Case Manager, επιλαμβάνεται της δημιουργίας υποθέσεων ελέγχων, μηνύσεων, εργατικών διαφορών/συμφιλιωτικών διαδικασιών, εργατικών ατυχημάτων και διαφορών άλλων ενεργειών. Για τις υποθέσεις δημιουργούνται ηλεκτρονικοί φάκελοι στην κεντρική βάση δεδομένων, όπου γίνονται η διαχείριση αυτών, ο καθορισμός των ενεργειών και σε τελικό στάδιο η ολοκλήρωση της κάθε υπόθεσης. Το εν λόγω υποσύστημα λειτουργεί μόνο online και αποτελεί το πρώτο από τα δύο βασικά μέλη μιας ολοκληρωμένης διαδικασίας.

¹¹⁸⁹Θα πρέπει να τονιστεί ότι έχουν δημιουργηθεί και συνεχώς δημιουργούνται επιπλέον υποσυστήματα που πλαισιώνουν το Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε., όπως το σύστημα για τους ελέγχους των οδικών μεταφορών Σ.Ε.Ο.Μ.

¹¹⁹⁰Μέχρι σήμερα δεν έχει εφαρμοστεί στην πράξη.

20.2.2.4. Το υποσύστημα Διενέργειας Ελέγχων

Το δεύτερο βασικό μέλος του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ μέσω του οποίου διενεργούνται οι έλεγχοι και οι εργατικές διαφορές είναι το υποσύστημα Διενέργειας Ελέγχων, αλλιώς Assistant. Το σύστημα αυτό ενημερώνεται για τους ηλεκτρονικούς φακέλους, Το συγκεκριμένο υποσύστημα παρέχει τη δυνατότητα και offline λειτουργίας.

20.2.2.5. Το υποσύστημα Προϋπολογισμού

Αποτελεί το υποσύστημα μέσω του οποίου πραγματοποιούνται η διαχείριση των προϋπολογισμών, των αναλήψεων, των καταστάσεων πληρωμής, καθώς και η διαβίβαση φακέλων στις δημοσιονομικές υπηρεσίες και εποπτείας ελέγχων. Είναι ένα αυτόνομο υποσύστημα, σχεδόν ανεξάρτητο, ενώ διαλειτουργεί με το «ΠΑΠΥΡΟΣ»¹¹⁹¹.

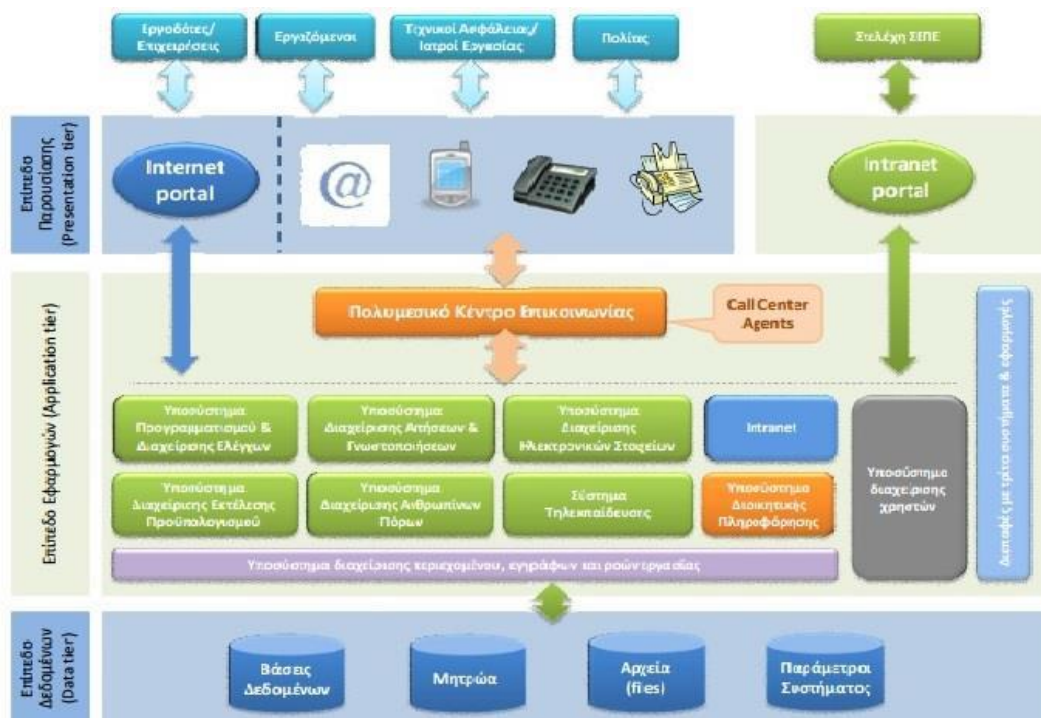
20.2.2.6. Το υποσύστημα Διοικητικής Πληροφόρησης

Το υποσύστημα παρέχει πληροφόρηση και στατιστικά στοιχεία, που αφορούν τα πεπραγμένα των Επιθεωρητών. Μέσω αυτό οι Προϊστάμενοι των Διευθύνσεων, των Τμημάτων και οποιοσδήποτε ανώτερος ιεραρχικά που έχει πρόσβαση σε αυτό δύναται να διαπιστώσει την πραγματοποίηση της μηνιαίας/ετήσιας στοχοθεσίας εκάστου υπαλλήλου.

20.2.3. Η αρχιτεκτονική του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Η λογική πίσω από την αρχιτεκτονική του συστήματος «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» παρουσιάζεται στο παρακάτω σχήμα και είναι η ενδεικτική της προκήρυξης του διαγωνισμού «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», που έλαβε χώρα το 2012.

¹¹⁹¹Μέχρι σήμερα δεν έχει εφαρμοστεί στην πράξη.



Σχεδιάγραμμα 3.9: Η αρχιτεκτονική του συστήματος «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.»¹¹⁹²

Το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» απαρτίζεται από τα ακόλουθα υποσυστήματα και δομικές μονάδες (modules):

α) Τη διαδικτυακή ύλη εισόδου (internetportal) για όλους τους συναλλασσόμενους με το Σ.ΕΠ.Ε., οι οποίοι ανάλογα με την ιδιότητά τους ως εργαζομένων, επιχειρήσεων, τεχνικών ασφαλείας, ιατρών εργασίας, έχουν πρόσβαση στις ανάλογες πληροφορίες και υπηρεσίες.

β) Το εσωτερικό δίκτυο και η πύλη εσωτερικού δικτύου (intranetportal) για τα στελέχη του Σ.ΕΠ.Ε. Η πρόσβασή τους σε πληροφορίες και υπηρεσίες σχετίζεται με τον ρόλο και τα δικαιώματά τους.

γ) Το πολυμεσικό κέντρο επικοινωνίας για την υποστήριξη της εξυπηρέτησης του κοινού.

δ) Το υποσύστημα Προγραμματισμού και Διαχείρισης Ελέγχου. Πρόκειται για το σημαντικότερο υποσύστημα του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», διότι υποστηρίζει την ελεγκτική διαδικασία σε όλα τα στάδιά της, από τον προγραμματισμό έως και το κλείσιμο της υπόθεσης.

ε) Το υποσύστημα Διαχείρισης Εκτέλεσης Προϋπολογισμού για την παρακολούθηση των δαπανών.

¹¹⁹² Πηγή: Διακήρυξη Διαγωνισμού για το Έργο «Ανάπτυξη και εγκατάσταση του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)», σελ. 38, http://www.pcci.gr/everimages/RFPOPS-SEPEpartA_F32284.pdf [πρόσβαση 03.02.2022].

στ) Το υποσύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων για την υποστήριξη θεμάτων διαχείρισης προσωπικού.

ζ) Το υποσύστημα Διαχείρισης Ηλεκτρονικών Στοιχείων για την ηλεκτρονική πλέον τήρηση των διάφορων «βιβλίων» που προβλέπει η νομοθεσία.

η) Το υποσύστημα Διαχείρισης Αιτήσεων και Γνωστοποιήσεων που υποβάλλονται μέσω των ηλεκτρονικών υπηρεσιών που προσφέρονται από τη διαδικτυακή πύλη.

θ) Το υποσύστημα Διοικητικής Πληροφόρησης για την εξαγωγή στατιστικών στοιχείων και συμπερασμάτων σχετικά με το έργο του Σ.Ε.Π.Ε., το οποίο εξυπηρετεί στον προγραμματισμό της στρατηγικής σε επιτελικό και τακτικό επίπεδο.

ι) Το υποσύστημα Διαχείρισης εσωτερικών και εξωτερικών χρηστών όπου γίνονται η προσθήκη και η διαγραφή χρηστών, η αυθεντικοποίηση και αποδίδονται τα δικαιώματα πρόσβασης.

ια) Το υποσύστημα Διαχείρισης Περιεχομένου, Εγγράφων και Ροών Εργασίας υποστηρίζει οριζόντια όλες τις λειτουργίες του Σ.ΕΠ.Ε.

20.2.4. Οι εσωτερικοί και οι εξωτερικοί χρήστες του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» έχουν πρόσβαση οι Επιθεωρητές Εργασίας, ως εσωτερικοί χρήστες, με χρήση μοναδικού κωδικού πρόσβασης στο σύστημα. Οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι οργανώσεις τους, οι αρμόδιες αρχές/υπηρεσίες, καθώς και οι λοιποί συναλλασσόμενοι, όπως τεχνικοί ασφαλείας, ιατροί εργασίας, οι εξωτερικές υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης, αποτελούν τους εξωτερικούς χρήστες και εισέρχονται στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης www.sepenet.gr.

Η ιστοσελίδα sepenet.gr είναι η πύλη, την οποία οποιοσδήποτε έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο μπορεί να επισκεφτεί, να αντλήσει πληροφόρηση και να ενημερωθεί για τις ισχύουσες διατάξεις. Αποτελεί την πύλη η οποία διασυνδέει κάθε εξωτερικό χρήστη με το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» και στην οποία μπορεί ο απλός πολίτης, κυρίως εργαζόμενοι, εργοδότες, συνδικαλιστικές οργανώσεις και τεχνικοί ασφαλείας, να γίνουν χρήστες και να παράγουν ενέργειες, οι οποίες μέσω της διαλειτουργικότητας διοχετεύονται σε περαιτέρω συστήματα του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να εγγραφούν στο σύστημα προκειμένου να αποκτήσουν κωδικό πρόσβασης, καθώς και προσωπικό λογαριασμό, αφού δηλώσουν μεταξύ άλλων στοιχείων και τον Α.Φ.Μ. τους για να γίνει η ταυτοποίησή τους μέσω του

TaxisNet. Επίσης, υποχρεούνται να καταχωρίσουν μοναδική διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail), καθώς η επικοινωνία γίνεται μέσω αυτού.

Οι Επιθεωρητές διά μέσω των υποσυστημάτων του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» διεκπεραιώνουν όλες σχεδόν τις αρμοδιότητές τους. Έτσι, η διακίνηση εγγράφων εντός των υπηρεσιών του γίνεται μέσω του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ» λαμβάνοντας εσωτερικό ηλεκτρονικό αριθμό πρωτοκόλλου. Τα ηλεκτρονικά πρωτοκολλημένα εξερχόμενα έγγραφα διακινούνται, δεδομένης και της ολοκλήρωσης της διαλειτουργικότητας μέσω της ιστοσελίδας sepenet.gr, ενώ τα εισερχόμενα έγγραφα πρωτοκολλούνται και διακινούνται εσωτερικά στις υπηρεσίες διά μέσω του «ΠΑΠΥΡΟΣ».

Η ελεγκτική διαδικασία, καθώς επίσης και η επίλυση των εργατικών διαφορών και όλες οι απαραίτητες ενέργειες για την ολοκλήρωση τους διενεργούνται διά μέσω των υποσυστημάτων της Διαχείρισης Υποθέσεων και της Διενέργειας Ελέγχων. Τα υποσυστήματα αυτά συνεχώς εξελίσσονται προκειμένου να είναι πιο φιλικά στον χρήστη¹¹⁹³. Οι Επιθεωρητές διά μέσω των ανωτέρω υποσυστημάτων, με τα οποία αποτυπώνεται η ελεγκτική διαδικασία, διασυνδέονται με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και αντλούν τα στοιχεία της ελεγχόμενης οντότητας.

Οι εργοδότες μέσω της διαδικτυακής πύλης sepenet.gr έχουν τη δυνατότητα να προβούν στις ακόλουθες ενέργειες:

- α) Αίτηση για Άδεια Εργασίας κατά την Κυριακή και ημέρα αργίας
- β) Αίτηση για Βεβαίωση Αριθμού Απασχολούμενου Προσωπικού
- γ) Αίτηση για Βεβαίωση ειδικότητας οδηγού βυτιοφόρου μεταφοράς υγρών καυσίμων
- δ) Αίτηση για Διενέργεια Εργατικής Διαφοράς
- ε) Αίτηση για Διενέργεια Συμφιλιωτικής Διαδικασίας¹¹⁹⁴
- στ) Αναγγελία εργατικού ατυχήματος
- ζ) Αναγγελία ασθενειών των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία
- η) Αίτηση για παροχή πληροφοριών σε θέματα που αφορούν την εφαρμογή διατάξεων

της εργατικής νομοθεσίας

¹¹⁹³ Βλ. Εσωτ. Έγγραφο με αρ. πρωτ. ΕΣ-328015-2021/10046/21.09.2021 του Τμήματος Διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων & Δεδομένων της Διεύθυνσης Υποστήριξης Σ.ΕΠ.Ε, της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων με θέμα «Βελτιώσεις σε πεδία αναζήτησης στο υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ» του ΟΠΣ ΣΕΠΕ»:

[...] Σας ενημερώνουμε ότι από την Τρίτη 21/09/2021 στο υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ» του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ έχουν πραγματοποιηθεί βελτιώσεις σε πεδία αναζήτησης και συγκεκριμένα: 1. Για την ταχύτερη αναζήτηση των στοιχείων του αποστολέα, δημιουργήθηκε νέο πεδίο «Αποστολέας (Α.Φ.Μ.)». Ο επιθεωρητής πληκτρολογεί το Α.Φ.Μ. στο νέο πεδίο αριστερά και επιλέγοντας το βελάκι στο δεξί πεδίο, εμφανίζονται τα στοιχεία [...].

¹¹⁹⁴ Με την εφαρμογή του άρθρου 98 του Ν. 4808/2021, η συμφιλιωτική διαδικασία έχει πάει στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ).

θ) Αίτηση για πρόσβαση σε έγγραφα όσον αφορά αντίγραφα/στοιχεία από την υπηρεσία

ι) Γνωστοποίηση σπουδαίου λόγου απόλυσης σε περίπτωση απόλυσης εγκύου

ια) Γνωστοποίηση ανάθεσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας

ιβ) Γνωστοποίηση ανάθεσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας σε πλοία

ιγ) Γνωστοποίηση ανάθεσης καθηκόντων Ιατρού Εργασίας

ιδ) Γνωστοποίηση παύσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας

ιε) Γνωστοποίηση παύσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας σε πλοία

ιστ) Γνωστοποίηση παύσης καθηκόντων Ιατρού Εργασίας

ιζ) Εκ των προτέρων γνωστοποίηση εκτέλεσης τεχνικών έργων

ιη) Γνωστοποίηση έναρξης εργασιών με αμίαντο

ιθ) Γραπτές εξηγήσεις στις περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτούνται

κ) Τυχόν πρόσθετα στοιχεία που ζητούνται από τους Επιθεωρητές Εργασίας κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους

κα) Διοικητικές προσφυγές (αίτηση θεραπείας, ιεραρχική προσφυγή) κατά πράξεων επιβολής διοικητικών κυρώσεων

κβ) Υπεύθυνη Δήλωση αποδοχής Π.Ε.Π. και παραίτησης από την άσκηση προβλεπόμενων ενδίκων βοηθημάτων

κγ) Διπλότυπο Είσπραξης Προστίμου από την αρμόδια Δ.Ο.Υ., χωρίς όμως να καταργείται η υποχρέωση προσκόμισης του πρωτότυπου διπλότυπου είσπραξης στην αρμόδια Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε., για όσο διάστημα εξακολουθεί η έκδοση διπλοτύπων είσπραξης από τις Δ.Ο.Υ.

κδ) Δήλωση συμμόρφωσης για μείωση 80% επί του προστίμου

κε) Χορήγηση πιστοποιητικού της παραγράφου 2γ του άρθρου 73 του Ν.4412/2016

κστ) Καταστάσεις συμβάσεων εργασίας Ι.Γ.Ε.Ε.¹¹⁹⁵

κζ) Υποβολή ερωτήματος

Οι εργαζόμενοι δε διά μέσω της διαδικτυακής πύλης έχουν τη δυνατότητα να υποβάλουν:

α) Αίτηση για βεβαίωση ειδικότητας οδηγού βυτιοφόρου μεταφοράς υγρών καυσίμων

β) Αίτηση για θεώρηση πιστοποιητικού προϋπηρεσίας στις προβλεπόμενες περιπτώσεις

¹¹⁹⁵Τα Π.Ε.Ε. θα μπορούν να υποβάλουν τις αναλυτικές καταστάσεις κατά το πρώτο δεκαπενθήμερο του μηνός Ιουλίου και του μηνός Ιανουαρίου κάθε έτους των συμβάσεων εργασίας, για τη σύναψη των οποίων μεσολάβησαν το προηγούμενο εξάμηνο. Η υποβολή θα χαρακτηρίζεται ανάλογα με την ημερομηνία υποβολής ως εμπρόθεσμη ή εκπρόθεσμη.

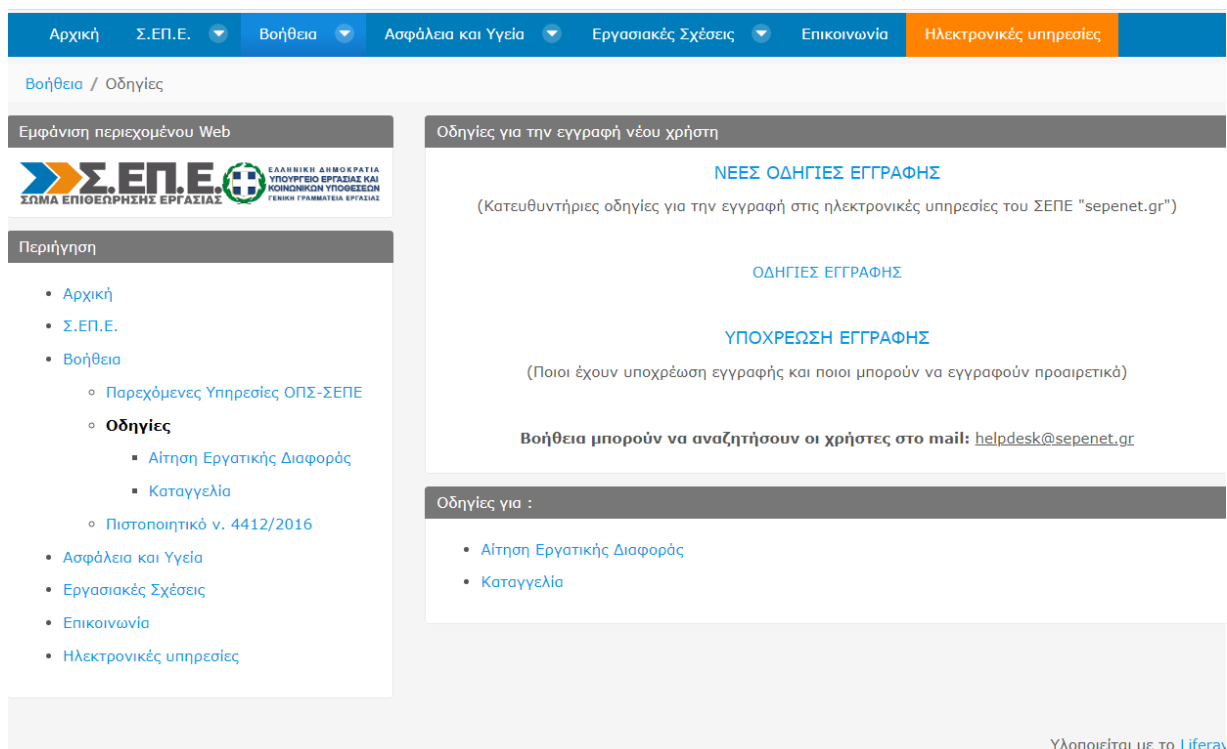
- γ) Αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς
 - δ) Αίτηση για παροχή πληροφοριών σε θέματα που αφορούν την εφαρμογή διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας
 - ε) Αίτηση για πρόσβαση σε έγγραφα
 - στ) Αίτηση για εξέταση καταγγελιών
 - ζ) Χορήγηση αντιγράφων/στοιχείων από την υπηρεσία
 - στ) Υποβολή ερωτήματος
- Οι οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών μπορούν να υποβάλουν:
- α) Αίτηση για διενέργεια συμφιλιωτικής διαδικασίας
 - β) Αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς
 - γ) Αίτηση για παροχή πληροφοριών σε θέματα που αφορούν την εφαρμογή διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας
 - δ) Αίτηση για πρόσβαση σε έγγραφα
 - ε) Αίτηση για εξέταση καταγγελιών

Επίσης, οι Τεχνικοί Ασφάλειας μπορούν να καταχωρίζουν τα στοιχεία τους στη βάση δεδομένων του συστήματος.

Από τις 10 Ιουλίου 2023 είναι διαθέσιμη η ψηφιακή υπηρεσία για τη γνωστοποίηση ανάθεσης καθηκόντων Υπευθύνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.) σύμφωνα με τον ν. 4990/2022, άρθρο 9 στην Επιθεώρηση Εργασίας¹¹⁹⁶.

Με την εφαρμογή όλων των προαναφερόμενων διαδικασιών ο οργανισμός ενίσχυσε τη διαφάνεια και αποκατέστησε σε μεγάλο βαθμό τη σχέση εμπιστοσύνης με τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις. Ένα παράδειγμα του ανωτέρω είναι το γεγονός ότι ο ελεγχόμενος μετά τη διενέργεια ελέγχου δεν επισκέπτεται διά ζώσης την αρμόδια υπηρεσία για να καταθέσει τις γραπτές εξηγήσεις και δεν έρχεται σε άμεση επαφή με τον Επιθεωρητή που διενήργησε τον έλεγχο. Αυτή η απόσταση προστατεύει και τους δύο, όχι μόνο από το ενδεχόμενο μη νόμιμης δΟΣΟΛΗΨΙΑΣ, αλλά και από τυχόν ψυχολογικό εκβιασμό του Επιθεωρητή από τον ελεγχόμενο. Δεν ήταν λίγες οι φορές όπου ο διοικούμενος προσερχόταν στην υπηρεσία ασκώντας ψυχολογική βία και προσπαθούσε να κερδίσει την εύνοια του Επιθεωρητή.

¹¹⁹⁶ Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 4990/2022, οι επιχειρήσεις που απασχολούν ταυτόχρονα πενήντα (50) ή περισσότερους εργαζόμενους έχουν υποχρέωση να ορίσουν Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών σχετικά με παραβιάσεις ενωσιακού δικαίου. Η γνωστοποίηση του ορισμού του γίνεται μέσω των ηλεκτρονικών υπηρεσιών της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρησης Εργασίας», <https://www.hli.gov.gr/odigies-ilektronikon-ypiresion/ergasiakes-scheseis-ilektronikes-ypiresies/orismo-ypefthynou-paralavis-kai-parakolouthisis-anaforon-yppa/> [πρόσβαση 02.12.2023].



Εικόνα 3.3: Σελίδα εισόδου στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» εξωτερικού χρήστη

20.3. Το Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών

Στη διαδικασία του εκσυγχρονισμού του Σ.ΕΠ.Ε. συμπεριλαμβάνεται ένα ακόμη έργο της τεχνολογίας της πληροφορικής, το «Σ.Ε.Ο.Μ.». Στο πλαίσιο της υποχρέωσης τήρησης των Κανονισμών 561/2006¹¹⁹⁷ και 3821/1985¹¹⁹⁸ η χώρα μας, ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποχρεούται σε έλεγχο ανά διετία τουλάχιστον του τρία τοις εκατό (3%) των ανθρωποημερών εργασίας, με βάση τον συνολικό αριθμό οχημάτων άνω των 3,5 τόνων ή λεωφορείων άνω των εννέα (9) ατόμων συμπεριλαμβανομένων και του οδηγού.

Η υλοποίηση του «Σ.Ε.Ο.Μ.» συγχρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και από εθνικούς πόρους του επιχειρησιακού προγράμματος «Ψηφιακή Σύγκληση». Το «Σ.Ε.Ο.Μ.» περιλαμβάνει δικό του ειδικευμένο εξοπλισμό που απαιτεί την εγκατάσταση λογισμικού προγράμματος, καθώς και βλαβοληπτικό κέντρο

¹¹⁹⁷Βλ. *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Τεύχος L102, της 11ης Απριλίου 2006, «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», <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=OJ:L:2006:102:TOC> [πρόσβαση 10.12.2021].

¹¹⁹⁸Βλ. *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Τεύχος L370, της 31ης Δεκεμβρίου 1985 «Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθμ. 3821/85 του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 1985 σχετικά με τη συσκευή ελέγχου στον τομέα των οδικών μεταφορών» <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=OJ:L:1985:370:TOC> [πρόσβαση 10.12.2021].

(helpdesk) για την οργανωμένη αντιμετώπιση των αναγκών υποστήριξης, τόσο του λογισμικού όσο και του συμβατικού εξοπλισμού.

Το βασικό δομικό στοιχείο του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος, η εφαρμογή Tachospeed Control, παρέχει τη δυνατότητα άντλησης στοιχείων με ψηφιακό τρόπο, είτε από αναλογικό είτε από ψηφιακό ταχογράφο, ενώ παρέχεται και η δυνατότητα διαλειτουργικότητας με το Ο.Π.Σ-Σ.ΕΠ.Ε.

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 τη 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. Οι πρώτοι έλεγχοι με τη χρήση του συστήματος αυτού πραγματοποιήθηκαν τον Σεπτέμβριο του 2016.

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 εννέα (9) θέσεων, συμπεριλαμβανομένου του οδηγού.

Με κοινή υπουργική απόφαση ρυθμίστηκε το καθεστώς ελέγχου της τήρησης της ανωτέρω κοινοτικής νομοθεσίας και 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»¹¹⁹⁹.

Αρμόδιες αρχές για τη διενέργεια των ελέγχων των διατάξεων των Κανονισμών 561/2006 και 3821/1985 ορίζονται τα Τ.Ε.Ε.Σ. του Σ.ΕΠ.Ε. και τα μεικτά συνεργεία ελέγχου για τον καθ' οδόν έλεγχο και τον έλεγχο των εγκαταστάσεων των επιχειρήσεων και οι αρχές του άρθρου 2 του Ν. 3446/2006 για τον καθ' οδόν έλεγχο¹²⁰⁰.

Τα δε μεικτά συνεργεία ελέγχου συγκροτούνται με απόφαση του τοπικού Αντιπεριφερειάρχη και αποτελούνται από:

α) έναν εκπρόσωπο της οικείας Π.Δ.Ε.Ε.Σ., 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 και

γ) έναν εκπρόσωπο της Αστυνομικής Αρχής της Περιφερειακής Ενότητας, ο οποίος με τον αναπληρωτή του ορίζεται από την αρμόδια Αστυνομική Αρχή, κατά προτίμηση από υπηρεσίες Τροχαίας ή έναν εκπρόσωπο της Λιμενικής Αρχής για περίπτωση ελέγχου σε περιοχή αρμοδιότητας του Λ.Σ.

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 κυρώσεις¹²⁰¹, αρμόδια ελεγκτικά όργανα για την εφαρμογή των διατάξεων της οργάνωσης του 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 του άρθρου 24 και οι ποινικές του άρθρου 28

¹¹⁹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 989, της 25ης Μαΐου 2009, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. Γ438/οικ.28317/2481/09 «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της οδηγίας 2006/22/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15.3.2006 “για τον καθορισμό ελάχιστων προϋποθέσεων για την εφαρμογή των κανονισμών (ΕΟΚ) υπ' αριθμ. 3820/1985 και (ΕΟΚ) 3821/1985 του Συμβουλίου σχετικά με την κοινωνική νομοθεσία όσον αφορά δραστηριότητες οδικών μεταφορών και για την κατάργηση της οδηγίας 88/599/ΕΟΚ του Συμβουλίου”, όπως ισχύει», σελ. 12621-12634.

¹²⁰⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 989, της 25ης Μαΐου 2009, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. Γ438/οικ.28317/2481/09 «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας [...]», ό.π., άρθρο 3 «Αρχές διενέργειας και συντονισμού ελέγχου», σελ. 12622.

¹²⁰¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 179, της 22ας Αυγούστου 2006, Π.Δ. 167, «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), άρθρο 11 (Άρθρο 11 της Οδηγίας) «Κυρώσεις-Έλεγχος εφαρμογής», σελ.2096.

του Ν.3996/2011, σύμφωνα με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης¹²⁰².

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να γίνει μια περιγραφή των δυνατοτήτων που προσφέρονται μέσω της εφαρμογής του Tachospeed Control.

Έτσι, 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 η επεξεργασία του αρχείου αυτού είναι δυνατές μόνο μέσα από τη χρήση της εφαρμογής Tachospeed Control, τα δε στοιχεία αποθηκεύονται και παραμένουν στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας.

Κάθε έλεγχος έχει ως ελεγχόμενη οντότητα μία επιχείρηση, ωστόσο σε κάθε πραγματοποιούμενο έλεγχο μπορούν να ελέγχονται τόσο οι πολλαπλοί οδηγοί όσο και τα πολλαπλά οχήματα, 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 και από τα μέσα στα οποία έχουν καταγραφεί οι χρόνοι οδήγησης. Αυτό εξάλλου είναι και στοιχείο της προστιθέμενης αξίας από τη χρήση του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος.

Το δελτίο ελέγχου αποτελεί την εκροή (output) της διαδικασίας ελέγχου μέσω της εφαρμογής, σε αυτό καταγράφονται όλες οι διαπιστώσεις του ελέγχου και παραλαμβάνεται ενυπόγραφα από εκπρόσωπο της επιχείρησης. Το δελτίο ελέγχου αποθηκεύεται και εκτυπώνεται σε θερμικό εκτυπωτή (ομοιάζει με απόδειξη ταμειακής μηχανής), ο οποίος αποτελεί μέρος του εξοπλισμού του συνεργείου.

Μετά την ολοκλήρωση του ελέγχου, τα δεδομένα-διαπιστώσεις αποστέλλονται στην κεντρική εφαρμογή του «Σ.Ε.Ο.Μ.» προκειμένου να συγχρονιστούν μέσω της εφαρμογής SyncForm.

Η διαδικασία διενέργειας ενός ελέγχου περιλαμβάνει βήματα ενεργειών κάποια εκ των οποίων δύναται να εκτελεστούν μόνο εφόσον υπάρχει δικτυακή πρόσβαση στην κεντρική εφαρμογή, ενώ κάποια εκτελούνται offline στον τόπο του ελέγχου. Παρακάτω παρουσιάζονται συνοπτικά αυτά:

¹²⁰²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2687, της 10ης Νοεμβρίου 2011, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. Φ450/51477/5520 «Διοικητικές κυρώσεις για τις παραβάσεις του Κανονισμού 3821/85 του Συμβουλίου και του Κανονισμού 561/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου από τους οδηγούς και τις μεταφορικές επιχειρήσεις», σελ. 39971-39975.

α) Πριν από τον έλεγχο σε επιχείρηση ο Επιθεωρητής χρησιμοποιώντας την εφαρμογή SynkForm συνδέεται με τον προσωπικό του ηλεκτρονικό υπολογιστή στην κεντρική εφαρμογή και μεταφορτώνει τα στοιχεία των επιχειρήσεων που πρόκειται να ελεγχθούν. Η διαδικασία αυτή δεν αφορά ελέγχους καθ' οδόν, παρά μόνο αυτούς που διεξάγονται 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.

β) Κατά τον έλεγχο στην επιχείρηση «ξεκλειδώνεται» το τοπικό αρχείο με τα στοιχεία της επιχείρησης.

γ) Μέσω της εφαρμογής Tachospeed Control δημιουργείται το αρχείο ελέγχου.

δ) Εισάγονται τα στοιχεία της ελεγχόμενης επιχείρησης.

ε) 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 τη μονάδα οχήματος ή από την κάρτα οδηγού μέσω της συσκευής Tachoterminal Pro.

στ) Τα δεδομένα που έχουν εισαχθεί προβάλλονται στο ημερολόγιο της εφαρμογής.

ζ) 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 καταχωρίσει ο Επιθεωρητής και επιπλέον παραβάσεις που υπέπεσαν στην αντίληψή του.

η) Παραγωγή και εκτύπωση δελτίου ελέγχου.

θ) Οριστικοποίηση ελέγχου.

ι) 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. Σίγουρα, όμως από πλευράς του, ο κάθε εμπλεκόμενος στον έλεγχο, ήτοι εργοδότης, ελεγχόμενος οδηγός και Επιθεωρητής, λειτουργεί υπό καθεστώς πλήρους διαφάνειας, η οποία αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση αποδοτικής και αποτελεσματικής διοίκησης σύμφωνα με τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ.

20.4. Το Σύστημα Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά

Το σύστημα πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (Internal Market Information – «IMI») ¹²⁰³ είναι μια εφαρμογή λογισμικού που περιέχει έναν κεντρικό μηχανισμό επικοινωνίας, μέσω του οποίου διευκολύνεται η διασυνοριακή ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κρατών μελών της Ε.Ε. ¹²⁰⁴. Είναι ένα ασφαλές διαδικτυακό, πολυγλωσσικό σύστημα ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των δημόσιων αρχών που παρεμβαίνουν κατά την πρακτική εφαρμογή του δικαίου της Ε.Ε. Αναπτύχθηκε από κοινού από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τις εθνικές διοικήσεις και χρηματοδοτείται κυρίως από τα προγράμματα IDABC και ISA ¹²⁰⁵. Προέκυψε ως ανάγκη από την ίδρυση της εσωτερικής αγοράς που όριζε την ελεύθερη κυκλοφορία υπηρεσιών, αγαθών, προσώπων και 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 όρισε και την ανάγκη ύπαρξης ενός εργαλείου για γρήγορη και έγκυρη ανταλλαγή πληροφοριών σε θέματα που αφορούν την παροχή εργασίας σε άλλη χώρα. Η θεματική της απόσπασης εργαζομένων ¹²⁰⁶ αποτελεί βασικό πεδίο ανταλλαγής πληροφοριών του συστήματος του «IMI» μεταξύ των εθνικών υπηρεσιών και ειδικότερα των Επιθεωρήσεων Εργασίας των κρατών-μελών της Εσωτερικής Αγοράς. Το Σ.ΕΠ.Ε. συμμετέχει στο «IMI», διαθέτοντας τόσο δομή κεντρικής διαχείρισης των αιτημάτων στο Υπουργείο όσο και περιφερειακούς χειριστές υποθέσεων.

Συγκεκριμένα, το «IMI» αποτελεί τη διοικητική συνεργασία με ηλεκτρονικά διαδικτυακά μέσα μεταξύ κρατών-μελών της Ε.Ε. και μεταξύ των κρατών-μελών και της Επιτροπής, με στόχο την καλύτερη εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης. Έχει αναπτυχθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συνεργασία με τα κράτη-μέλη, με στόχο να διευκολυνθούν η

¹²⁰³ Βλ. *Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής*, Ενιαία αγορά, IMI, «Ηλεκτρονικό σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά» https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_el.htm [πρόσβαση 13.12.2021].

¹²⁰⁴ Βλ. *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Τεύχος L316, της 14ης Νοεμβρίου 2012 «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/EK, («κανονισμός IMI»), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=OJ:L:2012:316:TOC> [πρόσβαση 10.12.2021].

¹²⁰⁵ Βλ. *Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής*, Ηλεκτρονικό σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά, «Τι είναι το IMI» https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about/index_el.htm [πρόσβαση 13.12.2021].

¹²⁰⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 178, της 26ης Σεπτεμβρίου 2016, Π.Δ. 101 «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 για την εφαρμογή της Οδηγίας 96/71/EK σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθμ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (κανονισμός IMI)», Άρθρο 7 «Μέτρα ελέγχου εφαρμογής του π.δ. 219/2000 και του παρόντος (Άρθρο 9 παρ. 1α), β), γ), δ) και ε) και παρ. 4 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ», παρ.1.Α., σελ. 8776-8777.

διασυνοριακή ανταλλαγή πληροφοριών και η αμοιβαία συνδρομή στο πλαίσιο της εφαρμογής ορισμένων πράξεων της Ένωσης που διέπουν την ελεύθερη κυκλοφορία εμπορευμάτων, προσώπων, υπηρεσιών και κεφαλαίων στην εσωτερική αγορά, και επιβάλλει στα κράτη-μέλη να συνεργάζονται αποτελεσματικότερα και να ανταλλάσσουν πληροφορίες μεταξύ τους, καθώς και με την Επιτροπή¹²⁰⁷.

Το «IMI» βοηθά τις αρμόδιες αρχές να εντοπίζουν την ομόλογη αρχή άλλου κράτους-μέλους, να διαχειρίζονται την ανταλλαγή πληροφοριών βάσει απλών και ενοποιημένων διαδικασιών και να υπερβαίνουν τα γλωσσικά εμπόδια με τη βοήθεια προκαθορισμένων και εκ των προτέρων μεταφρασμένων ροών εργασίας.

Η πρώτη συνεργασία του «IMI» με το Σ.ΕΠ.Ε. έγινε το 2008 όταν αρχικά λειτούργησε στο πλαίσιο των οδηγιών σχετικά με την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων. Στον τομέα απόσπασης εργαζομένων λειτούργησε το 2011 και από το 2016 λειτουργούν νέες εφαρμογές για την απόσπαση εργαζομένων και για την Ευρωπαϊκή Επαγγελματική Κάρτα¹²⁰⁸.

Οι εφαρμογές που λειτουργούν στον νομοθετικό τομέα της απόσπασης εργαζομένων αφορούν:

α) αιτήματα ανταλλαγής πληροφοριών σχετικά με απόσπαση εργαζομένων από επιχείρηση ή με επιχείρηση που αποσπά εργαζόμενους, με αποσπασμένους εργαζόμενους γενικότερα και με τη νομοθεσία που εφαρμόζεται στην απόσπαση εργαζομένων,

β) ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με παρατυπίες, καταχρήσεις, καταστρατηγήσεις και παραβάσεις των σχετικών διατάξεων από κάποιον πάροχο υπηρεσιών σε σχέση με το αν πράγματι ασκεί ουσιαστικές δραστηριότητες στο κράτος-μέλος και κατά πόσο η απόσπαση είναι πράγματι προσωρινή,

γ) αιτήματα για την κοινοποίηση απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου¹²⁰⁹ και

¹²⁰⁷Βλ. *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Τεύχος L316, της 14ης Νοεμβρίου 2012 «Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 [...]», ό.π., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=OJ:L:2012:316:TOC> [πρόσβαση 10.12.2021].

¹²⁰⁸Βλ. *Δέσποινα Πανταζίδου*, Δ/ση Όρων Εργασίας Τμήμα Ατομικής Σύμβασης Εργασίας και Συλλογικής Οργάνωσης, «Απόσπαση Εργαζομένων στο Πλαίσιο Παροχής Υπηρεσιών», Εκπαίδευση Υποψηφίων Επιθεωρητών Εργασίας, 2017.

¹²⁰⁹Βλ. *Κωνσταντίνος Μητσόπουλος* «Απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών» «Σημειώσεις για το πρόγραμμα Ειδικής Εκπαίδευσης Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε.», Οκτώβριος 2021:

«Η επιβολή της διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου διενεργείται σύμφωνα με τη νομοθεσία και την πρακτική του κράτους μέλους η αρμόδια αρχή του οποίου επιβάλλει την κύρωση ή πρόστιμο και η όποια προσφυγή ή ένδικο μέσο ασκείται ενώπιον της αρμόδια αρχής (π.χ. αίτηση θεραπείας, ιεραρχική προσφυγή σε κύρωση που έχει επιβληθεί από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.) ή του αρμόδιου Δικαστηρίου (προσφυγή ουσίας σε κύρωση που έχει επιβληθεί από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. κλπ) στο κράτος μέλος που έχει επιβληθεί η κύρωση ή πρόστιμο σύμφωνα πάντα με τη νομοθεσία ή πρακτική του. Επίσης π.χ. σε περίπτωση κύρωσης που έχει επιβληθεί από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. εφαρμόζονται και οι σχετικές

δ) αιτήματα για είσπραξη/εκτέλεση διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου.

Το Σ.ΕΠ.Ε. στην εφαρμογή του συστήματος για θέματα απλής ανταλλαγής πληροφοριών είναι ένας από τους Συντονιστές – Coordinators του συστήματος σε συνεργασία με αρμόδιες Διευθύνσεις του Υπουργείου Εργασίας. Στις εφαρμογές αίτηση κοινοποίησης απόφασης (request for notification of a decision), αίτηση για ανάκτηση ποινής ή προστίμου (request for recovery of a penalty or fine) και κοινοποίηση παρατυπιών (notification of irregularities) συντονιστής είναι μόνο το Σ.ΕΠ.Ε.. Η χρήση του συστήματος έχει ανατεθεί σε έναν Επιθεωρητή από κάθε Π.Δ.Ε.Ε.Σ., ο οποίος διαβιβάζει τα ερωτήματα διά μέσω του συστήματος στις αρμόδιες υπηρεσίες του κράτους-μέλους το οποίο αφορά η κάθε υπόθεση και παρακολουθεί την εξέλιξη¹²¹⁰.

Η χρήση του «IMI» αποτελεί άλλη μία επιβεβαίωση της εφαρμογής των αρχών του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ μέσω της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, ενώ η εφαρμογή του από το Σ.ΕΠ.Ε. αποδεικνύει τη συνεχή προσπάθεια παροχής βελτιωμένων και αναβαθμισμένων υπηρεσιών προς τους πολίτες.

διατάξεις του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης κλπ). Η αρμόδια αρχή κράτους μέλους προβαίνει σε διαβίβαση εγγράφων σχετικά με την είσπραξη της διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου που έχει επιβληθεί από την αρμόδια αρχή του αιτούντος κράτους μέλους, υπό την προϋπόθεση να έχει κοινοποιηθεί η «ΠΕΠ» στον πάροχο υπηρεσιών και να μην μπορεί να ασκηθεί προσφυγή ή οποιοδήποτε άλλο ένδικο βοήθημα κατά της εν λόγω διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου (πρέπει οι σχετικές προθεσμίες να έχουν παρέλθει). Η δε κοινοποίηση απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου και κάθε άλλου σχετικού εγγράφου, ή η διαβίβαση εγγράφων σχετικά με την είσπραξη της διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή του προστίμου που έχει επιβληθεί από την αρμόδια αρχή του αιτούντος κράτους μέλους (σε περίπτωση κοινοποίησης σε πάροχο υπηρεσιών στην Ελλάδα εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις του Ν. 3996/2011, του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας και του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας), καθώς και η είσπραξη/ εκτέλεση του προστίμου αυτού διενεργούνται σύμφωνα με τη νομοθεσία ή πρακτική του κράτους μέλους που θα προβεί στην κοινοποίηση/ διαβίβαση/ ή είσπραξη. Διοικητικές προσφυγές ή ένδικα βοηθήματα κατά των μέτρων εκτέλεσης, τα οποία ελήφθησαν, κατόπιν αιτήματος αρμόδιας αρχής άλλου κράτους μέλους, από τις ελληνικές αρμόδιες αρχές κατά τη διαδικασία κοινοποίησης απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή είσπραξης επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, ασκούνται ενώπιον της αρμόδιας διοικητικής ή δικαστικής αρχής του τόπου εκτέλεσης σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις (προσφυγή επί της διαδικασίας).».

¹²¹⁰ Βλ. *Κωνσταντίνος Μητσόπουλος* «Απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο διεθνούς παροχής υπηρεσιών» «Σημειώσεις για το πρόγραμμα Ειδικής Εκπαίδευσης Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε.», Οκτώβριος 2021:

«Ουσιαστικά η Περιφερειακή Δ/ση του Σ.ΕΠ.Ε. συντάσσει έγγραφο στο οποίο διατυπώνει ότι παρέλαβε τα σχετικά έγγραφα και ότι αποδέχεται το ποσό ως πρόστιμο προς είσπραξη (στην ουσία το “βεβαιώνει”) με το οποίο διαβιβάζει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. το σχετικό χρηματικό κατάλογο που έχει συντάξει –σε περίπτωση που καλείται να εισπράξει μία διοικητική χρηματική κύρωση ή πρόστιμο– συνοδευόμενο από την οικεία καταλογιστική πράξη, δηλ. εν προκειμένω την απόφαση επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου της αιτούσας αρμόδιας αρχής του άλλου κράτους-μέλους και στη συνέχεια η Δ.Ο.Υ. προβαίνει στις κατ’ αρμοδιότητα ενέργειες για την είσπραξή του, δηλ. βεβαιώνει ταμειακά την οφειλή και μεριμνά για την είσπραξή της, υπό την προϋπόθεση σύνταξης εκτελεστού τίτλου είσπραξης σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Επίσης η Περιφερειακή Δ/ση του Σ.ΕΠ.Ε. κοινοποιεί στον εγκατεστημένο στην Ελλάδα πάροχο το αίτημα είσπραξης της αρμόδιας αρχής του άλλου κράτους-μέλους. Συμπληρώνεται συγκεκριμένο έντυπο μέσω IMI και τα σχετικά έγγραφα, όπως, π.χ., η ΠΕΠ, σκανάρονται και αποστέλλονται μέσω IMI στην αρμόδια αρχή του άλλου κ-μ, μη μεταφρασμένα».

Το «IMI» μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε όλες τις επίσημες γλώσσες της Ε.Ε. καθώς το περιεχόμενο, οι ερωτήσεις, οι απαντήσεις, τα μηνύματα και τα πεδία δελτίων που έχουν τυποποιηθεί είναι προμεταφρασμένα. Επιπλέον, είναι δυνατή η αυτόματη μετάφραση πληροφοριών που παρέχονται με τη μορφή ελεύθερου κειμένου. Η λειτουργία πολυγλωσσικής αναζήτησης βοηθά τις αρχές να εντοπίζουν τους ομολόγους τους σε άλλες χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ).

Το «IMI» είναι ευέλικτο και μπορεί να εξυπηρετήσει οποιαδήποτε διοικητική δομή: κεντρική, πλήρως αποκεντρωμένη, καθώς και κάθε είδος ανάμεσα σε αυτές τις δύο. Η ανταλλαγή πληροφοριών μέσω του «IMI» είναι απολύτως ασφαλής και η προστασία των δεδομένων εξασφαλισμένη. Όλοι οι χρήστες μπορούν να επωφελούνται από το υπάρχον δίκτυο των εθνικών Συντονιστών «IMI» για εκπαίδευση και υποστήριξη. Τέλος, η χρήση του «IMI» δεν συνεπάγεται κόστος για την προμήθεια νέων τεχνολογικών δομών εις βάρος των κρατών-μελών.

21. Οι εναλλακτικοί τρόποι που υιοθετήθηκαν από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας για την αντιμετώπιση προβλημάτων και τη διαχείριση κρίσεων

Το Σ.ΕΠ.Ε. στην προσπάθειά του να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης υιοθέτησε κάποιες πολύ πρωτοποριακές πολιτικές. Μία από αυτές είναι και η εφαρμογή μιας ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, ενός εκ των βασικότερων προβλημάτων της ελληνικής οικονομίας, καθώς και η εφαρμογή αρχών ενός νέου τύπου μάνατζμεντ, γνωστού ως teal management. Πρόκειται για ένα «ανοικτού τύπου» συμμετοχικό μάνατζμεντ, που ξεφεύγει από τη λογική της κάθετης ιεραρχίας και βασίζεται στην αυτοοργάνωση, την ολότητα και τον εξελικτικό σκοπό.

21.1. Η εφαρμογή μιας ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής προσέγγισης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας

Στο Σ.ΕΠ.Ε. ανατέθηκε, το 2011, με τον Ν.3996/2011¹²¹¹, επιπροσθέτως των υπολοίπων λειτουργιών του και ο έλεγχος της αδήλωτης εργασίας. Με τον όρο αδήλωτη εργασία εννοείται η εργασία σε παραγωγικές δραστηριότητες, οι οποίες είναι νόμιμες ως προς τη φύση τους, αλλά

¹²¹¹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]', ό.π., άρθρο 2 «Εργο και αρμοδιότητες – Ελεγκτική και υποστηρικτική δράση», σελ. 3529-3531.

δεν δηλώνονται στις δημόσιες αρχές, κατά παράβαση των ισχυουσών διατάξεων¹²¹². Με σκοπό την αποτελεσματική αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας το Σ.ΕΠ.Ε. εφάρμοσε τα έτη 2016-2017 μια ολιστική προσέγγιση.

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 από καιρού εις καιρόν και εφαρμόζει πολλές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση του ρόλου και της αποτελεσματικότητάς του στην καταπολέμηση της άτυπης οικονομίας. Συνήθως αυτές οι πρωτοβουλίες, μετά την εφαρμογή τους σε πιλοτικό στάδιο, αξιολογούνται, όπως ακριβώς ορίζουν οι αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και συγκεκριμένα η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας¹²¹³. Η αξιολόγηση αυτή αποφέρει συμπεράσματα που οδηγούν στη λήψη αποφάσεων σχετικά με μελλοντικά μέτρα που θα διασφαλίσουν την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα.

Η στενή συνεργασία της Δ.Ο.Ε. με το Σ.ΕΠ.Ε. και τους κοινωνικούς εταίρους, ήτοι εκπροσώπους εργαζομένων και εργοδοτών, στο πλαίσιο του χρηματοδοτούμενου έργου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με τίτλο «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 μια συμμετοχική διαδικασία διαβούλευσης, μιας διαγνωστικής έκθεσης με θέμα τη διάγνωση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα,¹²¹⁴
- β) την κατάρτιση ενός οδικού χάρτη και
- γ) την εκπόνηση και την εφαρμογή ενός επιχειρησιακού σχεδίου συνεισφοράς.

Αναλυτικότερα, η διαγνωστική έκθεση που εκπονήθηκε από τη Δ.Ο.Ε. εγκρίθηκε από το Σ.ΕΠ.Ε. και τους κοινωνικούς εταίρους σε μια υψηλού επιπέδου τριμερή συνάντηση επικύρωσης που έλαβε χώρα την 6η Ιουλίου 2016 στην Αθήνα. Σε αυτήν απεικονίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή του κοινωνικού διαλόγου από το Σ.ΕΠ.Ε. ως οριζόντιου πολιτικού οδηγού. Αξίζει να τονιστεί ότι το ουσιαστικό βήμα που έγινε σε αυτή τη συνάντηση ήταν η ύπαρξη τριμερούς συμφωνίας επί των κύριων χαρακτηριστικών και παραγόντων που οδηγούν στην άτυπη οικονομία στην Ελλάδα. Στην επικυρωμένη αυτή έκθεση παρέχεται μια δέσμη συστάσεων επί πολιτικών, η οποία αντικατοπτρίζει το όραμα της Δ.Ο.Ε. για μια ισορροπημένη

¹²¹² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος [...]», ό.π., άρθρο 32 «Ορολογία», παρ. 7, σελ. 3548:

«7. 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».

¹²¹³ Βλ. Κεφάλαιο 2, ενότητα 2.9.4.

¹²¹⁴ Βλ. *International Labor Organization*, «Diagnostic report on underclared work in Greece, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_531548.pdf [πρόσβαση 06.11.2017].

προσέγγιση που συνδυάζει κίνητρα με μέτρα συμμόρφωσης, όπως προβλέπεται στη σύσταση αρ. 204 αυτής, περί μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία¹²¹⁵, 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 νόμου.

Το επόμενο βήμα οδήγησε σε μια ολοκληρωμένη στρατηγική προσέγγιση, καθώς μέσα από διάλογο προέκυψε η εκπόνηση ενός οδικού χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα¹²¹⁶. Αυτός επικυρώθηκε σε τριμερές επίπεδο την 26η Οκτωβρίου 2016, με την υποστήριξη της Δ.Ο.Ε. και της υπηρεσίας Υποστήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων της Ε.Ε. μεταξύ του Σ.ΕΠ.Ε και των εθνικών κοινωνικών εταίρων. Στόχος του οδικού χάρτη ήταν να εμπεριέχονται σε αυτόν ένα ισορροπημένο κανονιστικό πλαίσιο και ένα πλαίσιο πολιτικών με αποτρεπτικά, αλλά και κατάλληλα διορθωτικά μέτρα, που θα διευκολύνουν τη μετάβαση στην επίσημη οικονομία και θα αντιμετωπίσουν την αδήλωτη εργασία για τα έτη 2017-2019. Αποτελείται από αλληλοσυνδεόμενες δράσεις και συστάσεις που έχουν 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.

Στον οδικό χάρτη περιλαμβάνονται δεκαοκτώ (18) εκροές χωρισμένες σε πέντε (5) τομείς εργασίας, ήτοι θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις, διαλειτουργικότητα των δεδομένων, μέτρα πολιτικής, εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης και διάφορες ενέργειες. Υπεύθυνη για την καθοδήγηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής του οδικού χάρτη, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των οικονομικών πολιτικών, των πολιτικών απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής ήταν μια τριμερής επιτροπή με ισότιμη εκπροσώπηση στο πλαίσιο του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας για την αδήλωτη εργασία που ιδρύθηκε με τον Ν.4468/2017¹²¹⁷.

¹²¹⁵ Βλ. *International Labor Organization*, «R204 – Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)», 15/01/2016, https://www.ilo.org/employment/units/emp-invest/informal-economy/WCMS_443501/lang--en/index.htm [πρόσβαση 07.11.2017].

¹²¹⁶ Βλ. *International Labor Organization*, Σειρά Συνοπτικών Εκθέσεων Πολιτικής, No. 2, Οκτώβριος 2017 «Οδικός χάρτης Καταπολέμησης της Αδήλωτης Εργασίας στην Ελλάδα», https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_531548.pdf [πρόσβαση 06.11.2017].

¹²¹⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 61, της 28ης Απριλίου 2017, Ν.4468 «Σύσταση Ν.Π.Ι.Δ. με την επωνυμία “Εθνικό Σύστημα Διαπίστευσης” και άλλες διατάξεις», σελ.779-785.

Το τελευταίο βήμα αποτέλεσε η εκπόνηση και η εφαρμογή του επιχειρησιακού σχεδίου συνεισφοράς, επικυρωμένου και αυτού σε τριμερή συνεδρίαση¹²¹⁸, το οποίο περιλαμβάνει τα εξής τρία στοιχεία:

α) την υλοποίηση ενημερωτικής εκστρατείας για τους κοινωνικούς εταίρους στην περιοχή της Αττικής, η οποία πραγματοποιήθηκε μέσω της δημιουργίας ενός κοινού φυλλαδίου με διευκρινίσεις για τις συνέπειες της αδήλωτης εργασίας, απευθυνόμενου στους εργοδότες και στους εργαζόμενους. Σε αυτό επίσης αναγράφονταν οι διαδικασίες αντιμετώπισής της και οι απαιτούμενες ενέργειες από τον εργοδότη, προκειμένου να καλύψει τις υποχρεώσεις του απέναντι στην Επιθεώρηση Εργασίας.

β) την εξειδικευμένη κατάρτιση για τους Επιθεωρητές όλων των φορέων. Προς ενίσχυση των δεξιοτήτων τους για την αντιμετώπιση καταστάσεων αδήλωτης εργασίας, έλαβαν χώρα δύο εκπαιδευτικά σεμινάρια στις 26 και 27 Απριλίου 2017¹²¹⁹. Σε αυτά εκπαιδεύτηκαν εκατόν ογδόντα (180) Επιθεωρητές προερχόμενοι απ' όλους τους συμμετέχοντες στην εκστρατεία φορείς και

γ) τη 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 χωρίς καλά εφοδιασμένα πληροφοριακά συστήματα, όπως το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και το ΟΠΣ-Σ.ΕΠ.Ε., θα ήταν πολύ δύσκολο να καθοριστούν, να σχεδιαστούν και να υλοποιηθούν αποτελεσματικά τέτοιου είδους δράσεις.

Η αποτελεσματικότητα της προαναφερόμενης δράσης προκύπτει από τα στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα το Σ.ΕΠ.Ε.¹²²⁰. Σύμφωνα με αυτά, στο πλαίσιο της πρώτης φάσης της επεξεργασίας στοιχείων των ελέγχων για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας επιβλήθηκαν πεντακόσια οκτώ (508) πρόστιμα ύψους τεσσάρων εκατομμυρίων, εκατόν ογδόντα επτά χιλιάδων, επτακοσίων είκοσι έξι ευρώ και δέκα λεπτών (4.187.726,10).

Όπως αναφέρεται σε σχετική ανακοίνωση, πραγματοποιήθηκαν συνολικά χίλιοι εξακόσιοι εξήντα επτά (1.667) έλεγχοι σε επιχειρήσεις και εντοπίστηκαν παραβάσεις σε τετρακόσιους πενήντα δύο (452) ελέγχους. Οι έλεγχοι αφορούσαν εννέα χιλιάδες είκοσι πέντε

¹²¹⁸ Διεξήχθη στις 26 Οκτωβρίου 2016 μεταξύ της Ελληνικής Κυβέρνησης, της Δ.Ο.Ε. και των κοινωνικών εταίρων.

¹²¹⁹ Η γράφουσα έλαβε μέρος σ' αυτό το σεμινάριο που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στο ACROPOLIS Hill Hotel.

¹²²⁰ Βλ. Αυτόνομη Ριζοσπαστική συνΕργασία Υπαλλήλων (ΑΡΣΥ), 07.11.2017, «Πρόστιμα ύψους 4,18 εκατ. ευρώ για μαύρη εργασία», <http://arsyeka.blogspot.gr/2017/11/418.html#more> [πρόσβαση 10.11.2017].

(9.025) εργαζόμενους και εντοπίστηκαν να θίγονται οι εννιακόσιοι είκοσι (920), ήτοι ποσοστό δέκα κόμμα δεκαεννέα τοις εκατό (10,19%). Αδήλωτοι ήταν διακόσιοι ογδόντα δύο (282) εργαζόμενοι και μερικώς δηλωμένοι εξακόσιοι τριάντα οκτώ (638), από τους οποίους οι πεντακόσιοι τριάντα πέντε (535) δούλευαν με μερική ή εκ περιτροπής εργασία.

Οι έλεγχοι πραγματοποιήθηκαν σε δύο περιόδους:

α) στην α' περίοδο, από την 1η Μαΐου έως τη 15η Ιουνίου 2017, έγιναν χίλιοι διακόσιοι πενήντα ένας (1.251) έλεγχοι,

β) στη β' περίοδο, από την 1η Σεπτεμβρίου έως την 30ή Σεπτεμβρίου 2017, έγιναν τετρακόσιοι δεκαέξι (416) έλεγχοι, εκ των οποίων οι διακόσιοι τριάντα δύο (232) επανέλεγχοι.

Κατά τον επανέλεγχο, το εξήντα οκτώ κόμμα ενενήντα επτά τοις εκατό (68,97%) των επιχειρήσεων επέδειξαν συμμόρφωση, το πέντε κόμμα δεκαεπτά τοις εκατό (5,17%) μερική συμμόρφωση και είκοσι πέντε κόμμα ογδόντα έξι τοις εκατό (25,86%) μη συμμόρφωση.

Η δράση αυτή, που υπήρξε μια ολιστική προσέγγιση, αποτελεί οδηγό καλής πρακτικής για επιτυχείς επιθεωρήσεις και τα αποτελέσματά της θα μπορούσαν να εφαρμοστούν στην πράξη και από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρηση Εργασίας με στόχο την αποτελεσματική αντιμετώπιση διάφορων παραβατικών συμπεριφορών.

21.2 Τα προβλήματα στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και η αντιμετώπισή τους με την εφαρμογή των αρχών του teal¹²²¹ management

Το στάδιο του σχεδιασμού του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» τελείωσε τον Μάρτιο του 2015, οπότε και παρουσιάστηκε από την ανάδοχο εταιρεία η αρχική του μορφή, με πρόβλεψη ολοκληρωτικής και δημόσιας λειτουργίας του τη 13η Νοεμβρίου 2015.

Η μετάβαση από το παλιό σύστημα στο νέο απαιτούσε πολύ συγκεκριμένες, συντονισμένες και στοχευόμενες ενέργειες, καθώς αφορούσε συγχρηματοδοτούμενο έργο, το οποίο παράλληλα όριζε αυστηρό χρονοδιάγραμμα ως προς την υλοποίησή του.

Για να επιτευχθεί αυτή η μετάβαση έπρεπε να πραγματοποιηθούν μια σειρά απαραίτητων ενεργειών, όπως:

α) Εκπαίδευση του προσωπικού σε όλη την Ελλάδα.

β) Προγραμματισμός των ενεργειών για την υλοποίηση της διαλειτουργικότητας του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» με άλλους φορείς της δημόσιας διοίκησης, με τους οποίους θα υπήρχε σχετική δυνατότητα και συμφωνία, καθώς επίσης και μέριμνα για τη σύναψη των σχετικών

¹²²¹Σ.τ.Μ.: Χρώμα παρόμοιο με το κυανό ή το τirkουάζ.

μνημονίων συνεργασίας και για παρακολούθηση της υλοποίησης των απαιτούμενων τεχνικών διεπαφών για την επίτευξη της διαλειτουργικότητας.

γ) Έλεγχος των δυνατοτήτων συμμετοχής του Σ.ΕΠ.Ε. με διάφορες δράσεις στο νέο Ε.Σ.Π.Α., καθώς και ανάγκη απόκτησης νέας διαχειριστικής επάρκειας του Σ.ΕΠ.Ε.

δ) Προετοιμασία των σχεδίων των Υπουργικών Αποφάσεων του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.

ε) Προγραμματισμός πιλοτικής εφαρμογής των νέων διαδικασιών άσκησης των αρμοδιοτήτων του Σ.ΕΠ.Ε., σε συνάρτηση με τις προβλεπόμενες πιλοτικές ενέργειες στο έργο «Ανάπτυξη και Εγκατάσταση του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.».

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 η άδεια συλλογής και επεξεργασίας ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, η άδεια διασύνδεσης αρχείων με άλλους φορείς και λοιπά.

η) Διαμόρφωση πρότασης για το περιεχόμενο που θα αναρτηθεί στη διαδικτυακή πύλη του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» και του εσωτερικού δικτύου (intranet) του Σ.ΕΠ.Ε. και η υποβολή της προς έγκριση.

Έγινε αντιληπτό, από τον τότε νέο Ειδικό Γραμματέα, ότι όλα αυτά τα ζητήματα 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 τη λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε, συνοδευόμενη από τον φόβο του καινούριου, τον οποίο ενίσχυε η συνθετότητα της παράλληλης χρήσης πολλών υποσυστημάτων.

Για την αντιμετώπιση αυτών, ο Ειδικός Γραμματέας αποφάσισε τη συμμετοχή των εργαζομένων που εμπλέκονταν ενεργά και οργανικά, λόγω της αρμοδιότητάς τους, σε κομβικής σημασίας πτυχές του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» στη λύση των προβλημάτων, κάνοντάς 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, που ωστόσο εντάσσονταν πλέον σε ένα ενιαίο πληροφοριακό σύστημα.

Αυτή η σκέψη υλοποιήθηκε με την έκδοση της Υ.Α 22664/δ9.6187-21.05.2015 με την οποία δημιουργήθηκαν δύο (2) ομάδες εργασίας¹²²². Η πρώτη ονομάστηκε Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού και αποτελούνταν από τον Ειδικό Γραμματέα και πέντε (5) Διευθυντές από διαφορετικές Διευθύνσεις και η δεύτερη, με την ονομασία Ομάδα Εργασίας, αποτελούνταν από έξι (6) υπαλλήλους εκ των οποίων ένας (1) Προϊστάμενος Τμήματος, ένας (1) Αναπληρωτής Προϊστάμενος και οι υπόλοιποι υπάλληλοι διαφορετικών Τμημάτων.

Αρμοδιότητα της πρώτης ομάδας ήταν η εποπτεία του έργου της δεύτερης, δηλαδή της Ομάδας Εργασίας, και η έγκριση των εισηγήσεων που υποβάλλονται σε αυτήν από τον Υπεύθυνο της Ομάδας Εργασίας για την εφαρμογή των ενεργειών που απαιτούνταν για τη μετάβαση στον νέο τρόπο λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε. Έργο της δεύτερης 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 «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» και του «Σ.Ε.Ο.Μ.», οι οποίες σχεδιάστηκαν στο πλαίσιο των έργων «Απλούστευση Διαδικασιών του Σ.ΕΠ.Ε.», «Ανάπτυξη και Εγκατάσταση του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» και «Συστήματος Οδικών Μεταφορών».

Από τη μελέτη των πρακτικών της Ομάδας Εργασίας προκύπτει ότι οι συζητήσεις πραγματοποιούνταν δύο φορές την εβδομάδα, συνήθως Τρίτη και Παρασκευή. Σε κάθε συνάντηση αναγράφονταν τα θέματα προς συζήτηση, οριζόταν 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.

Για την πληρέστερη κατανόηση του θέματος και σε αυτό το πρώτο στάδιο της μελέτης, η γράφουσα πραγματοποίησε ανέκδοτες συνομιλίες/συζητήσεις με: α) τη συντονίστρια της Ομάδας Εργασίας, β) τον τότε Ειδικό Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε. και γ) δύο υπαλλήλους συμμετέχοντες στην Ομάδα Εργασίας. Μαρτυρίες των εν λόγω συνομιλιών παρουσιάζονται στην παρούσα υποενότητα καθώς διευκολύνουν την κατανόηση και την παρουσίαση του θέματος.

Στην πράξη, με συνεργασία των μελών καταρτούνταν το σχέδιο δράσης για το έργο της Ομάδας Εργασίας, στο οποίο εμπεριέχονταν τα χρονοδιάγραμμα των προβλεπόμενων

¹²²²Βλ. *Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ*, ΑΔΑ: 734Ν46501Ω-ΩΕ0, Απόφαση του Τμήματος 1 της Δ/σης Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού και Υπηρεσιών της Γεν. Δ/σης Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αρ. πρωτ. 22664/Δ9.6187-21/05/2015 και θέμα «Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 20477/Δ9.5631/15-05-2015 απόφασης συγκρότησης Επιτροπής Στρατηγικού Σχεδιασμού και Ομάδας Εργασίας για τον συντονισμό και την υποστήριξη της εφαρμογής των αυτοσχεδιασμένων επιχειρησιακών διαδικασιών του Σ.ΕΠ.Ε μέσω της λειτουργίας (πilotικής και παραγωγικής) του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος Σ.ΕΠ.Ε», <https://diavgeia.gov.gr>, [πρόσβαση 25.10.2019]

ενεργειών, που στη συνέχεια υποβάλλονταν προς έγκριση στην Επιτροπή Στρατηγικού Συντονισμού. Με αυτόν τον τρόπο δινόταν άμεση λύση στο όποιο πρόβλημα.

Τα μέλη της Ομάδας Εργασίας μαζί με τη συντονίστρια εργάστηκαν με ιδιαίτερο ζήλο και ενθουσιασμό. Η συντονίστρια στην Ομάδα Εργασίας, κατά τη διάρκεια μεταξύ μας επικοινωνίας, αναφέρει πως «μέσα από την ομάδα τής δόθηκε η δυνατότητα να αναλάβει ευθύνες και πρωτοβουλίες, καθώς και να συνεργαστεί με τους συναδέλφους της σε ένα διαφορετικό επίπεδο. Υπήρχε ξεκάθαρη ισοτιμία στη σχέση μεταξύ των μελών της ομάδας, τα οποία, παρά το γεγονός ότι προέρχονταν από διαφορετικές υπηρεσίες με διαφορετικό αντικείμενο και διαφορετικό βαθμό στην ιεραρχία, χρησιμοποίησαν ο καθένας 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 τη βούλησή τους για ποιοτική αναβάθμιση του Σ.ΕΠ.Ε. σε μία υπηρεσία σύγχρονη, ευέλικτη, αποδοτική και αποτελεσματική με συνεισφορά 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 σημειωθεί ότι η συνεννόηση μεταξύ των μελών της ομάδας 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 αποτελεσματικής επίλυσης ζητημάτων ήταν η αλλαγή στις ημερομηνίες εκπαίδευσης στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», όταν το καλοκαίρι του 2015 προκηρύχθηκε δημοψήφισμα, καθώς θα ήταν αδύνατο κατά τις ημέρες του δημοψηφίσματος να μετακινηθούν εκτός τόπου εργασίας/κατοικίας τους οι εκπαιδευόμενοι, δεδομένου ότι οι εκπαιδεύσεις έλαβαν χώρα μόνο σε τρεις (3) πόλεις, ήτοι Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Πάτρα.

Η αποτελεσματικότητα της Ομάδας Εργασίας διαφαίνεται και στο γεγονός ότι κατάφερε να φέρει εις πέρας σημαντικές αποστολές, όπως ο σχεδιασμός σε τελικό στάδιο και η υλοποίηση της εκπαίδευσης του προσωπικού σε όλη την Επικράτεια, καθώς και η συγγραφή των σχεδίων των υπουργικών αποφάσεων που ήταν απαραίτητες, ώστε να θεσμοθετηθεί και να λειτουργήσει το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.».

Ο τότε Ειδικός Γραμματέας του Σ.ΕΠ.Ε., σε τηλεφωνική συζήτηση με τη γράφουσα, αναφέρει πως ο ίδιος επέλεξε τα πολλαπλά προβλήματα που αντιμετώπιζε εκείνη τη χρονική στιγμή το Σ.ΕΠ.Ε. σε σχέση κατ' αρχάς με το Ο.Π.Σ., 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, ο ίδιος συνθηματικά ονόμασε την ομάδα «Γοργοπόταμο». Επειδή η αποτελεσματικότητα της είναι αναμφισβήτητη, ο ίδιος θεωρεί πως «αν μπορούσε το Σ.ΕΠ.Ε. 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 ανθρώπινων αλλά και υλικών πόρων».

Ειδικά για υπηρεσίες όπως το Σ.ΕΠ.Ε., 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 εν δυνάμει του συνόλου του προσωπικού, ανεξάρτητα από τυπικά προσόντα, αρχαιότητα και θέση στην ιεραρχία».

Αυτή η συγκεκριμένη επιλογή επίλυσης των προβλημάτων ενός οργανισμού παραπέμπει σε έναν νέο τύπο μανάτζμεντ, και συγκεκριμένα στο teal management. Πρόκειται για ένα ανοικτού τύπου συμμετοχικό μανάτζμεντ, που βασίζεται στην αυτοοργάνωση και στο οποίο οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στην ολότητα και εργάζονται για έναν εξελικτικό σκοπό¹²²³. Οι ευθύνες και η λήψη αποφάσεων διαχέονται σε ευρύτερα στρώματα, δηλαδή σε μικρές και ευέλικτες ομάδες¹²²⁴. Αυτό δίνει τη δυνατότητα άσκησης ελέγχου και κυρίως την ανάληψη ευθύνης στους συμμετέχοντες.

Σε ερώτησή μου προς τον τότε Ειδικό Γραμματέα αν γνωρίζει τις αρχές του teal management, απάντησε αρνητικά. Συγκεκριμένα ο ίδιος αναφέρει: «Όχι, δεν γνωρίζω τις αρχές του teal management. Αυτός ο τύπος μανάτζμεντ ήταν δικής μας έμπνευσης και τον εφαρμόσαμε εξ ανάγκης και πειραματικά, αλλά απέδωσε χάρη στη θετική διάθεση και δράση των συναδέλφων στο Σ.ΕΠ.Ε. Φτάσαμε σε ένα σημείο όπου οι λύσεις δίνονταν από το προσωπικό κι όχι από εμένα». Ο Ειδικός Γραμματέας συνεχίζει λέγοντας: «Είχαμε φτάσει σε τέτοιο επίπεδο συνεργασίας που όταν η συντονίστρια της ομάδας ερχόταν και μου έλεγε: “Θα ήθελα να σας

¹²²³Βλ. Alex Hillsberg «What is Teal Management? Does It Use Traditional Business Processes?» <https://bizzmarkblog.com/teal-management-use-traditional-business-processes/>, [πρόσβαση 20.09.2017].

¹²²⁴Βλ. 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», Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου, 15.12.2016.

ενημερώσω για ένα πρόβλημα”, της απαντούσα: “Δεν θέλω να ακούσω το πρόβλημα, αλλά τη λύση”. Και τις περισσότερες φορές η λύση ερχόταν μέσα από την ομάδα-κύκλο».

Η απάντηση του Ειδικού Γραμματέα συνάδει με αντίστοιχες απαντήσεις άλλων στελεχών από διάφορους οργανισμούς και επιχειρήσεις σε διάφορες χώρες, που δεν σχετίζονταν μεταξύ τους, οι οποίοι προχώρησαν στην εφαρμογή του teal management, στην προσπάθειά τους να αντιμετωπίσουν ζητήματα με διαφορετική προσέγγιση από αυτή που ίσχυε μέχρι εκείνη τη στιγμή στον οργανισμό ή την επιχείρησή τους. Αυτή η συγκεκριμένη ανάγκη υπήρξε και η γενεσιουργός αιτία της δημιουργίας του teal management. 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 καταστατικό δημιουργίας του και είναι αυτή τη στιγμή πιθανώς το πιο ολοκληρωμένο λειτουργικό σύστημα που περιγράφει ενδελεχώς τις διαδικασίες της Teal εποχής¹²²⁵.

Οργανωτικά παραδείγματα ανθρώπινης συνεργασίας				
Χρώμα	Περιγραφή	Μεταφορά	Καινοτομίες	Παραδείγματα
KOKKINO	Συνεχής άσκηση της ισχύος από τον αρχηγό για να κρατάει τους υφιστάμενους 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, αστυν. 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 - Ισότητα 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 ον	- Self-management - Ολότητα - Εξελικτικός σκοπός	Μερικοί καινοτόμοι οργανισμοί (Δείτε το κεφάλαιο «Παραδείγματα Teal μάνατζμεντ»).

Πίνακας 3.10: Οργανωτικά παραδείγματα ανθρώπινης συνεργασίας

¹²²⁵Βλ. Robertson Brian J., «Holacracy: The Revolutionary Management System that Abolishes Hierarchy», Penguin Books, UK, 2016.

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

Σημειώνεται ότι αυτού του τύπου οι ομάδες εργασίας σε κύκλους που μόλις παρουσιάστηκαν δημιουργούνται ad hoc και σε αυτές δίνεται έμφαση στα πρόσωπα και στον 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 στο πλαίσιο 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 Ειδικός Γραμματέας του Σ.ΕΠ.Ε. και που συνεχίζουν να εργάζονται, συμβάλλουν στο καλύτερο αποτέλεσμα υλοποίησης της σύμβασης με τον φορέα, λαμβάνοντας υπόψη τους και εντοπίζοντας τις παθογένειες του συστήματος.

Οι μαρτυρίες των συμμετεχόντων στην ad hoc ομάδα επιβεβαιώνουν τη διαφορετικότητα και την αποτελεσματικότητά της. Τον Νοέμβριο του 2020 η γράφουσα έθεσε σε κάποια από τα μέλη το ερώτημα πώς θα χαρακτήριζαν την εμπειρία τους από τη συμμετοχή τους στην ομάδα-κύκλο.

Ένας από τους δύο συμμετέχοντες ανέφερε τα εξής: *«Η συμμετοχή μου στην άτυπη αυτή ομάδα μου έδωσε τη δυνατότητα να αξιοποιήσω τις γνώσεις μου και να μοιραστώ την πολύχρονη εμπειρία μου σε θέματα ανάλυσης στατιστικών δεδομένων, με στόχο την εξέλιξη του Ο.Π.Σ. 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 Σ.ΕΠ.Ε. σε ένα φιλικότερο προς τη σύγχρονη κοινωνία και τον πολίτη περιβάλλον, αυτό της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης». Ο ίδιος επιβεβαίωσε την αυτοοργάνωση της ομάδας λέγοντας ότι «η ανάθεση του συντονισμού των ενεργειών των μελών της ομάδας στην Π.Κ., η οποία υπήρξε και συνδετικός κρίκος της Επιτροπής Στρατηγικού Συντονισμού και της Ομάδας Εργασίας, πραγματοποιήθηκε κατόπιν αποδοχής της από όλα τα υπόλοιπα μέλη».*

Επίσης, συμμετέχουσα στην Επιτροπή Στρατηγικού Συντονισμού, με την άποψή της επιβεβαίωσε τα λόγια του Ειδικού Γραμματέα λέγοντας ότι: *«όντως η ομάδα έλυνε προβλήματα και αυτή συντέλεσε ουσιαστικά στην κατάρτιση υποομάδων και στον ορισμό χρονοδιαγραμμάτων, στη σημερινή λειτουργία του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» Δεν μπορώ παρά να*

αισθάνομαι ικανοποίηση, γιατί με την εργασία μου συνεισέφερα στην πραγματοποίηση ενός έργου που άλλαξε την εικόνα του Σ.ΕΠ.Ε., βάζοντάς το στην εποχή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Στην επιτυχή πραγματοποίηση και ολοκλήρωση του έργου συνέβαλε το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες υπάλληλοι στην ομάδα-κύκλο αναλάμβαναν πρωτοβουλίες και συνεργάζονταν ισότιμα μεταξύ τους. Το πιο σημαντικό εργαζόμασταν με χαρά».

Μία ακόμη συμμετέχουσα χαρακτήρισε ως «θετική εμπειρία» τη συμμετοχή της στην Επιτροπή Στρατηγικού Συντονισμού. Τόνισε ότι: «η συμμετοχή μου στην ομάδα-κύκλο συνετέλεσε στο να αναγνωρίσω τα προβλήματα που είχαν σχέση με την εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», να γίνω κοινωνός σε αυτά και να προσφέρω στην επίλυσή τους μέσω της εποικοδομητικής και της ευχάριστης εργασίας. Η ισότητα μεταξύ των μελών ενίσχυε την εργατικότητα και συνεπακόλουθα και την αποτελεσματικότητα».

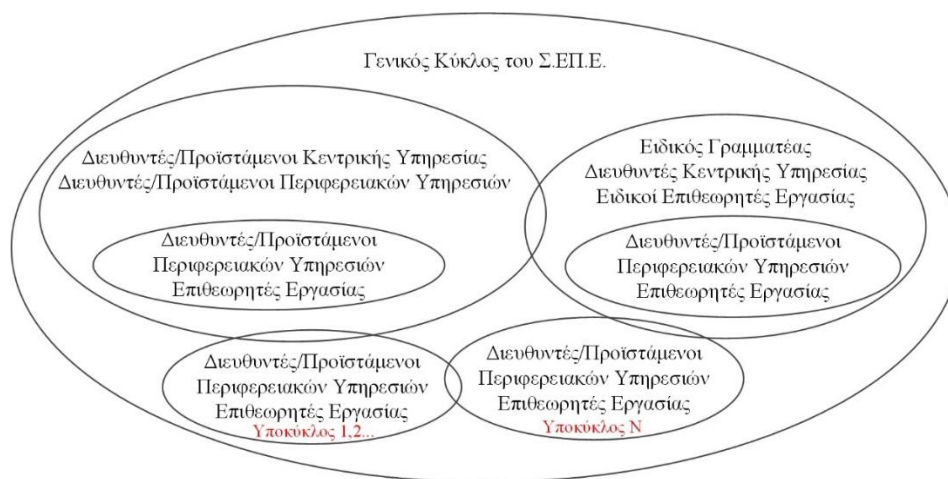
Επισημαίνεται ότι η Επιτροπή Στρατηγικού Συντονισμού αντικαταστάθηκε από την Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού για τη Θέση σε Παραγωγική Λειτουργία του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και του Συστήματος Ελέγχου Οδικών Μεταφορών, ενώ η Ομάδα Εργασίας έπαψε ουσιαστικά να υφίσταται και να συνεδριάζει με την αλλαγή πολιτικής ηγεσίας του Σ.ΕΠ.Ε., το φθινόπωρο του 2015.

Από τα προαναφερόμενα διαφαίνεται ότι στο Σ.ΕΠ.Ε. πραγματοποιήθηκε εν μέρει εφαρμογή των αρχών του holacracy από 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 συγκεκριμένες, συντονισμένες και στοχευμένες ενέργειες, καθώς και την αντιμετώπιση των αντιδράσεων της διοίκησης.

Αναφέρθηκε ότι για την αντιμετώπιση αυτών το Σ.ΕΠ.Ε. δεν ακολούθησε τον κλασικό-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 υπαλλήλων από διαφορετικές υπηρεσίες με διαφορετικό αντικείμενο. Το σημαντικό είναι ότι αυτή η πρακτική, που παρουσίασε στοιχεία αυτοοργάνωσης και έδωσε τη δυνατότητα ευρείας συμμετοχής των υπαλλήλων στη λήψη αποφάσεων, υπήρξε αποτελεσματική και απέφερε πολύ σημαντικά θετικά αποτελέσματα για τον οργανισμό.

Η πλήρης εφαρμογή των αρχών του holacracy¹²²⁶ 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 σχημάτιζαν κύκλους συμβούλων μεταφέροντας τις επιταγές της πολιτικής διοίκησης και τις απαιτήσεις της κοινωνίας μέσα στον οργανισμό. Παράλληλα, θα σχημάτιζονταν γενικοί κύκλοι αποτελούμενοι από Διευθυντές/Προϊστάμενους της Κεντρικής Υπηρεσίας και Διευθυντές/Προϊστάμενους των Περιφερειακών Υπηρεσιών, με πεδίο εφαρμογής τις διασταυρούμενες λειτουργίες του οργανισμού και, παράλληλα με αυτούς, υποκύκλοι αποτελούμενοι από υπαλλήλους διαφορετικών βαθμίδων και Τμημάτων, με σκοπό τη διαχείριση των καθημερινών θεμάτων και απαιτήσεων του οργανισμού με ταυτόχρονη ανατροφοδότηση της πληροφορίας και της εμπειρίας τους στους υπερκείμενους κύκλους. Με τον τρόπο αυτόν θα αποφεύγονταν η λήψη ανεφάρμοστων στην πράξη αποφάσεων, των οποίων η αναγκαστική εφαρμογή τους οδηγεί τον οργανισμό σε αδιέξοδο. Στο πλαίσιο της ίδιας διαδικασίας επιτυγχάνεται και ο συντονισμός των Τμημάτων.

Η ιεραρχική αυτή δομή παρουσιάζεται στο παρακάτω σχήμα, όπου οι υποκύκλοι των Διευθυντών και Προϊστάμενων των Περιφερειακών Υπηρεσιών και των Επιθεωρητών Εργασίας δημιουργούνται σε ικανό αριθμό ώστε να καλύψουν τις απαιτήσεις του οργανισμού.



Σχεδιάγραμμα 3.10: Η ιεραρχική δομή του Σ.ΕΠ.Ε. με βάση τις αρχές του Holacracy.

Πηγή: Ιδία επεξεργασία

¹²²⁶Βλ. Robertson Brian J., «Organization at the Leading Edge: Introducing Holacracy™ Evolving Organization», Ιούνιος 2007, <http://integralleadershipreview.com/5328-feature-article-organization-at-the-leading-edge-introducing-holacracy-evolving-organization/> [πρόσβαση 10.10.2022].

Για την εφαρμογή όλων των προαναφερθέντων απαιτούνται σαφής περιγραφή των θέσεων εργασίας, καθώς και επαρκής ενημέρωση και εκπαίδευση του προσωπικού, ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί στον εκάστοτε ρόλο του. Με την επίτευξη αυτού θα ενισχυθούν ο επαγγελματισμός και η λογοδοσία της διοίκησης και θα αποκατασταθεί σταδιακά η σχέση εμπιστοσύνης του Σ.ΕΠ.Ε. με τους πολίτες και τις επιχειρήσεις.

22. Από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας»

Από την ανάλυση που προηγήθηκε συμπεραίνεται ότι το έργο του Σ.ΕΠ.Ε. ήταν δύσκολο και πολύπλοκο. Η πληθώρα νόμων και υπουργικών αποφάσεων, η έλλειψη κωδικοποίησης των κανόνων του εργατικού δικαίου, το πλήθος νομικών κειμένων και ο βαθμός συμπλήρωσης με εφαρμοστικές διατάξεις, τόσο την περίοδο της οικονομικής κρίσης όσο και την περίοδο της πανδημίας του ιού COVID-19, πρόσθεσαν επιπλέον δυσκολίες.

Παρατηρείται ότι τα τελευταία χρόνια συντελούνται με σειρά νόμων εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις στο σύνολο σχεδόν του δικαίου των ατομικών σχέσεων εργασίας. Με τις περισσότερες από αυτές ενισχύεται η ευελιξία, χωρίς όμως να δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στον πυλώνα της ασφάλειας της εργασίας *flexicurity*, όπως αυτή σκιαγραφήθηκε στην αρχή του παρόντος κεφαλαίου. Κύρια γενικά χαρακτηριστικά 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, δηλαδή 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,
- ι) το καθεστώς απολύσεων-αποζημιώσεων και
- ια) 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. Είναι αναμφισβήτητο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα χρειάζονται προστασία. Κάποιοι από αυτούς 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, καθώς ελλείπει σαφούς νομοθετικού πλαισίου, δεν κατέστη δυνατή η δράση του.

Μεγάλη μερίδα εργαζομένων αιφνιδιάστηκε και απογοητεύτηκε όταν διαπίστωσε ότι το Σ.ΕΠ.Ε., που θεωρούσε στήριγμά του, επέβαλε διοικητικές κυρώσεις σε εργαζόμενους που δεν εφάρμοσαν τα προβλεπόμενα μέτρα κατά της διάδοσης της πανδημίας του ιού COVID-19 ή σε «ανεμβολίαστους» εργαζόμενους που δεν διενήργησαν διαγνωστικό έλεγχο (rapid-test), ως όφειλαν, με αποτέλεσμα τα ονόματά τους να δηλωθούν από τον εργοδότη τους στην ηλεκτρονική πλατφόρμα στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»¹²²⁷. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την εχθρική αντιμετώπιση τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του ελέγχου ή κατά την επίλυση εργατικών διαφορών.

Από την άλλη πλευρά, στην πλειονότητά τους οι Επιθεωρητές Εργασίας, αντιλαμβανόμενοι τη σπουδαιότητα του ρόλου τους, προσπαθούν καθημερινά να αντεπεξέλθουν στα καθήκοντά τους, έχοντας ως 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.

Παρ' όλα αυτά, προκειμένου να επιτελέσουν αποτελεσματικά το έργο τους οι Επιθεωρητές προσπαθούν να κρατήσουν ίσες αποστάσεις ανάμεσα στον εργαζόμενο και στον εργοδότη, δίνοντας το «παρών» στο πλευρό του εργαζόμενου, χωρίς ωστόσο να παρακάμπτουν και να αδικούν τον εργοδότη¹²²⁸. Για να το πετύχουν αυτό, απαιτούνται γνώση και εφαρμογή

¹²²⁷ Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΘεσ 5762/2022 (Τμ. Α').

¹²²⁸ Βλ. Δ. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», όπ, σελ. 204, αναφέρει «Όμως στην περιοχή του ενδιαφέροντος του σύγχρονου εργατικού δικαίου δεν είναι μόνο τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και αυτά των εργοδοτών που αποτελούν το “έτερο μέρος” ή τον άλλο αναγκαίο παράγοντα των εργασιακών σχέσεων».

των αρχών του Nolan, ήτοι ανιδιοτέλεια, ακεραιότητα, αντικειμενικότητα, εντιμότητα, διαφάνεια, λογοδοσία και επαγγελματισμός. Ο ρόλος τους δυσκόλεψε αρκετά όταν κλήθηκαν να επιβάλουν πρόστιμα, όπως προαναφέρθηκε, στους εργαζόμενους. Την περίοδο της πανδημίας απογοητεύτηκαν όταν συνειδητοποίησαν ότι οι παραδοσιακοί τομείς ελέγχου και πρόληψης, ήτοι η εργατική νομοθεσία και η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, έπαψαν να είναι το κύριο έργο τους, αφού αυτό αντικαταστάθηκε από τον έλεγχο της εφαρμογής των κανόνων κατά της διασποράς του COVID-19, που θεωρήθηκε προτεραιότητα για την κυβέρνηση και κατ' επέκταση για το Υπουργείο Εργασίας.

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 της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και των εργασιακών θεσμών που προστατεύουν τον εργαζόμενο από βλαπτικές ενέργειες, κρίνεται απαραίτητος και η ενίσχυση αυτού αναπόφευκτη.

Οι προαναφερόμενες μεταβολές στην αγορά εργασίας, αλλά και οι εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας, των μεθόδων παραγωγής και της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων, πρόσθεταν διαρκώς παράγοντες πολυπλοκότητας στη διεκπεραίωση του έργου του Σ.ΕΠ.Ε. Έτσι, τον Ιούλιο του 2021, προκειμένου το Σ.ΕΠ.Ε. να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στον ρόλο του, χρειάστηκε να αλλάξει μορφή, να μεταβάλει τη νομική του φύση και να προσαρμοστεί στις απαιτήσεις της εποχής, με τη δημιουργία της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»¹²²⁹.

Τα ανωτέρω επιβεβαιώνονται και από τα όσα ειπώθηκαν από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων στην Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, για την έγκριση των πέντε (5) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής, την 22α Δεκεμβρίου 2021. Συγκεκριμένα, ο Υπουργός ανέφερε πως επιδιώκεται η μετεξέλιξη του Σ.ΕΠ.Ε. από μια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, υπό τις διαταγές του Υπουργού και του Γενικού Γραμματέα, όπως ήταν επί δεκαετίες, σε μια Ανεξάρτητη Αρχή, με μεγαλύτερα εχέγγυα αξιοπιστίας στα μάτια των τρίτων, που θα επιτελεί πιο αποτελεσματικά το ελεγκτικό της έργο, γεγονός που θα ενισχύσει την προστασία των εργαζομένων¹²³⁰.

¹²²⁹Βλ. *Μ. Μ. Τσίπρα*, «Η Επιθεώρηση Εργασίας μετά τις ρυθμίσεις του Ν. 4808/2021» στο βιβλίο «Ο νέος εργασιακός νόμος-ερμηνευτικά προβλήματα», επιμέλεια *Κ. Παπαδημητρίου*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2023, σελ.192.

¹²³⁰Βλ. *Money Review*, Αθανασία Ακριβού, 21.12.2021, «“Τρέχει” η νέα Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας – Τι θα ελέγχει και πώς» <https://www.moneyreview.gr/business-and-finance/economy/60724/trechei-i-nea-archi-epitheorisis-ergasias-ti-kai-pos-tha-elegchei/> [πρόσβαση 30.01.2022].

23. Η σύσταση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»

Τον Ιούνιο του 2021 αποφασίζεται η μετεξέλιξη του Σ.ΕΠ.Ε. σε Ανεξάρτητη Αρχή, προκειμένου να διασφαλισθεί η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης στον τομέα του ελέγχου τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και να μην αφαιρείται το τεκμήριο αξιοπιστίας και αντικειμενικότητας, καθώς το υφιστάμενο καθεστώς της υπαγωγής του Σώματος στην υπηρεσιακή ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων θεωρήθηκε ότι αφαιρεί σε σημαντικό βαθμό το τεκμήριο αξιοπιστίας και αντικειμενικότητας και δημιουργεί την εντύπωση ότι η ελεγκτική του δραστηριότητα σε μεγάλο βαθμό δεν υπαγορεύεται από τις πραγματικές ανάγκες για τον έλεγχο της τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι έχουν ένα σοβαρό αντικίνητρο για να καταγγείλουν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας εις βάρος τους, αφού φοβούνται ότι η καταγγελία μπορεί να μην έχει αποτέλεσμα και να τους αφήσει εκτεθειμένους, ενώ οι εργοδότες φοβούνται ότι μπορεί ο έλεγχός τους να μην είναι αμερόληπτος και αντικειμενικός.

Η καθιέρωση της ανεξαρτησίας και η σχετική αναδιοργάνωση και ο εκσυγχρονισμός του Σώματος θα ήταν αδύνατο να επιτευχθούν χωρίς νομοθετικές και εξουσιοδοτικές διατάξεις. Έτσι, με τον Ν.4808/2021 μεταφέρονται στη νέα Ανεξάρτητη Αρχή, από τη στιγμή έναρξης της λειτουργίας της, το σύνολο των αρμοδιοτήτων του Σ.ΕΠ.Ε., όπως αυτές ορίζονται κατά κύριο λόγο στον Ν.3996/2011¹²³¹.

Στόχος της Ανεξάρτητης Αρχής είναι η δημιουργία του κατάλληλου πλαισίου ανεξαρτησίας, διαφάνειας και λογοδοσίας, ώστε να εκτελέσει με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα το έργο της και να εμπεδωθεί στον κόσμο της εργασίας κλίμα εμπιστοσύνης προς τους ελεγκτικούς θεσμούς, το οποίο λειτουργεί ενισχυτικά στη συμμόρφωση με τις επιταγές του νόμου. Για την εκπλήρωση του στόχου αυτού, σημαντικό και καθοριστικό ρόλο μπορεί να αποτελέσει η συστηματική χρήση και αναβάθμιση των υφιστάμενων πληροφοριακών συστημάτων του Σ.ΕΠ.Ε. και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Ο βασικός κίνδυνος που εντοπίζεται με τη σύσταση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» είναι η αποδυνάμωση του συντονισμού της με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και τις πολιτικές του. Προβλέπονται, όμως, από τον

¹²³¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], ό.π., άρθρο 103 «Αρμοδιότητες», σελ. 8008-8009.

ιδρυτικό της νόμο, που παρουσιάζεται στη συνέχεια, τα απαραίτητα θεσμικά αντίβαρα και οι μηχανισμοί συνεργειών, διαφάνειας και λογοδοσίας, ώστε να διασφαλίζεται ότι εκτελεί την αποστολή της με αποδοτικότητα.

Η σύσταση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» πραγματοποιείται με το άρθρο 102 του Ν.4808/2021¹²³². Στο ίδιο άρθρο καθορίζονται τα βασικά στοιχεία της ανεξαρτησίας της, ο χρόνος έναρξης της λειτουργίας της και κατά συνέπεια η κατάργηση του Σ.ΕΠ.Ε. Συγκεκριμένα, ορίζεται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας απολαύει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας και δεν υπόκειται σε έλεγχο ή εποπτεία από κυβερνητικά όργανα, κρατικούς φορείς ή άλλες διοικητικές αρχές παρά μόνο σε κοινοβουλευτικό έλεγχο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής. Η προαναφερόμενη διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια ολοκληρώθηκε την 31η Ιανουαρίου 2023¹²³³.

Από την έναρξη λειτουργίας της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» και συγκεκριμένα τη 19η Ιουλίου 2022 καταργούνται τόσο το Σ.ΕΠ.Ε. όσο και η θέση του Γενικού Επιθεωρητή¹²³⁴. Η Επιθεώρηση Εργασίας καθίσταται καθολικός διάδοχός του Σ.ΕΠ.Ε. και υποκαθίσταται αυτοδίκαια και χωρίς καμία άλλη διατύπωση σε όλα τα δικαιώματα, απαιτήσεις, υποχρεώσεις, έννομες σχέσεις και εκκρεμείς δίκες, τις οποίες συνεχίζει χωρίς να επέρχεται βίαιη διακοπή τους και χωρίς να απαιτείται οποιαδήποτε άλλη ενέργεια για τη συνέχισή τους.

Γενικές και ειδικές διατάξεις που ισχύουν για το Σ.ΕΠ.Ε., τις υπηρεσίες και το προσωπικό του, καθώς και το προσωπικό¹²³⁵ που υποστηρίζει το έργο του ισχύουν και για την Επιθεώρηση Εργασίας. Από την έναρξη λειτουργίας της, όπου στις κείμενες διατάξεις αναφέρεται το Σ.ΕΠ.Ε., νοείται η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» και, όπου αναφέρεται ο Γενικός Επιθεωρητής, νοείται ο Διοικητής ή το Συμβούλιο Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά λόγο αρμοδιότητας. Σε περίπτωση αμφιβολίας, νοείται ο Διοικητής.

¹²³²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 102 «Σύσταση», σελ. 8007-8008.

¹²³³Ως ανεξάρτητη Αρχή, η Επιθεώρηση Εργασίας διέπεται από διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, η οποία ολοκληρώθηκε την 31η Ιανουαρίου 2023 με την έκδοση της υπ' αριθμ. 10798/31.01.2023 Απόφασης του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας (ΑΔΑ: ΨΗΗΦ46ΜΤΑΚ-4Ψ5).

¹²³⁴Η έναρξη λειτουργίας της ορίστηκε με την υπ' αριθ. 67759/19.07.2022 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΦΕΚ Β' 3795/19.07.2022).

¹²³⁵Η τοποθέτηση των υπάλληλων και των προϊσταμένων στις οργανικές μονάδες της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» πραγματοποιήθηκε με τις υπ' αριθμ. 123867/21-12-2022 (ΑΔΑ: 6Ρ6Υ46ΜΤΑΚ-ΓΤΕ) και 123868/21-12-2022 (ΑΔΑ: 66ΕΠ46ΜΤΑΚ-Ψ01) αποφάσεις του Διοικητή της Αρχής, αντίστοιχα.

Όλες οι πράξεις του Γενικού Επιθεωρητή, με τις οποίες μεταβιβάστηκαν αρμοδιότητες ή ανατέθηκαν καθήκοντα ή παρασχέθηκε η εξουσιοδότηση υπογραφής σε όργανα του Σ.ΕΠ.Ε. και ισχύουν, κατά την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν ως αντίστοιχες πράξεις του Διοικητή για τα αντίστοιχα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας μέχρι την ανάκληση ή την τροποποίησή τους, εκτός και αν προβλέπεται διαφορετικά στον νόμο.

Εν συνεχεία, ορίζεται ότι η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» ασκεί τις αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. και προσδιορίζεται το ειδικότερο έργο της, το οποίο συνίσταται στον έλεγχο της εφαρμογής του εργατικού και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου με τις επιμέρους εκφάνσεις του, όπως όροι και συνθήκες εργασίας, χρονικά όρια εργασίας, όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ασφαλιστική κάλυψη εργαζομένων, νομιμότητα απασχόλησης υπηκόων τρίτων χωρών, αρχή της ίσης μεταχείρισης¹²³⁶, καταπολέμηση βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, προστασία μητρότητας και συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου, η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων. Επίσης, αναφέρονται τα μέσα για την εκπλήρωση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων, όπως οι επιθεωρήσεις και έρευνες, η καταγραφή πράξεων ή παραλείψεων που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία, η έρευνα για τα εργατικά ατυχήματα, ο έλεγχος της υγιεινής και της ασφάλειας στην εργασία¹²³⁷. Μάλιστα με

¹²³⁶Βλ. Γ. Λεβέντης/Κ. Παπαδημητρίου, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», εκδ. Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2011, σελ. 634: «Η αρχή της ίσης μεταχείρισεως απαγορεύει την άνιση μεταχείριση εργαζομένων του αυτού εργοδότη που προσφέρουν όμοια εργασία, έχουν τα αυτά προσόντα και εργάζονται υπό τις αυτές συνθήκες».

¹²³⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», άρθρο 103 «Αρμοδιότητες», ό.π., σελ. 8008-8009:

«1. Από την έναρξη λειτουργίας της, η Επιθεώρηση Εργασίας ασκεί τις αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) που προβλέπονται στο άρθρο 2 του Ν. 3996/2011 (Α' 170), και σε κάθε άλλη διάταξη της κείμενης νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένων των κανονιστικών πράξεων του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και τις αρμοδιότητες που της ανατίθενται με τον παρόντα νόμο.

2. Έργο της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της κατά νόμο ασφαλιστικής κάλυψης και απασχόλησης των εργαζομένων, η πρόληψη των παραβάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση διαπίστωσής τους, η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

Συγκεκριμένα ελέγχει την τήρηση και εφαρμογή:

α) των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, ιδίως σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και τις συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων, ενδεικτικά ανηλίκων, νέων, γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων,

β) των όρων κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας,

γ) των διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας της σχετικής με την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, την αδήλωτη εργασία και την παράνομη απασχόληση,

δ) των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών,

ε) της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης ή γενετήσιου προσανατολισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης, καθώς και της καταπολέμησης διακρίσεων με βάση το φύλο, την ταυτότητα φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας,

στ) της νομοθεσίας για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

ζ) των διατάξεων για την προστασία της μητρότητας και των διατάξεων περί ισορροπίας επαγγελματικού, οικογενειακού και προσωπικού βίου,

η) της ίσης μεταχείρισης έναντι των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, παρέχοντας συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους σχετικά με τους όρους της ίσης μεταχείρισης και διασφαλίζοντας ότι οι εργοδότες προχωρούν σε όλες τις εύλογες προσαρμογές με τη λήψη όλων των ενδεδειγμένων, κατά περίπτωση, μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως η πρόσβαση και η παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, καθώς και η συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση,

θ) της κείμενης νομοθεσίας περί απαγορεύσεως του καπνίσματος, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

3. Για την εκτέλεση του έργου της, η Επιθεώρηση Εργασίας έχει ιδίως τις εξής αρμοδιότητες:

α) Επιθεωρεί και ελέγχει τους χώρους εργασίας με κάθε πρόσφορο μέσο, προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία 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 ειδικές διατάξεις, όπως της παρ. 5 του άρθρου 2 και της παρ. 4 του άρθρου 69 του Ν. 3850/2010 (Α' 84).

β) Ερευνά, εντοπίζει και διώκει, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, παράλληλα και ανεξάρτητα από άλλες Αρχές, όσους παραβιάζουν τις διατάξεις που αναφέρονται στην παρ. 2.

γ) Καταγράφει, αξιολογεί και αναφέρει προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τις ελλείψεις ή τις παραλείψεις που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, καθώς και τα προβλήματα που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας και ενημερώνει σχετικά τις καθ' ύλην αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

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 και έχει πρόσβαση στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας. Προβαίνει σε δειγματοληψίες και αναλύσεις δειγμάτων από τους χώρους εργασίας, λαμβάνει φωτογραφίες ή μαγνητοσκοπεί και προβαίνει σε μετρήσεις επιβλαβών φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων στο περιβάλλον εργασίας, με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και τον εντοπισμό νέων και αναδυόμενων κινδύνων που προκαλούνται από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Στον εργοδότη ή οποιονδήποτε τρίτο που αρνείται την κατά τα προηγούμενα εδάφια είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της υποπαρ. 1Α του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011.

ε) Ερευνά τα αίτια και τις συνθήκες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, προτείνει μέτρα για την πρόληψή τους, συντάσσει σχετικές εκθέσεις με επισήμανση των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας που συνδέονται με αυτά και σχετίζονται με την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων με σκοπό την αποφυγή επανάληψής τους και υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά όταν προκύπτουν ευθύνες.

στ) Εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα και παρεμβαίνει άμεσα στους χώρους εργασίας.

ζ) Αναπτύσσει δράσεις στο πλαίσιο του σχεδιασμού και της υλοποίησης έργων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να εκσυγχρονιστεί η λειτουργία της, να υποστηρίζεται αποτελεσματικότερα το έργο της και να διευκολύνονται εργοδότες και εργαζόμενοι στις συναλλαγές τους μαζί της.

η) Παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη σε εργαζόμενους και εργοδότες, κατόπιν αιτήματός τους, για την επίλυση συλλογικών και ατομικών διαφορών εργασίας.

θ) Υποστηρίζει τους εργοδότες και τους εργαζόμενους με την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς αυτούς, σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέτρα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

ι) Συντάσσει και αποστέλλει στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας την ετήσια έκθεση, σύμφωνα με τις υποχρεώσεις της Χώρας που απορρέουν από την υπ' αρ. 81 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας.

ια) Προβαίνει, στο πλαίσιο του έργου της, στη συστηματική συλλογή και επεξεργασία των στατιστικών στοιχείων σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή μεθοδολογία και νομοθεσία και κατά τα πρότυπα και τα πορίσματα της EUROSTAT.

το άρθρο 24 του Ν. 5053/2023 τροποποιείται η παρ. 2 του άρθρου 4808/2021 και διευκρινίζεται ότι έργο της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όπως αυτές ερμηνεύονται από τις εγκυκλίους των κατά περίπτωση αρμόδιων οργάνων¹²³⁸.

Καθιερώνεται η λειτουργική ανεξαρτησία της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς τα όργανά της δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ή σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές¹²³⁹ και ορίζεται ότι τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης και ο Διοικητής της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» καταθέτουν ενώπιον της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, καθώς και ότι συνεργάζονται με άλλες διοικητικές αρχές¹²⁴⁰.

ιβ) Συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία και πληροφορίες με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οργανώσεις κοινωνικών εταίρων, επιστημονικούς φορείς στον τομέα της εργασίας, καθώς και συναφείς υπηρεσίες του εξωτερικού.

ιγ) Ενημερώνει και συνεργάζεται με τον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με την περ. α' της παρ. 6 του άρθρου 3 του Ν. 3094/2003 (Α' 10), με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για θέματα ίσης μεταχείρισης, βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για την ενημέρωση και για την εφαρμογή από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων των ρυθμίσεων της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Για τον σκοπό αυτόν τα σχετικά στατιστικά στοιχεία τηρούνται ανά φύλο.

ιδ) Προβαίνει σε κάθε άλλη συναφή ενέργεια και πράξη για την εκτέλεση του έργου της.

ιε) Τηρεί πλήρες μητρώο των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης της απασχόλησης παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνέπεια δικαστικής απόφασης, και εκδίδει μετά από αίτηση κάθε ενδιαφερόμενου που έχει ειδικό έννομο συμφέρον σχετικά πιστοποιητικά.

ιστ) Διενεργεί τακτικές και έκτακτες επιθεωρήσεις κατά τομείς δραστηριότητας και κατά παντός εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις που τον διέπουν, προκειμένου να ελεγχθεί η απασχόληση παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών, με βάση κυρίως ανάλυση κινδύνου.

¹²³⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 158, της 26ης Σεπτεμβρίου 2023, Ν.5053 «Για την ενίσχυση της εργασίας – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 – Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας – Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας», ό.π., άρθρο 21 «Ανάρτηση βασικών όρων εργασίας και ατομικής σύμβασης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» – Ηλεκτρονική Υπογραφή – Πρότυπο Βασικών Όρων Εργασίας και Ατομικής Σύμβασης Εργασίας, σελ. 5831.

¹²³⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], ό.π., άρθρο 104 «Λειτουργική ανεξαρτησία», σελ. 8009:

«Ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, δεσμεύονται μόνο από τον νόμο και τη συνείδησή τους και δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ούτε σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές ή άλλον δημόσιο ή ιδιωτικό οργανισμό. Ο Διοικητής και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης απολαμβάνουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας».

¹²⁴⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], ό.π., άρθρο 105 «Σχέση με τη Βουλή και διοικητικές Αρχές» σελ. 8009-8010:

«1. Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, καθώς και ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας ενημερώνουν την Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής, σχετικά με θέματα που αφορούν στις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας.

2. Η Επιθεώρηση Εργασίας συνεργάζεται με τις διοικητικές αρχές που ασκούν αρμοδιότητες σε συγκεκριμένους τομείς της εθνικής οικονομίας και παρέχει τη συνδρομή της, εφόσον της ζητηθεί, στις εν λόγω αρχές, στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της».

Παράλληλα, περιγράφεται η σχέση συνεργασίας της Επιθεώρησης Εργασίας με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία όμως δεν έχει στοιχεία ιεραρχικού ελέγχου. Ο Υπουργός μπορεί να υποβάλλει προτάσεις και να παρέχει οδηγίες στην Επιθεώρηση Εργασίας σχετικά με τον στρατηγικό σχεδιασμό για την υλοποίηση της κυβερνητικής πολιτικής σε ζητήματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της και σε εξαιρετικές περιστάσεις¹²⁴¹.

Ως όργανα διοίκησης της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» ορίζονται ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης¹²⁴². Προβλέπονται η σύνθεση του Συμβουλίου Διοίκησης, η θητεία των μελών του και η ανανέωση αυτής. Τα μέλη υπηρετούν πενταετείς θητείες που έχουν διαφορετική αφετηρία ή (στην περίπτωση των αρχικών μελών) διαφορετική λήξη, κατά σύντμηση της πενταετίας. Ορίζονται τα βασικά καθήκοντα των μελών, τα οποία πρέπει να ασκούνται με αντικειμενικότητα και αμεροληψία προς επίτευξη των σκοπών της Επιθεώρησης Εργασίας. Ορίζονται, επίσης, η αποζημίωση των μελών, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, καθώς και τα κωλύματα για τον διορισμό τους. Τα προσόντα αντανακλούν το υψηλό επίπεδο κατάρτισης και εμπειρίας που πρέπει να έχουν τα μέλη του Συμβουλίου¹²⁴³.

¹²⁴¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 106 «Σχέσεις με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων», σελ. 8010:

«1. Η Επιθεώρηση Εργασίας δεν υπόκειται σε ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

2. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μπορεί να υποβάλλει στρατηγικές προτάσεις και να παρέχει στρατηγικές οδηγίες στην Επιθεώρηση Εργασίας σχετικά με τον στρατηγικό σχεδιασμό για την υλοποίηση της κυβερνητικής πολιτικής σε ζητήματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας και σε εξαιρετικές περιστάσεις. Οι στρατηγικές οδηγίες και οι προτάσεις δεν μπορούν να επεκταθούν σε οργανωτικά και λειτουργικά ζητήματα της Επιθεώρησης Εργασίας ή σε θέματα του προσωπικού αυτής.

3. Η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει περιοδικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με συγκεντρωτικά στοιχεία που απαιτούνται για το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας και την άσκηση των αρμοδιοτήτων του.

4. Η Επιθεώρηση Εργασίας, μέσω του Διοικητή της, εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων νομοθετικές διατάξεις για ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο των αρμοδιοτήτων της».

¹²⁴²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 107 «Όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας», σελ. 8010:

«Τα όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης».

¹²⁴³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 108 «Συμβούλιο Διοίκησης», σελ. 8010-8011:

«1. Το Συμβούλιο Διοίκησης είναι πενταμελές, αποτελούμενο από τον Πρόεδρο και τέσσερα (4) τακτικά μέλη. Στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης συμμετέχει ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας, χωρίς δικαίωμα ψήφου.

2. Η θητεία των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης ορίζεται πενταετής και μπορεί να ανανεωθεί μόνο μία φορά. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, δύο (2) από τα πέντε (5) μέλη κληρώνονται αμέσως μετά από τη λήψη της απόφασης επιλογής τους και διορίζονται για θητεία τριών (3) ετών, άλλα δύο (2) για θητεία τεσσάρων (4) ετών και ένα (1) μέλος για θητεία πέντε (5) ετών, αντίστοιχα. Αν ανανεωθεί η θητεία μέλους που σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο διορίστηκε για περιορισμένη θητεία, η ανανέωση χωρεί για πλήρη θητεία πέντε (5) ετών.

3. Το Συμβούλιο Διοίκησης, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, έχει την υποχρέωση να υπηρετεί με συνέπεια τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας και να ασκεί τις αρμοδιότητες που του ανατίθενται από τον

Αμέσως μετά, παρουσιάζονται οι αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης ως προς τις δραστηριότητές του, τα ζητήματα προσωπικού, τα οργανωτικά ζητήματα, ο διορισμός του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» και ο προϋπολογισμός της. Διευκρινίζεται ότι ο ρόλος του Συμβουλίου Διοίκησης είναι πρωτίστως γνωμοδοτικός, τόσο

παρόντα νόμο και από την εκάστοτε κείμενη νομοθεσία, με γνώμονα την επίτευξη των στόχων και την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία και δράση της Επιθεώρησης Εργασίας.

4. Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, έχουν υποχρέωση να τηρούν τις αρχές της αντικειμενικότητας και αμεροληψίας.

5. Οι αποδοχές του Προέδρου και των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης καθορίζονται σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 22 του Ν. 4354/2015 (Α' 176).

5. Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης είναι πρόσωπα εγνωσμένου κύρους, υψηλής επιστημονικής συγκρότησης και επαγγελματικής εμπειρίας σε τομείς που έχουν σχέση με τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ή και του Συμβουλίου Διοίκησης. Οι υποψήφιοι πρέπει να διαθέτουν:

α) πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. νομικής ή οικονομικής κατεύθυνσης ή διοίκησης επιχειρήσεων ή θετικών επιστημών ή δημόσιας διοίκησης ή ισότιμο τίτλο σπουδών σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής, αντίστοιχων ειδικοτήτων. Ιδιαίτερο προσόν κατά την επιλογή θεωρούνται οι μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί τίτλοι ελληνικού Α.Ε.Ι. ή αναγνωρισμένου ισότιμου Ιδρύματος της αλλοδαπής ή η αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) που αποδεικνύουν την επιστημονική εξειδίκευση σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας ή τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης γνωστικά αντικείμενα,

β) επαγγελματική εμπειρία σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας ή τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου Διοίκησης αντικείμενα τουλάχιστον δέκα (10) ετών,

γ) άριστη γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας και ιδίως της αγγλικής.

Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν τα προσόντα διορισμού τόσο κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων όσο και κατά τον χρόνο διορισμού.

6. Οι υποψήφιοι πρέπει επίσης να μην έχουν κώλυμα διορισμού κατά τα άρθρα 5 και 8 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 3528/2007 (Α' 26), είτε κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων είτε κατά τον χρόνο του διορισμού, και επιπλέον:

α) να μην έχουν απολυθεί από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού προσώπου του δημόσιου τομέα, λόγω επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαιτιότητά τους,

β) να μην έχουν αποκλειστεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή να μην τους έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιασδήποτε δημόσιας αρχής, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος,

γ) να μη συνδέονται με οποιαδήποτε σχέση εργασίας με την Επιθεώρηση Εργασίας.

7. Για την αντικατάσταση του Προέδρου ή άλλου μέλους κατά τη διάρκεια της θητείας του Συμβουλίου, οι υποψήφιοι δεν μπορεί να είναι σύζυγοι ή συγγενείς εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δεύτερου βαθμού ή κατιόντες σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου ή του Διοικητή.

8. Δεν μπορεί να διορισθεί Πρόεδρος ή μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης πρόσωπο, το οποίο είναι ή έχει διατελέσει βουλευτής, μέλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος, κατά την τρέχουσα ή την προηγούμενη βουλευτική περίοδο ή έχει ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής, κατά τις ίδιες ως άνω περιόδους.

9. Ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης δεν είναι πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης και δεν αναστέλλεται η άσκηση οποιουδήποτε δημοσίου λειτουργήματος, καθώς και η άσκηση καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και των επιχειρήσεών τους, των ν.π.δ.δ. και των κρατικών ν.π.ι.δ. ή δημοσίων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων, τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος. Κατά τη διάρκεια της θητείας τους δεν επιτρέπεται να ασκούν οποιοδήποτε έμμισθο ή άμισθο λειτουργήμα ή οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα που δεν συμβιβάζεται με την ιδιότητα ή τα καθήκοντα μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας. Ιδίως δεν επιτρέπεται να παρέχουν υπηρεσίες ή να έχουν οποιαδήποτε έννομη σχέση με εταιρεία ή επιχείρηση, εκ της οποίας μπορεί να προκληθεί σύγκρουση συμφερόντων και έχουν υποχρέωση γνωστοποίησης όλων των καταστάσεων που μπορεί να συνιστούν σύγκρουση συμφερόντων».

ως προ τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την εφαρμογή της πολιτικής της Επιθεώρησης Εργασίας όσο και εσωτερικά σε οργανωτικά θέματα¹²⁴⁴.

¹²⁴⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 109 «Αρμοδιότητες Συμβουλίου Διοίκησης», σελ. 8011-8012:

«1. Ως προς τις δραστηριότητες της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει γενικές κατευθυντήριες οδηγίες για τον στρατηγικό σχεδιασμό της Επιθεώρησης Εργασίας, β) παρέχει σύμφωνη γνώμη για το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και για την ετήσια έκθεση απολογισμού και προγραμματισμού των δραστηριοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας.

2. Ως προς τα ζητήματα προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει σύμφωνη γνώμη κατά τον σχεδιασμό της πολιτικής προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και παρακολουθεί την εφαρμογή αυτής,

β) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μεθοδολογιών και ειδικότερων συστημάτων προαγωγών, βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

γ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μεθοδολογιών και ειδικότερων συστημάτων ποιοτικής και ποσοτικής αξιολόγησης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

δ) παρέχει γνώμη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μεθοδολογιών και ειδικότερου συστήματος μισθολογικού καθεστώτος και επιπλέον ανταμοιβής (bonus) του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

ε) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια πρόσληψης προσωπικού στην Επιθεώρηση Εργασίας,

στ) εισηγείται προς τα αρμόδια κυβερνητικά όργανα την τροποποίηση του καθοριζόμενου ορίου οργανικών θέσεων μόνιμου προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας,

ζ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τη σύσταση ή κατάργηση οργανικών θέσεων προσωπικού όλων των κλάδων, ειδικοτήτων και κατηγοριών,

η) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τη μεταφορά κενών οργανικών θέσεων από κατηγορία σε κατηγορία ή από κλάδο ή ειδικότητα σε άλλο κλάδο ή σε άλλη ειδικότητα, καθώς και για τον καθορισμό ή ανακαθορισμό των προσόντων διορισμού σε κλάδους και σε ειδικότητες,

θ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τον καθορισμό ή ανακαθορισμό των οργανικών θέσεων προσωπικού, μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα μεταξύ των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας.

3. Ως προς τα οργανωτικά ζητήματα της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τους Εσωτερικούς Κανονισμούς της Επιθεώρησης Εργασίας,

β) παρέχει γνώμη για την κατάρτιση του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και για την τροποποίηση αυτού, σε περιπτώσεις σημαντικών οργανωτικών αλλαγών, όπως είναι η σύσταση, η συγχώνευση, η μετατροπή επιπέδου, η κατάργηση και η αναστολή λειτουργίας υπηρεσιών, επιπέδου Γενικών Διευθύνσεων ή Διευθύνσεων των Κεντρικών, Ειδικών Αποκεντρωμένων και Περιφερειακών Υπηρεσιών, καθώς και των Περιφερειακών Υπηρεσιών που αποτελούν Αυτοτελείς Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, ανεξαρτήτως επιπέδου, καθώς και ο καθορισμός των κλάδων από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι των προαναφερθεισών υπηρεσιών και παρακολουθεί την υλοποίηση των ανωτέρω οργανωτικών αλλαγών,

γ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την πολιτική της Επιθεώρησης Εργασίας σε θέματα διοικητικών διαδικασιών.

4. Ως προς τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) κατατάσσει τους δύο (2) επικρατέστερους υποψηφίους για τη θέση του Διοικητή και υποβάλλει σχετική πρόταση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,

β) παρέχει σύμφωνη γνώμη για τους στόχους του Διοικητή σε σχέση με το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο και παρακολουθεί την απόδοση του Διοικητή.

5. Ως προς τον προϋπολογισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, το Συμβούλιο Διοίκησης έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρέχει γνώμη στον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας επί του σχεδίου προϋπολογισμού της, πριν την υποβολή του στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους,

β) παρακολουθεί την πορεία εκτέλεσης του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, διά της υποβολής σε αυτό εκθέσεων από τον Διοικητή,

γ) ελέγχει και αποφαινεται για τη σκοπιμότητα δαπανών, για έργα παροχής υπηρεσιών ή για προμήθειες ειδών καθαρής αξίας άνω των διακοσίων χιλιάδων (200.000) ευρώ,

δ) παρέχει σύμφωνη γνώμη για την ένταξη έργων στο Π.Δ.Ε. και στο Ενιαίο Πρόγραμμα Προμηθειών.

Στο άρθρο 110 του Ν.4808/2021 ορίζεται η διαδικασία επιλογής των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, της προεπιλογής τους από ανεξάρτητη επιτροπή επιλογής και της τελικής επιλογής και διορισμού από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων¹²⁴⁵.

Όντως, όπως ακριβώς προβλέπεται στο παραπάνω άρθρο, την 27η Σεπτεμβρίου 2021, αναρτήθηκε στη Διαύγεια η πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την επιλογή των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης της νέας Ανεξάρτητης Αρχής¹²⁴⁶. Με προηγούμενες αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, είχαν οριστεί τα μέλη της ανεξάρτητης επιτροπής, υπό τον Πρόεδρο του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), η οποία θα εξετάσει τις αιτήσεις των υποψηφίων, ενώ έχει καθοριστεί και η διαδικασία που θα ακολουθηθεί για την επιλογή του Συμβουλίου Διοίκησης.

Στο τέλος του 2021 διορίστηκαν τα μέλη, ενώ την 21η Ιανουαρίου 2022 πραγματοποιήθηκε η πρώτη συνεδρίαση και συγκροτήθηκε σε σώμα το Συμβούλιο Διοίκησης της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας». Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης, ήτοι

6. Το Συμβούλιο Διοίκησης δεν δύναται να ζητά και να έχει πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν σε συγκεκριμένες υποθέσεις ή περιπτώσεις ελεγχόμενων επιχειρήσεων».

¹²⁴⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 110 «Διαδικασία επιλογής και διορισμού Συμβουλίου Διοίκησης», σελ. 8012:

«1. Η επιλογή των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης γίνεται με ανοικτό διαγωνισμό. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και αναρτάται στο διαδίκτυο, σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του Ν. 4727/2020 (Α' 184), καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής, η διαδικασία υποβολής των αιτήσεων, τα προσόντα επιλογής, καθώς και ο τρόπος απόδειξης αυτών, τα κριτήρια κατάταξης και ο τρόπος βαθμολόγησης αυτών, η γραμματειακή υποστήριξη της Επιτροπής της παρ. 2, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας.

2. Η επιλογή των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης γίνεται από ανεξάρτητη Επιτροπή Επιλογής, η οποία απαρτίζεται από: α) τον Πρόεδρο του Α.Σ.Ε.Π., ως Πρόεδρο, β) τον Υπηρεσιακό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, γ) τον Γενικό Γραμματέα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δ) τον Πρόεδρο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και ε) ένα μέλος Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π.) που υποδεικνύεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

3. Η Επιτροπή Επιλογής καταρτίζει κατάλογο των επικρατέστερων υποψηφίων, με σειρά προτεραιότητας με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, ο οποίος αποτελείται από διπλάσιο αριθμό υποψηφίων από τον αριθμό των θέσεων και υποβάλλεται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι είναι λιγότεροι από τον διπλάσιο αριθμό των θέσεων, περιλαμβάνονται όλοι οι υποψήφιοι στον εν λόγω κατάλογο.

4. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επιλέγει από τον ανωτέρω κατάλογο ισάριθμους με τις προς πλήρωση θέσεις επικρατέστερους υποψηφίους, ύστερα από σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής για κάθε έναν από αυτούς ξεχωριστά, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής. Σε περίπτωση που η Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας δεν εγκρίνει έναν ή περισσότερους από τους προταθέντες υποψηφίους, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προτείνει εναλλακτικούς υποψηφίους από τον κατάλογο των επικρατέστερων υποψηφίων της παρ. 3. Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης διορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως».

¹²⁴⁶Βλ. *Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ*, ΑΔΑ: 9Λ0Λ46ΜΤΛΚ-ΠΚΕ, η με αρ. πρωτ. 71886-27.09.2021 του Τμήματος 1 της Δ/σης Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού και Υπηρεσιών της Γεν. Δ/σης Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με θέμα «Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος για την επιλογή των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας», <https://diavgeia.gov.gr>, [πρόσβαση 25.10.2019].

Θεόδωρος Λύτρας, Αφροδίτη Μακρυγιάννη, Μηνάς Αναλυτής, Γεώργιος Πελεκανάκης και Μαρία Σικαλοπούλου, εξέλεξαν ομόφωνα τον κ. Λύτρα ως Πρόεδρο και την κα Μακρυγιάννη ως Αναπληρώτρια Πρόεδρο του Συμβουλίου¹²⁴⁷.

Ζητήματα που αφορούν την παύση, την παραίτηση και την αναπλήρωση μελών του Συμβουλίου Διοίκησης αναφέρονται στο άρθρο 111 του Ν.4808/2021¹²⁴⁸. Εν ακολουθία,

¹²⁴⁷ Βλ. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Ανακοινώσεις Τύπου, «Συγκροτήθηκε σε σώμα το Συμβούλιο Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας», 21 Ιανουαρίου 2022, <https://ypergasias.gov.gr/sygkrotithike-se-soma-to-symvoulío-dioikisis-tis-epitheorisis-ergasias/> [πρόσβαση 23.01.2022]:

«Από το Γραφείο Τύπου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκδόθηκε η ακόλουθη ανακοίνωση:

Συγκροτήθηκε σε σώμα το Συμβούλιο Διοίκησης της νέας Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, κατά την πρώτη συνεδρίαση που πραγματοποιήσε σήμερα, σε συνέχεια του διορισμού των μελών του στο τέλος του περασμένου έτους.

Τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης (Θεόδωρος Λύτρας, Αφροδίτη Μακρυγιάννη, Μηνάς Αναλυτής, Γεώργιος Πελεκανάκης, Μαρία Σικαλοπούλου) εξέλεξαν ομόφωνα τον κ. Λύτρα ως πρόεδρο και την κ. Μακρυγιάννη ως αναπληρώτρια πρόεδρο.

Υπενθυμίζεται ότι σε εξέλιξη βρίσκεται ο διαγωνισμός για την επιλογή του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας. Η προθεσμία για την υποβολή υποψηφιοτήτων από τους ενδιαφερόμενους που πληρούν τις προϋποθέσεις που έχουν τεθεί λήγει στις 9 Φεβρουαρίου.

Σύντομα βιογραφικά του προέδρου και της αναπληρώτριας προέδρου του Συμβουλίου Διοίκησης

Θεόδωρος Λύτρας: Επίκουρος καθηγητής του Αστικού Δικαίου στη Νομική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών, στέλεχος της Νομικής Υπηρεσίας της Τράπεζας της Ελλάδας, δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω. Υπήρξε μέλος σε νομοπαρασκευαστικές Επιτροπές των Υπουργείων Ανάπτυξης, Βιομηχανίας, Τουρισμού, Μεταφορών και ΥΠΕΧΩΔΕ και μέλος ΔΣ πολλών επιχειρήσεων.

Αφροδίτη Μακρυγιάννη: Οικονομολόγος, διδάκτωρ του Παντείου Πανεπιστημίου, με ειδίκευση στην Οικονομία της Εργασίας. Έχει εργαστεί στην Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού του Υπουργείου Εργασίας και έχει υπάρξει σύμβουλος του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ). Από το 2004 είναι Επιστημονική Συνεργάτης της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.).

¹²⁴⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 111 «Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση μελών του Συμβουλίου Διοίκησης», σελ. 8012-8013:

«1. Μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης, περιλαμβανομένου του Προέδρου, παύεται από το αξίωμά του με αιτιολογημένη πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για τους εξής λόγους:

α) για αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του λόγω κωλύματος, νόσου ή αναπηρίας, σωματικής ή πνευματικής, που διαρκεί για περισσότερους από τρεις (3) συνεχόμενους μήνες ή αν δεν έχει εκπληρώσει τα καθήκοντά του για τρεις (3) συνεχόμενους μήνες για οποιονδήποτε άλλο λόγο, χωρίς την άδεια του Συμβουλίου Διοίκησης,

β) για σπουδαίο λόγο που αφορά στην εκτέλεση των καθηκόντων του. Σπουδαίο λόγο συνιστά η αποκάλυψη εμπιστευτικών θεμάτων, για τα οποία έλαβε γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή η κατάχρηση της θέσης του για ίδιο, προσωπικό ή εμπορικό όφελος,

γ) αν παραπεμφθεί αμετάκλητα στο ακροατήριο για αδίκημα που συνεπάγεται κώλυμα διορισμού σε θέση δημοσίου υπαλλήλου ή έκπτωση δημοσίου υπαλλήλου, σύμφωνα με τα άρθρα 8 και 149 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α' 26),

δ) εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις θέσης του σε αυτοδίκαιη αργία, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 103 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007),

ε) αν δεν προβεί στις απαιτούμενες γνωστοποιήσεις περί σύγκρουσης συμφερόντων κατά τα οριζόμενα στο παρόν, στ) αν έχει αποκλειστεί ή παυθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή του έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης προϊσταμένου ή στελέχους οποιουδήποτε δημόσιου νομικού προσώπου, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος,

ζ) αν είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δευτέρου βαθμού ή κατιών σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης,

η) αν εκλεγεί μέλος της Βουλής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος ή αν ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής.

2. Ο Πρόεδρος ή μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης που έχει παυθεί από το αξίωμά του, δύναται να προσβάλει με προσφυγή ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας την απόφαση περί παύσεώς του.

τίθενται οι βασικοί κανόνες για τη λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης και η διαδικασία εκλογής του Προέδρου. Το Συμβούλιο συνεδριάζει τακτικά μία φορά τον μήνα και εκτάκτως, έπειτα από πρόσκληση του Προέδρου ή αίτημα δύο μελών του¹²⁴⁹.

Επιπλέον, ορίζονται τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του Διοικητή, καθώς και τα κωλύματα διορισμού του. Τα προσόντα αυτά, εκτός από υψηλό επίπεδο επιμόρφωσης, προβλέπουν και σημαντική εμπειρία σε αντικείμενα συναφή με το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και διοικητική εμπειρία σε θέσεις ευθύνης, όπως και άριστη γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας. Για λόγους διασφάλισης της ανεξαρτησίας της αρχής, αποκλείεται από τη θέση του Διοικητή όποιος είχε ενεργή εμπλοκή με την πολιτική, κατά το διάστημα πριν από τον διορισμό του, συμμετέχοντας σε εκτελεστικό όργανο κόμματος ή έχοντας ανακηρυχθεί βουλευτής ή υποψήφιος βουλευτής, κατά την τρέχουσα ή την προηγούμενη κοινοβουλευτική περίοδο. Η θέση του Διοικητή είναι αποκλειστικής

3. Μέλος του Συμβουλίου Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, που προτίθεται να παραιτηθεί από το αξίωμά του, ενημερώνει σχετικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Συμβούλιο Διοίκησης τουλάχιστον τρεις (3) μήνες πριν από την παραίτησή του. Η παραίτηση γίνεται αποδεκτή με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

4. Σε περίπτωση κένωσης της θέσης του Προέδρου ή μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης, λόγω θανάτου, παραίτησης ή παύσης, διορίζεται νέος Πρόεδρος ή μέλος, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 108, εντός δύο (2) μηνών από την κένωση της θέσης, για το υπόλοιπο της θητείας. Μέχρι τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους, η λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης δεν διακόπτεται. Για το διάστημα μέχρι τον διορισμό νέου Προέδρου ορίζεται αναπληρωτής αυτού από τα υπολειπόμενα μέλη με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης.

5. Η διαδικασία για τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης ολοκληρώνεται πριν από την εκπνοή της θητείας του Προέδρου ή του μέλους, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 108.

6. Σε περίπτωση μη ολοκλήρωσης της διαδικασίας για τον διορισμό νέου Προέδρου ή μέλους κατά τα ανωτέρω, η θητεία του απερχόμενου Προέδρου ή μελών παρατείνεται αυτοδικαίως μέχρι τον διορισμό νέων».

¹²⁴⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 112 «Συνεδριάσεις του Συμβουλίου Διοίκησης, εκλογή Προέδρου και λήψη αποφάσεων», σελ. 8013:

«1. Το Συμβούλιο Διοίκησης συνεδριάζει τουλάχιστον μία (1) φορά τον μήνα τακτικώς και εκτάκτως, όποτε απαιτείται, μετά από πρόσκληση του Προέδρου του, στην οποία ορίζονται ο τόπος και ο χρόνος της συνεδρίασης. Στην πρόσκληση περιλαμβάνονται τα θέματα της ημερήσιας διάταξης. Ο Πρόεδρος του Συμβουλίου Διοίκησης υποχρεούται να συγκαλέσει συνεδρίαση εκτάκτως, αν το ζητήσουν δύο (2) μέλη.

2. Κατά την πρώτη του συνεδρίαση, καθώς και σε κάθε περίπτωση αλλαγής μέλους του, το Συμβούλιο Διοίκησης συγκροτείται σε σώμα, εκλέγει τον Πρόεδρό του και ορίζει το μέλος που αναπληρώνει τον Πρόεδρο κατά την απουσία του. Οι ειδικότερες αρμοδιότητες του Προέδρου, σχετικά με τη σύγκληση των συνεδριάσεων του Συμβουλίου Διοίκησης, τη διεξαγωγή αυτών και τη λήψη αποφάσεων καθορίζονται στον Εσωτερικό Κανονισμό της Επιθεώρησης Εργασίας. Για τις συνεδριάσεις της παρούσας απαιτείται πλήρης απαρτία. Οι σχετικές αποφάσεις αναρτώνται στο διαδίκτυο, σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του Ν. 4727/2020 (Α' 184).

3. Το Συμβούλιο Διοίκησης συνεδριάζει νόμιμα, εφόσον παρίστανται τέσσερα (4) τουλάχιστον μέλη του. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών και, σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερिσχύει η ψήφος του Προέδρου ή του αναπληρωτή του. Ο Πρόεδρος μπορεί να καλεί να παραστούν κατά τη συζήτηση ειδικών θεμάτων και μέλη του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας ή τρίτοι, εκπρόσωποι του Δημοσίου ή αλλοδαπών αρχών, δημόσιων ή ιδιωτικών φορέων και επαγγελματικών οργανώσεων, καθώς και εμπειρογνώμονες. Χρέη γραμματέα ασκεί μέλος του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, που ορίζεται με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης, με τον αναπληρωτή του.

4. Τα πρακτικά των συνεδριάσεων του Συμβουλίου Διοίκησης τηρούνται από τον γραμματέα και υπογράφονται από όλα τα συμμετέχοντα μέλη.

5. Κάθε άλλο ζήτημα που αφορά στη λειτουργία του Συμβουλίου Διοίκησης ρυθμίζεται από τον Εσωτερικό Κανονισμό της Επιθεώρησης Εργασίας».

απασχόλησης, καθώς αναστέλλεται κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, άσκηση λειτουργήματος άμισθου ή έμμισθου ή κατοχή θέσης στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα¹²⁵⁰.

¹²⁵⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 113 «Διοικητής», σελ. 8013-8014:

«1. Στην Επιθεώρηση Εργασίας συνιστάται θέση Διοικητή, ο οποίος τελεί σε καθεστώς πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης.

Η θητεία του Διοικητή ορίζεται πενταετής και μπορεί να ανανεωθεί μόνο μία φορά με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης, με πλειοψηφία των δύο τρίτων (2/3) του συνόλου των μελών του.

2. Ο Διοικητής είναι πρόσωπο εγνωσμένου κύρους, υψηλής επιστημονικής συγκρότησης και επαγγελματικής εμπειρίας σε τομείς που έχουν σχέση με τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας και ειδικά στους τομείς του εργατικού ή ασφαλιστικού δικαίου ή της οικονομίας της εργασίας. Οι υποψήφιοι πρέπει να διαθέτουν:

α) πτυχίο Α.Ε.Ι. ή ισότιμο τίτλο σπουδών σχολών της αλλοδαπής. Ιδιαίτερο προσόν κατά την επιλογή θεωρούνται οι μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί τίτλοι ελληνικού Α.Ε.Ι. ή αναγνωρισμένου ισότιμου της αλλοδαπής, που αποδεικνύουν την επιστημονική εξειδίκευση σε συναφή προς τους σκοπούς της Επιθεώρησης Εργασίας γνωστικά αντικείμενα,

β) σημαντική επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον δέκα (10) ετών σε συναφή προς τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας αντικείμενα,

γ) σημαντική διοικητική εμπειρία, σε θέσεις ευθύνης, σε διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, κατάρτιση στρατηγικών σχεδίων, διαχείριση έργων και δραστηριοτήτων, στοχοθεσία, συντονισμό ομάδων και παρακολούθηση επίτευξης στόχων,

δ) άριστη γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας, ιδίως της αγγλικής. Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν τα προσόντα διορισμού τόσο κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων όσο και κατά τον χρόνο του διορισμού.

3. Οι υποψήφιοι πρέπει επίσης να μην έχουν κώλυμα διορισμού κατά τα άρθρα 5 και 8 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), ούτε κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων, ούτε κατά τον χρόνο του διορισμού, και επιπλέον:

α) να μην έχουν απολυθεί από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού προσώπου του δημόσιου τομέα, λόγω επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαιτιότητά τους,

β) να μην έχουν αποκλεισθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή να μην τους έχει απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιασδήποτε δημόσιας αρχής, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος.

4. Ο Διοικητής δεν μπορεί να είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δεύτερου βαθμού ή κατιών σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου.

5. Δεν μπορεί να διορισθεί Διοικητής πρόσωπο, το οποίο είναι ή έχει διατελέσει μέλος της Βουλής ή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος, κατά την τρέχουσα ή την προηγούμενη βουλευτική περίοδο ή έχει ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής, κατά τις ίδιες ως άνω περιόδους.

6. Κατά τη διάρκεια της θητείας του Διοικητή αναστέλλεται η άσκηση έμμισθου ή άμισθου δημόσιου λειτουργήματος, η άσκηση καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και των επιχειρήσεών τους, των ν.π.δ.δ. και των κρατικών ν.π.ι.δ. ή δημοσίων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων, τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος, καθώς και οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα. Ο Διοικητής οφείλει, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων του, να παύσει οποιαδήποτε έννομη σχέση με επιχείρηση ή εταιρεία ή νομική οντότητα, από την οποία μπορεί να προκληθεί σύγκρουση συμφερόντων και κατά τη διάρκεια της θητείας του έχει υποχρέωση γνωστοποίησης των καταστάσεων που μπορεί να συνιστούν σύγκρουση συμφερόντων.

Σε περίπτωση που ο Διοικητής είναι μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή όργανο ή λειτουργός φορέων του Δημοσίου, με τη λήξη της θητείας του επανέρχεται στην οργανική θέση που κατείχε πριν από τον διορισμό του. Στην περίπτωση του προηγούμενου εδαφίου, ο χρόνος της θητείας του Διοικητή λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για κάθε έννομη συνέπεια.

7. Ο Διοικητής με την ανάληψη των καθηκόντων του υπογράφει συμβόλαιο απόδοσης με τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο καθορίζει τις υποχρεώσεις του και τους ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους, οι οποίοι πρέπει να επιτευχθούν κατά τη διάρκεια της θητείας του, όπως επίσης και σε ετήσια βάση. Στο συμβόλαιο μπορεί να προβλέπεται ετήσια ειδική ανταμοιβή (bonus) του Διοικητή σε περίπτωση υπέρβασης ή επίτευξης, κατά περίπτωση, των ετήσιων στόχων που τίθενται στο συμβόλαιο απόδοσής του».

Στο άρθρο 114 του ιδίου νόμου ορίζονται οι αρμοδιότητες του Διοικητή, τόσο οι γενικές όσο και οι αρμοδιότητες ως προς το προσωπικό και τα οργανωτικά θέματα, ενώ προβλέπεται και η άσκηση κάθε άλλης αρμοδιότητας που έχει σήμερα ο Γενικός Επιθεωρητής Εργασίας. Προβλέπεται, επίσης, η δυνατότητα μεταβίβασης αρμοδιοτήτων ή εξουσιοδότησης για υπογραφή «με εντολή Διοικητή»¹²⁵¹.

¹²⁵¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...], ό.π., Άρθρο 114 «Αρμοδιότητες Διοικητή», σελ. 8014-8116:

«1. Όλες οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας που προβλέπονται στον παρόντα νόμο ή σε άλλες διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας ασκούνται από τον Διοικητή της, πλην αυτών που ρητώς ορίζεται ότι ασκούνται από το Συμβούλιο Διοίκησης.

2. Στο πλαίσιο αυτό, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Εισηγείται στο Συμβούλιο Διοίκησης για όλα τα θέματα αρμοδιότητάς του.

β) Διαμορφώνει και επικαιροποιεί τον μακροπρόθεσμο στρατηγικό σχεδιασμό της Επιθεώρησης Εργασίας. Επίσης, καταρτίζει και αναθεωρεί, εφόσον απαιτείται, το ετήσιο επιχειρησιακό σχέδιο της Επιθεώρησης Εργασίας και καθορίζει τους ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους και τα κριτήρια αξιολόγησης των οργανικών μονάδων αυτής, καθώς και των προϊσταμένων αυτών και του προσωπικού τους.

γ) Εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων νομοθετικές ρυθμίσεις σε ζητήματα που εμπίπτουν στις αρμοδιότητές του, καθώς και την έκδοση κανονιστικών πράξεων για τις οποίες ο Υπουργός εξακολουθεί να έχει αρμοδιότητα.

δ) Εισηγείται για την υποβολή πρότασης για την έκδοση προεδρικών διαταγμάτων συναφών με τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας.

ε) Υποβάλλει απαντήσεις της Επιθεώρησης Εργασίας, για ερωτήσεις, επερωτήσεις και επίκαιρες ερωτήσεις, αναφορές, καθώς και αιτήσεις κατάθεσης εγγράφων βουλευτών, προς την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, για την υποβολή της άσκησης των κοινοβουλευτικών αρμοδιοτήτων.

στ) Λαμβάνει μέτρα για τη διασφάλιση της διαφάνειας και την καταπολέμηση της διαφθοράς στις υπηρεσίες που υπάγονται στην Επιθεώρηση Εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της κίνησης της διαδικασίας πειθαρχικής δίωξης και ενώπιον των αρμόδιων Πειθαρχικών Συμβουλίων.

ζ) Αποφασίζει για τη συμμετοχή της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ομάδες Εργασίας ή Επιτροπές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και διεθνών οργανισμών με αντικείμενο που άπτεται αμιγώς των αρμοδιοτήτων της και ορίζει τα πρόσωπα που συμμετέχουν σε αυτές εκ μέρους της.

3. Ως προς το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Επιλέγει και τοποθετεί τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων κάθε επιπέδου της Επιθεώρησης Εργασίας και αποφασίζει για την πρόωρη λήξη της θητείας τους και την απαλλαγή ή μετακίνησή τους.

β) Οργανώνει και υλοποιεί προγράμματα εκπαίδευσης, μετεκπαίδευσης και εξειδίκευσης του προσωπικού που υπάγεται στις οργανικές μονάδες της Επιθεώρησης Εργασίας.

γ) Αποφασίζει για τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια πρόσληψης προσωπικού στην Επιθεώρηση Εργασίας και για την υποβολή στους αρμόδιους φορείς και στο Α.Σ.Ε.Π. των αντίστοιχων αιτημάτων για τις σχετικές προκηρύξεις, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

δ) Καθορίζει ειδικό σύστημα προαγωγών και βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας.

ε) Εισηγείται ειδικότερο σύστημα επιπλέον ανταμοιβής (bonus) για το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας.

στ) Καθορίζει μεθοδολογίες και ειδικότερα συστήματα ποιοτικής και ποσοτικής αξιολόγησης του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας.

ζ) Καθορίζει τον τρόπο, τη διαδικασία και τα όργανα ελέγχου της επίτευξης των στόχων, τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας, τον τρόπο, τη διαδικασία, τα όργανα αξιολόγησης αυτών και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια εφαρμογής του συνόλου της διαδικασίας.

4. Ως προς τα οργανωτικά θέματα της Επιθεώρησης Εργασίας, ο Διοικητής, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

α) Διασφαλίζει ότι το πρόγραμμα και οι δραστηριότητες των επιμέρους οργανικών μονάδων και υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας συμβαδίζουν με το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο και τους τεθέντες στόχους και επίσης ελέγχει και εποπτεύει όλες τις δραστηριότητες της Επιθεώρησης Εργασίας.

β) Μεταφέρει ανθρώπινους, οικονομικούς και λειτουργικούς πόρους, καθώς και υλικοτεχνικό εξοπλισμό μεταξύ των οργανικών μονάδων της Επιθεώρησης Εργασίας.

γ) Προτείνει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Υπουργό Εσωτερικών, την έκδοση κοινής υπουργικής απόφασης για τη σύσταση ή κατάργηση οργανικών θέσεων προσωπικού όλων των κατηγοριών, κλάδων και ειδικοτήτων.

δ) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, συστήνει ή συγχωνεύει Υπηρεσιακά και Πειθαρχικά Συμβούλια στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης και καθορίζει τα ειδικότερα θέματα λειτουργίας τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

ε) Με αποφάσεις του συστήνει, συγκροτεί και ορίζει τον Πρόεδρο, τα μέλη, τον εισηγητή και τον γραμματέα των συλλογικών οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως συμβουλίων, επιτροπών, ομάδων εργασίας ή έργου και υπηρεσιακών και πειθαρχικών συμβουλίων. Όπου για τη νόμιμη συγκρότηση συλλογικού οργάνου της Επιθεώρησης Εργασίας προβλέπεται η συμμετοχή Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης αυτής, ως προέδρου, συντονιστή ή μέλους και δεν υφίσταται ή ελλείπει αυτός, με απόφαση του Διοικητή ορίζεται στη θέση του, και μέχρι την πλήρωση της θέσης αυτού στη Γενική Διεύθυνση, ένας προϊστάμενος Διεύθυνσης ή υπηρεσίας επιπέδου Διεύθυνσης της ίδιας Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας.

στ) Υποδεικνύει εκπροσώπους της Επιθεώρησης Εργασίας σε συλλογικά όργανα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή άλλων Υπουργείων και φορέων.

ζ) Εκδίδει αποφάσεις σύστασης, συγκρότησης και ορισμού μελών επιτροπών, μεταξύ άλλων για θέματα προμηθειών και ομάδων εργασίας αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας.

η) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως:

ηα) Καθορίζει την εσωτερική διάρθρωση των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και συστήνει ή καταργεί ή συγχωνεύει οργανικές μονάδες αυτής, κάθε επιπέδου ή αναστέλλει τη λειτουργία τους ή μετατρέπει το επίπεδο αυτών, καθώς και τους κλάδους από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι αυτών. Σε όποιες από τις περιπτώσεις του προηγούμενου εδαφίου κρίνεται αναγκαίο, με τις ίδιες ή όμοιες αποφάσεις καθορίζονται η διαδικασία και ο τρόπος μεταφοράς, παρακολούθησης και διεκπεραίωσης των υποθέσεων, καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα

ηβ) Καθορίζει την κατά τόπο και καθ' ύλη αρμοδιότητα των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, την περαιτέρω εξειδίκευση των αρμοδιοτήτων τους, την έδρα και τον τίτλο αυτών, καθώς και την ημερομηνία έναρξης ή παύσης λειτουργίας τους.

ηγ) Εκδίδει και τροποποιεί τον Οργανισμό και τους Εσωτερικούς Κανονισμούς της Επιθεώρησης Εργασίας και περιγράφει τις θέσεις εργασίας των Υπηρεσιών αυτής, μέσω της κατάρτισης περιγραμμάτων εργασίας.

ηδ) Καθορίζει τις ημέρες και ώρες εισόδου του κοινού στις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, χωρίς να απαιτείται η προβλεπόμενη από τις κείμενες διατάξεις εξουσιοδότηση του Υπουργού Εσωτερικών, και κατά παρέκκλιση νομοθετικών διατάξεων που ορίζουν την χωρίς κανέναν χρονικό ή άλλο περιορισμό είσοδο μελών συγκεκριμένων επαγγελματικών ομάδων στα δημόσια καταστήματα, κάθε εργάσιμη ημέρα και ώρα, καθώς και το ωράριο εργασίας των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας

ηε) Καθορίζει τις οργανικές θέσεις προσωπικού, μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα μεταξύ των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας

ηστ) Μεταφέρει κενές οργανικές θέσεις προσωπικού από κατηγορία σε κατηγορία ή από κλάδο ή ειδικότητα σε άλλο κλάδο ή σε άλλη ειδικότητα, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

θ) Αποφασίζει για θέματα στέγασης και μεταστέγασης των Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και παρέχει σχετικές εγκρίσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών.

5. Ο Διοικητής ασκεί και κάθε άλλη υφιστάμενη, κατά την έναρξη ισχύος της Επιθεώρησης Εργασίας, αρμοδιότητα του Γενικού Επιθεωρητή Εργασίας.

6. α) Με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας δύναται να μεταβιβάζει στους Προϊσταμένους, όλων των οργανικών μονάδων της Επιθεώρησης Εργασίας, τις αναγκαίες αρμοδιότητες ή να εξουσιοδοτεί αυτούς να υπογράφουν «Με εντολή Διοικητή» πράξεις ή έγγραφα, προκειμένου αυτοί να ανταποκριθούν στους στόχους που τους τίθενται.

β) Ο Διοικητής δύναται με αποφάσεις του, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, να μεταβιβάζει αρμοδιότητες, να αναθέτει καθήκοντα ή να εξουσιοδοτεί όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας. Η κατά το προηγούμενο εδάφιο μεταβίβαση αρμοδιότητας, ανάθεση καθήκοντος ή εξουσιοδότηση υπογραφής μπορεί να αφορά σε περισσότερα του ενός όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας. Επιτρέπεται η περαιτέρω εξουσιοδότηση υπογραφής από τα όργανα στα οποία μεταβιβάζεται η αρμοδιότητα ή τα οποία εξουσιοδοτούνται από τον Διοικητή, σε ιεραρχικά υφιστάμενα όργανα αυτών, στις περιπτώσεις που αυτό προβλέπεται από τις αποφάσεις που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση του πρώτου εδαφίου της παρούσας υποπαραγράφου Στην περίπτωση που η ως άνω περαιτέρω εξουσιοδότηση παρέχεται από όργανο στο οποίο:

βα) είχε μεταβιβασθεί η αρμοδιότητα, το εξουσιοδοτούμενο όργανο υπογράφει με εντολή του οργάνου που του παρείχε την εξουσιοδότηση ή

ββ) είχε παρασχεθεί η εξουσιοδότηση υπογραφής, το εξουσιοδοτούμενο όργανο υπογράφει «Με Εντολή Διοικητή».

γ) Οι αποφάσεις που προβλέπονται στις υποπαρ. α' και β' δύνανται να τροποποιούνται εν όλω ή εν μέρει από το ίδιο θεσμικό όργανο, ανεξαρτήτως αλλαγής του προσώπου που τις εξέδωσε. Επίσης, ο Διοικητής μπορεί να τροποποιεί εν όλω ή εν μέρει τις αποφάσεις για μεταβίβαση αρμοδιοτήτων, ανάθεση καθηκόντων ή εξουσιοδότηση υπογραφής που είχαν εκδοθεί από τον Γενικό Επιθεωρητή και εξακολουθούν να ισχύουν».

Σε επόμενο άρθρο αποτυπώνεται η διαδικασία επιλογής του Διοικητή κατά τρόπο παρόμοιο με τα προβλεπόμενα για τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης¹²⁵². Η διαδικασία προκήρυξης ανοικτού διαγωνισμού για την επιλογή του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» πραγματοποιήθηκε την 11η Ιανουαρίου 2022 με την Υ.Α 1826¹²⁵³.

Η Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής ενέκρινε τον διορισμό του Γιώργου Τζιλιβάκη στη θέση του πρώτου Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» την 26η Μαΐου 2022, ο οποίος διορίστηκε από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τη 2α Ιουνίου 2022¹²⁵⁴ και ανέλαβε επισήμως τα καθήκοντά του τη 18η Ιουλίου 2022¹²⁵⁵. Με την υπογραφή υπουργικής απόφασης ορίστηκε ως ημερομηνία έναρξης λειτουργίας της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» η 19η Ιουλίου 2022¹²⁵⁶. Η υπογραφή της προαναφερόμενης υπουργικής απόφασης στηρίχθηκε στην παράγραφο 1 του άρθρου 85 του Ν.4954/2022¹²⁵⁷. Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου περιγράφεται η

¹²⁵²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 115 «Διαδικασία επιλογής και διορισμός Διοικητή», σελ. 8016: «1. Η επιλογή του Διοικητή γίνεται με ανοικτό διαγωνισμό. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και αναρτάται στο διαδίκτυο σύμφωνα με τα άρθρα 76 και 77 του Ν. 4727/2020 (Α' 184), καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής, η διαδικασία υποβολής των αιτήσεων, τα προσόντα επιλογής, καθώς και ο τρόπος απόδειξης αυτών, τα κριτήρια κατάταξης και ο τρόπος βαθμολόγησης αυτών, η γραμματειακή υποστήριξη της Επιτροπής της παρ. 2, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσας.

2. Η επιλογή των Υποψηφίων γίνεται από την ανεξάρτητη Επιτροπή Επιλογής της παρ. 2 του άρθρου 110.

3. Η Επιτροπή Επιλογής καταρτίζει κατάλογο των τεσσάρων (4) επικρατέστερων υποψηφίων, με σειρά προτεραιότητας με βάση προκαθορισμένα στην προκήρυξη και αντικειμενικά κριτήρια, ο οποίος υποβάλλεται στο Συμβούλιο Διοίκησης. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι είναι λιγότεροι από τέσσερις (4), περιλαμβάνονται όλοι οι υποψήφιοι στον εν λόγω κατάλογο.

4. Το Συμβούλιο Διοίκησης κατατάσσει τους δύο (2) επικρατέστερους υποψηφίους με σειρά προτεραιότητας και υποβάλλει σχετική πρόταση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προτείνει τον υποψήφιο Διοικητή προς έγκριση στην Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τα ειδικότερα προβλεπόμενα στον Κανονισμό της. Σε περίπτωση που η Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας δεν εγκρίνει τον προταθέντα υποψήφιο, η διαδικασία του προηγούμενου εδαφίου επαναλαμβάνεται για τον έτερο των δύο (2) επικρατέστερων υποψηφίων. Ο Διοικητής διορίζεται με αιτιολογημένη απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως».

¹²⁵³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 60, της 13ης Ιανουαρίου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 1826 «Καθορισμός διαδικασίας προκήρυξης ανοικτού διαγωνισμού για την επιλογή του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, και λοιπά σχετικά θέματα», σελ. 829-833.

¹²⁵⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Υ.Ο.Δ.Α., υπ' αριθμ. 455, της 2ας Ιουνίου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 52272 «Διορισμός του Διοικητή στην Ανεξάρτητη Αρχή “Επιθεώρηση Εργασίας”», σελ. 2212-2213.

¹²⁵⁵Βλ. *Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων*, Ανακοινώσεις τύπου, «Ανέλαβε καθήκοντα ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας Γιώργος Τζιλιβάκης – έναρξη λειτουργίας της νέας ανεξάρτητης διοικητικής Αρχής», 18 Ιουλίου 2022, <https://ypergasias.gov.gr/anelave-kathikonta-o-dioikitis-tis-epitheorisis-ergasias-giorgos-tzilivakis-enarxi-leitourgias-tis-neas-anexartitis-dioikitikis-archis/> [πρόσβαση 20.07.2022].

¹²⁵⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3795, της 19ης Ιουλίου 2022, Υ.Α. υπ' αριθμ. 67759 «Εναρξη λειτουργίας της Ανεξάρτητης Αρχής “ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ”», σελ. 38815.

¹²⁵⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 136, της 9ης Ιουλίου 2022, Ν.4954 «Συμπληρωματικά μέτρα για την εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/788 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την Ευρωπαϊκή Πρωτοβουλία Πολιτών και του Εκτελεστικού Κανονισμού (ΕΕ) 2019/1799 της Επιτροπής για τη θέσπιση τεχνικών προδιαγραφών για τα επιμέρους επιγραμμικά συστήματα συγκέντρωσης – Διατάξεις σχετικές με την εκλογική διαδικασία και τον έλεγχο εσόδων και δαπανών κομμάτων,

μεταφορά της οργανωτικής διάρθρωσης του Σ.ΕΠ.Ε. Συγκεκριμένα, από την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας σε αυτή μεταφέρονται οι οργανικές μονάδες του καταργούμενου Σ.ΕΠ.Ε. ενώ, μέχρι την 31η Ιανουαρίου 2023 οι αρμοδιότητες της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών (Γ.Δ.Ο.Υ.) της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», η διοικητική υποστήριξη και η δικαστική εκπροσώπηση της ασκούνται από τις αρμόδιες οργανικές μονάδες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων¹²⁵⁸.

Στη συνέχεια ορίζονται τα σχετικά με την παύση, παραίτηση και αναπλήρωση του Διοικητή κατά τρόπο παρόμοιο με τα προβλεπόμενα για τα μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης¹²⁵⁹.

συνασπισμών και υποψηφίων βουλευτών και αιρετών – Λοιπές επείγουσες διατάξεις», Άρθρο 85 «Έναρξη λειτουργίας Επιθεώρησης Εργασίας –Τροποποίηση παρ. 4 άρθρου 102και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 125 του Ν. 4808/2021», παρ. 1, σελ. 4645:

«1. Η παρ. 4 του άρθρου 102 του Ν. 4808/2021 (Α' 101), περί της έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, τροποποιείται, ώστε για την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας να εκδίδεται απόφαση του Υπουργού Εργασίας, η οποία είναι ανεξάρτητη από την έκδοση του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, και διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Για την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας εκδίδεται απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων».

¹²⁵⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 136, της 9ης Ιουλίου 2022, Ν.4954 «Συμπληρωματικά μέτρα για την εφαρμογή [...]», Άρθρο 85 «Έναρξη λειτουργίας Επιθεώρησης Εργασίας [...]», ό.π., παρ. 2, σελ. 4645-4646:

«2. Στο άρθρο 125 του Ν. 4808/2021, περί των μεταβατικών διατάξεων του νόμου αυτού, προστίθεται παρ. 6, ώστε να προβλεφθεί η οργανωτική διάρθρωση της Επιθεώρησης Εργασίας κατά την έναρξη λειτουργίας της, ως εξής:

«6. Από την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, κατόπιν έκδοσης της απόφασης της παρ. 4 του άρθρου 102, στην Επιθεώρηση Εργασίας μεταφέρονται οι οργανικές μονάδες του καταργούμενου Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, που προβλέπονται στα άρθρα 41 έως 49 του π.δ. 134/2017 (Α' 168), καθώς και οι θέσεις προσωπικού, που προβλέπονται στο άρθρο 55 του π.δ. 134/2017, με τη διάρθρωση και τις θέσεις προϊσταμένων που έχουν κατά την ημερομηνία έκδοσης της συγκεκριμένης απόφασης. Στις μονάδες αυτές, καθώς και στις θέσεις των προϊσταμένων τους, τοποθετείται το προσωπικό που μεταφέρεται σύμφωνα με το άρθρο 117, με τις ίδιες θέσεις που κατείχαν κατά την ημερομηνία έκδοσης της απόφασης της παρ. 4 του άρθρου 102, και των μονάδων αυτών προϊστάται ως Γενικός Διευθυντής ο υπάλληλος της παρ. 13 του άρθρου 111 του Ν. 4622/2019 (Α' 133). Μέχρι τις 31.1.2023 οι αρμοδιότητες της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών (Γ.Δ.Ο.Υ.) της Επιθεώρησης Εργασίας που προβλέπεται στην παρ. 2 του άρθρου 120, η διοικητική υποστήριξη και η δικαστική εκπροσώπηση της Επιθεώρησης Εργασίας ασκούνται από τις αρμόδιες οργανικές μονάδες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται να παρατείνεται το χρονικό διάστημα του προηγούμενου εδαφίου».

¹²⁵⁹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 116 «Παύση, παραίτηση, αναπλήρωση Διοικητή», σελ. 8016-8017:

«1. Όταν συντρέχουν πραγματικά περιστατικά που συνιστούν λόγο παύσης του Διοικητή πριν από τη λήξη της θητείας του, το Συμβούλιο Διοίκησης υποχρεούται να κινήσει τη διαδικασία, προτείνοντας αιτιολογημένα την πρόωγη παύση του στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά την πρόταση του Συμβουλίου Διοίκησης, εκδίδει πράξη για την πρόωγη παύση, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δύναται οποτεδήποτε να ζητήσει τη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης για το εάν συντρέχουν πραγματικά περιστατικά που συνιστούν λόγο πρόωρης παύσης του Διοικητή. Ο Διοικητής παύεται πρόωρα για τους εξής λόγους:

α) για αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του λόγω καλύματος, νόσου ή αναπηρίας, σωματικής ή πνευματικής, που διαρκεί για περισσότερους από τρεις συνεχόμενους μήνες ή αν δεν έχει εκπληρώσει τα καθήκοντά του για τρεις συνεχόμενους μήνες για οποιονδήποτε άλλο λόγο, χωρίς την άδεια του Συμβουλίου Διοίκησης,

β) για σπουδαίο λόγο που αφορά στην εκτέλεση των καθηκόντων του, όπως ιδίως η αποκάλυψη εμπιστευτικών θεμάτων για τα οποία έλαβε γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή κατάχρηση της θέσης του για ίδιο, προσωπικό ή εμπορικό ή οικονομικό όφελος,

Στο άρθρο 117 προβλέπονται η μεταφορά του προσωπικού και των οργανικών θέσεων του Σ.ΕΠ.Ε. στη νέα Αρχή, η διατήρηση σε ισχύ των ενεργών αποσπάσεων, η κατάταξη του προσωπικού που υπηρετεί, η πρόβλεψη νέων οργανικών θέσεων και ο τρόπος στελέχωσης της Επιθεώρησης Εργασίας, που γίνεται με διορισμό μέσω του Α.Σ.Ε.Π., με μετατάξεις, ενώ είναι δυνατές και οι αποσπάσεις από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και από άλλα Υπουργεία¹²⁶⁰.

γ) αν παραπεμφθεί αμετάκλητα στο ακροατήριο για αδίκημα που συνεπάγεται κώλυμα διορισμού σε θέση δημοσίου υπαλλήλου ή έκπτωση δημοσίου υπαλλήλου, σύμφωνα με τα άρθρα 8 και 149 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α' 26),

δ) εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις θέσης του σε αυτοδίκαιη αργία, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 103 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007),

ε) αν δεν προβεί στις απαιτούμενες γνωστοποιήσεις περί σύγκρουσης συμφερόντων κατά τα οριζόμενα στο παρόν, στ) αν αποκλεισθεί ή παυθεί από αρμόδια αρχή από την άσκηση ενός επαγγέλματος ή του απαγορευθεί η ανάληψη θέσης Προϊσταμένου ή στελέχους οποιουδήποτε δημόσιου νομικού προσώπου λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος,

ζ) αν είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δευτέρου βαθμού ή κατιών σε ευθεία γραμμή του Προέδρου ή άλλου μέλους του Συμβουλίου Διοίκησης,

η) αν εκλεγεί μέλος της Βουλής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης ή των εκτελεστικών οργάνων πολιτικού κόμματος ή αν ανακηρυχθεί υποψήφιος Βουλευτής,

θ) σε περίπτωση προφανούς απόκλισης από την επίτευξη των τεθέντων στο συμβόλαιο απόδοσής του ποιοτικών και ποσοτικών στόχων, μετά από τη συμπλήρωση δύο (2) ετών από την τοποθέτησή του.

2. Ο Διοικητής που έχει παυθεί από το αξίωμά του δύναται να προσβάλει με προσφυγή ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας την απόφαση περί παύσεώς του.

3. Ο Διοικητής, όταν προτίθεται να παραιτηθεί από το αξίωμά του, ενημερώνει σχετικά τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Συμβούλιο Διοίκησης, τουλάχιστον τρεις (3) μήνες πριν από την παραίτησή του. Η παραίτηση γίνεται αποδεκτή με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

4. Σε περίπτωση κένωσης της θέσης του Διοικητή, λόγω θανάτου, παραίτησης ή παύσης, διορίζεται νέος Διοικητής, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 115, εντός δύο (2) μηνών από την κένωση της θέσης.

5. Σε περίπτωση καθυστέρησης επιλογής του Διοικητή μετά από τη λήξη της θητείας του ή σε περίπτωση πρόωρης λήξης της θητείας αυτού ή σε περίπτωση προσωρινής αδυναμίας εκτέλεσης των καθηκόντων του, με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης ορίζεται ένας από τους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας ως αναπληρωτής για το χρονικό διάστημα από τη λήξη της θητείας του μέχρι τον διορισμό του διαδόχου του ή για όσο διάστημα ο Διοικητής τελεί σε προσωρινή αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων του. Σε περίπτωση που ο ορισθείς ως αναπληρωτής αδυνατεί να εκτελέσει τα καθήκοντά του ή για οποιονδήποτε λόγο παύσει να εκτελεί αυτά, με όμοια απόφαση ορίζεται ως αναπληρωτής ένας από τους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, μέχρι τον διορισμό του νέου Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ή την ανάληψη των καθηκόντων του υφισταμένου. Τα ενδιάμεσα αυτά διαστήματα δεν επιτρέπεται κατά κανόνα να υπερβαίνουν τους δύο (2) μήνες».

¹²⁶⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 117 «Οργανικές θέσεις», σελ. 8017:

«1. Το προσωπικό με σχέση δημοσίου δικαίου, Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου ή ορισμένου χρόνου ή με σχέση έμμισθης εντολής, που υπηρετεί ή κατέχει οργανική θέση κατά την προηγούμενη ημερομηνία της έναρξης λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, μεταφέρεται αυτοδικαίως με την ίδια σχέση εργασίας στις αντίστοιχες θέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας. Το προσωπικό με τις ως άνω σχέσεις εργασίας που μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος έχει μετακινηθεί από τις υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε άλλες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αντιστρόφως καταλαμβάνει οργανικές θέσεις από τις υφιστάμενες κενές οργανικές θέσεις στις υπηρεσίες στις οποίες έχει μετακινηθεί.

2. Οι αποσπάσεις προσωπικού από και προς το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας διατηρούνται σε ισχύ και μετά την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας μέχρι τη λήξη τους.

3. Από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας το προσωπικό κατατάσσεται στα ίδια μισθολογικά κλιμάκια, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διατηρεί το σύνολο των αποδοχών του και εξακολουθεί να διέπεται

Επίσης, προβλέπεται για το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας επιπλέον αμοιβή, η οποία συναρτάται με την επίτευξη των στόχων που τίθενται. Το σύστημα επιπλέον αμοιβής καθορίζεται με απόφαση του Διοικητή έπειτα από σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης και αυτή έχει ως προϋπόθεση την επίτευξη τουλάχιστον του συνόλου των τεθέντων στόχων της Επιθεώρησης Εργασίας¹²⁶¹.

Σχετικά με τη χρηματοδότηση, την κατάρτιση και την εκτέλεση του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας οι απαιτούμενες πιστώσεις για τη λειτουργία της εγγράφονται σε χωριστό ειδικό φορέα ή χωριστούς ειδικούς φορείς στον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (άρθρο 119)¹²⁶², μπορούν δε να

από το ίδιο συνταξιοδοτικό και ασφαλιστικό καθεστώς κύριας, επικουρικής ασφάλισης και πρόνοιας, που είχε ως προσωπικό του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας.

4. Το σύνολο των οργανικών θέσεων του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των προσωποπαγών, μεταφέρεται αυτοδικαίως στην Επιθεώρηση Εργασίας και αποτελεί τις οργανικές θέσεις αυτής.

5. Για την υποβολή του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας στην άσκηση των καθηκόντων του συνιστώνται τρεις (3) θέσεις μετακλητών υπαλλήλων. Στο Γραφείο του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας συνιστάται θέση Διευθυντή, η οποία καλύπτεται από έναν εκ των ανωτέρω. Ο Διευθυντής του Γραφείου του Διοικητή ασκεί, κατ' αντιστοιχία, τις αρμοδιότητες που προβλέπονται στην παρ. 4 του άρθρου 45 του Ν. 4622/2019 (Α' 133) και εφαρμόζεται η παρ. 5 του ίδιου άρθρου. Κατά τα λοιπά ισχύει ο ν. 4622/2019. Για τις αποδοχές των ανωτέρω έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του Ν. 4354/2015 (Α' 176) που αφορούν τους μετακλητούς υπαλλήλους που υπηρετούν στα ιδιαίτερα γραφεία των μελών της Κυβέρνησης και των Υφυπουργών.

6. Η Επιθεώρηση Εργασίας στελεχώνεται από μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου, οι οποίοι διέπονται από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, καθώς και των εκάστοτε ισχυουσών διατάξεων περί προσωπικού Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου και καταλαμβάνουν αντίστοιχες οργανικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των προσωποπαγών θέσεων.

7. Η πλήρωση των κενών θέσεων γίνεται με διορισμό μέσω ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4765/2021 (Α' 6), τις ισχύουσες γενικές διατάξεις για τις ανεξάρτητες αρχές και με βάση τόσο τα τυπικά προσόντα που καθορίζονται στις διατάξεις του π.δ. 50/2001 (Α' 39) και στον Οργανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας όσο και τα κριτήρια που τίθενται από την Επιθεώρηση Εργασίας, με βάση τις εκάστοτε επιχειρησιακές της ανάγκες. Ο υπάλληλος, μετά από τον διορισμό του, τοποθετείται σε θέση για την κατάληψη της οποίας συμμετείχε στη διαδικασία διορισμού, μετά από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου δεν απαιτείται, εάν από τη διαδικασία διορισμού προκύπτουν η θέση και η υπηρεσιακή μονάδα, στην οποία πρόκειται να διορισθεί ο υπάλληλος.

Κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας δύναται, επίσης, να γίνει και με μετάταξη ή απόσπαση υπαλλήλων Υπουργείου ή άλλων δημόσιων υπηρεσιών κάθε μορφής ή ν.π.δ.δ., σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

8. Για τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, την απόλυση, τη λήξη εμίσθου εντολής, καθώς και την καταγγελία σύμβασης εργασίας ή έργου εφαρμόζονται οι διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), οι διατάξεις για το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και άλλες ειδικές διατάξεις, στον βαθμό που δεν αντίκεινται στον παρόντα νόμο.

9. Οι ατομικές πράξεις του παρόντος άρθρου εκδίδονται από τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας».

¹²⁶¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 118 «Μισθολογικό καθεστώς και επιπλέον αμοιβή», σελ. 8017-8018: «Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών και Εσωτερικών, μετά από εισήγηση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας και του εκάστοτε Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (ΜΠΔΣ), ειδικό σύστημα επιπλέον ανταμοιβής (bonus) του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας, στο πλαίσιο της αξιολόγησής του, λαμβάνοντας υπόψη τη βαρύτητα της θέσης και τον βαθμό ευθύνης του και εφόσον ο βαθμός επίτευξης των τεθέντων στόχων της Επιθεώρησης Εργασίας υπερβαίνει το 100%».

¹²⁶²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 119 «Προϋπολογισμός», σελ. 8018:

εντάσσονται στο Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (άρθρο 120). Επίσης, ορίζεται η θέση του Γενικού Διευθυντή Οικονομικών Υποθέσεων (Γ.Δ.Ο.Υ.) και προβλέπεται ότι οι στεγαστικές ανάγκες της Επιθεώρησης Εργασίας καλύπτονται μέσω της δωρεάν παραχώρησης ή μέσω της μίσθωσης ακινήτων¹²⁶³.

Ο Οργανισμός και ο Εσωτερικός Κανονισμός της Επιθεώρησης Εργασίας εκδίδονται με αποφάσεις του Διοικητή, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης (άρθρο 121). Περαιτέρω, δίνεται ειδική εξουσιοδότηση για να εξοπλιστεί η Επιθεώρηση Εργασίας με σύγχρονα εργαλεία ελέγχου και διαδικασίες, σύμφωνα με τις διεθνείς καλές πρακτικές, όπως κατά τον σχεδιασμό και τον προγραμματισμό των ελέγχων και κατά την αξιολόγηση καταγγελιών¹²⁶⁴.

«1. Οι απαιτούμενες πιστώσεις για τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας εγγράφονται σε χωριστό ειδικό φορέα ή χωριστούς ειδικούς φορείς στον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

2. Ο Διοικητής της Επιθεώρησης Εργασίας είναι διατάκτης των πιστώσεων του προϋπολογισμού δαπανών της, σύμφωνα με τον ν. 4270/2014 (Α' 143).

3. Για την κατάρτιση και εκτέλεση του προϋπολογισμού δαπανών της Επιθεώρησης Εργασίας και των προβλέψεων ΜΠΔΣ, καθώς και για όλα τα θέματα δημοσιονομικής διαχείρισης και δημοσίου λογιστικού, ισχύουν οι διατάξεις του Ν. 4270/2014, με την επιφύλαξη της παρ. 5.

4. Ο προϋπολογισμός της Επιθεώρησης Εργασίας υποβάλλεται στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους μέσω της κύριας κεντρικής οικονομικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 54 του Ν. 4270/2014.

5. Για τη μεταφορά πιστώσεων μεταξύ μειζόνων κατηγοριών δαπανών του προϋπολογισμού της Επιθεώρησης Εργασίας εφαρμόζεται η παρ. 3 του άρθρου 71 του Ν. 4270/2014».

¹²⁶³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 120 «Οικονομική διαχείριση», σελ. 8018:

«1. Η Επιθεώρηση Εργασίας δύναται να πραγματοποιεί δαπάνες που εντάσσονται στο Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ), σύμφωνα με το υποκεφάλαιο 3 του κεφαλαίου Β' του μέρους Δ' του Ν. 4270/2014 (Α' 143).

2. Στην Επιθεώρηση Εργασίας συστήνεται Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών (Γ.Δ.Ο.Υ.), ο προϊστάμενος της οποίας έχει όλες τις αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των προϊσταμένων οικονομικών υπηρεσιών Υπουργείων κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 24, 26 και 69Γ του Ν. 4270/2014.

3. Η Επιθεώρηση Εργασίας διαχειρίζεται και ελέγχει τις οικονομικές υποθέσεις και λειτουργίες όλων των Υπηρεσιών που υπάγονται σε αυτήν και των φορέων που εποπτεύονται από αυτή, σχεδιάζει, συντονίζει και εποπτεύει όλα τα θέματα που άπτονται της οικονομικής λειτουργίας της, στο πλαίσιο του Ν. 4270/2014, πλην των περιπτώσεων που ορίζεται διαφορετικά στο παρόν άρθρο.

4. Ακίνητα του Δημοσίου μπορεί να παραχωρούνται κατά χρήση στην Επιθεώρηση Εργασίας από την Εταιρία Ακινήτων Δημοσίου ή άλλους φορείς του Δημοσίου ή των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, για την αντιμετώπιση των στεγαστικών αναγκών των υπηρεσιών της.

Ο Διοικητής παρέχει σχετικές εγκρίσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών, για θέματα στέγασης και μεταστέγασης των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας. Για τη σύναψη συμβάσεων μίσθωσης ακινήτων προ στέγαση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, το Ελληνικό Δημόσιο εκπροσωπείται από τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις περί στέγασης δημοσίων υπηρεσιών».

¹²⁶⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 121 «Οργανισμός και Εσωτερικός Κανονισμός της Επιθεώρησης Εργασίας», σελ. 8018:

«1. Η οργάνωση και διάρθρωση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, ο καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους και των οργανικών θέσεων του προσωπικού αυτής, τα προσόντα διορισμού στους κλάδους και στις ειδικότητες, οι κλάδοι από τους οποίους προέρχονται οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων αυτής, καθώς και η κατανομή των οργανικών θέσεων του μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα ρυθμίζονται από τον Οργανισμό της Επιθεώρησης Εργασίας, ο οποίος εκδίδεται εντός έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

Οι αποδοχές του Διοικητή καθορίζονται με κοινή υπουργική απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (άρθρο 124), και προβλέπεται ότι με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που εκδίδεται κάθε έτος, έπειτα από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης της Αρχής, ορίζονται οι στόχοι ελέγχων που θα πρέπει να πραγματοποιεί η Επιθεώρηση Εργασίας. Τέλος, δίνεται εξουσιοδότηση για τη ρύθμιση όλων των ειδικότερων ζητημάτων κατά τη μετάπτωση από το Σ.Ε.Π.Ε. στην Επιθεώρηση Εργασίας και τη διαδοχή μεταξύ τους¹²⁶⁵.

Στο άρθρο 125 προβλέπονται οι μεταβατικές διατάξεις. Συγκεκριμένα υπάρχει η ρητή πρόβλεψη ότι μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας οι αρμοδιότητές της ασκούνται από το Σ.Ε.Π.Ε. και ορίζεται το αρμόδιο υπηρεσιακό και πειθαρχικό συμβούλιο, καθώς και η επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού μέσω του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Προβλέπεται, επίσης, ότι κατά το πρώτο διάστημα και για πέντε (5) έτη μετά την έναρξη λειτουργίας της, αυτή θα υποστηρίζεται στο έργο της από το προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που συμμετέχει στους ελέγχους, και ότι κατά το ίδιο διάστημα η κάλυψη των θέσεων της Αρχής με μετάταξη ή απόσπαση θα γίνεται

2. Η λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας ρυθμίζεται από Εσωτερικό Κανονισμό, με τον οποίο καθορίζονται ειδικότερα θέματα λειτουργίας και άσκησης των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Με τον Εσωτερικό Κανονισμό εξειδικεύονται επίσης τα πρότυπα, οι διαδικασίες και οι μεθοδολογίες σχεδιασμού και διεξαγωγής ελέγχων, η διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών και σύνταξης των πορισμάτων επιθεώρησης και ελέγχου, η διαδικασία διαχείρισης καταγγελιών και αναφορών και οι μέθοδοι αξιολόγησής τους, καθώς και οι αρχές, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των Επιθεωρητών που σχετίζονται με το ελεγκτικό έργο.

3. Ο Οργανισμός εκδίδεται με απόφαση του Διοικητή που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης, τηρουμένης της περ. ιβ) του άρθρου 20 του Ν. 4270/2014 (Α' 143). Ο Εσωτερικός Κανονισμός εκδίδεται με απόφαση του Διοικητή που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μετά από σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης».

¹²⁶⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 124 «Εξουσιοδοτικές διατάξεις», σελ. 8020:

«1. Με απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικονομικών, που λαμβάνεται μετά από πρόταση του Συμβουλίου Διοίκησης, καθορίζονται οι κάθε είδους αποδοχές του Διοικητή, τακτικές ή πρόσθετες, για όλο το διάστημα της θητείας του.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που λαμβάνεται μετά από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία εκδίδεται μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους, καθορίζονται αναλυτικά οι ετήσιοι στόχοι ελέγχων που θα πραγματοποιήσει η Επιθεώρηση Εργασίας.

3. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται τα ζητήματα που αφορούν τη μεταφορά του προσωπικού κατά το άρθρο 117, τη συνέχιση εκτελούμενων έργων, δράσεων, προγραμμάτων, συγχρηματοδοτούμενων ή μη, τη μεταφορά των φυσικών και ηλεκτρονικών αρχείων, την υποστήριξη της Επιθεώρησης Εργασίας από προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατά το άρθρο 125 και κάθε άλλο ζήτημα που συνέχεται με τη διαδοχή μεταξύ του Σ.Ε.Π.Ε. και της Επιθεώρησης Εργασίας. Με όμοια απόφαση μετά από πρόταση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να προβλέπεται παράταση του χρόνου υποστήριξης της Επιθεώρησης Εργασίας από το ανωτέρω προσωπικό σύμφωνα με τη στοιχειοθεσία και τις ανάγκες αυτής.

κατά προτεραιότητα με προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που κατέχουν την ιδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας¹²⁶⁶.

24. Η διάρθρωση των Υπηρεσιών της «Επιθεώρησης Εργασίας»

Η παρουσίαση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» ολοκληρώνεται με αναφορά στην οργανωτική δομή της και περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο αυτή διαχειρίζεται το σύνολο των υλικών και άυλων πόρων που διαθέτει, καθώς και τις γραμμές εργασιών, εντολών, πολιτικών ώστε να πετύχει τους στόχους της. Η απεικόνιση αυτής της δομής γίνεται μέσω ενός οργανογράμματος, το οποίο με τη σειρά του παρουσιάζει τις τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, χωρισμένες σε διευθυντικές θέσεις, κλάδους και τμήματα. Διαπιστώνεται ότι υπάρχουν σημαντικές και ουσιαστικές αλλαγές, κυρίως στην Κεντρική Υπηρεσία σε σχέση με τη δομή του Σ.Ε.Π.Ε.

24.1. Η διάρθρωση της «Επιθεώρησης Εργασίας»

Η οργανωτική δομή και η διάρθρωση των υπηρεσιών της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» καθορίζονται από την με αριθμ. 510148/2017 υπουργική απόφαση «Οργανισμός Ανεξάρτητης Αρχής “Επιθεώρηση Εργασίας”»¹²⁶⁷, η οποία αντικαθιστά το δεύτερο μέρος του Π.Δ.134/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης»¹²⁶⁸, που ίσχυε από τη 17η Νοεμβρίου 2017, ως κάτωθι:

¹²⁶⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας [...]», ό.π., άρθρο 125 «Μεταβατικές διατάξεις», σελ. 8020:

«1. Μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας οι αρμοδιότητές της ασκούνται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.).

2. Κατά το διάστημα των πέντε (5) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος συμμετέχουν στη διενέργεια ελέγχων και διατίθενται για την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής του Σ.Ε.Π.Ε., εξακολουθούν να υποστηρίζουν τις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας κατά τη διενέργεια των ελέγχων και την εν γένει εκπλήρωση της αποστολής της με τους ίδιους όρους, υποχρεώσεις και δικαιώματα.

3. Κατά το διάστημα των πέντε (5) πρώτων ετών από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, μετατάξεις και αποσπάσεις για την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων κατά το άρθρο 117 γίνεται κατά προτεραιότητα με μετατάξεις και αποσπάσεις υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος έχουν την ιδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας.

4. Μέχρι τη συγκρότηση του Υπηρεσιακού και Πειθαρχικού Συμβουλίου της Επιθεώρησης Εργασίας, τα οποία συγκροτούνται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη λειτουργίας της, το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας εξακολουθεί να υπάγεται στο Υπηρεσιακό και Πειθαρχικό Συμβούλιο στο οποίο υπαγόταν κατά τη δημοσίευση του παρόντος.

5. Μέχρι το τέλος του έτους εντός του οποίου θα γίνει η έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι δαπάνες λειτουργίας των υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. και της Επιθεώρησης Εργασίας βαρύνουν τον Προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Ε.Φ. 1033-208-0000000».

¹²⁶⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»», ό.π., σελ. 60091-60124.

¹²⁶⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 168, της 6ης Νοεμβρίου 2017, Π.Δ.134 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας [...]», ό.π., σελ. 3253-3320.

Τα όργανα διοίκησης της Αρχής είναι ο Διοικητής και το Συμβούλιο Διοίκησης.

Η Επιθεώρηση Εργασίας, οι αρμοδιότητες της οποίας ασκούνται σε όλη την ελληνική επικράτεια, διαρθρώνεται ως εξής:

Διοικητής

Οι οργανικές μονάδες που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή είναι:

- α) το Γραφείο Διοικητή
- β) η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου
 - (i) το Τμήμα Ελέγχου Υπηρεσιών
 - (ii) το Τμήμα Ελέγχου Πληροφοριακών Συστημάτων
- γ) το Αυτοτελές Τμήμα για την Παρακολούθηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία
- δ) η Νομική Υπηρεσία
- ε) το Γραφείο Τύπου και Επικοινωνίας
- στ) η Διεύθυνση Υποστήριξης¹²⁶⁹
 - (i) το Τμήμα Διοικητικής, Οικονομικής και Τεχνικής Υποστήριξης
 - (ii) το Τμήμα Διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων και Δεδομένων
 - (iii) το Τμήμα Νομικής Υποστήριξης

Γενική Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

Η Γενική Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης συγκροτείται από τις ακόλουθες οργανικές μονάδες:

A. Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

Οι αρμοδιότητες της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού κατανέμονται μεταξύ των Τμημάτων ως ακολούθως:

- α) Τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού
 - β) Τμήμα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
 - γ) Τμήμα Γραμματείας
 - δ) Τμήμα Προμηθειών
 - ε) Τμήμα Διοικητικής Μέριμνας και Υποδομών
- B. Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών**

¹²⁶⁹Η Διεύθυνση Υποστήριξης υπαγόμενη στον Διοικητή καταργήθηκε την 1η Φεβρουαρίου 2023.

Η Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών συγκροτείται από τις ακόλουθες οργανικές μονάδες:

- α) Τμήμα Προϋπολογισμού και Δημοσιονομικών Αναφορών
- β) Τμήμα Εκτέλεσης Προϋπολογισμού και Εκκαθάρισης Δαπανών
- γ) Τμήμα Εκκαθάρισης Αποδοχών
- δ) Τμήμα Πληρωμής Δαπανών

Γ. Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

Η Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης συγκροτείται από τις ακόλουθες οργανικές μονάδες:

- α) Τμήμα Διαχείρισης Εφαρμογών και Αξιοποίησης Δεδομένων
- β) Τμήμα Διαχείρισης Υποδομών και Ασφάλειας Δεδομένων

Γενική Διεύθυνση Εποπτείας και Ελέγχων

Η Γενική Διεύθυνση Εποπτείας και Ελέγχων συγκροτείται από:

Α. Τη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

Η Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων συγκροτείται από τις ακόλουθες οργανικές μονάδες:

- α) Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων
- β) Τμήμα Αξιοποίησης Δεδομένων και Υποστήριξης του έργου των Επιθεωρητών

Εργασιακών Σχέσεων

Β. Τη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία

Η Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία συγκροτείται από τις ακόλουθες οργανικές μονάδες:

α) Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία

β) Τμήμα Αξιοποίησης Δεδομένων και Υποστήριξης του Έργου των Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία

Γ. Την Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας

Δ. Το Αυτοτελές Τμήμα Εξυπηρέτησης του Πολίτη και Διαχείρισης Καταγγελιών

Ε. Έντεκα (11) Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

Ε1. Η Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Αθηνών, με έδρα τον Δήμο Αθηναίων, συγκροτείται από τα ακόλουθα Τμήματα:

- α) το Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. Αθηνών, με έδρα τον Δήμο Αθηναίων
- β) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ανατολικού Τομέα Αθηνών, με έδρα τον Δήμο Αθηναίων
- γ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Δυτικού Τομέα Αθηνών, με έδρα τον Δήμο Αθηναίων
- δ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Γλυφάδας-Δάφνης, με έδρα τον Δήμο Ηλιούπολης
- ε) το Τ.Ε.Ε.Σ. Καλλιθέας, με έδρα τον Δήμο Καλλιθέας
- στ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Νέας Ιωνίας, με έδρα τον Δήμο Νέας Ιωνίας
- ζ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Αγίας Παρασκευής, με έδρα τον Δήμο Αγίας Παρασκευής

Ε2. Η Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Πειραιώς και Δυτικής Αττικής με έδρα τον Δήμο Πειραιά συγκροτείται από τα ακόλουθα Τμήματα:

- α) το Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. Πειραιώς-Δυτικής Αττικής, με έδρα τον Δήμο Πειραιά
- β) το Τ.Ε.Ε.Σ. Κεντρικού Τομέα Πειραιώς, με έδρα τον Δήμο Πειραιά
- γ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Νίκαιας-Αγίου Ιωάννη Ρέντη, με έδρα τον Δήμο Νίκαιας-Αγίου Ιωάννη

Ρέντη

- δ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Νοτίου Τομέα Πειραιώς, με έδρα τον Δήμο Κερατσινίου-Δραπετσώνας
- ε) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ελευσίνας, με έδρα τον Δήμο Ελευσίνας
- στ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Περιστερίου, με έδρα τον Δήμο Περιστερίου
- ζ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ανω Λιοσίων, με έδρα τον Δήμο Φυλής

Ε3. Η Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Ανατολικής Αττικής, με έδρα τον Δήμο Παλλήνης, συγκροτείται από τα ακόλουθα Τμήματα:

- α) Το Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. Ανατολικής Αττικής, με έδρα τον Δήμο Παλλήνης
- β) το Τ.Ε.Ε.Σ. Παλλήνης, με έδρα τον Δήμο Παλλήνης
- γ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Λαυρεωτικής, με έδρα τον Δήμο Λαυρεωτικής
- δ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Άνοιξης, με έδρα τον Δήμο Διονύσου
- ε) το Τ.Ε.Ε.Σ. Βοιωτίας, με έδρα τον Δήμο Θηβαίων
- στ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ευβοίας, με έδρα τον Δήμο Χαλκιδέων

Ε4. Η Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Αιγαίου με έδρα τον Δήμο Σύρου-Ερμούπολης συγκροτείται από:

- α) το Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. Αιγαίου, με έδρα τη νήσο Σύρο
- β) το Τ.Ε.Ε.Σ. Σύρου-Μήλου, με έδρα τον Δήμο Σύρου-Ερμούπολης
- γ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Νάξου, με έδρα τον Δήμο Νάξου και Μικρών Κυκλάδων
- δ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ρόδου, με έδρα τον Δήμο Ρόδου
- ε) το Τ.Ε.Ε.Σ. Κω-Καλύμνου, με έδρα τον Δήμο Κω
- (στ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Άνδρου, με έδρα τον Δήμο Άνδρου
- (ζ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Λέσβου, με έδρα τον Δήμο Μυτιλήνης

(η) το Τ.Ε.Ε.Σ. Χίου, με έδρα τον Δήμο Χίου

(θ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Σάμου, με έδρα τον Δήμο Ανατολικής Σάμου

E5. Η Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Κεντρικής Μακεδονίας, με έδρα τον Δήμο Θεσσαλονίκης

συγκροτείται από τα ακόλουθα Τμήματα:

α) το Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. Κεντρικής Μακεδονίας, με έδρα τον Δήμο Θεσσαλονίκης

β) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ανατολικού Τομέα Θεσσαλονίκης, με έδρα τον Δήμο Θεσσαλονίκης

γ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Κεντρικού Τομέα Θεσσαλονίκης, με έδρα τον Δήμο Θεσσαλονίκης

δ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Δυτικού Τομέα Θεσσαλονίκης, με έδρα τον Δήμο Θεσσαλονίκης

ε) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ημαθίας, με έδρα τον Δήμο Βέροιας

στ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Κιλκίς, με έδρα τον Δήμο Κιλκίς

ζ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Πέλλας, με έδρα τον Δήμο Έδεσσας

η) το Τ.Ε.Ε.Σ. Πιερίας, με έδρα τον Δήμο Κατερίνης

θ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Σερρών, με έδρα τον Δήμο Σερρών

ι) το Τ.Ε.Ε.Σ. Χαλκιδικής, με έδρα τον Δήμο Πολυγύρου

E6. Η Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Ηπείρου και Δυτικής Μακεδονίας με έδρα τον Δήμο Ιωαννιτών

συγκροτείται από:

α) το Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. Ηπείρου και Δυτικής Μακεδονίας με έδρα τον Δήμο Ιωαννιτών

β) το Τ.Ε.Ε.Σ. Πρέβεζας-Λευκάδας, με έδρα τον Δήμο Πρέβεζας

γ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Κέρκυρας, με έδρα τον Δήμο Κεντρικής Κέρκυρας και Διαποντίων

Νήσων

δ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Κοζάνης, με έδρα τον Δήμο Κοζάνης

ε) το Τ.Ε.Ε.Σ. Καστοριάς, με έδρα τον Δήμο Καστοριάς

στ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Φλώρινας, με έδρα τον Δήμο Φλώρινας

ζ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Άρτας, με έδρα τον Δήμο Αρταίων

η) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ιωαννίνων, με έδρα τον Δήμο Ιωαννιτών

θ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Θεσπρωτίας, με έδρα τον Δήμο Ηγουμενίτσας.

ι) το Τ.Ε.Ε.Σ. Γρεβενών, με έδρα τον Δήμο Γρεβενών

E7. Η Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Κεντρικής Ελλάδας με έδρα τον Δήμο Λαρισαίων συγκροτείται

από:

α) το Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. Κεντρικής Ελλάδας με έδρα τον Δήμο Λαρισαίων

β) το Τ.Ε.Ε.Σ. Λάρισας, με έδρα τον Δήμο Λαρισαίων

γ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Μαγνησίας, με έδρα τον Δήμο Βόλου

δ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Τρικάλων, με έδρα τον Δήμο Τρικκαίων

ε) το Τ.Ε.Ε.Σ. Καρδίτσας, με έδρα τον Δήμο Καρδίτσας

στ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Φθιώτιδας - Ευρυτανίας, με έδρα τον Δήμο Λαμιέων

Ε8. Η Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Δυτικής Ελλάδας και Ιονίων Νήσων με έδρα τον Δήμο Πατρέων, η οποία συγκροτείται από:

α) το Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. Δυτικής Ελλάδας και Ιονίων Νήσων με έδρα τον Δήμο Πατρέων

β) το Τ.Ε.Ε.Σ. Αχαΐας, με έδρα τον Δήμο Πατρέων

γ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ακαρνανίας, με έδρα τον Δήμο Αγρινίου

δ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Αιτωλίας με έδρα τον Δήμο Ι.Π. Μεσολογγίου

ε) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ηλείας, με έδρα τον Δήμο Πύργου

στ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ζακύνθου, με έδρα τον Δήμο Ζακύνθου

ζ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Κεφαλληνίας - Ιθάκης, με έδρα τον Δήμο Αργοστολίου

η) το Τ.Ε.Ε.Σ. Φωκίδας, με έδρα τον Δήμο Δελφών

Ε9. Η Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Πελοποννήσου, με έδρα τον Δήμο Τρίπολης, συγκροτείται από:

α) το Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. Πελοποννήσου, με έδρα τον Δήμο Τρίπολης

β) το Τ.Ε.Ε.Σ. Αρκαδίας, με έδρα τον Δήμο Τρίπολης

γ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Αργολίδας, με έδρα τον Δήμο Ναυπλιέων

δ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Κορινθίας, με έδρα τον Δήμο Κορινθίων

ε) το Τ.Ε.Ε.Σ. Λακωνίας, με έδρα τον Δήμο Σπάρτης

στ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Μεσσηνίας, με έδρα τον Δήμο Καλαμάτας

Ε10. Η Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Κρήτης, με έδρα τον Δήμο Ηρακλείου, συγκροτείται από:

α) το Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. Κρήτης με έδρα τον Δήμο Ηρακλείου

β) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ηρακλείου, με έδρα τον Δήμο Ηρακλείου

γ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Λασιθίου με έδρα τον Δήμο Αγίου Νικολάου

δ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ρεθύμνου, με έδρα τον Δήμο Ρεθύμνης

ε) το Τ.Ε.Ε.Σ. Χανίων, με έδρα τον Δήμο Χανίων

Ε11. Η Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, με έδρα τον Δήμο Κομοτηνής, συγκροτείται από:

α) το Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης με έδρα τον Δήμο Κομοτηνής

β) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ροδόπης, με έδρα τον Δήμο Κομοτηνής

γ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Έβρου, με έδρα τον Δήμο Αλεξανδρούπολης

δ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Καβάλας, με έδρα τον Δήμο Καβάλας

ε) το Τ.Ε.Ε.Σ. Ξάνθης, με έδρα τον Δήμο Ξάνθης

στ) το Τ.Ε.Ε.Σ. Δράμας, με έδρα τον Δήμο Δράμας

ΣΤ. Πέντε (5) Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία

ΣΤ1. Η Π.Δ.Ε.Α.Υ.Ε. Αθηνών-Ανατολικής Αττικής-Κρήτης, με έδρα τον Δήμο Αθηναίων, συγκροτείται από:

- α) το Τ.Σ.Ε.Α.Υ.Ε. Αθηνών-Ανατολικής Αττικής-Κρήτης με έδρα τον Δήμο Αθηναίων
- β) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Α΄ Τομέα Αθηνών, με έδρα τον Δήμο Αθηναίων
- γ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Β΄ Τομέα Αθηνών, με έδρα τον Δήμο Αθηναίων
- δ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Α΄ Τομέα Ανατολικής Αττικής, με έδρα τον Δήμο Παλλήνης
- ε) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Β΄ Τομέα Ανατολικής Αττικής, με έδρα τον Δήμο Παλλήνης
- στ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Ηρακλείου Κρήτης, με έδρα τον Δήμο Ηρακλείου
- ζ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Χανίων Κρήτης, με έδρα τον Δήμο Χανίων

ΣΤ2. Η Π.Δ.Ε.Α.Υ.Ε. Πειραιώς-Δυτικής Αττικής-Αιγαίου, με έδρα τον Δήμο Πειραιά, συγκροτείται από:

- α) το Τ.Σ.Ε.Α.Υ.Ε. Πειραιώς-Δυτικής Αττικής-Αιγαίου, με έδρα τον Δήμο Πειραιά
- β) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Πειραιά, με έδρα τον Δήμο Πειραιά
- γ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Α΄ Τομέα Δυτικής Αττικής, με έδρα τον Δήμο Ελευσίνας
- δ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Β΄ Τομέα Δυτικής Αττικής, με έδρα τον Δήμο Ελευσίνας
- ε) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Σύρου, με έδρα τον Δήμο Σύρου-Ερμούπολης
- στ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Άνδρου, με έδρα τον Δήμο Άνδρου
- ζ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Κορινθίας, με έδρα τον Δήμο Κορινθίων
- η) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Χίου-Λέσβου, με έδρα τον Δήμο Χίου

ΣΤ3. Η Π.Δ.Ε.Α.Υ.Ε. Μακεδονίας-Θράκης, με έδρα τον Δήμο Θεσσαλονίκης, συγκροτείται από:

- α) το Τ.Σ.Ε.Α.Υ.Ε. στην Εργασία Μακεδονίας-Θράκης, με έδρα τον Δήμο Θεσσαλονίκης
- β) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Α΄ Τομέα Θεσσαλονίκης με έδρα τον Δήμο Θεσσαλονίκης
- γ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Β΄ Τομέα Θεσσαλονίκης-Πέλλας με έδρα τον Δήμο Θεσσαλονίκης
- δ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Καβάλας με έδρα τον Δήμο Καβάλας
- ε) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Δράμας-Ξάνθης με έδρα τον Δήμο Δράμας
- στ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Ροδόπης-Έβρου, με έδρα τον Δήμο Αλεξανδρούπολης
- ζ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Κοζάνης-Γρεβενών, με έδρα τον Δήμο Κοζάνης
- η) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Καστοριάς, με έδρα τον Δήμο Καστοριάς
- θ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Σερρών, με έδρα τον Δήμο Σερρών
- ι) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Πιερίας, με έδρα τον Δήμο Κατερίνης
- ια) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Ημαθίας, με έδρα τον Δήμο Βέροιας
- ιβ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Χαλκιδικής, με έδρα τον Δήμο Πολυγύρου

ΣΤ4. Η Π.Δ.Ε.Α.Υ.Ε. Πελοποννήσου-Δυτικής Ελλάδας-Ηπείρου-Ιονίων Νήσων, με έδρα τον Δήμο Πατρέων, συγκροτείται από:

α) το Τ.Σ.Ε.Α.Υ.Ε. Πελοποννήσου-Δυτικής Ελλάδας-Ηπείρου-Ιονίων Νήσων, με έδρα τον Δήμο Πατρέων

β) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Αχαΐας, με έδρα τον Δήμο Πατρέων

γ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Ηλείας, με έδρα τον Δήμο Πύργου

δ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Αργολίδας-Αρκαδίας, με έδρα τον Δήμο Ναυπλιέων

ε) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Μεσσηνίας-Λακωνίας, με έδρα τον Δήμο Καλαμάτας

στ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Αιτωλοακαρνανίας, με έδρα τον Δήμο Ι.Π. Μεσολογγίου

ζ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Ιωαννίνων, με έδρα τον Δήμο Ιωαννιτών

η) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Άρτας, με έδρα τον Δήμο Αρταίων

ΣΤ5. Η Π.Δ.Ε.Α.Υ.Ε. Θεσσαλίας-Στερεάς Ελλάδας, με έδρα τον Δήμο Λαρισαίων, συγκροτείται από:

α) το Τ.Σ.Ε.Α.Υ.Ε. Θεσσαλίας-Στερεάς Ελλάδας, με έδρα τον Δήμο Λαρισαίων

β) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Λάρισας, με έδρα τον Δήμο Λαρισαίων

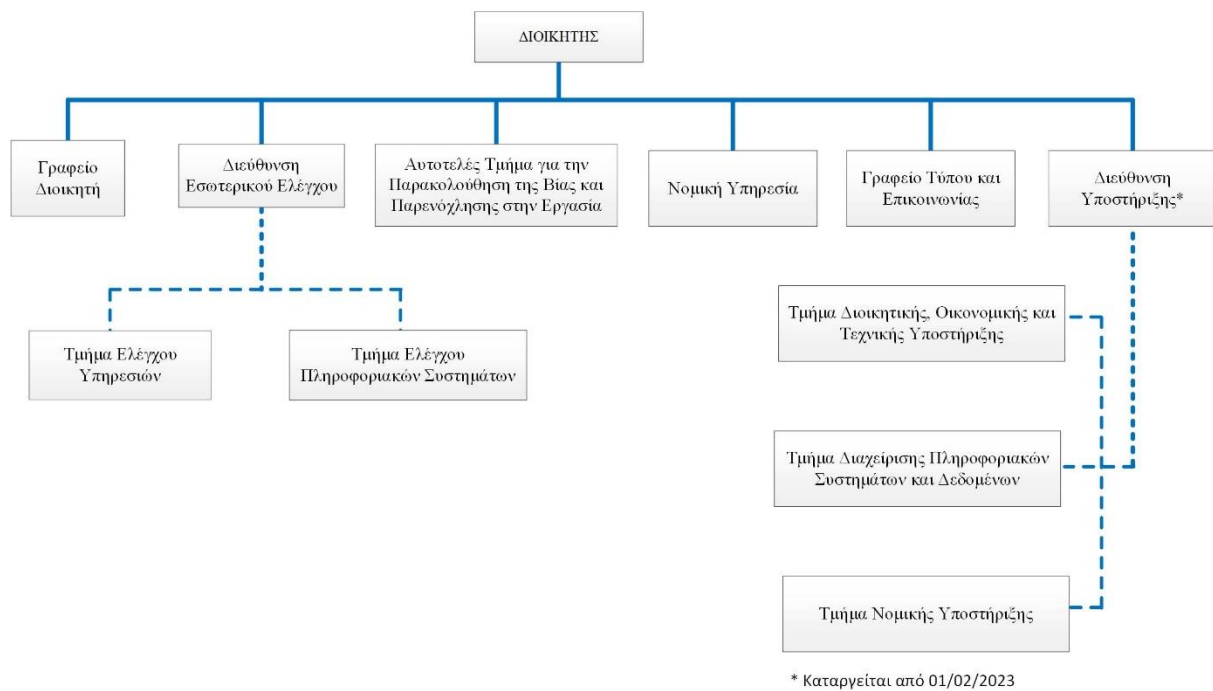
γ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Μαγνησίας, με έδρα τον Δήμο Βόλου

δ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Τρικάλων-Καρδίτσας, με έδρα τον Δήμο Τρικκαίων

ε) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Βοιωτίας-Φωκίδας, με έδρα τον Δήμο Λεβαδέων

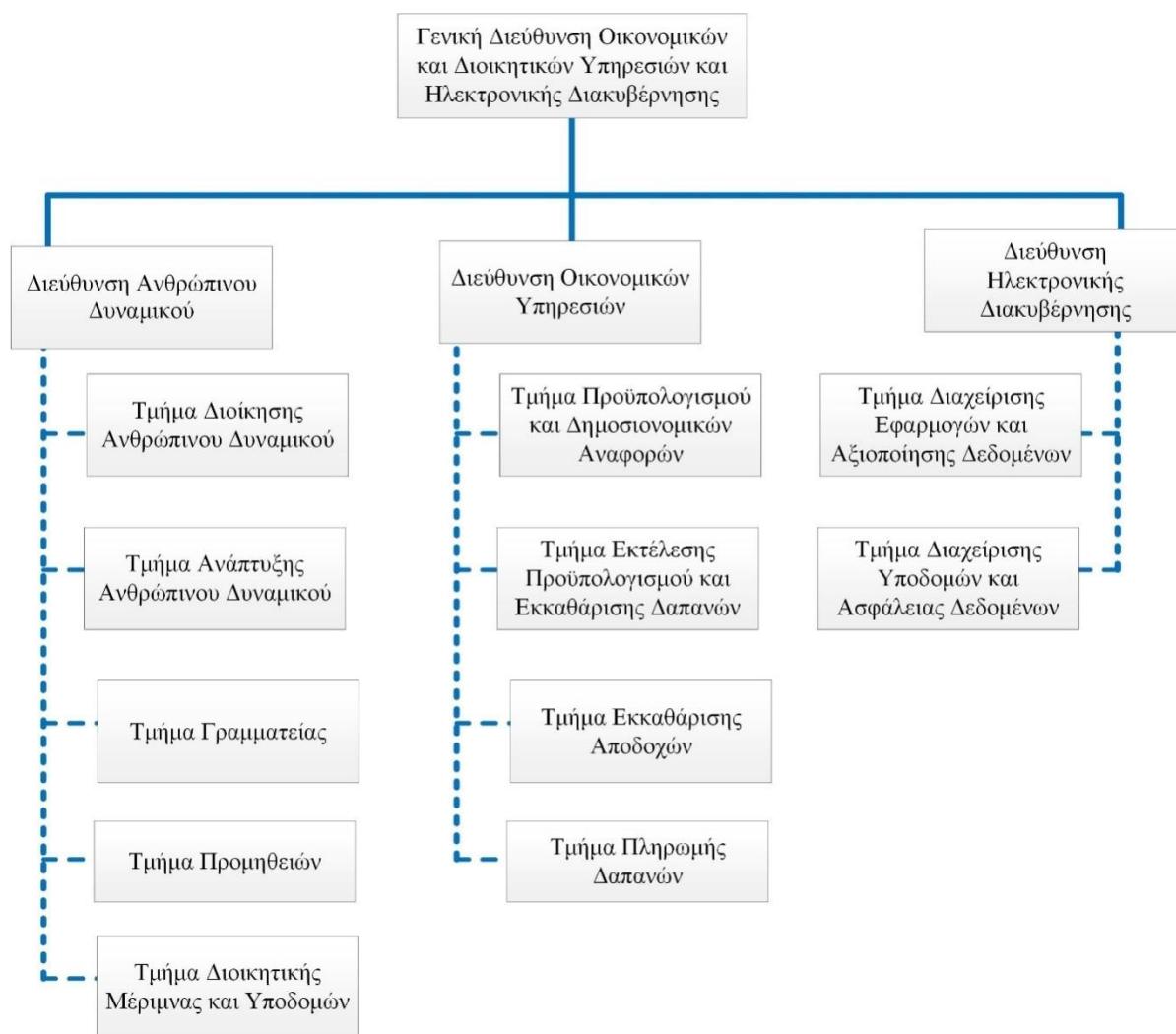
στ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Ευβοίας, με έδρα τον Δήμο Χαλκιδέων

ζ) το Τ.Ε.Α.Υ.Ε. Φθιώτιδας-Ευρυτανίας, με έδρα τον Δήμο Λαμιέων



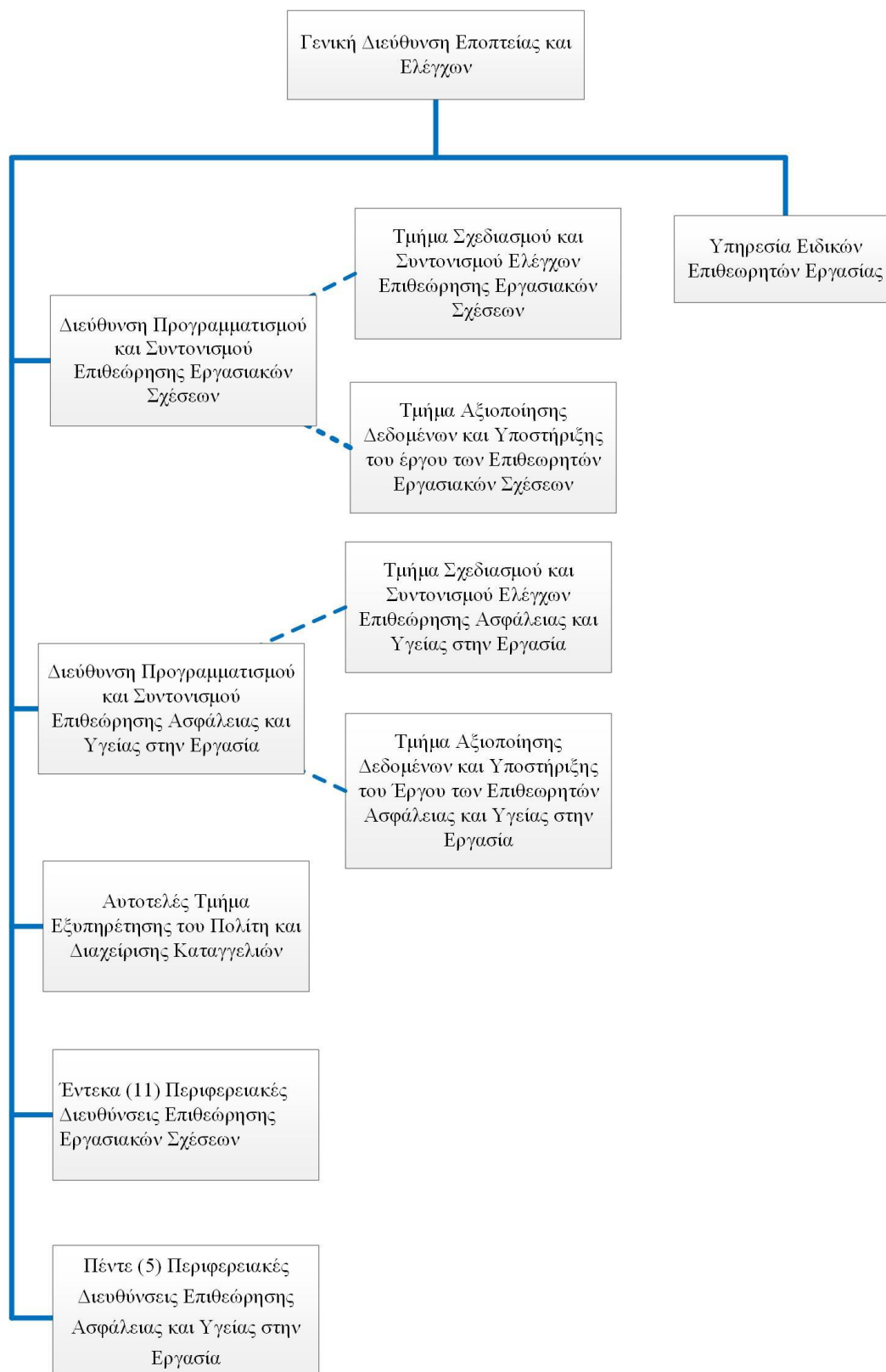
Σχεδιάγραμμα 3.11: Οι οργανικές μονάδες της Κεντρικής Υπηρεσίας της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» έως την 31η Ιανουαρίου 2023

Πηγή: Ιδία επεξεργασία



Σχεδιάγραμμα 3.12: Οι οργανικές μονάδες της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» από την 1η Φεβρουαρίου 2023 κατόπιν κατάργησης της Διεύθυνσης Υποστήριξης

Πηγή: Ιδία επεξεργασία



Σχεδιάγραμμα 3.13: Οι οργανικές μονάδες της Γενικής Διεύθυνσης Εποπτείας και Ελέγχων

Πηγή: Ιδία επεξεργασία

24.2. Συμπεράσματα για τη διάρθρωση της «Επιθεώρησης Εργασίας»

Αυτό που παρατηρείται από τη διάρθρωση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» σε σχέση με τη διάρθρωση του Σ.ΕΠ.Ε. είναι πως η Κεντρική Υπηρεσία της νέας Αρχής είναι αρκετά ενισχυμένη. Για πρώτη φορά λειτουργούν το Γραφείο Διοικητή, η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, η Νομική Υπηρεσία, το Γραφείο Τύπου και Επικοινωνίας, η Γενική Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης στην οποία περιλαμβάνονται η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και η Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών, η Γενική Διεύθυνση Εποπτείας και Ελέγχων και, τέλος, το Αυτοτελές Τμήμα Εξυπηρέτησης του Πολίτη και Διαχείρισης Καταγγελιών, οι βασικές αρμοδιότητες των οποίων περιγράφονται ως εξής:

α) Το **Γραφείο Διοικητή** επικουρεί αυτόν στο έργο του και έχει, μεταξύ άλλων, αρμοδιότητες όπως η μελέτη θεμάτων και η συγκέντρωση των αναγκαίων στοιχείων για την παροχή κατάλληλης ενημέρωσης, η επιμέλεια της αλληλογραφίας, η τήρηση του προσωπικού πρωτοκόλλου, η φροντίδα για ό,τι αφορά την επικοινωνία με βουλευτές, πολίτες, εκπροσώπους των κοινωνικών φορέων και δημόσιους γενικά λειτουργούς και η μέριμνα για τη σωστή εκπλήρωση των εθιμοτυπικών υποχρεώσεων¹²⁷⁰.

β) Η **Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου** είναι αρμόδια για όλες τις υπηρεσίες της στην Επιθεώρηση Εργασίας. Η κατά τόπο αρμοδιότητά της εκτείνεται σε όλη την ελληνική επικράτεια. Οι επιχειρησιακοί στόχοι αυτής είναι ο έλεγχος των συστημάτων διακυβέρνησης και λειτουργίας και η παροχή διαβεβαίωσης περί της επάρκειας αυτών, με σκοπό την υποστήριξη της Αρχής για την επίτευξη των στρατηγικών της στόχων και για τη λήψη μέτρων, όπου απαιτείται. Επίσης, η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, είτε ως αρωγή προς τον Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας είτε στο πλαίσιο του ετήσιου προγράμματος εργασιών, με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς της, η διασφάλιση της ορθής, αποτελεσματικής και ασφαλούς διαχείρισης και χρήσης των πληροφοριακών συστημάτων και η ευθυγράμμισή τους με τις λειτουργίες της στην Επιθεώρηση Εργασίας και η αξιολόγηση της λειτουργίας, των δραστηριοτήτων και των προγραμμάτων της βάσει των αρχών της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης¹²⁷¹.

¹²⁷⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός [...]», ό.π., άρθρο 5 «Γραφείο Διοικητή», σελ. 60094.

¹²⁷¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός [...]», ό.π., άρθρο 6 «Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου», σελ. 60094-60095.

γ) Η **Νομική Υπηρεσία** υπάγεται στον Διοικητή και αποτελεί οργανική μονάδα επιπέδου Τμήματος. Στην αρμοδιότητά της ανήκει η νομική υπεράσπιση των συμφερόντων της Επιθεώρησης Εργασίας ενώπιον κάθε δικαστηρίου και αρχής¹²⁷².

δ) Το **Γραφείο Τύπου και Επικοινωνίας** υπάγεται και αυτό στον Διοικητή και έχει ως αρμοδιότητες τη συνοπτική, διαφανή, έγκαιρη και πλέον ενδεδειγμένη πληροφόρηση του τύπου και των Μ.Μ.Ε. για θέματα αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας. Επίσης, τη δημιουργία και τη διαχείριση λογαριασμών για την παρουσία της στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και τις λοιπές αρμόδιες καθ' ύλην οργανικές μονάδες, την ενημέρωση της ιστοσελίδας της Επιθεώρησης Εργασίας σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και τις καθ' ύλην αρμόδιες οργανικές μονάδες της, τη δημοσιοποίηση της δραστηριότητας της, την προβολή του ρόλου της και την ενημέρωση του κοινού στους τομείς αρμοδιότητάς της, με την παραγωγή ειδήσεων και ενημερωτικού υλικού και τη διοχέτευσή τους στον ενδεδειγμένο κατά περίπτωση αποδέκτη, τη συστηματική παρακολούθηση της επικαιρότητας, των Μ.Μ.Ε. και την αποδελτίωση για θέματα που άπτονται της αρμοδιότητάς της, την επικοινωνιακή υποστήριξη της Επιθεώρησης Εργασίας, όταν ανακύπτουν ζητήματα επικοινωνιακού χαρακτήρα, την ενημέρωση των υπηρεσιών αυτής για τα δημοσιευόμενα σχόλια, προτάσεις, παράπονα και απόψεις σε θέματα αρμοδιότητάς της, τη μέριμνα για την ανάλυση αυτών και για την απάντησή τους, την παροχή πληροφοριών και διευκολύνσεων στους Έλληνες και ξένους δημοσιογράφους και στους αντιπροσώπους ξένων κρατών σχετικά με το έργο της και την επιμέλεια της οργάνωσης εκδηλώσεων¹²⁷³.

ε) Οι στρατηγικοί σκοποί της **Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης** είναι η επιδίωξη της αναβάθμισης της διοικητικής ικανότητας των υπηρεσιών της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» και η βελτίωση της λειτουργίας τους, η προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης, της ορθολογικής και της αποδοτικής αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού, η αποτελεσματική οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών, η διασφάλιση της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης, η παρακολούθηση της ορθής εκτέλεσης του προϋπολογισμού και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (Μ.Π.Δ.Σ) και η αξιόπιστη παροχή σχετικών οικονομικών στοιχείων. Επίσης, η ορθολογική διαχείριση και η βέλτιστη αξιοποίηση

¹²⁷²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός [...]», ό.π., άρθρο 8 «Νομική Υπηρεσία», σελ. 60095-60096.

¹²⁷³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός [...]», ό.π., άρθρο 9 «Γραφείο Τύπου και Επικοινωνίας», σελ. 60096.

του υλικού και των υποδομών, η μέριμνα για τη διασφάλιση οικονομικών πόρων για την υλοποίηση των δράσεων, η διαρκής υποστήριξη της στρατηγικής, επιχειρησιακής και οργανωτικής λειτουργίας της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», μέσω της ανάπτυξης αλλά και της ορθολογικής και βέλτιστης διαχείρισης και αξιοποίησης πληροφοριακών συστημάτων, ηλεκτρονικών υπηρεσιών και καινοτόμων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών¹²⁷⁴.

στ) Οι στρατηγικοί στόχοι της **Γενικής Διεύθυνσης Εποπτείας και Ελέγχων** είναι η επιδίωξη της αναβάθμισης της διοικητικής ικανότητας των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, η βελτίωση της λειτουργίας τους, ο σχεδιασμός και ο προγραμματισμός δράσης των οργανικών μονάδων που υπάγονται σε αυτήν, ο συντονισμός και η παρακολούθηση της υλοποίησης του έργου τους, η αξιολόγηση του απολογισμού της δράσης τους, η συγκέντρωση και αξιοποίηση των σχετικών δεδομένων, η διαχείριση και η παροχή πληροφόρησης και ενημέρωσης σχετικά με το έργο της¹²⁷⁵.

ζ) Το **Αυτοτελές Τμήμα Εξυπηρέτησης του Πολίτη και Διαχείρισης Καταγγελιών** υπάγεται απευθείας στη Γενική Διεύθυνση Εποπτείας και Ελέγχων, με αρμοδιότητες την ενημέρωση εργοδοτών και εργαζομένων, την υποδοχή, καταγραφή και αξιολόγηση καταγγελιών και την εσωτερική διαβίβαση καταγγελιών στις αρμόδιες περιφερειακές υπηρεσίες ή στην Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας.

Για να επιτευχθεί ο κύριος στόχος της Ανεξάρτητης Αρχής, που είναι η αποτελεσματική εκτέλεση του έργου της ως ελεγκτικού μηχανισμού, χρειάζεται, πέρα από την Κεντρική Υπηρεσία, πλήρως στελεχωμένες περιφερειακές υπηρεσίες, που αποτελούν και τη «ραχοκοκαλιά» του οργανισμού. Επίσης, είναι απαραίτητες η αναβάθμιση των υφιστάμενων πληροφοριακών συστημάτων και η διαλειτουργικότητα αυτών με τα αντίστοιχα πληροφορικά συστήματα τόσο της Α.Α.Δ.Ε όσο και των δικαστηρίων. Η εφαρμογή αυτή θα απαλλάξει τους Επιθεωρητές από περιττές ενέργειες προσφέροντάς τους περισσότερο χρόνο για να εκτελέσουν το ελεγκτικό τους έργο.

¹²⁷⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός [...]», ό.π., άρθρο 11 «Γενική Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης», 12 «Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού», 13 «Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών» και 14 «Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης», σελ. 60098-60104.

¹²⁷⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. με αριθμ. 510148 «Οργανισμός [...]», ό.π., άρθρο 15 «Γενική Διεύθυνση Εποπτείας και Ελέγχων», 16 «Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (Ε.Ε.Σ.)», 17 «Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (Ε.Α.Υ.Ε.)», 18 «Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας», 19 «Αυτοτελές Τμήμα Εξυπηρέτησης του Πολίτη και Διαχείρισης Καταγγελιών», 20 «Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων», 21 «Περιφερειακές Διευθύνσεις Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία» και 22 «Κατά τόπον αρμοδιότητα των Περιφερειακών Υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας», σελ. 60104-60118.

Στην αποτελεσματικότητα της «Επιθεώρησης Εργασίας» θα μπορούσε να συντελέσει, σημαντικά, η είσοδος στη βασική εισαγωγική εκπαίδευση των Επιθεωρητών κάποιων ψυχομετρικών αξιολογήσεων, με στόχο την τοποθέτηση του κατάλληλου υπάλληλου στην κατάλληλη θέση. Με αυτή τη διαδικασία θα δινόταν η ευκαιρία να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες και να ικανοποιηθούν οι βαθύτερες φιλοδοξίες των στελεχών της Επιθεώρησης Εργασίας. Η ψυχοσύνθεση του υπαλλήλου μπορεί να αποτελέσει γνώμονα για τις αρμοδιότητες που θα του ανατεθούν από τον Προϊστάμενό του, καθώς η τοποθέτηση ενός νευρικού και ευέξαπτου υπαλλήλου στην επίλυση εργατικών διαφορών, όπου απαιτούνται ψυχραιμία, δυναμισμός και ηρεμία, δεν μπορεί να φέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» είναι σημαντικό όχι μόνο να διατηρηθεί, αλλά και να ενισχυθεί ο συμβουλευτικός ρόλος των Επιθεωρητών. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί με προληπτικές καμπάνιες-σεμινάρια για την εργατική νομοθεσία σε εργοδότες και εργαζόμενους, σε τακτά χρονικά διαστήματα. Η προηγούμενη εμπειρία από τις εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης μαθητών της Γ' Λυκείου σε ημερήσια και εσπερινά Επαγγελματικά Λύκεια με θέμα «Η αδήλωτη εργασία έχει αρνητικές συνέπειες για όλους», που πραγματοποιήθηκαν τον Οκτώβριο του 2017 κατόπιν στενής συνεργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. με Δ.Ο.Ε. και τους κοινωνικούς εταίρους, θα μπορούσε να είναι πολύτιμη και να αποτελέσει καλή πρακτική.

25. Συμπεράσματα

Το κεφάλαιο αυτό αποτελεί ίσως το σημαντικότερο της παρούσας διατριβής γιατί σε αυτό παρουσιάζονται ο ρόλος, η δομή, οι αρμοδιότητες και ο τρόπος λειτουργίας του πρώην Σ.ΕΠ.Ε. και νυν Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας. Κατά τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσας διατριβής πραγματοποιήθηκε με τον Ν. 4808/2021, ο οποίος αποτυπώνει με θαυμαστή ακρίβεια τόσο τις ραγδαίες οικονομικές εξελίξεις όσο και τις ιδεολογικές τάσεις και τις ισορροπίες της εποχής¹²⁷⁶, η μετεξέλιξη του Σ.ΕΠ.Ε. σε Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», οπότε προέκυψε η ανάγκη να παρουσιαστεί και να περιγραφεί η κάθε αλλαγή. Θεωρήθηκε ότι η Επιθεώρηση Εργασίας, με μεγαλύτερα εχέγγυα αξιοπιστίας στα μάτια των τρίτων, θα επιτελεί πιο αποτελεσματικά το ελεγκτικό της έργο.

¹²⁷⁶Βλ. Δ. Ζερδελής-Δ. Γούλας, «Επίτομο Εργατικό Δίκαιο», εκδ. Σάκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2022, προλογικό σημείωμα, σελ. V.

Μέσα από την ανάλυση και την περιγραφή καθίσταται αντιληπτή η πολυπλοκότητα του συγκεκριμένου οργανισμού. Αν και το Σ.ΕΠ.Ε. αποτέλεσε το κατεξοχήν ελεγκτικό όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ο ρόλος του, εκτός από ελεγκτικός, ήταν ταυτόχρονα και συμφιλιωτικός, συμβουλευτικός και καθοδηγητικός. Αυτό σημαίνει πως τα στελέχη του οργανισμού χρειάζονταν ιδιαίτερα αυξημένα προσόντα, γνώσεις και εκπαίδευση για να μπορούν να αντεπεξέλθουν με αποτελεσματικότητα στο δύσκολο και πολυσύνθετο έργο τους. Η απόφαση της ηγεσίας για δραστική αναμόρφωση των διαδικασιών με αξιοποίηση της τεχνολογίας έκανε το δύσκολο έργο των Επιθεωρητών ακόμη δυσκολότερο, αφού δεν τους άφησε περιθώριο σταδιακής αλλαγής ή διαρκούς βελτίωσης μέσω του εξορθολογισμού των διαδικασιών και της αυτοματοποίησης. Σε αυτή τη δυσκολία προστέθηκε και η μείωση του αριθμού των Επιθεωρητών του οργανισμού ως κύρια επίπτωση της οικονομικής κρίσης με παράλληλη συνεχή μείωση των υλικών και οικονομικών πόρων. Το σημαντικό είναι πως παρά τις όποιες δυσκολίες το Σ.ΕΠ.Ε. εκσυγχρονίστηκε. Ο εκσυγχρονισμός επιτεύχθηκε μέσω της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και συγκεκριμένα με την εφαρμογή τεσσάρων (4) πληροφοριακών συστημάτων, τα οποία συνεχώς εξελίσσονται, βελτιώνονται και προσαρμόζονται στις ανάγκες της κάθε περιόδου. Πρόκειται για το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», το «Σ.Ε.Ο.Μ.» και το «ΙΜΙ». Η αναβάθμιση αυτών των συστημάτων κρίνεται αναγκαία για να μπορέσει πλέον η Επιθεώρηση Εργασίας να επιτελέσει αποτελεσματική εκτέλεση του έργου της ως ελεγκτικού μηχανισμού και ταυτόχρονα να διατηρήσει τον συμφιλιωτικό, συμβουλευτικό και καθοδηγητικό ρόλο που είχε το Σ.ΕΠ.Ε. και έχει ανάγκη η σύγχρονη αγορά εργασίας.

Αυτή η αναγκαιότητα ύπαρξης ενός δυνατού ελεγκτικού μηχανισμού με εξελιγμένα πληροφοριακά συστήματα αναδύθηκε και την περίοδο της πανδημίας της νόσου COVID-19. Οι ανάγκες που προέκυψαν τη συγκεκριμένη περίοδο υποστηρίχθηκαν αποτελεσματικά μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Ο τρόπος που πραγματοποιήθηκε αυτό περιγράφεται αναλυτικά στο επόμενο κεφάλαιο. Κρίθηκε σημαντική η καταγραφή αυτού του κεφαλαίου γιατί αποτελεί και την αδιάσειστη απόδειξη της συνεισφοράς του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» ως εργαλείου ελέγχου και διαχείρισης, το οποίο εμπίπτει στη σφαίρα της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, μέσω της οποίας εφαρμόζεται το μοντέλο του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ στον οργανισμό.

Κεφάλαιο 4

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η πανδημία της νόσου COVID-19

1. Εισαγωγή

Η πανδημία της νόσου COVID-19, η οποία εμφανίστηκε και στη χώρα μας κατά τους πρώτους μήνες του έτους 2020, οδήγησε στη λήψη μιας σειράς από μέτρα, με σκοπό την αποφυγή του κινδύνου εμφάνισης ή/και διάδοσης του ιού με ενδεχόμενες σοβαρές επιπτώσεις στη δημόσια υγεία. Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται οι πρωτοβουλίες με μια σειρά συνεκτικών παρεμβάσεων που ανέλαβε το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, ως αρμόδιος φορέας προάσπισης των συμφερόντων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ενιαίας και συνολικής προσπάθειας για την ανάσχεση των οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων του κορωνοϊού στην Ελλάδα, και υλοποιήθηκαν αποτελεσματικά μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»¹²⁷⁷. Πρόκειται για το εργαλείο ελέγχου και διαχείρισης, το οποίο εμπίπτει στη σφαίρα της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, μέσω της οποίας εφαρμόστηκε το μοντέλο του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και στο Σ.ΕΠ.Ε.

¹²⁷⁷ Βλ. *Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης*, «Βρούτσης: Με τα έκτακτα μέτρα αποτρέψαμε ισχυρό κύμα απολύσεων», https://www.veth.gov.gr/index.php?MDL=pages&Branch=N_N0000000100_N0000002123_N0000002124_S0851742153 [πρόσβαση 14.09.2020]:

«Μέσω του Π.Σ. “ΕΡΓΑΝΗ”, επίσης, παρέχεται άμεσα η πληροφορία που αφορά στις προσλήψεις, τις απολύσεις και τις οικειοθελείς αποχωρήσεις των εργαζομένων. Για παράδειγμα, τον Αύγουστο του 2020, οι προσλήψεις ανήλθαν στις 160.583, έναντι των 195.480 ένα χρόνο πριν, ενώ παρά τα μέτρα στήριξης των εργαζομένων σημειώθηκαν και 82.876 απολύσεις.

Ταυτόχρονα, κατά το οκτάμηνο Ιανουαρίου-Αυγούστου 2020, δημιουργήθηκαν 115.647 νέες θέσεις εργασίας, έναντι των 284.886 κατά το ίδιο διάστημα το 2019 (δηλαδή 169.239 λιγότερες) αποδεικνύοντας ότι οι μειωμένες προσλήψεις στον κλάδο του τουρισμού επηρέασαν αρνητικά τις ροές απασχόλησης.

Επίσης, η άμεση εκροή δεδομένων βοηθά στην πραγματοποίηση συγκρίσεων και την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων. Ως παράδειγμα αναφέρεται ότι από τη σύγκριση των στοιχείων των μηνών Αυγούστου 2019 και Αυγούστου 2020 προκύπτει αυξημένη επίδοση κατά 1.231 περισσότερων θέσεων εργασίας για τον Αύγουστο 2020 (θετικό ισοζύγιο 4.342 θέσεων εργασίας), έναντι θετικού ισοζυγίου (3.111) τον Αύγουστο του 2019.

Παράλληλα, αυξήθηκαν οι θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης στο 51,23%. Αθροιστικά, για την περίοδο Ιανουαρίου-Αυγούστου 2020, οι αναγγελίες προσλήψεων ανήλθαν στις 1.317.792 και οι αποχωρήσεις έφτασαν στις 1.202.145, εκ των οποίων οι 692.314 ήταν αποτέλεσμα καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου ή λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου και οι 509.831 οικειοθελείς αποχωρήσεις.

Έτσι, το ισοζύγιο των ροών μισθωτής απασχόλησης του πρώτου οκταμήνου του έτους 2020 είναι θετικό και διαμορφώνεται στις 115.647 νέες θέσεις. Όμως, παρά τη θετική επίδοση των ισοζυγίων, των πέντε τελευταίων μηνών (Απριλίου-Αυγούστου), ο μειωμένος αριθμός εποχικών προσλήψεων, κατά το χρονικό διάστημα Μαρτίου-Μαΐου, σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που σχετίζονται με τον τουρισμό, εξαιτίας της πανδημίας του COVID-19, επηρέασαν δυσμενώς την επίδοση του ισοζυγίου του πρώτου Α΄ οκταμήνου του 2020, με αποτέλεσμα να εμφανίζει χαμηλότερη επίδοση, σε σχέση με τα αντίστοιχα ισοζύγια Α΄ οκταμήνων των τελευταίων ετών».

Για τη δημιουργία και την εφαρμογή αυτών των παρεμβάσεων απαιτήθηκε αλόγιστη εργασία, τόσο από τους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων όσο και από τους υπαλλήλους του Σ.Ε.Π.Ε., καθώς οι συνεχείς ρυθμίσεις υπήρξαν απόρροια της κοινωνικής ανάγκης. Η εμφάνιση της νόσου COVID-19 και η αντιμετώπιση των δυσκολιών που προέκυψαν στις εργασιακές σχέσεις ήταν κάτι πρωτόγνωρο για τη χώρα μας και δεν υπήρχε προηγούμενο μοντέλο για να στηριχθεί η πολιτειακή ηγεσία. Σε μια τέτοια συγκυρία, ήταν σχεδόν αδύνατο η κάθε νομοθετική ρύθμιση να καλύψει αυτόματα όλες τις περιπτώσεις και για τον λόγο αυτόν υπήρξε η ανάγκη δημιουργίας μιας πληθώρας υπουργικών αποφάσεων και εγκυκλίων. Έτσι, μέσω του εργατικού δικαίου ασκήθηκε ένα σημαντικό μέρος της λεγόμενης «κοινωνικής πολιτικής»¹²⁷⁸.

Το γενικό πλαίσιο, το οποίο ακολουθήθηκε προκειμένου να αντιμετωπισθεί ο κίνδυνος της διάδοσης της νόσου, καθορίστηκε στην από 25 Φεβρουαρίου 2020 Π.Ν.Π.,¹²⁷⁹ καθώς επίσης και στην από 11 Μαρτίου 2020 Π.Ν.Π.¹²⁸⁰, οι οποίες κυρώθηκαν την 3η Απριλίου 2020

¹²⁷⁸ Βλ. Δ. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα-Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 162.

¹²⁷⁹ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 42, της 25ης Φεβρουαρίου 2020, Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης κορωνοϊού», άρθρο πρώτο «Μέτρα πρόληψης, υγειονομικής παρακολούθησης και περιορισμού της διάδοσης της νόσου», παρ. 2, περ. (στ)-(θ), σελ. 763:

Συγκεκριμένα, στην περίπτωση (στ) προβλέπονται η προσωρινή απαγόρευση της λειτουργίας σχολικών μονάδων και πάσης φύσεως εκπαιδευτικών δομών, φορέων και ιδρυμάτων, δημοσίων και ιδιωτικών, κάθε τύπου και βαθμού, χώρων θρησκευτικής λατρείας, καθώς και η προσωρινή απαγόρευση και αναστολή μετακινήσεων για οποιονδήποτε λόγο του εκπαιδευτικού και λοιπού προσωπικού και μαθητών, σπουδαστών, φοιτητών οποιωνδήποτε εκ των ανωτέρω σχολικών μονάδων, εκπαιδευτικών δομών, φορέων και ιδρυμάτων.

Στην περίπτωση (ζ) προβλέπεται η προσωρινή απαγόρευση της λειτουργίας θεάτρων, κινηματογράφων, χώρων αθλητικών και καλλιτεχνικών εκδηλώσεων, αρχαιολογικών χώρων και μουσείων, καταστημάτων υγειονομικού ενδιαφέροντος, ιδιωτικών επιχειρήσεων, δημόσιων υπηρεσιών και οργανισμών, καθώς και γενικά χώρων συνάθροισης κοινού.

Στην περίπτωση (η) προβλέπεται η προσωρινή επιβολή μέτρων περιορισμού της κυκλοφορίας μέσω μεταφοράς εντός της επικράτειας και στην περίπτωση (θ) η προσωρινή επιβολή περιορισμού κατ' οίκον σε ομάδες προσώπων προς αποφυγή ενεργειών που θα μπορούσαν να προκαλέσουν τη διάδοση της νόσου. Το μέτρο του προσωρινού περιορισμού ευρύτερων ομάδων προσώπων δύναται να προσδιορίζεται με αναφορά σε συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές.

¹²⁸⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 55, της 11ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του», άρθρο 4 «Έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τόπου εργασίας», σελ. 998-999:

Στο εν λόγω άρθρο αναφέρονται τα έκτακτα και προσωρινά μέτρα που θεσπίζονται, από την 11η Μαρτίου 2020 έως και τη 10η Απριλίου 2020, με δυνατότητα παράτασης του χρόνου εφαρμογής, λαμβάνοντας υπόψη την πορεία εξέλιξης του φαινομένου, προκειμένου να προσαρμοστούν τα μέρη στις ειδικές συνθήκες που προκύπτουν αποκλειστικά για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 ως κάτωθι. Τα μέτρα αυτά αφορούν:

α) Την αναστολή της υποχρέωσης του εργοδότη να καταχωρεί στο Π Σ ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και την υπερεργασία και τη νόμιμη, κατά την ισχύουσα νομοθεσία, υπερωριακή απασχόληση.

με τα άρθρα 1 και 2 του Ν.4682/2020¹²⁸¹, αντίστοιχα.

Ο ειδικός μηχανισμός στήριξης των εργαζομένων προέκυψε από την ανάγκη χορήγησης έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα με εξαρτημένη σχέση εργασίας που έμειναν χωρίς μισθό επειδή ανεστάλη η σύμβαση εργασίας τους.

Επίσης, γίνεται αναφορά στις διατάξεις που αφορούσαν την οργάνωση του χρόνου εργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας, την άδεια ειδικού σκοπού που χορηγήθηκε τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο για να διευκολύνει τους εργαζόμενους γονείς και την καταβολή του δώρου Πάσχα και του δώρου Χριστουγέννων τους έτους 2020. Αποσαφηνίζονται οι έννοιες της εξ αποστάσεως εργασίας και της τηλεεργασίας και περιγράφονται η λειτουργία των επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας, η μεταφορά προσωπικού σε επιχειρήσεις εντός του ιδίου ομίλου καθώς και τα μέτρα που ίσχυσαν στις ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, όπως λατόμοι, ηθοποιοί και άλλες. Ακολουθούν οι εποχικά εργαζόμενοι, ο μηχανισμός ενίσχυσης της απασχόλησης ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ, καθώς και το πρόγραμμα των 100.000 επιδοτούμενων θέσεων εργασίας για τη στήριξη των ανέργων και την ενίσχυση της αγοράς εργασίας.

2. Ο ειδικός μηχανισμός στήριξης των εργαζομένων

Ο ειδικός μηχανισμός στήριξης των εργαζομένων προέκυψε από την ανάγκη χορήγησης έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα με εξαρτημένη σχέση εργασίας που έμειναν χωρίς μισθό καθώς ανεστάλη η σύμβαση εργασίας τους. Αιτία της αναστολής ήταν η προσωρινή απαγόρευση λειτουργίας των επιχειρήσεων, ως αναγκαστικό μέτρο για τον περιορισμό της εξάπλωσης του κορωνοϊού COVID-19, ή/και η υπολειτουργία τους, χαρακτηριζόμενων ως πληττόμενων επιχειρήσεων, που υπήρξε συνεπακόλουθο των οικονομικών επιπτώσεων της πανδημίας.

β) Τη δυνατότητα του εργοδότη με απόφασή του να καθορίζει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας.

γ) Τη δυνατότητα των εργαζομένων γονέων να κάνουν χρήση της άδειας ειδικού σκοπού.

¹²⁸¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 76, της 3ης Απριλίου 2020, Ν. 4682 «Κύρωση: α) της από 25.2.2020 Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης κορωνοϊού» (Α' 42), β) της από 11.3.2020 Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του» (Α' 55) και γ) της από 14.3.2020 Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19» (Α' 64) και άλλες διατάξεις», άρθρο 1 «Κύρωση της από 25.2.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου “Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης κορωνοϊού”», άρθρο 2 «Κύρωση της από 11.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του”», σελ. 1293-1304.

Με το άρθρο δέκατο τρίτο της 14ης Μαρτίου 2020 Π.Ν.Π.¹²⁸², η οποία κυρώθηκε την 3η Απριλίου 2020 με το άρθρο τρίτο του Ν.4682/2020¹²⁸³, θεσπίστηκε ο ειδικός μηχανισμός στήριξης των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε επιχειρήσεις-εργοδότες των οποίων η λειτουργία είχε προσωρινά απαγορευτεί λόγω των έκτακτων μέτρων αντιμετώπισης του κορωνοϊού COVID-19, συμπεριλαμβανομένων μέτρων οικονομικής στήριξης, αποζημίωσης ειδικού σκοπού, ασφαλιστικής κάλυψης, έκτακτων επιδομάτων και επιταγών κατάρτισης.

Οι επιχειρήσεις στις οποίες είχε επιβληθεί το μέτρο της προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας, κατόπιν εντολής δημόσιας αρχής, υποχρεούνταν να υποβάλουν υπεύθυνη δήλωση στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με την οποία δήλωναν ότι η επιχείρησή τους τελούσε υπό το καθεστώς προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας. Τα στοιχεία των εργαζομένων των επιχειρήσεων αυτών αντλούνταν αυτόματα από το εν λόγω σύστημα.

Οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε επιχειρήσεις-εργοδότες στους οποίους είχε επιβληθεί το μέτρο της προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας, κατόπιν εντολής δημόσιας αρχής, υποχρεούνταν να υποβάλουν ατομικά υπεύθυνη δήλωση σε ηλεκτρονική πλατφόρμα που τηρούνταν για τον σκοπό αυτόν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Οι εργαζόμενοι δήλωναν τα προσωπικά τους στοιχεία, τον Διεθνή Αριθμό Τραπεζικού Λογαριασμού τους (International Bank Account Number – IBAN), καθώς και τα στοιχεία της επιχείρησης στην οποία εργάζονταν, προκειμένου να συμπεριληφθούν στον ειδικό μηχανισμό στήριξης¹²⁸⁴. Από την 4η Μαΐου 2020, την υπεύθυνη δήλωση στην ειδική πλατφόρμα του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων

¹²⁸² Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 64, της 14ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19», άρθρο δέκατο τρίτο «Μηχανισμός στήριξης των εργαζομένων», σελ. 1075-1076.

¹²⁸³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 76, της 3ης Απριλίου 2020, Ν.4682, άρθρο 3 «Κύρωση της από 14.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19», ό.π., σελ. 1304-1314.

¹²⁸⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 993, της 23ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 12997/231 «Μηχανισμός εφαρμογής των μέτρων στήριξης των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19», άρθρο 2 «Υπεύθυνη δήλωση των εργαζομένων για τη λήψη αποζημίωσης ειδικού σκοπού», παρ.1, σελ. 10392:

«1. Οι δικαιούχοι των περιπτώσεων α) και β) του άρθρου 1 υποβάλλουν υποχρεωτικά υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/1986 (Α' 75), ως το συνημμένο παράρτημα, με τίτλο “Υπεύθυνη Δήλωση Εργαζόμενων με εξαρτημένη εργασία σε Επιχειρήσεις-Εργοδότες των οποίων, είτε η επιχειρηματική δραστηριότητά τους έχει ανασταλεί με εντολή δημόσιας αρχής, οπότε οι εργαζόμενοι είναι δικαιούχοι μείωσης μισθώματος κύριας κατοικίας, είτε πλήττονται σημαντικά, βάσει των οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών ΚΑΔ, λόγω των μέτρων αντιμετώπισης της μετάδοσης του κορωνοϊού COVID-19, για τη χορήγηση έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης, ως αποζημίωση ειδικού σκοπού”, στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων (supportemployees.yeka.gr).

(supportemployees.services.gov.gr) υπέβαλλαν και οι εργαζόμενοι των ειδικών κατηγοριών¹²⁸⁵.

Η ηλεκτρονική πλατφόρμα τηρούνταν για τον σκοπό αυτόν στη Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία, της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων¹²⁸⁶. Για το αρχικό χρονικό διάστημα των σαράντα πέντε (45) ημερών για τις αναστολές μηνών Μαρτίου και Απριλίου 2020 η έκτακτη οικονομική ενίσχυση, ως αποζημίωση ειδικού σκοπού, ορίστηκε στο ποσό των οκτακοσίων (800) ευρώ¹²⁸⁷. Από την 1η Μαΐου 2020 και για όσο

¹²⁸⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1694, της 4ης Μαΐου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 17045/319 «Τροποποίηση της αριθμ. 12997/231/23-3-2020 “Μηχανισμός εφαρμογής των μέτρων στήριξης των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19” (Β' 993)», σελ. 17281-17284:

«Στην αριθμ. 12997/231/23-3-2020 (Β' 993) υπουργικής απόφασης προστίθεται άρθρο 5 ως εξής:

Άρθρο 5. Εργαζόμενοι-δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού που εντάσσονται σε ειδικές κατηγορίες. Εργαζόμενοι-δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού που εντάσσονται σε μία εκ των προβλεπόμενων ειδικών κατηγοριών στην με αριθμ. οικ. 16073/287/22-4-2020 κοινή υπουργική απόφαση (Β' 1547) υποβάλλουν υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/1986 (Α' 75), ως το συνημμένο Παράρτημα Ι, με τίτλο “Υπεύθυνη Δήλωση Εργαζόμενων ειδικών κατηγοριών, οι οποίοι πλήττονται σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης κορωνοϊού COVID-19, για τη χορήγηση έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης, ως αποζημίωση ειδικού σκοπού βάσει της με αριθμ. οικ. 16073/287/22.04.2020 κοινής υπουργικής απόφασης (Β' 1547), όπως ισχύει”, στην ειδική πλατφόρμα του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων (supportemployees.services.gov.gr). [...]» και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1547, της 22ας Απριλίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 16073/287 «Μέτρα στήριξης εργαζομένων ειδικών κατηγοριών, οι οποίοι πλήττονται σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης κορωνοϊού COVID-19», σελ. 16087-16090 και

Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ, <https://diavgeia.gov.gr>, ΑΔΑ: 9Ν6Φ46ΜΤΛΚ-ΘΨΔ.:

Από 1η.5.2020 και μέχρι την ημέρα λήξης της αναστολής λειτουργίας της επιχείρησης στο μηχανισμό στήριξης εντάσσονται εργαζόμενοι και εργαζόμενες επιχειρήσεων-εργοδοτών των οποίων η λειτουργία αναστάλη με εντολή δημόσιας αρχής οι οποίοι είχαν εξαιρεθεί από τον ειδικό μηχανισμό στήριξης του δέκατου τρίτου άρθρου της από 14.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 64), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 4682/2020 (Α' 76), ως διατελούντες σε νόμιμη άδεια, όπως άδεια ασθενείας, άδεια μητρότητας ή εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, εφόσον η άδειά τους έληξε κατά τη διάρκεια αναστολής λειτουργίας της επιχείρησης με εντολή δημόσιας αρχής.

¹²⁸⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 993, της 23ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 12997/231, άρθρο 2, παρ. 2, ό.π., σελ. 10392:

«2. Η ηλεκτρονική πλατφόρμα τηρείται για τον σκοπό αυτό στη Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία, της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων».

¹²⁸⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1078, της 28ης Μαρτίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 12998/232 «Μέτρα στήριξης εργαζομένων επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, που έχουν αριθμό μητρώου εργοδότη (ΑΜΕ) στον e-Ε.Φ.Κ.Α., των οποίων έχει ανασταλεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα, βάσει ΚΑΔ, με εντολή δημόσιας αρχής ή πλήττονται σημαντικά βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, όπως ορίζονται από το Υπουργείο Οικονομικών, για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19», ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' «Α.1. Μέτρα στήριξης εργαζομένων επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, που έχουν αριθμό μητρώου εργοδότη (ΑΜΕ) στον e-Ε.Φ.Κ.Α., των οποίων έχει ανασταλεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα, βάσει ΚΑΔ, με εντολή δημόσιας αρχής», άρθρο 3 «Αποζημίωση Ειδικού Σκοπού και λοιπά μέτρα», παρ. 1, σελ. 11292:

«1) Αποζημίωση ειδικού σκοπού, 1. Οι εργαζόμενοι, των οποίων η σύμβαση εργασίας τελεί σε αναστολή, σε επιχειρήσεις-εργοδότες, των οποίων αναστέλλεται η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής, βάσει ΚΑΔ, οριζόμενων από το Υπουργείο Οικονομικών, λαμβάνουν ως έκτακτη οικονομική ενίσχυση αποζημίωση ειδικού σκοπού ύψους οκτακοσίων ευρώ (800€), η οποία καλύπτει χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών, εφόσον δεν έχουν άλλη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε άλλον εργοδότη».

χρονικό διάστημα διήρκησε η δυνατότητα των εργοδοτών να θέτουν το προσωπικό τους σε αναστολή, ως βάση υπολογισμού της αποζημίωσης ειδικού σκοπού υπήρξε το ποσό που αντιστοιχούσε σε τριάντα (30) ημερολογιακές ημέρες, το οποίο ανερχόταν σε πεντακόσια τριάντα τέσσερα (534) ευρώ.¹²⁸⁸

Από τον ανωτέρω ειδικό μηχανισμό στήριξης εξαιρούνταν:

α) όσοι εργάζονταν εξ αποστάσεως,

β) όσοι διατελούσαν σε πάσης φύσεως νόμιμη άδεια,

γ) όσοι εργάζονταν ως προσωπικό ασφαλείας και

δ) οι εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εξαρτημένης εργασίας δεν ανεστάλη λόγω της απαγόρευσης λειτουργίας των επιχειρήσεων¹²⁸⁹.

Η διαδικασία υλοποίησης των μέτρων του ειδικού μηχανισμού στήριξης καθορίστηκε με την έκδοση κοινών αποφάσεων των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

2.1. Η αναστολή των συμβάσεων εργασίας και η αποζημίωση ειδικού σκοπού

Για να μπορέσει να ενταχθεί ένας εργαζόμενος στον ειδικό μηχανισμό στήριξης και να δικαιούται έκτακτη οικονομική ενίσχυση¹²⁹⁰, ως αποζημίωση ειδικού σκοπού,¹²⁹¹ απαιτούνταν

¹²⁸⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1779, της 10ης Μαΐου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 17788/346 «Περαιτέρω μέτρα στήριξης εργαζομένων και επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και τη σταδιακή επαναλειτουργία της αγοράς εργασίας», ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' «Α.1. Περαιτέρω μέτρα στήριξης εργαζομένων επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, που έχουν αριθμό μητρώου εργοδότη (ΑΜΕ) στον e-Ε.Φ.Κ.Α., των οποίων έχει ανασταλεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα με εντολή Δημόσιας Αρχής», άρθρο 3 «Αποζημίωση Ειδικού Σκοπού», παρ. 1.1, σελ. 18266.

¹²⁸⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 64, της 14ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο δέκατο τρίτο, παρ. 5, σελ. 1076.

¹²⁹⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 68, της 20ής Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, τη στήριξη της κοινωνίας και της επιχειρηματικότητας και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της αγοράς και της δημόσιας διοίκησης», άρθρο ενδέκατο «Ακυρότητα καταγγελιών σύμβασης εργασίας», υποπαρ. 2Β., περ. β), σελ. 1131:

«Δικαιούχοι της έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης, ως αποζημίωσης ειδικού σκοπού, είναι επίσης οι εργαζόμενοι των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει λυθεί από 1ης Μαρτίου 2020 έως 20 Μαρτίου 2020, είτε με καταγγελία από τον εργοδότη είτε με οικειοθελή αποχώρηση από τους ίδιους».

¹²⁹¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 68, της 20ής Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο ενδέκατο, υποπαρ. 2Γ, 2Δ και 2Ε, ό.π., σελ. 1132:

«Γ.α) Για τη λήψη της αποζημίωσης ειδικού σκοπού από τους εργαζόμενους, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει υπεύθυνη δήλωση στο Π Σ ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με την οποία δηλώνει τους εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούν σε αναστολή, είτε λόγω απαγόρευσης της λειτουργίας της επιχείρησης με εντολή δημόσιας αρχής είτε λόγω εφαρμογής του μέτρου της περ. α) της υποπαρ. 2Α.

β) Οι επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα υποχρεούνται να συμπεριλάβουν στην υπεύθυνη δήλωση και τους εργαζόμενους των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει λυθεί από 1ης Μαρτίου 2020 έως 20 Μαρτίου 2020, είτε με καταγγελία από τους ίδιους είτε με οικειοθελή αποχώρηση του εργαζόμενου.

η σύμβαση εργασίας του να τελεί σε αναστολή, είτε λόγω απαγόρευσης της λειτουργίας της επιχείρησης με εντολή δημόσιας αρχής είτε λόγω του ότι η επιχείρηση πλήττονταν σημαντικά εξαιτίας των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του κορωνοϊού COVID-19¹²⁹². Αρχικά, η αναστολή εφαρμόστηκε για έναν μήνα και στη συνέχεια, ανάλογα με την πορεία της εξέλιξης της πανδημίας, εκδόθηκε πληθώρα Υπουργικών Αποφάσεων που έδωσαν παρατάσεις.

Οι επιχειρήσεις, που τελούσαν σε αναστολή της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας, κατόπιν εντολής δημόσιας αρχής, και για όσο χρονικό διάστημα διήρκησαν τα μέτρα αντιμετώπισης του κορωνοϊού COVID-19, υποχρεούνταν να μην προβούν σε μειώσεις προσωπικού με καταγγελία των συμβάσεων εργασίας. Σε περίπτωση πραγματοποίησής τους, οι καταγγελίες αυτές ήταν άκυρες. Ως ημερομηνία έναρξης ισχύος του μέτρου αυτού ορίστηκε η 18η Μαρτίου 2020¹²⁹³.

Επίσης και οι πληττόμενες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που έκαναν χρήση της δυνατότητας αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζόμενων τους¹²⁹⁴ απαγορευόταν ρητά να προβούν σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας για το σύνολο του προσωπικού τους και, σε περίπτωση πραγματοποίησής της, αυτή ήταν άκυρη.¹²⁹⁵ Επιπλέον, οι πληττόμενες επιχειρήσεις υποχρεούνταν μετά τη λήξη του χρόνου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού τους να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας για χρονικό διάστημα

γ) Σε περίπτωση που οι επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα δεν υποβάλλουν την υπεύθυνη δήλωση των προηγούμενων περιπτώσεων, αποκλείονται από την υπαγωγή τους στα μέτρα αναστολής οφειλών δόσεων ή ρυθμίσεων ή διευκολύνσεων τμηματικής καταβολής και κάθε είδους βεβαιωμένων οφειλών προς το Δημόσιο.

δ) Οι επιχειρήσεις-εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιήσουν την ανωτέρω υπεύθυνη δήλωση, εγγράφως ή ηλεκτρονικά, αυθημερόν στον εργαζόμενο, δηλώνοντάς του και τον αριθμό πρωτοκόλλου καταχώρισης της πράξης τους στο Π Σ ΕΡΓΑΝΗ.

Δ. Μετά την ανωτέρω γνωστοποίηση οι δικαιούχοι-εργαζόμενοι, σύμφωνα με τα ανωτέρω, για να λάβουν την αποζημίωση ειδικού σκοπού, υποβάλλουν υπεύθυνη δήλωση σε ηλεκτρονική πλατφόρμα που τηρείται για τον σκοπό αυτό στη Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Στην υπεύθυνη δήλωση των δικαιούχων εργαζομένων συμπεριλαμβάνονται, εκτός των προσωπικών τους στοιχείων, τα οποία αντλούνται αυτόματα από το Π Σ ΕΡΓΑΝΗ, τα στοιχεία του προσωπικού τους τραπεζικού λογαριασμού IBAN, καθώς και ο αριθμός πρωτοκόλλου καταχώρισης της υπεύθυνης δήλωσης του εργοδότη στο Π Σ ΕΡΓΑΝΗ. Ε. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθορίζονται οι όροι και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των υποπαρ. 2Α και 2Β. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται οι όροι και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των παραγράφων 2Γ και 2Δ του παρόντος».

¹²⁹²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 68, της 20ής Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο ενδέκατο, υποπαρ. 2Α, περ. α), ό.π., σελ. 1131.

¹²⁹³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 68, της 20ής Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο ενδέκατο, παρ.1., ό.π., σελ. 1131.

¹²⁹⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 68, της 20ής Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο ενδέκατο, υποπαρ. 2Α, περ. δ), ό.π., σελ. 1131:

«Η διάταξη της περ. α) της υποπαρ. 2Α εφαρμόζεται μόνο σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που έχουν οριστεί από το Υπουργείο Οικονομικών, βάσει Κ.Α.Δ. κύριας δραστηριότητας, ως κλάδοι πληττόμενοι από την εξάπλωση του κορωνοϊού COVID-19».

¹²⁹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 68, της 20ής Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο ενδέκατο, υποπαρ. 2Α, περ. β), ό.π., σελ. 1131.

ίσο με εκείνο της αναστολής¹²⁹⁶. Ο έλεγχος της προαναφερόμενης διαδικασίας και της τήρησης των προϋποθέσεων πραγματοποιούνταν μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

Οι επιχειρήσεις που είχαν θέσει το προσωπικό σε αναστολή, είτε επειδή ήταν κλειστές με εντολή δημόσιας αρχής είτε επειδή πλήττονταν σημαντικά, μπορούσαν να προβαίνουν, μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», σε προσωρινή ανάκληση αναστολής συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων τους για κάλυψη έκτακτων, πρόσκαιρων, κατεπειγουσών και ανελαστικών αναγκών¹²⁹⁷. Σε αυτή την περίπτωση ο εργοδότης κατέθετε στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» το έντυπο «Υπεύθυνη Δήλωση Προσωρινής Ανάκλησης Αναστολής Σύμβασης για Έκτακτες, Κατεπείγουσες, μη Κατεπείγουσες, μη Αναβαλλόμενες και Ανελαστικές Ανάγκες». Στο τέλος κάθε μήνα, το σύστημα πραγματοποιούσε αντιλογισμό και ο εργαζόμενος αποζημιωνόταν από το κράτος για το χρονικό διάστημα που η σύμβασή του τελούσε σε αναστολή.

Το ακριβές πλαίσιο εφαρμογής των προαναφερόμενων μέτρων καθορίστηκε από τις κάτωθι υπουργικές αποφάσεις και εγκυκλίους:

¹²⁹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 68, της 20ής Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο ενδέκατο, υποπαρ. 2Α, περ. γ), ό.π., σελ. 1131.

¹²⁹⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1779, της 10ης Μαΐου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 17788/346/08.06.2020, ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α', υποκεφ. Α.3. «Περαιτέρω μέτρα στήριξης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που είτε παραμένουν σε αναστολή κατά το μήνα Μάιο με εντολή δημόσιας αρχής, είτε επαναλειτουργούν μετά την άρση της αναστολής λειτουργίας τους με εντολή δημόσιας αρχής, είτε πλήττονται σημαντικά και προβαίνουν σε προσωρινή ανάκληση αναστολής συμβάσεων εργασίας», άρθρο μόνο «Προσωρινή ανάκληση συμβάσεων εργασίας», σελ. 18270-18271:

«1. Επιχειρήσεις-εργοδότες των οποίων η επιχειρηματική δραστηριότητά τους είτε παραμένει σε αναστολή κατά το μήνα Μάιο με εντολή δημόσιας αρχής, είτε επαναλειτουργεί με εντολή δημόσιας αρχής, είτε πλήττεται σημαντικά, βάσει των οριζομένων ΚΑΔ από το Υπουργείο Οικονομικών, δύνανται να προβαίνουν σε προσωρινή ανάκληση αναστολής συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους για κάλυψη έκτακτων, πρόσκαιρων, κατεπειγουσών και ανελαστικών αναγκών, στο πλαίσιο αντιμετώπισης του κορωνοϊού COVID-19, στις εξής περιπτώσεις:

α. Σε περίπτωση επίταξης επιχειρήσεων-εργοδοτών με εντολή δημόσιας αρχής για κάλυψη έκτακτων, κατεπειγουσών και ανελαστικών αναγκών για λόγους δημοσίου συμφέροντος.

β. Σε επιχειρήσεις-εργοδότες που πλήττονται σημαντικά και έχουν αναστείλει τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους, για κάλυψη πρόσκαιρων, έκτακτων, κατεπειγουσών και ανελαστικών αναγκών.

γ. Σε επιχειρήσεις-εργοδότες που έχει ανασταλεί η λειτουργία τους με εντολή δημόσιας αρχής και επαναλειτουργούν ή πρόκειται να επαναλειτουργήσουν και έχουν θέσει σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων τους, για εργασίες που δεν απαγορεύονται, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις της αριθμ. Δ1α/ΓΠ.οικ.27813/3.5.2020 κοινής υπουργικής απόφασης (Β' 1644).

δ. Σε επιχειρήσεις-εργοδότες που η επιχειρηματική τους δραστηριότητα παραμένει σε αναστολή με εντολή δημόσιας αρχής κατά το μήνα Μάιο 2020 και έχουν αναστείλει τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων τους για κάλυψη έκτακτων, πρόσκαιρων, κατεπειγουσών και ανελαστικών αναγκών.

2. Στις ανωτέρω περιπτώσεις προσωρινής ανάκλησης των αναστολών συμβάσεων εργασίας, η απασχόληση των εργαζομένων είναι χρόνος εργασίας που αμείβεται εξ ολοκλήρου από τις επιχειρήσεις-εργοδότες και παρατείνει ισόχρονα την αναστολή των συμβάσεων εργασίας.

3. Οι επιχειρήσεις-εργοδότες που θα κάνουν χρήση των προβλεπομένων στην παράγραφο 1 του παρόντος υποχρεούνται να δηλώσουν και να αιτιολογήσουν την ανάκληση της αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων αυτών, καθώς και το χρονικό διάστημα της ανάκλησης, σε ειδικό έντυπο στο Π Σ ΕΡΓΑΝΗ και σε κάθε περίπτωση πριν την έναρξη πραγματοποίησης της παρεχόμενης έκτακτης εργασίας».

α) Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αριθμ. 12997/231/2020¹²⁹⁸

β) Κοινή υπουργική απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αριθμ. 12998/232/2020¹²⁹⁹

γ) Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αριθμ. 17045/319/2020¹³⁰⁰

δ) Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αριθ. πρωτ. 29262/948/2020¹³⁰¹.

Αντίστοιχα οι παρατάσεις αναστολών συμβάσεων εργασίας ρυθμίστηκαν ως ακολούθως:

Για τον μήνα Μάιο 2020 δόθηκε παράταση αναστολής συμβάσεων εργασίας με το άρθρο δέκατο της από 1ης Μαΐου 2020 Π.Ν.Π.¹³⁰². Το συγκεκριμένο άρθρο υλοποιήθηκε με

¹²⁹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 993, της 23ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 12997/231 «Μηχανισμός εφαρμογής των μέτρων στήριξης των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19», ό.π., σελ. 10391-10393.

¹²⁹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1078, της 28ης Μαρτίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 12998/232 «Μέτρα στήριξης εργαζομένων επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, που έχουν αριθμό μητρώου εργοδότη (ΑΜΕ) στον ε-Ε.Φ.Κ.Α., των οποίων έχει ανασταλεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα, βάσει ΚΑΔ, με εντολή δημόσιας αρχής ή πλήττονται σημαντικά βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, όπως ορίζονται από το Υπουργείο Οικονομικών, για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19», ό.π., σελ. 11291-11297.

¹³⁰⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1694, της 4ης Μαΐου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 17045/319 «Τροποποίηση της αριθμ. 12997/231/23-3-2020 “Μηχανισμός εφαρμογής των μέτρων στήριξης των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19” (Β' 993)», ό.π., σελ. 17281-17283.

¹³⁰¹Βλ. *Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ*, Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αρ. πρωτ.: 9262/948/16.07.2020 και θέμα: «Διευκρινίσεις για τη διαδικασία ένταξης στον έκτακτο μηχανισμό στήριξης εργαζομένων και λήψης αποζημίωσης ειδικού σκοπού, για τους μήνες Μάιο και Ιούνιο 2020, προκειμένου για εργαζόμενους και εργαζόμενες που βρίσκονται σε νόμιμες άδειες όπως ασθενείας, μητρότητας ή εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας οι οποίες έληξαν κατά τη διάρκεια αναστολής λειτουργίας της επιχείρησης με εντολή δημόσιας αρχής, κατ' εφαρμογή του άρθρου 34 του Ν. 4690/2020 (Α' 104)», ΑΔΑ: 9Ν6Φ46ΜΤΛΚ-ΘΨΔ, <https://diavgeia.gov.gr>, [πρόσβαση 25.08.2020].

¹³⁰²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 90, της 1ης Μαΐου 2020, Π.Ν.Π. «Περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την επάνοδο στην κοινωνική και οικονομική κανονικότητα», άρθρο δέκατο: «Παράταση αναστολής συμβάσεων εργασίας», σελ. 1485-1486:

«1. Επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που πλήττονται σημαντικά και έχουν θέσει σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους, κατ' εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν στην αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, δύνανται να παρατείνουν την αναστολή μέχρι του 60% των συμβάσεων που έχουν ήδη τεθεί σε αναστολή, κατ' ανώτατο χρονικό διάστημα τριάντα (30) ημερών και πάντως όχι πέραν της 31ης Μαΐου 2020. Σε περίπτωση υπέρβασης του ανωτέρω ποσοστού, ο εργοδότης καταβάλλει ο ίδιος τις αποδοχές των εργαζομένων που υπερβαίνουν το ποσοστό του προηγούμενου εδαφίου.

2. Για τις επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα για τις οποίες συνεχίζεται η αναστολή λειτουργίας τους με εντολή δημόσιας αρχής κατά τον μήνα Μάιο 2020, παρατείνεται η αναστολή των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων για όσο χρονικό διάστημα διατηρείται η ανωτέρω αναστολή λειτουργίας.

3. Οι εργαζόμενοι των παρ. 1 και 2, των οποίων παρατείνεται η αναστολή των συμβάσεων εργασίας είναι δικαιούχοι οικονομικής ενίσχυσης κατ' αναλογία των ημερών της παράτασης αυτής.

την Κ.Υ.Α. με αριθμ. οικ. 17788/346/2020¹³⁰³, ενώ διευκρινίσαις χορηγήθηκαν με την εγκύκλιο με αριθμ. πρωτ. 19221/379/19.05.2020¹³⁰⁴.

Παράταση δυνατότητας υποβολής αναστολών στου εργοδότες δόθηκε και για τους μήνες Ιούνιο και Ιούλιο με την κοινή υπουργική απόφαση με αριθμ. οικ. 23102/477/2020¹³⁰⁵. Για τους μήνες Αύγουστο και Σεπτέμβριο ακολούθησε η αριθμ. οικ. 34236/860/2020 κοινή υπουργική απόφαση¹³⁰⁶. Αντίστοιχα, για τις αναστολές μηνός Οκτωβρίου, εκδόθηκε η κοινή υπουργική απόφαση με αριθμ. οικ. 42774/1072/2020¹³⁰⁷ και για τις αναστολές του Νοεμβρίου εκδόθηκαν ο Ν.4756/2020¹³⁰⁸ και η κοινή υπουργική απόφαση με αριθμ. οικ. 48713/1232/2020¹³⁰⁹.

4. Οι επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, για όσο χρόνο κάνουν χρήση του μέτρου της παρ. 1 και σε κάθε περίπτωση μέχρι την 31η Μαΐου 2020, υποχρεούνται να μην προβούν σε μειώσεις του προσωπικού τους με καταγγελίες συμβάσεων εργασίας. Σε περίπτωση πραγματοποίησής τους, οι καταγγελίες αυτές είναι άκυρες.

5. Οι επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που κάνουν χρήση του μέτρου της παρ. 1, υποχρεούνται, μετά από τη λήξη του χρόνου παράτασης της αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων αυτών, να διατηρήσουν για χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) ημερών τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας και με το ίδιο είδος σύμβασης εργασίας».

¹³⁰³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1779, της 10ης Μαΐου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 17788/346 «Περαιτέρω μέτρα στήριξης εργαζομένων και επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την σταδιακή επαναλειτουργία της αγοράς εργασίας», ό.π., σελ. 18265-18274

¹³⁰⁴Βλ. *Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ*, Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αρ. πρωτ.: οικ. 19221/379/19.05.2020 και θέμα: «Διευκρινίσαις επί της ΚΥΑ με αριθμ. οικ. 17788/346/8-5-2020 (Β' 1779) και λοιπών μέτρων στήριξης για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19 για τη σταδιακή επαναλειτουργία της αγοράς εργασίας», ΑΔΑ: 68ΥΡ46ΜΤΛΚ-026, <https://diavgeia.gov.gr>, [πρόσβαση 30.05.2020].

¹³⁰⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2268, της 13ης Ιουνίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 23102/477 «Μέτρα οικονομικής ενίσχυσης εποχικά εργαζομένων – Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων των επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα που πλήττονται σημαντικά», ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων για τους μήνες Ιούνιο και Ιούλιο», άρθρο 1 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων των επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα που ανήκουν στον κλάδο της εστίασης και πλήττονται σημαντικά, για τον μήνα Ιούνιο», σελ. 23014.

¹³⁰⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3770, της 7ης Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 34236/860 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων για τους μήνες Αύγουστο και Σεπτέμβριο 2020», Κεφάλαιο Α' «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων για τους μήνες Αύγουστο και Σεπτέμβριο 2020», παρ. Α1. «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, των οποίων συνεχίζεται η αναστολή λειτουργίας τους με εντολή δημόσιας αρχής και για τους μήνες Αύγουστο και Σεπτέμβριο 2020», άρθρο 1, σελ. 38618.

¹³⁰⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4706, της 23ης Οκτωβρίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 42774/1072 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες που ανήκουν σε κλάδους που πλήττονται βάσει ΚΑΔ για τον μήνα Οκτώβριο», σελ. 51483-51489.

¹³⁰⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 235, της 26ης Νοεμβρίου 2020, Ν.4756 «Μέτρα ενίσχυσης των εργαζομένων και ευάλωτων ομάδων, κοινωνικοασφαλιστικές ρυθμίσεις και διατάξεις για την ενίσχυση των ανέργων», άρθρο 68 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες για τον μήνα Νοέμβριο», σελ. 11427-11428.

¹³⁰⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5246, της 26ης Νοεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 48713/1232 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Νοέμβριο», σελ. 58241-58272.

Καθώς η πανδημία συνέχιζε να υπάρχει, ακολούθησαν οι υπ' αριθμ. 49989/12664/2020¹³¹⁰ και 53124/1344/2020 Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις¹³¹¹, οι οποίες αφορούσαν τον μήνα Δεκέμβριο, ενώ για τις αναστολές του Ιανουαρίου εκδόθηκε η Κοινή Υπουργική Απόφαση υπ' αριθμ. 3208/108/2021¹³¹².

Σε όλες τις προαναφερόμενες υπουργικές αποφάσεις προβλέφθηκε η δυνατότητα του εργοδότη να υποβάλει την αίτηση αναστολής για τον εργαζόμενο του στο τέλος εκάστου μήνα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να αδυνατούν οι Επιθεωρητές να ελέγξουν αποτελεσματικά την παροχή εργασίας από εργαζόμενους ενώ αυτοί τελούσαν σε αναστολή. Έτσι, υπήρξαν πολλές καταγγελίες από εργαζόμενους στις οποίες ανέφεραν ότι αναγκάστηκαν από τον εργοδότη τους να προσέρχονται στη εργασία τους, παρόλο που τελούσαν υπό το συγκεκριμένο καθεστώς. Για αυτό το διάστημα έλαβαν την αποζημίωση ειδικού σκοπού από το κράτος, ενώ θα έπρεπε να πληρωθούν από τον εργοδότη, αφού στην πραγματικότητα εκτελούσαν κανονικά τα καθήκοντά τους.

Ο έλεγχος των αναστολών έγινε αποτελεσματικός μετά την εφαρμογή της με αριθμ. οικ. 4374/131/2021 κοινής υπουργικής απόφασης¹³¹³, καθώς με αυτή προβλέφθηκε προαναγγελία των αναστολών,¹³¹⁴ γεγονός που συνεχίστηκε και με τις αναστολές των μηνών

¹³¹⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5391, της 7ης Νοεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 49989/12664 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Δεκέμβριο», σελ. 59721-59744.

¹³¹¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5734, της 28ης Δεκεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 53124/1344 «Τροποποίηση της υπό στοιχεία οικ. 49989/12664/126.12.2020 κοινής υπουργικής απόφασης «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Δεκέμβριο» (Β' 5391)», σελ. 67061-67068.

¹³¹²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 234, της 25ης Ιανουαρίου 2021, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 3208/108 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Ιανουάριο», σελ. 2263-2290.

¹³¹³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 345, της 31ης Ιανουαρίου 2021, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 4374/131 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας σε επιχειρήσεις εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Φεβρουάριο 2021», σελ. 3307-3330.

¹³¹⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 345, της 31ης Ιανουαρίου 2021, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 4374/131 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας [...], ό.π., ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' «Αποζημίωση ειδικού σκοπού – Διαδικασία λήψης αποζημίωσης ειδικού σκοπού για τις περιπτώσεις των κεφαλαίων Α και Β», Άρθρο 2 «Διαδικασία λήψης αποζημίωσης ειδικού σκοπού», παρ. 4, σελ. 3310:

«4. Για τον μήνα ισχύος της παρούσας υποχρεωτικά η αναστολή συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων προαναγγέλλεται, με την υπεύθυνη δήλωση της παρ. 1 τουλάχιστον την προηγούμενη μέρα της έναρξης της αναστολής. Η προαναγγελία μπορεί να αφορά είτε αυτοτελή χρονικά διαστήματα εντός του τρέχοντος μήνα είτε ολόκληρο τον μήνα. Σε κάθε περίπτωση, μεταβολή της προαναγγελθείσας αναστολής συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων προαναγγέλλεται και αυτή, με τη διαδικασία της προσωρινής ανακλήσεως. Η προαναγγελία αυτή πρέπει να πραγματοποιείται τουλάχιστον την προηγούμενη μέρα από την έναρξη της μεταβολής. Ειδικά, για συμβάσεις εργασίας που τίθενται σε αναστολή από την 1η έως και την 5η Φεβρουαρίου, οι υπεύθυνοι δηλώσεις προαναγγελίας των εργοδοτών-επιχειρήσεων δύνανται να υποβληθούν εντός του πρώτου πενθημέρου του μηνός αυτού».

Μαρτίου και Απριλίου 2021, ενώ πέρα από την προαναγγελία τέθηκαν και κάποιες προϋποθέσεις που είχαν σχέση με τη λειτουργία των επιχειρήσεων¹³¹⁵.

Οι αναστολές των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων έλαβαν χώρα με μια σειρά κατεπειγουσών νομοθετικών παρεμβάσεων και αποτέλεσαν ένα έκτακτο και προσωρινό μέτρο στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 μέσα σε μια εξαιρετικά επείγουσα συνθήκη κατά την οποία προείχε η προστασία της δημόσιας υγείας και κατά συνέπεια το δημόσιο συμφέρον.

3. Η οργάνωση του χρόνου εργασίας

Αναφορικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας από το έτος 2014, κατά εφαρμογή της παραγράφου 1 του άρθρου 55 του Ν.4310/2014¹³¹⁶, ο εργοδότης για κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας είχε την υποχρέωση να καταχωρίσει στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα της ημέρας αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους. Με την από 11 Μαρτίου 2020 Π.Ν.Π. προβλέφθηκε η αναστολή της πιο πάνω υποχρέωσης¹³¹⁷, αρχικά έως τη 10η Απριλίου 2020¹³¹⁸.

¹³¹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 821, της 2ας Μαρτίου 2021, ΚΥΑ αριθμ. οικ. 9500/322 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Μάρτιο 2021», ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που πλήττονται για τον μήνα Μάρτιο 2021», άρθρο 1 «Επιχειρήσεις-εργοδότες που δύνανται να θέτουν σε αναστολή συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων τους», παρ. 1, σελ. 9751:

«1.Οι επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που πλήττονται, βάσει ΚΑΔ που ορίζονται από το Υπουργείο Οικονομικών, σύμφωνα με τα σχετικό παράρτημα της παρούσας, οι οποίες έχουν κάνει έναρξη εργασιών πριν την 1η Ιανουαρίου 2018, ήταν υποκείμενες σε ΦΠΑ και έχουν υποβάλει όλες τις περιοδικές δηλώσεις ΦΠΑ καθ' όλη την περίοδο από την 1η Απριλίου 2019 έως και την 31η Δεκεμβρίου 2020, δεν άνοιξαν υποκατάστημα από την 1η Απριλίου 2019 έως και την 31η Δεκεμβρίου 2020 και δεν παρουσιάζουν αύξηση του κύκλου εργασιών τους την περίοδο από 1η Απριλίου 2020 έως 31 Δεκεμβρίου 2020 σε σχέση με την περίοδο από 1η Απριλίου 2019 έως 31 Δεκεμβρίου 2019, όπως προκύπτει από τα στοιχεία των περιοδικών δηλώσεων ΦΠΑ που τηρεί η ΑΑΔΕ, δύνανται κατά τον μήνα Μάρτιο και πάντως όχι πέραν της 31ης Μαρτίου 2021: α. Να θέτουν σε αναστολή ή να παρατείνουν την αναστολή συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων τους που έχουν ήδη τεθεί σε αναστολή, κατ' εφαρμογή των σχετικών διατάξεων που αφορούν στην αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, ή και β. να θέτουν για πρώτη φορά σε αναστολή συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους, που έχουν προσληφθεί έως και την 31η Ιανουαρίου 2021».

¹³¹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 258, της 8ης Δεκεμβρίου 2014, Ν.4310 «Ερευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις», άρθρο 55, παρ.1, σελ. 7910-7911. Το εν λόγω άρθρο τροποποιήθηκε και ισχύει με το άρθρο 36 του Ν. 4488/2017 (Α' 137).

¹³¹⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 55, της 11ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο 4, παρ. 1, ό.π., σελ. 998.

¹³¹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 854, της 13ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. με αριθμ. 12338/Δ1.4372 «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (Β' 3520/19-9-2019) «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει», άρθρο πρώτο, σελ. 9517:

Από τη 16η Ιουνίου 2020 επανήλθε η υποχρέωση του εργοδότη για προαναγγελία, η οποία διήρκεσε έως και την 22α Σεπτεμβρίου 2020¹³¹⁹. Ανεστάλη εκ νέου και η υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρίζει στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, για την περιφέρεια Αττικής από την 23η Σεπτεμβρίου 2020 έως και την 4η Οκτωβρίου 2020¹³²⁰. Η αναστολή της υποχρέωσης του

«Τροποποιείται η αριθ. πρωτ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (Β' 3520/19-9-2019) απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)" όπως τροποποιήθηκε με την αριθμ. 44568/Δ1.14795/7-10-2019 (Β' 3751/10-10-2019) υπουργική απόφαση και την αριθμ. πρωτ. 54286/Δ1.17642/21-11-2019 (Β' 4293/27-11-2019) υπουργική απόφαση ως εξής:

Στο άρθρο 14 «Μεταβατικές διατάξεις-Εξαίρεσεις», προστίθεται παράγραφος 14.11, ως εξής:

«14.11 Έντυπα που τροποποιούνται σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 1α και β της ΠΝΠ Α' 55/11.03.2020

Α. Σε εφαρμογή της ΠΝΠ (ΦΕΚ Α' 55/11.03.2020) «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του», από την έναρξη ισχύος της οποίας αναστέλλεται έως και 10 Απριλίου 2020 η υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρεί στο Π Σ ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και την υπερεργασία και τη νόμιμη, κατά την ισχύουσα νομοθεσία, υπερωριακή απασχόληση, αναστέλλεται αντίστοιχα έως και 10 Απριλίου η υποχρέωση καταχώρισης των εντύπων:

α) Ε4: Πίνακας Προσωπικού – Συμπληρωματικός ωραρίου

β) Ε8: Αναγγελία υπερεργασίας ή νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης

γ) Ε12 – e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ: Αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου.

Β. Για το ως άνω χρονικό διάστημα, ο εργοδότης γνωστοποιεί στο Π Σ ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, συγκεντρωτικά, κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και την υπερεργασία και τη νόμιμη, κατά την ισχύουσα νομοθεσία, υπερωριακή απασχόληση, που πραγματοποιήθηκε εντός του προηγούμενου μήνα κατά το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα της παρασχεθείσας εργασίας. Η ως άνω γνωστοποίηση γίνεται μέσω των ακόλουθων προσωρινών εντύπων ειδικού σκοπού του Π Σ ΕΡΓΑΝΗ, τα οποία παύουν να ισχύουν από τις 11 Απριλίου 2020:

α) «Έντυπο 4 – Πίνακας Προσωπικού – Συμπληρωματικός ωραρίου – Έντυπο Ειδικού Σκοπού του άρθρου 4 παρ 1β της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55/11.03.2020)».

β) «Ε8: Αναγγελία υπερεργασίας ή νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης – Έντυπο Ειδικού Σκοπού του άρθρου 4 παρ. 1β της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55/ 11.03.2020)».

γ) «Ε 12 – e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ: Αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου – Έντυπο Ειδικού Σκοπού του άρθρου 4 παρ. 1β της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55/ 11.03.2020)».

¹³¹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2273, της 14ης Ιουνίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 22804/Δ1.7772 «Τροποποίηση της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (Β' 3520) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)», όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.», σελ. 23075-23082 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2083, της 30ής Μαΐου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 20788/610 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19, ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τόπου εργασίας, του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του» (Α' 55)», του άρθρου 1 «Υποχρέωση των εργοδοτών προς το Π Σ ΕΡΓΑΝΗ, ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας», παρ. 2, σελ. 21684.

¹³²⁰ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 184, της 23ης Σεπτεμβρίου 2020, Ν.4727«Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας [ΕΕ] 2016/2102 και της Οδηγίας [ΕΕ] 2019/1024) – Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας [ΕΕ] 2018/1972) και άλλες διατάξεις», άρθρο 235 «Έκτακτα προσωρινά μέτρα για την Περιφέρεια Αττικής ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας», παρ. β), σελ. 9753.

εργοδότη παρατάθηκε¹³²¹ σε όλη την επικράτεια με επαναλαμβανόμενες κοινές υπουργικές αποφάσεις μέχρι και τον Μάρτιο του 2021. Για τον Απρίλιο του 2021 το ωράριο εργασίας των εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που έδρευαν ή είχαν υποκατάστημα σε οποιαδήποτε περιφερειακή ενότητα της χώρας, προσαρμόστηκε κατά την έναρξη και τη λήξη του, με τρόπο ώστε ανά μισή ώρα και εντός διώρου να προσέρχονται και να αποχωρούν οι εργαζόμενοι σε σχέση με την έναρξη και τη λήξη αντίστοιχα του ωραρίου τους. Για το χρονικό διάστημα εφαρμογής του παρόντος ανεστάλη η υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρίζει στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» τις αλλαγές ή τροποποιήσεις ωραρίου που αφορούσαν την ανωτέρω και εντός διώρου σταδιακή προσέλευση και αποχώρηση των εργαζομένων¹³²².

Θεωρείται σημαντικό να αναφερθεί ότι η εφαρμογή αυτού του μέτρου αποτέλεσε τροχοπέδη στην αποτελεσματικότητα των ελέγχων για όσο χρονικό διάστημα εφαρμόστηκε και τούτο διότι οι Επιθεωρητές δεν μπορούσαν στην πραγματικότητα να ελέγξουν και να διαπιστώσουν πόσες ώρες πραγματικά απασχολούνταν οι εργαζόμενοι. Παρόλο που υπήρχε πληθώρα καταγγελιών για καταστρατήγηση του ωραρίου, στους διενεργηθέντες ελέγχους ήταν αδύνατο να διαπιστωθούν παραβάσεις, δεδομένου ότι ο εργοδότης δεν ήταν υποχρεωμένος να έχει προαναγγείλει την οποιαδήποτε τροποποίηση του ωραρίου. Από την εφαρμογή αυτού του μέτρου αναγνωρίστηκε η σημαντικότητα της προαναγγελίας οποιαδήποτε αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, καθώς η εκ των υστέρων κατάθεση συμπληρωματικού πίνακα προσωπικού για τη μεταβολή του ωραρίου δεν αίρει τη διαπιστωθείσα παράβαση της μη τροποποίησης του ωραρίου¹³²³. Είναι ευρέως αποδεκτό και αποτελεί κοινή διαπίστωση μεταξύ των Επιθεωρητών ότι η καταχώριση οποιασδήποτε αλλαγής του χρόνου εργασίας στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», σε κάθε περίπτωση πριν από την έναρξη εργασίας του εργαζόμενου, είναι αναγκαία και μπορεί να προσφέρει μόνο διαφάνεια και αποτελεσματικότητα στον έλεγχο.

¹³²¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4316, της 2ας Οκτωβρίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ.. 40000/1269 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων του άρθρου 235 του Ν. 4727/2020 (Α' 184), για την Περιφέρεια Αττικής, ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας», σελ. 47225-47226. Παρατάθηκε η προαναφερόμενη υποχρέωση έως 31η Οκτωβρίου 2020.

¹³²²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1255, της 31ης Μαρτίου 2021, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 13777 «Παράταση της ισχύος των επεκταθέντων σε όλη την Επικράτεια έκτακτων και προσωρινών μέτρων του άρθρου 235 του Ν. 4727/2020 (Α' 184), ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας και ρύθμιση περαιτέρω στοιχείων αυτής», σελ. 15294.

¹³²³Βλ. ΜονΔιοικΠρωτΘεσ 5990/2022 (Τμ. Ε').

4. Η άδεια ειδικού σκοπού

Η άδεια ειδικού σκοπού ήταν μια ειδική άδεια, η οποία χορηγήθηκε κατά την περίοδο της πανδημίας για να διευκολύνει τους εργαζόμενους γονείς παιδιών που, είτε ήταν εγγεγραμμένα σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς είτε φοιτούσαν σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης είτε σε ειδικά σχολεία ή σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας των παιδιών, καθώς και τους εργαζόμενους γονείς ατόμων με αναπηρία, τα οποία ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, ήταν ωφελούμενα σε δομές παροχής υπηρεσιών ανοικτής φροντίδας για άτομα με αναπηρία¹³²⁴.

Επρόκειτο για ένα ειδικό σχήμα άδειας τριών (3) ημερών που ακολουθήθηκε από τη χορήγηση μιας (1) ημέρας ετήσιας κανονικής άδειας. Προβλέφθηκε με την από 11η Μαρτίου 2020 Π.Ν.Π. και υλοποιήθηκε με κοινή υπουργική απόφαση. Αναλυτικότερα, οι δύο πρώτες ημέρες χορηγούνταν με αποδοχές από τον εργοδότη, η τρίτη ημέρα επιδοτούνταν από τον τακτικό προϋπολογισμό και η τέταρτη ημέρα αφαιρούνταν από την ετήσια κανονική άδεια του εργαζόμενου. Το σχήμα αυτό επαναλαμβανόταν κυκλικά ανά τέσσερις (4) ημέρες, έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου, κατά το διάστημα της προσωρινής αναστολής λειτουργίας των εν λόγω σχολικών μονάδων. Ωστόσο, για εργαζόμενους που είχαν ήδη εξαντλήσει το δικαίωμα της ετήσιας κανονικής άδειας για το έτος 2020, γινόταν αποδεκτό να έχει δηλωθεί οποιαδήποτε άλλη νόμιμη άδεια που δικαιούνταν ο εργαζόμενος, είτε αυτή χορηγούνταν με αποδοχές είτε χωρίς αποδοχές, όπως, παραδείγματος χάριν, η άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των παιδιών, η άδεια λόγω ασθένειας τέκνου, η άδεια άνευ αποδοχών, κατά την τέταρτη μέρα του ανωτέρω σχήματος.

Σε περίπτωση κατά την οποία και οι δύο γονείς ήταν μισθωτοί στον ίδιο ή σε διαφορετικούς εργοδότες, με κοινή υπεύθυνη δήλωση προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, γνωστοποιούσαν ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της ανωτέρω άδειας ή, σε περίπτωση που μοιράζονταν την άδεια, τα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα χρήσης της από καθέναν από αυτούς¹³²⁵.

Αν ο ένας γονέας ήταν εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα, ενώ ο άλλος στον δημόσιο, απαιτούνταν η προσκόμιση στον εργοδότη υπεύθυνης δήλωσης του εργαζόμενου γονέα στον

¹³²⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 55, της 11ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο 4, παρ. 3α, ό.π., σελ. 998.

¹³²⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 55, της 11ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο 4, παρ. 3β, ό.π., σελ. 998.

δημόσιο, στην οποία αναγραφόταν ότι δεν είχε κάνει χρήση της άδειας ειδικού σκοπού, προκειμένου ο μισθωτός του ιδιωτικού τομέα γονέας να κάνει χρήση αυτής¹³²⁶.

Σε περίπτωση που εργαζόταν μόνο ένας εκ των δύο γονέων, τότε αυτός δεν μπορούσε να κάνει χρήση της άδειας ειδικού σκοπού, εκτός και αν ο γονέας που δεν εργαζόταν νοσηλευόταν για οποιονδήποτε λόγο ή νοσούσε από τον κορωνοϊό ή ήταν άτομο με αναπηρία (ΑμεΑ) και λάμβανε επίδομα από τον Οργανισμό Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ο.Π.Ε.Κ.Α.)¹³²⁷.

Σε περίπτωση διαζυγίου ή διάστασης γονέων, την άδεια ειδικού σκοπού λάμβανε ο γονέας ο οποίος είχε την επιμέλεια του παιδιού ή τη γονική μέριμνα, εκτός και αν μεταξύ τους είχαν συμφωνήσει διαφορετικά, σύμφωνα με κοινή υπεύθυνη δήλωση ως ανωτέρω¹³²⁸.

Για την εφαρμογή αυτού του μέτρου που διευκόλυνε τους γονείς το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»¹³²⁹ έπαιξε καθοριστικό ρόλο, αφού ο εργοδότης είχε την υποχρέωση να δηλώνει σε αυτό τους εργαζόμενούς του, που έκαναν χρήση της ανωτέρω άδειας και για όσο χρονικό διάστημα κρίθηκε αναγκαίο και προβλέφθηκε από τις σχετικές υπουργικές αποφάσεις¹³³⁰.

Η γνωστοποίηση αυτή πραγματοποιούνταν μέσω του προσωρινού εντύπου ειδικού σκοπού «Ε11.1 – Απολογιστικό Έντυπο Γνωστοποίησης Στοιχείων Λήψης Άδειας Ειδικού Σκοπού και Συσχετιζόμενης Κανονικής Άδειας του άρθρου 4, παρ. 3 στ της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α΄ 55/11.03.2020)»¹³³¹, για όσο χρονικό διάστημα διήρκεσε το μέτρο.

¹³²⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 55, της 11ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο 4, παρ. 3γ, ό.π., σελ. 998

¹³²⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 55, της 11ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο 4, παρ. 3δ, ό.π., σελ. 998.

¹³²⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 55, της 11ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο 4, παρ. 3ε, ό.π., σελ. 998.

¹³²⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 994, της 23ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 13031/Δ1.4551 «Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (3520/Β΄/19-9-2019) “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει», σελ. 10395-10402.

¹³³⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 55, της 11ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο 4, παρ. 3στ, ό.π., σελ. 998-999.

¹³³¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 854, της 13ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 12338/Δ1.4372 «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (Β΄ 3520/19-9-2019) “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει», άρθρο πρώτο, παράγραφος Γ, ό.π., σελ. 9517-9518:

«Γ. Πρόβλεψη εντύπου για την υποβολή της άδειας ειδικού σκοπού του άρθρου 4 παρ. 3α της ΠΝΠ Α΄ 55/11.03.2020.

Ο εργοδότης γνωστοποιεί στο Π Σ ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων όσους εργαζόμενους του έκαναν χρήση της άδειας της παρ. 3α του άρ. 4 της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α΄ 55/11.03.2020). Η γνωστοποίηση αυτή γίνεται μέσω του δημιουργούμενου με την παρούσα προσωρινού εντύπου ειδικού σκοπού του ΠΣ Εργάνη “Έντυπο 11.1 – Απολογιστικό Έντυπο Γνωστοποίησης Στοιχείων Λήψης Άδειας Ειδικού Σκοπού και Συσχετιζόμενης Κανονικής Άδειας του άρθρου 4 παρ. 3στ της Πράξης Νομοθετικού

5. Το επίδομα εορτών Πάσχα 2020

Σύμφωνα και με την ισχύουσα (και κατά την τρέχουσα χρονική περίοδο) υπ' αριθμ. 19040/1981 κοινή υπουργική απόφαση¹³³², το επίδομα εορτών Πάσχα, που σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθεί σε είδος, αλλά σε χρήμα μόνο, καταβάλλεται τη Μεγάλη Τετάρτη εκάστου έτους. Ο εργοδότης μπορεί να παρακρατήσει μέχρι την 30ή Απριλίου το ποσό που αναλογεί στα επιδόματα, χωρίς ωστόσο να μπορεί να το καταβάλλει αργότερα από τις προαναφερόμενες ημερομηνίες. Για το έτος 2020, λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών στην οικονομία που προκλήθηκαν από την πανδημία του COVID-19, αποφασίστηκε, σύμφωνα με το άρθρο δέκατο ένατο της από 30 Μαρτίου 2020 Π.Ν.Π., η καταβολή αυτού σε εργαζόμενους πληττόμενων επιχειρήσεων να γίνει το αργότερο έως την 30ή Ιουνίου 2020¹³³³.

Η συμβολή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» υπήρξε καθοριστική για την υλοποίηση και του συγκεκριμένου μέτρου αφού οι εργοδότες κλήθηκαν να υποβάλουν το έντυπο «Υπεύθυνη Δήλωση επιχειρήσεων-εργοδοτών για το επίδομα εορτών Πάσχα έτους 2020 για το οποίο βαρύνεται ο κρατικός προϋπολογισμός».

Στην περίπτωση κατά την οποία η εργασιακή σχέση των απασχολούμενων στις ανωτέρω επιχειρήσεις-εργοδότες είχε τεθεί σε αναστολή και η διάρκεια της εργασιακής σχέσης, έως την αναστολή της, δεν κάλυπτε ολόκληρη τη χρονική περίοδο από την 1η Ιανουαρίου έως τις 30 Απριλίου του έτους 2020, το επίδομα εορτών Πάσχα καταβάλλονταν μειωμένο, λαμβάνοντας υπόψη για τον υπολογισμό του, σύμφωνα με την παράγραφο 3β του άρθρου 1 της υπ' αρ. 19040/1981 κοινής υπουργικής απόφασης, τον χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης έως την αναστολή αυτής. Το ποσό δε, εκ του επιδόματος εορτών Πάσχα που αντιστοιχούσε στο χρονικό διάστημα αναστολής της εργασιακής σχέσης, χορηγούνταν από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Με υπουργική απόφαση ορίστηκε ότι οι επιχειρήσεις που βρίσκονταν στους Κωδικούς Αριθμούς Δραστηριότητας (Κ.Α.Δ.) των πληττόμενων επιχειρήσεων και έκαναν χρήση του μέτρου της αναστολής των συμβάσεων των εργαζομένων τους όφειλαν να καταβάλουν το

Περιεχομένου (Α' 55/ 11.03.2020)», μετά το πέρας της 10.4.2020 και σε κάθε περίπτωση μέχρι τις 15.4.2020. Το εν λόγω έντυπο παύει να ισχύει από τις 16 Απριλίου 2020».

¹³³²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 742, της 9ης Δεκεμβρίου 1981, Κ.Υ.Α. αριθ. 19040 «Χορήγηση επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα στους μισθωτούς όλης της χώρας που ασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου», σελ. 6983-6987.

¹³³³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 75, της 30ής Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., Άρθρο δέκατο ένατο «Χρόνος καταβολής επιδόματος Πάσχα», σελ. 1270.

επίδομα του Πάσχα, ολόκληρο, μέχρι την 30ή Ιουνίου 2020¹³³⁴. Στη συνέχεια, οι επιχειρήσεις αυτές λάμβαναν την επιδότηση για το τμήμα του επιδόματος εορτών Πάσχα που αντιστοιχούσε στις ημέρες αναστολής σύμβασης και το οποίο κάλυπτε το κράτος.

Όπως προκύπτει από σχετική απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων¹³³⁵, οι εργοδότες από την 1η έως την 20ή Ιουλίου 2020 θα έπρεπε να έχουν υποβάλει μια ειδική υπεύθυνη δήλωση μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» ώστε να εξασφαλίζουν την επιδότηση.

Στο εν λόγω έντυπο δηλώνονταν:

α) τα στοιχεία της επιχείρησης

β) ο IBAN του τραπεζικού τους λογαριασμού

γ) τα στοιχεία των εργαζομένων τους

δ) το ποσό του επιδόματος εορτών Πάσχα 2020 (μεικτές αποδοχές εργαζόμενου και αναλογούσες εργοδοτικές εισφορές και κρατήσεις) που αντιστοιχούσε στο χρονικό διάστημα αναστολής της εργασιακής σχέσης, βάσει του οποίου καθοριζόταν το τμήμα του επιδόματος που κάλυπτε το κράτος.

Οι εργοδότες έφεραν την ευθύνη για την ορθή συμπλήρωση έγκυρου και ενεργού IBAN, καθώς και των λοιπών στοιχείων που αναφέρονταν στο ειδικό έντυπο, στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Η υποβολή δε του ειδικού εντύπου για το επίδομα εορτών Πάσχα ορίστηκε από την 1η έως τη 10η Ιουλίου 2020. Το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων επεξεργαζόταν τα αναγκαία στοιχεία όπως αυτά είχαν δηλωθεί στο ειδικό έντυπο για τον σκοπό του ελέγχου και της πληρωμής του.

Τα δεδομένα που είχαν καταχωριστεί στις Α.Π.Δ. διασταυρώνονταν με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» προκειμένου να επιβεβαιωθεί η ορθότητα των δηλωθέντων στοιχείων. Σε περίπτωση αναληθών στοιχείων επιβάλλονταν οι προβλεπόμενες κατά περίπτωση κυρώσεις.

Η πληρωμή στους εργοδότες του μέρους του επιδόματος που βάρυνε τον κρατικό προϋπολογισμό και αντιστοιχούσε στο διάστημα αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων (μεικτές αποδοχές εργαζόμενου και αναλογούσες εργοδοτικές εισφορές και κρατήσεις) πραγματοποιήθηκε εφάπαξ από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών

¹³³⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2141, της 3ης Ιουνίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 21036/1737 «Καθορισμός επιδόματος εορτών Πάσχα 2020 και χρόνος καταβολής αυτού. Προσδιορισμός του επιδόματος εορτών Πάσχα που καλύπτεται από τον κρατικό προϋπολογισμό και διαδικασία πληρωμής του», σελ. 22183-22200.

¹³³⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2780, της 9ης Ιουλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 27759/Δ1.9161 «Τροποποίηση της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” (Β’ 3520) απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει», σελ. 27811-27814.

Υποθέσεων με πίστωση του τραπεζικού λογαριασμού του δικαιούχου-εργοδότη, το οποίο είχε δηλωθεί στο ειδικό έντυπο, όπως προαναφέρθηκε.

Στα πρόσωπα που δήλωναν ψευδή στοιχεία στην αίτησή τους επιβάλλονταν οι κυρώσεις που προβλέπονταν από την κείμενη νομοθεσία. Τυχόν αχρεωστήτως καταβληθέντα ποσά καταλογίστηκαν σε βάρος του ανοικείως λαβόντος, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, και εισπράχθηκαν κατά τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων (Κ.Ε.Δ.Ε).

6. Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων 2020

Το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο και στην καταβολή του επιδόματος Χριστουγέννων 2020, έγκαιρα και χωρίς λάθη, απευθείας στους λογαριασμούς των δικαιούχων, μέσα από τις αναλυτικές διασταυρώσεις των υποβολών για τις αναστολές συμβάσεων που διεξήγαγε σχετικά με τους πραγματικούς δικαιούχους και το ακριβές ποσό του επιδόματος που τους αντιστοιχούσε.

Ο τρόπος καταβολής του επιδόματος Χριστουγέννων για το έτος 2020 προβλέφθηκε στο άρθρο 22 του Ν.4722/2020¹³³⁶. Δόθηκε η δυνατότητα σε επιχειρήσεις-εργοδότες, των οποίων η επιχειρηματική δραστηριότητα είχε ανασταλεί με εντολή δημόσιας αρχής, καθώς επίσης και σε επιχειρήσεις-εργοδότες που ανήκαν στους κλάδους που πλήττονταν σημαντικά, λόγω των αρνητικών συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, να καταβάλουν το επίδομα εορτών Χριστουγέννων κατά τον χρόνο που ορίζονταν στην υπ' αριθμ. 19040 κοινή υπουργική απόφαση, ήτοι την 21η Δεκεμβρίου 2020.

Στην περίπτωση κατά την οποία η εργασιακή σύμβαση των απασχολούμενων στις ανωτέρω επιχειρήσεις-εργοδότες είχε τεθεί σε αναστολή και η διάρκεια της εργασιακής σχέσης, εξαιρουμένων των διαστημάτων αναστολής, δεν είχε καλυφθεί ολόκληρη τη χρονική περίοδο από την 1η Μαΐου έως την 31η Δεκεμβρίου 2020, το επίδομα εορτών Χριστουγέννων καταβλήθηκε μειωμένο, λαμβάνοντας υπόψη για τον υπολογισμό του, σύμφωνα με την

¹³³⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 177, της 15ης Σεπτεμβρίου 2020, Ν.4722 «Κύρωση: α) της από 10.8.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου “Επείγουσες ρυθμίσεις αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών του Εθνικού Συστήματος Υγείας, προστασίας από τη διασπορά του κορωνοϊού COVID-19, στήριξης της αγοράς εργασίας και διευκόλυνσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας” (Α’ 157) και β) της από 22.8.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου “Εκτακτα μέτρα για την ενίσχυση των αστικών συγκοινωνιών, την προμήθεια μέσων ατομικής προστασίας και την πρόσληψη προσωπικού καθαριότητας των σχολικών μονάδων, τη στήριξη των τουριστικών επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας και την ενίσχυση της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας προς αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, καθώς και τη στήριξη των πλημυροπαθών της Εύβοιας που επλήγησαν κατά τις πλημμύρες της 8ης και 9ης Αυγούστου 2020” (Α’ 161) και άλλες διατάξεις για την αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλων επειγόντων ζητημάτων», άρθρο 22 «Τρόπος καταβολής επιδόματος εορτών Χριστουγέννων 2020», σελ. 9495.

παράγραφο 3α του άρθρου 1 της αριθ. 19040/1981 κοινής υπουργικής απόφασης, τον χρόνο διάρκειας της εργασιακής σύμβασης έως την αναστολή της.

Στην περίπτωση κατά την οποία η εργασιακή σύμβαση των απασχολουμένων στις ανωτέρω επιχειρήσεις-εργοδότες είχε τεθεί σε αναστολή, το ποσό εκ του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων που αντιστοιχούσε στο χρονικό διάστημα αναστολής της εργασιακής σύμβασης καταβλήθηκε από τον κρατικό προϋπολογισμό, υπολογιζόμενο επί του ποσού της αποζημίωσης ειδικού σκοπού.

Η καταβολή της ως άνω αναλογίας πραγματοποιήθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων διά του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»¹³³⁷ και καταβλήθηκε απευθείας στους τραπεζικούς λογαριασμούς των δικαιούχων-εργαζομένων ως εξής:

α) για το διάστημα αναστολής των συμβάσεων εργασίας έως την 30ή Νοεμβρίου 2020, η καταβολή πραγματοποιήθηκε έως την 21η Δεκεμβρίου 2020 και

β) για το διάστημα αναστολής των συμβάσεων εργασίας από την 1η Δεκεμβρίου 2020 έως και την 31η Δεκεμβρίου 2020, η καταβολή πραγματοποιήθηκε έως την 31η Ιανουαρίου 2021.

Στην περίπτωση κατά την οποία οι εργαζόμενοι είχαν ενταχθεί στον μηχανισμό ενίσχυσης της απασχόλησης ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ, το ποσό εκ του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων που αναλογούσε στο χρονικό διάστημα υπαγωγής στον εν λόγω μηχανισμό και βάρυνε τους εργοδότες καταβλήθηκε από αυτούς κατά τον χρόνο που οριζόταν στην αριθ. 19040/1981 κοινή υπουργική απόφαση. Για τη διαδικασία απόδοσης στους εργαζόμενους του μέρους του επιδόματος εορτών που βάρυνε τον κρατικό προϋπολογισμό, ως αρμόδιος φορέας ορίστηκε το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο κατέβαλε τα αντίστοιχα ποσά με πίστωση του τραπεζικού λογαριασμού εκάστου δικαιούχου-εργαζόμενου, σύμφωνα με τα στοιχεία που τηρούνταν στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Από αυτό εξήχθη, σε ηλεκτρονική μορφή, αναλυτική κατάσταση δικαιούχων-μισθωτών, η οποία περιλάμβανε τα πλήρη στοιχεία τους, τον αριθμό τραπεζικού λογαριασμού τους σε μορφή IBAN, το πιστωτικό ίδρυμα στο οποίο τηρούνταν ο λογαριασμός, το ποσό της καταβολής, καθώς και ο Α.Φ.Μ. τους.

Η ηλεκτρονική μορφή της κατάστασης αυτής ήταν επεξεργάσιμη από την εταιρεία «Διατραπεζικά Συστήματα Α.Ε.» (ΔΙΑΣ) προς την οποία διαβιβαζόταν. Επίσης, διαβιβαζόταν στη Διεύθυνση Συλλογικών Ρυθμίσεων και στη Διεύθυνση Οικονομικής Διαχείρισης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων συγκεντρωτική κατάσταση δικαιούχων-

¹³³⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5515, της 16ης Δεκεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α αριθμ. οικ. 51083/2612 «Καθορισμός της διαδικασίας και του τρόπου καταβολής του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων 2020», σελ. 64985-64989.

μισθωτών σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή, που περιλάμβανε ανά τράπεζα ή πιστωτικό ίδρυμα τον αριθμό των δικαιούχων-εργαζομένων και το συνολικό ποσό της καταβολής ολογράφως και αριθμητικώς. Οι ανωτέρω καταστάσεις εγκρίνονταν από τον αρμόδιο διατάκτη του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, έπειτα από εισήγηση της Διεύθυνσης Συλλογικών Ρυθμίσεων.

Οι Επιθεωρητές του Σ.ΕΠ.Ε που είχαν πρόσβαση στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» μπορούσαν μέσω των στατιστικών που τηρούνταν στο σύστημα να κάνουν αναζήτηση με τον Α.Φ.Μ. του εργαζόμενου και να διαπιστώνουν την ημερομηνία και το ακριβές ποσό που πιστώθηκε στον λογαριασμό του. Μέσω αυτής της δυνατότητας, προσφέρθηκαν από τους Επιθεωρητές πληροφορίες και κατευθύνσεις στους εργαζόμενους που αντιμετώπισαν προβλήματα με την καταβολή οποιουδήποτε ποσού και επιπλέον επενέβησαν με διορθωτικές κινήσεις προκειμένου να επιλυθούν τυχόν πρόβλημα του συστήματος και να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι να λάβουν τα χρήματα που δικαιούνταν. Από την πληθώρα ηλεκτρονικών μηνυμάτων και τηλεφωνημάτων που κλήθηκαν να χειριστούν οι Επιθεωρητές διαπιστώθηκε ότι δεν υπήρχε από το σύστημα η δυνατότητα ταυτοποίησης μεταξύ του Α.Φ.Μ. του δικαιούχου και του κατόχου του λογαριασμού. Η αδυναμία αυτή οδήγησε σε κάποιες περιπτώσεις στην καταβολή των πιστώσεων σε λογαριασμό που δεν ανήκε στον εργαζόμενο και ακολουθούσε η νόμιμη διαδικασία επιστροφής των ποσών.

7. Η εξ αποστάσεως εργασία και οι ευπαθείς ομάδες

Το μέτρο της εξ αποστάσεως εργασίας, το οποίο εφαρμόστηκε κατά την περίοδο της πανδημίας του COVID-19, υπήρξε ουσιώδες καθώς οι μεν επιχειρήσεις έπρεπε να συνεχίζουν να λειτουργούν, οι δε εργαζόμενοι αφενός έπρεπε να προστατευθούν, αφετέρου να μην καταστούν κρίκος της αλυσίδας διάδοσης του ιού. Ήταν ένας ευέλικτος τρόπος οργάνωσης της εργασίας, χωρίς να είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία των εργαζομένων στον χώρο εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του ωραρίου τους. Το πλεονέκτημα που παρείχε η μορφή αυτή απασχόλησης, τη δύσκολη εποχή της πανδημίας, ήταν να φέρνει την εργασία στον άνθρωπο και όχι τον άνθρωπο στην εργασία.

Η εξ αποστάσεως εργασία προβλέφθηκε στην παρ. 2, του άρθρου 4 της από 11 Μαρτίου 2020 Π.Ν.Π.¹³³⁸, η οποία όριζε ότι ο εργοδότης μπορούσε με απόφασή του να καθορίζει αν η

¹³³⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 55, της 11ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο 4, παρ. 2, ό.π., σελ. 998:

εργασία που παρέχονταν από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τύπο εργασίας θα πραγματοποιούνταν με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας.

Με επαναλαμβανόμενες υπουργικές αποφάσεις¹³³⁹ η δυνατότητα παροχής από τον

«2. Ο εργοδότης δύναται με απόφασή του να καθορίζει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τύπο εργασίας θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας μπορεί να παρατείνεται ο χρόνος εφαρμογής του κατά τα ανωτέρω έκτακτου και προσωρινού μέτρου».

¹³³⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1290, της 10ης Απριλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 14920/491 «Συμπλήρωση της αριθμ. 14556/448/07.04.2020 απόφασης των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας (Β' 1208) "Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας και της άδειας ειδικού σκοπού του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου "Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσης του"» (Α' 55)», σελ. 13489-13490:

«Συμπληρώνεται η αριθμ. 14556/448/07.04.2020 απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας (Β' 1208) [...]. Προστίθεται άρθρο 3 σε συνέχεια του άρθρου 2 ως εξής: Άρθρο 3 Παράταση δυνατότητας προσφυγής στο σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας. Η δυνατότητα του εργοδότη να καθορίζει με απόφασή του ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τύπο εργασίας θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας, [...] λαμβάνοντας υπόψη την πορεία εξέλιξης του φαινομένου, παρατείνεται μέχρι και την 30ή Απριλίου 2020» και *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1566, της 24ης Απριλίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 16135/499 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τύπου εργασίας του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου "Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του"» (Α' 55)», άρθρο 2 «Παράταση δυνατότητας προσφυγής στο σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας», σελ. 16226:

«Η δυνατότητα του εργοδότη να καθορίζει με απόφασή του ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τύπο εργασίας θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας, [...] λαμβάνοντας υπόψη την πορεία εξέλιξης του φαινομένου, παρατείνεται μέχρι και την 31η Μαΐου 2020.» και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2083, της 30ής Μαΐου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 20788/610, άρθρο 2 «Παράταση δυνατότητας προσφυγής στο σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας», ό.π., σελ. 21684:

«Η δυνατότητα του εργοδότη να καθορίζει με απόφασή του ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο, από την ατομική σύμβαση, τύπο εργασίας, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας [...] παρατείνεται μέχρι και την 30ή Ιουνίου 2020» και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2684, της 1ης Ιουλίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 26308/768 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τύπου εργασίας του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου "Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του"», (Α' 55), σελ. 26781-26782:

«Παράταση δυνατότητας προσφυγής στο σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας. Η δυνατότητα του εργοδότη να καθορίζει με απόφασή του ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο, από την ατομική σύμβαση, τύπο εργασίας, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας [...] παρατείνεται μέχρι και την 31η Ιουλίου 2020» και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3148, της 30ής Ιουλίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 30742/1002 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τύπου εργασίας του άρθρου 4 της από 11.03.2020 (Π.Ν.Π.) "Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του"», (Α' 55)», σελ. 31940:

«Παράταση δυνατότητας προσφυγής στο σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας. Η δυνατότητα του εργοδότη να καθορίζει με απόφασή του ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο, από την ατομική

εργαζόμενο εξ αποστάσεως εργασίας, έπειτα από μονομερή απόφαση του εργοδότη, παρατάθηκε σταδιακά ανά μήνα για όλη τη διάρκεια της πανδημίας.

Με την παρ. 5, του άρθρου 13 της από 14 Μαρτίου 2020 Π.Ν.Π.¹³⁴⁰ οι εργαζόμενοι με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας εξαιρούνταν από τον ειδικό μηχανισμό στήριξης των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε επιχειρήσεις-εργοδότες, των οποίων η λειτουργία είχε προσωρινά απαγορευθεί, λόγω των έκτακτων μέτρων για την αντιμετώπιση της πανδημίας, συμπεριλαμβανομένων μέτρων οικονομικής στήριξης, αποζημίωσης ειδικού σκοπού, ασφαλιστικής κάλυψης, έκτακτων επιδομάτων και επιταγών κατάρτισης.

Το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» διαδραμάτισε καθοριστικό ρόλο και σε αυτή την περίπτωση στην υλοποίηση του συγκεκριμένου μέτρου, καθώς με κοινή υπουργική απόφαση ορίστηκε η υποχρέωση εκ μέρους του εργοδότη να δηλώνει και την παροχή της εξ αποστάσεως εργασίας σε αυτό. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την αριθμ. 13564/Δ1.4770/2020 κοινή υπουργική απόφαση¹³⁴¹, ο εργοδότης είχε την υποχρέωση να υποβάλει το έντυπο «Ε4.1. Δήλωση εξ αποστάσεως εργασίας – Έντυπο Ειδικού Σκοπού του άρθρου 4 παρ. 2 της Π.Ν.Π. Α' 55/11.03.20», στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» για τους εργαζόμενους που παρείχαν εργασία με μονομερή απόφαση του εργοδότη με το σύστημα της εξ αποστάσεως απασχόλησης. Το προαναφερόμενο έντυπο υποβάλλονταν συγκεντρωτικά και απογραφικά κατά το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα από την εφαρμογή του μέτρου. Σύμφωνα δε και με την εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αριθμ. πρωτ. 14676/253/07.04.2020 τέθηκε ως προθεσμία για την πρώτη εφαρμογή στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» του ως άνω μέτρου το

σύμβαση, τόπο εργασίας, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας [...] παρατείνεται μέχρι και την 30ή Σεπτεμβρίου 2020» και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3945, της 15ης Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 36124/1194 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19, ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τόπου εργασίας του άρθρου 4 της από 11-03-2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του” (Α' 55), όπως ισχύει», σελ. 41027-41028:

«Παράταση δυνατότητας προσφυγής στο σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας. Η δυνατότητα του εργοδότη να καθορίζει με απόφασή του ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο, από την ατομική σύμβαση, τόπο εργασίας, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας [...] παρατείνεται μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου 2020.»

¹³⁴⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 64, της 14ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο δέκατο τρίτο, παρ. 5, ό.π., σελ. 1076.

¹³⁴¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1161, της 3ης Απριλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 13564/Δ1.4770/30.03.2020 «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13.09.2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΦΕΚ Β' 3520/19-9-2019) “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)”», όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, άρθρο πρώτο, σελ. 11908-11909.

πρώτο δεκαήμερο του μηνός Μαΐου 2020 και αφορούσε τους μήνες Μάρτιο και Απρίλιο 2020¹³⁴².

Με την υπ' αριθμ. 14199/249/08.04.2020 Κοινή Υπουργική Απόφαση επεκτάθηκε η εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας και στους εκπαιδευτικούς¹³⁴³. Συγκεκριμένα, οι πάσης φύσεως εκπαιδευτικές δομές του ιδιωτικού τομέα, στις οποίες επεβλήθη το μέτρο της προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας με εντολή δημόσιας αρχής, μπορούσαν να θέσουν σε εξ αποστάσεως εργασία: α) τους εκπαιδευτικούς με διοριστήρια, β) τους εκπαιδευτικούς που δεν είχαν λάβει διοριστήρια και γ) το πάσης φύσεως εκπαιδευτικό προσωπικό σε εκπαιδευτικές δομές που εργαζόταν εξ αποστάσεως (τηλεκπαίδευση/τηλεργασία). Επίσης, μπορούσαν να θέσουν σε εξ αποστάσεως απασχόληση και εργαζόμενους για την υποστήριξη της τηλεκπαίδευσης ή των λοιπών λειτουργικών αναγκών της εκπαιδευτικής δομής¹³⁴⁴.

Η δυνατότητα παροχής από τον εργαζόμενο εξ αποστάσεως εργασία έπειτα από μονομερή απόφαση του εργοδότη παρατάθηκε σταδιακά ανά μήνα ως ακολούθως:

α) με την υπ' αριθμ. 14920/491/2020 κοινή υπουργική απόφαση η παροχή εξ αποστάσεως εργασίας έως την 30ή Απριλίου 2020¹³⁴⁵,

¹³⁴²Βλ. *Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ*, Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αρ. πρωτ.: οικ. 14676/253/07.04.2020 και θέμα: «Διευκρινίσεις επί της με αριθμ. 12998/232/23.03.2020 ΚΥΑ (Β' 1078) για μέτρα στήριξης εργαζομένων και επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, για την αντιμετώπιση επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19 και λοιπά μέτρα στήριξης», ΑΔΑ: ΩΨ3Δ46ΜΤΛΚ-7ΡΖ, <https://diavgeia.gov.gr> [πρόσβαση 15.05.2020].

¹³⁴³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1217, της 8ης Απριλίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 14199/249 «Μέτρα στήριξης εργαζομένων και επιχειρήσεων-εργοδοτών πάσης φύσεως εκπαιδευτικών δομών του ιδιωτικού τομέα, στους οποίους έχει επιβληθεί το μέτρο της προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας με εντολή δημόσιας αρχής για την αντιμετώπιση του κορωνοϊού COVID-19. Εξ αποστάσεως εργασία (τηλεκπαίδευση/τηλεκατάρτιση) εκπαιδευτικών και λοιπές διατάξεις», άρθρο 2 «Μέτρα στήριξης εργαζομένων και επιχειρήσεων εργοδοτών – Εξ αποστάσεως εργασία (τηλεκπαίδευση/τηλεκατάρτιση) εκπαιδευτικών. Αναστολή συμβάσεων εργασίας», παρ. 1, σελ. 12827:

«Οι συμβάσεις εργασίας των εκπαιδευτικών που έχουν λάβει διοριστήριο, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, δεν αναστέλλονται και οι αποδοχές αυτών των εργαζομένων καταβάλλονται από τους εργοδότες. Οι εκπαιδευτικοί αυτοί παρέχουν εξ αποστάσεως εργασία (τηλεκπαίδευση), σύμφωνα με τα οριζόμενα στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα των επιχειρήσεων-εργοδοτών της παραγράφου 1 του άρθρου 1 της παρούσας. Οι εν λόγω εκπαιδευτικοί δεν είναι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού του άρθρου δέκατου τρίτου της από 14.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 64), των φορολογικών και ασφαλιστικών μέτρων στήριξης, όπως αυτά περιγράφονται στις οικείες υπουργικές αποφάσεις του Υπουργείου Οικονομικών και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και της μείωσης του συνολικού μισθώματος κύριας κατοικίας σύμφωνα με το άρθρο δεύτερο της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 68)».

¹³⁴⁴Βλ. *Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ*, Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υπ' αριθμ. 15207/271/13.04.2020 και θέμα: «Διευκρινίσεις επί της με αριθμό οικ. 14199/249/5-4-2020 κοινής υπουργικής απόφασης “Μέτρα στήριξης εργαζομένων και επιχειρήσεων-εργοδοτών πάσης φύσεως εκπαιδευτικών δομών του ιδιωτικού τομέα, στους οποίους έχει επιβληθεί το μέτρο της προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας με εντολή δημόσιας αρχής για την αντιμετώπιση του κορωνοϊού COVID-19. Εξ αποστάσεως εργασία (τηλεκπαίδευση/τηλεκατάρτιση) εκπαιδευτικών και λοιπές διατάξεις” (ΦΕΚ 1217 Β')», ΑΔΑ: 97Α346ΜΤΛΚ-ΤΙΧ, <https://diavgeia.gov.gr> [Πρόσβαση 25/04/2020].

¹³⁴⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1290, της 10ης Απριλίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 14920/491, άρθρο 3 «Παράταση δυνατότητας προσφυγής στο σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας», ό.π., σελ. 13490.

β) με την υπ' αριθμ. 16135/499/2020 κοινή υπουργική απόφαση έως και την 31η Μαΐου 2020¹³⁴⁶ και

γ) με την υπ' αριθμ. 20788/610/2020 κοινή υπουργική απόφαση μέχρι και την 30ή Ιουνίου 2020¹³⁴⁷.

Με επαναλαμβανόμενες κοινές υπουργικές αποφάσεις παρατάθηκε η δυνατότητα της παροχής εξ αποστάσεως εργασίας για όσο χρονικό διάστημα κρίθηκε απαραίτητο λόγω της πανδημίας¹³⁴⁸.

7.1. Η εξ αποστάσεως εργασία και οι ευπαθείς ομάδες εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα

Ο κίνδυνος εξάπλωσης του κορωνοϊού COVID-19 στη χώρα μας κατέστησε αναγκαία την ενίσχυση του προστατευτικού πλαισίου και στους εργαζόμενους που ανήκαν σε ευπαθείς ομάδες¹³⁴⁹ καθώς αυτοί αποτελούσαν και συνεχίζουν να αποτελούν μια ιδιαίτερα ευαίσθητη και ευάλωτη ομάδα της κοινωνίας μας, η οποία απειλήθηκε σημαντικά από την έξαρση της πανδημίας του κορωνοϊού. Ως εκ τούτου, με το άρθρο όγδοο της από 22 Αυγούστου 2020 Π.Ν.Π.¹³⁵⁰, το οποίο αντικατέστησε την παρ. 2, του άρθρου 4 της από 11 Μαρτίου 2020

¹³⁴⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1566, της 24ης Απριλίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 16135/499, άρθρο 2, ό.π., σελ. 16226.

¹³⁴⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2083, της 30ής Μαΐου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 20788/610, άρθρο 2, ό.π., σελ. 21684.

¹³⁴⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2684, της 1ης Ιουλίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 26308/768, ό.π., σελ. 26781-26782 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3148, της 30ής Ιουλίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 30742/1002, ό.π., σελ. 31939-31940 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3945, της 15ης Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 36124/1194 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19, ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τόπου εργασίας του άρθρου 4 της από 11-03-2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του» (Α' 55), όπως ισχύει», σελ. 41027-41028.

¹³⁴⁹Για τον καθορισμό της έννοιας των ευπαθών ομάδων καθώς επίσης και για κάθε ιατρικό πιστοποιητικό που πρέπει να προσκομίζει ο αιτών εργαζόμενος στον εργοδότη, προκειμένου να αποδείξει ότι συμπεριλαμβάνεται στις ευπαθείς ομάδες Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4011, της 18ης Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 37095/1436 «Καθορισμός έννοιας «ευπαθών ομάδων εργαζομένων» του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας έναντι των συνεπειών μετάδοσης του COVID-19, καθώς και των απαιτούμενων ιατρικών πιστοποιητικών για την εφαρμογή της διάταξης του άρθρου ογδού του από 22.08.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 161)», σελ. 42781-42782.

¹³⁵⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 161, της 22ας Αυγούστου 2020, Π.Ν.Π. «Έκτακτα μέτρα για την ενίσχυση των αστικών συγκοινωνιών, την προμήθεια μέσων ατομικής προστασίας και την πρόσληψη προσωπικού καθαριότητας των σχολικών μονάδων, τη στήριξη των τουριστικών επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας και την ενίσχυση της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας προς αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, καθώς και τη στήριξη των πλημυροπαθών της Εύβοιας που επλήγησαν κατά τις πλημμύρες της 8ης και 9ης Αυγούστου 2020», ΜΕΡΟΣ Γ' «ΕΚΤΑΚΤΑ ΜΕΤΡΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΩΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ», άρθρο όγδοο «Έκτακτα μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 ως προς την οργάνωση του τόπου εργασίας», σελ. 9228-9229.

Π.Ν.Π., όπως παρουσιάστηκε παραπάνω, επεκτάθηκε το δικαίωμα της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας και στους εργαζόμενους που ανήκαν στις ευπαθείς ομάδες και παράλληλα θεσπίστηκε η υποχρέωση του εργοδότη για την αποδοχή των σχετικών αιτημάτων τους κατόπιν αξιολόγησής του, εφόσον η εργασία τους μπορούσε να παρασχεθεί εξ αποστάσεως. Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι που ανήκαν σε ευπαθείς ομάδες υπέβαλλαν το αίτημά τους για εξ αποστάσεως εργασία στον εργοδότη, ο οποίος όφειλε να το αποδεχτεί εφόσον ήταν δυνατή η εργασιακή αυτή πρακτική. Σε περίπτωση που αυτή ήταν ανέφικτη, ο εργοδότης εφάρμοζε τις διατάξεις της κοινής υπουργικής απόφασης με αριθμ. 39363/1537/30.09.2020¹³⁵¹, η οποία εξειδίκευε την εφαρμογή του άρθρου 4 της από 11 Μαρτίου 2020 Π.Ν.Π. για τις ευπαθείς ομάδες εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα. Σε αυτή την περίπτωση, οι επιχειρήσεις-εργοδότες υποχρεούνταν να υποβάλουν υπεύθυνη δήλωση ανά μήνα στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», συγκεντρωτικά στις αρχές του επόμενου μήνα.

Οι εργοδότες όφειλαν να τηρούν στην έδρα της επιχείρησής τους όλα τα απαραίτητα αποδεικτικά στοιχεία του άρθρου 2, συμπεριλαμβανομένου του προσκομισθέντος ιατρικού πιστοποιητικού, για δύο (2) έτη από την έναρξη αναστολής της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων ευπαθών ομάδων. Επίσης, υποχρεούνταν να γνωστοποιούν την ανωτέρω υπεύθυνη δήλωση, εγγράφως ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, άμεσα στους εργαζόμενούς τους, δηλώνοντάς τους και τον αριθμό πρωτοκόλλου καταχώρισης της πράξης τους στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

Οι εργαζόμενοι που ανήκαν σε ευπαθείς ομάδες, χαρακτηριζόμενοι ως άτομα υψηλού κινδύνου και των οποίων η σύμβαση εργασίας τέθηκε σε αναστολή, υπέβαλλαν υποχρεωτικά υπεύθυνη δήλωση στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων (supportemployees.services.gov.gr) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Στην υπεύθυνη δήλωση συμπεριλαμβάνονταν, εκτός των προσωπικών τους στοιχείων και του αριθμού πρωτοκόλλου καταχώρισης της υπεύθυνης δήλωσης του εργοδότη στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», και ο IBAN.

Στην περίπτωση που κατά το παρελθόν είχε τεθεί η σύμβαση εργασίας τους σε αναστολή λόγω των έκτακτων μέτρων για την αντιμετώπιση της πανδημίας COVID-19, τότε

¹³⁵¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4262, της 30ής Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 39363/1537 «Λεπτομέρειες εφαρμογής και χρόνος ισχύος των περ. β) έως και ε) της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), όπως ισχύει, για "ευπαθείς ομάδες εργαζομένων" του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας», σελ. 46813-46816.

δεν απαιτούνταν η υποβολή υπεύθυνης δήλωσης από τους εργαζόμενους, εκτός κι αν επιθυμούσαν τροποποίηση στοιχείων του IBAN.

Παράλληλα, με το άρθρο όγδοο της από 22 Αυγούστου 2020 Π.Ν.Π.¹³⁵² δόθηκε εξουσιοδότηση στους Υπουργούς Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας για την έκδοση κοινής υπουργικής απόφασης με την οποία παρατείνονταν ο χρόνος εφαρμογής του ως άνω μέτρου και ρυθμίστηκε κάθε σχετική και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του¹³⁵³.

Με το άρθρο 15 του Ν.4722/2020 δόθηκε η δυνατότητα στον εργοδότη, από την 1η Σεπτεμβρίου 2020, να εφαρμόζει την παροχή της εργασίας από απόσταση, όπως αυτή οριζόταν στο άρθρο 4 της από 11 Μαρτίου 2020 Π.Ν.Π., όπως ίσχυε, σε εργαζόμενους οι οποίοι τίθονταν σε περιορισμό επτά (7) ή δεκατεσσάρων (14) ημερών, στο πλαίσιο των μέτρων προληπτικού ελέγχου για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19, σύμφωνα με τις επίσημες συστάσεις του Εθνικού Οργανισμού Δημόσιας Υγείας (Ε.Ο.Δ.Υ.)¹³⁵⁴.

7.2. Ειδικά μέτρα για την Περιφέρεια Αττικής

Την 23η Σεπτεμβρίου 2020, λόγω της έξαρσης των κρουσμάτων του κορωνοϊού στην Περιφέρεια Αττικής και με σκοπό την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και των χώρων εργασίας, με το άρθρο 235 του Ν.4727/2020¹³⁵⁵ τέθηκαν σε εφαρμογή κανόνες οι οποίοι όριζαν ευελιξία ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας. Με το εδάφιο α' θεσπίστηκε, επίσης, η εφαρμογή του συστήματος της εξ αποστάσεως απασχόλησης για τις επιχειρήσεις της ως άνω Περιφέρειας σε ποσοστό σαράντα τοις εκατό (40%) επί του

¹³⁵²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 161, της 22ας Αυγούστου 2020, Π.Ν.Π., ΜΕΡΟΣ Γ, άρθρο όγδοο, ό.π., σελ. 9228-9229.

¹³⁵³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 456, της 6ης Φεβρουαρίου 2021, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 5648/120 «Τροποποίηση της υπ' αρ. 39363/1537/30-9-2020 (Β' 4262) κοινής υπουργικής απόφασης ως προς τη διάρκεια εφαρμογής των μέτρων των περ. β), γ), δ) και ε) της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), όπως ισχύει», σελ. 4373-4374:

«Ο χρόνος ισχύος [...] παρατείνεται έως την 28η Φεβρουαρίου 2021» και αντίστοιχα

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 926, της 9ης Μαρτίου 2021, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 10602/226 «Τροποποίηση της υπ' αρ. 39363/1537/30-9-2020 (Β' 4262) κοινής υπουργικής απόφασης ως προς τη διάρκεια εφαρμογής των μέτρων των περ. β), γ), δ) και ε) της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), όπως ισχύει», σελ. 10951-10952:

«Ο χρόνος ισχύος [...] παρατείνεται έως την 31η Μαρτίου 2021».

¹³⁵⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 177, της 15ης Σεπτεμβρίου 2020, Ν.4722, άρθρο 15 «Αναπλήρωση χρόνου απουσίας του εργαζομένου από την εργασία του, λόγω περιορισμού του εργαζομένου κατ' οίκον προς τον σκοπό της αποφυγής της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19», ό.π., σελ. 9490.

¹³⁵⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 184, της 23ης Σεπτεμβρίου 2020, Ν.4727 «Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας [Ε.Ε.] 2016/2102 και της Οδηγίας [Ε.Ε.] 2019/1024) – Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας [Ε.Ε.] 2018/1972) και άλλες διατάξεις», άρθρο 235 «Εκτακτα προσωρινά μέτρα για την Περιφέρεια Αττικής ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας», σελ. 9753.

συνολικού αριθμού των εργαζομένων, μόνο στις περιπτώσεις που η εργασία μπορούσε να παρασχεθεί από τους εργαζόμενους με την πρακτική αυτή απασχόλησης. Ευνόητο είναι ότι κατά τον ανωτέρω υπολογισμό των εργαζομένων δεν λήφθηκαν υπόψη οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις τελούσαν σε αναστολή, καθώς και οι εργαζόμενοι που τελούσαν σε κάθε είδους νόμιμη άδεια, όπως μητρότητας, ασθένειας. Επίσης, η διάταξη εφαρμόστηκε και σε περιπτώσεις εργαζομένων που ο χρόνος εργασίας τους ήταν μοιρασμένος σε εργασία γραφείου και σε εξωτερικές εργασίες, και μόνο στον βαθμό που η εργασία γραφείου μπορούσε να παρασχεθεί εξ αποστάσεως.

Για τη σωστή εφαρμογή του μέτρου αυτού οι επιχειρήσεις-εργοδότες όφειλαν εντός εικοσιτετραώρου από τη δημοσίευση του άρθρου αυτού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ήτοι την 23η Σεπτεμβρίου 2020, να προαναγγείλουν στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» την εξ αποστάσεως εργασία του 40% των εργαζομένων τους για τους οποίους μπορούσε να εφαρμοστεί το μέτρο αυτό, για το χρονικό διάστημα έως την 4η Οκτωβρίου 2020¹³⁵⁶, όπως οριζόταν στο εδάφιο γ' του εν λόγω άρθρου, συμπληρώνοντας το Ε4.1 «Δήλωση εξ Αποστάσεων Εργασίας – Έντυπο Ειδικού Σκοπού» της παραγράφου 2 του άρθρου 4 της από 11 Μαρτίου 2020 Π.Ν.Π. Σε περίπτωση παράβασης επιβάλλονταν πρόστιμο τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ στην επιχείρηση-εργοδότη, κατόπιν σχετικού ελέγχου από το Σ.ΕΠ.Ε.

Με την εφαρμογή του μέτρου αυτού δεν μεταβλήθηκε το είδος της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων που παρείχαν εξ αποστάσεως εργασία.

Με την παράγραφο γ) του άρθρου 235 του Ν.4727/2020, δόθηκε η εξουσιοδότηση για την έκδοση κοινής απόφασης των Υπουργών Οικονομικών, Ανάπτυξης και Επενδύσεων, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας για δυνατότητα:

- α) παράτασης των μέτρων για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα,
- β) επέκτασης και σε άλλες περιφέρειες της χώρας¹³⁵⁷ και
- γ) διαφοροποίησης του ποσοστού του σαράντα τοις εκατό (40%)¹³⁵⁸.

¹³⁵⁶ Αρχικά έως την 4η Οκτωβρίου 2020 και στη συνέχεια με επαναλαμβανόμενες υπουργικές αποφάσεις για όσο χρονικό διάστημα κρίθηκε αναγκαίο.

¹³⁵⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 756, της 25ης Φεβρουαρίου 2021, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 8689/198 «Παράταση της ισχύος των επεκταθέντων σε όλη την Επικράτεια έκτακτων και προσωρινών μέτρων του άρθρου 235 του Ν. 4727/2020 (Α' 184), ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας», σελ. 7815-7816:

«Παράταση της υποχρέωσης εφαρμογής των έκτακτων και προσωρινών μέτρων ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας, σε όλη την Επικράτεια. Για επιτακτικούς λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας έναντι του κορωνοϊού COVID-19, παρατείνονται έως και την 31η Μαρτίου 2021 [...]».

¹³⁵⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4830, της 2ας Νοεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 44921/1377 «Επέκταση, σε όλη την Επικράτεια, της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων του άρθρου 235 του Ν. 4727/2020 (Α' 184), ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας», σελ. 53573-53574:

Οι Επιθεωρητές κατά τον έλεγχο αυτού του μέτρου βρέθηκαν αντιμέτωποι με αρκετές δυσκολίες, καθώς δεν ήταν σαφής ο όρος «υποχρέωση» στη διατύπωση του νόμου «[...] σε περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης του προηγούμενου εδαφίου». Τέθηκαν ερωτήματα για το αν η υποχρέωση αναφερόταν στην τήρηση του ποσοστού 40% ή στην προαναγγελία της εξ αποστάσεως εργασίας. Ως εκ τούτου, για την παράβαση αυτή, επιβλήθηκαν πρόστιμα μόνο στην περίπτωση που κατά τον έλεγχο ο εργοδότης παραδεχόταν ότι οι εργαζόμενοι παρείχαν εξ αποστάσεως εργασία χωρίς να έχει γίνει αναγγελία στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» ως όφειλε.

7.3. Τηλεργασία

Η δυνατότητα παροχής τηλεργασίας προβλέφθηκε με την υπ. αριθμ. 12998/232/2020 κοινή υπουργική απόφαση¹³⁵⁹. Στο άρθρο 4 του Κεφαλαίου Α2 της προαναφερόμενης Κ.Υ.Α. δόθηκε η δυνατότητα στις επιχειρήσεις-εργοδότες που πλήττονταν σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του κορωνοϊού COVID-19, με βάση τον Κ.Α.Δ. κύριας ή δευτερεύουσας δραστηριότητας, καθώς και βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018,

Με τη συγκεκριμένη απόφαση επεκτείνεται για επιτακτικούς λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας έναντι του κορωνοϊού COVID-19 σε όλη τη χώρα, έως τις 30 Νοεμβρίου 2020, η υποχρέωση εφαρμογής της εξ αποστάσεως εργασίας, όπου αυτό είναι εφικτό, σε ποσοστό πενήντα (50) τοις εκατό επί του συνόλου των εργαζομένων ως εξής:

«1.α) Επιχειρήσεις-εργοδότες που εδρεύουν ή έχουν υποκατάστημα σε οποιαδήποτε Περιφερειακή Ενότητα της χώρας υποχρεούνται, για τον μήνα Νοέμβριο, να εφαρμόζουν το σύστημα της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας στους εργαζομένους τους, σε όποιες περιπτώσεις η εργασία τους μπορεί να παρασχεθεί με αυτό το σύστημα, σε ποσοστό πενήντα τοις εκατό (50%) επί του συνολικού αριθμού των εργαζομένων αυτών.

β) Για την ορθή τήρηση της περ. α', οι επιχειρήσεις-εργοδότες οφείλουν εντός εικοσιτετραώρου από τη δημοσίευση της παρούσας στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως να προαναγγείλουν στο Π Σ ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων την εξ αποστάσεως εργασία ποσοστού πενήντα τοις εκατό (50%) των εργαζομένων τους, για τους οποίους μπορεί να εφαρμοστεί το μέτρο αυτό, πριν την έναρξη της εργασίας τους, συμπληρώνοντας το Έντυπο 4.1 "ΔΗΛΩΣΗ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΕΝΤΥΠΟ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ" της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11-3-2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 4682/2020 (Α' 76).

γ) Σε περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης της περ. β', επιβάλλεται πρόστιμο τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ στην επιχείρηση-εργοδότη, κατόπιν σχετικού ελέγχου από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

2. Το ωράριο εργασίας των εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που εδρεύουν ή έχουν υποκατάστημα σε οποιαδήποτε Περιφερειακή Ενότητα της χώρας, προσαρμόζεται, υποχρεωτικά, για τον μήνα Νοέμβριο, κατά την έναρξη και λήξη του με τρόπο ώστε ανά μισή ώρα και εντός διώρου να προσέρχονται και να αποχωρούν οι εργαζόμενοι σε σχέση με την έναρξη και τη λήξη, αντίστοιχα, του ωραρίου τους. Για το χρονικό διάστημα εφαρμογής του παρόντος αναστέλλεται η υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρεί στο Π Σ ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων.

Σε κάθε περίπτωση συνεχίζουν να ισχύουν οι διατάξεις του π.δ. 88/1999 (Α' 94), καθώς και η υποχρέωση του εργοδότη για προαναγγελία του χρόνου υπερεργασίας και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης, πριν την πραγματοποίησή τους, στο Π Σ ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η ως άνω προσαρμογή του ωραρίου των εργαζομένων δεν μεταβάλλει το είδος της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων αυτών».

¹³⁵⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1078, της 28ης Μαρτίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 12998/232/, άρθρο 4 «Τηλεργασία και αναστολή συμβάσεων εργασίας – Καταβολή ποσού πλέον της αποζημίωσης ειδικού σκοπού», ό.π., σελ. 11295-11296.

όπως ορίζονταν από το Υπουργείο Οικονομικών, να συμφωνήσουν με τους εργαζόμενούς τους, των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούσαν σε αναστολή και οι οποίοι ήταν δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού, την παροχή εργασίας με τηλεργασία κατ' εξαίρεση και μόνο για πρόσκαιρες ανάγκες της επιχείρησης. Το ποσοστό των εργαζομένων που μπορούσε να οριστεί να παρέχει τηλεργασία ορίστηκε κατά ανώτατο όριο στο δέκα τοις εκατό (10%) των εργαζομένων που βρίσκονταν σε αναστολή¹³⁶⁰.

Η αμοιβή για την παροχή εργασίας με τηλεργασία καταβλήθηκε από τον εργοδότη αναλογικά, με βάση τις καταβαλλόμενες μεικτές αποδοχές του εργαζομένου, το δε ποσό των αποδοχών που καταβλήθηκε μπορούσε να φθάνει έως το ύψος των αποδοχών για τη νομίμως παρεχόμενη εργασία, αφαιρουμένου του ποσού της δικαιούμενης αποζημίωσης ειδικού σκοπού. Οι αποδοχές που αντιστοιχούσαν στην παροχή της ανωτέρω εργασίας καταχωρίζονταν στην Α.Π.Δ. με τον κωδικό ειδικού τύπου αποδοχών 14, «Λοιπές Αποδοχές»¹³⁶¹, οι δε ασφαλιστικές εισφορές που αντιστοιχούσαν στο επιπλέον ποσό καλύπτονταν από τον εργοδότη και αφαιρούνταν από την υποχρέωση κάλυψής τους από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Οι εργοδότες που έκαναν χρήση της ως άνω ρύθμισης, και για όσο χρόνο έκαναν αυτό, υποχρεούνταν να διατηρούν τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας, δηλαδή τους ίδιους εργαζόμενους και με τους ίδιους όρους εργασίας. Τούτο σημαίνει ότι απαγορεύτηκε ρητά να προβαίνουν σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας για το σύνολο του προσωπικού τους και, σε περίπτωση πραγματοποίησής της, αυτή ήταν άκυρη, με εξαίρεση τη λύση σύμβασης εργασίας με οικειοθελή αποχώρηση και τη λύση σύμβασης ένεκα συνταξιοδότησης¹³⁶².

Για να είναι εφικτός ο έλεγχος των ανωτέρω, η παρεχόμενη πρόσκαιρη τηλεργασία έπρεπε να έχει δηλωθεί από τις επιχειρήσεις-εργοδότες πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της μέσω του εντύπου «Ε4.2 Δήλωση Πρόσκαιρης Τηλεργασίας – Έντυπο Ειδικού Σκοπού του άρθρου 4, του Κεφ. Α.2. της κοινής υπουργικής απόφασης 12998/232/23-3-2020 (Β' 1078/28-3-2020) με ρήτρα διατήρησης θέσεων εργασίας και ρήτρα ακυρότητας απόλυσης». Σε

¹³⁶⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1161, της 3ης Απριλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 13564/Δ1.4770, άρθρο πρώτο, ό.π., σελ. 11908-11909.

¹³⁶¹Βλ. *Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ*, γενικό έγγραφο – εξαιρετικά επείγον του Τμήματος Διαχείρισης Εσόδων & Εισπράξεων Μισθωτών, της Διεύθυνσης Εισφορών Μισθωτών, της Γενικής Διεύθυνσης Εισφορών, της Κεντρικής Υπηρεσίας του e-Ε.Φ.Κ.Α. – Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης με αρ. πρωτ.: 82992/06.05.2020 και θέμα «Υποβολή αναλυτικών περιοδικών δηλώσεων (Α.Π.Δ.) μισθολογικής περιόδου 03/2020», σελ. 7, ΑΔΑ: Ω8Θ6465ΧΠΙ-20Ψ, <https://diavgeia.gov.gr> [πρόσβαση 15.07.2020].

¹³⁶²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1161, της 3ης Απριλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 13564/Δ1.4770, ό.π., σελ. 11908-11909.

διαφορετική περίπτωση επιβάλλονταν οι κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν.3996/2011 για παραβίαση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας¹³⁶³.

8. Λειτουργία επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας

Σε μια προσπάθεια ασφαλούς λειτουργίας των επιχειρήσεων με το άρθρο 9 της από 20 Μαρτίου 2020 Π.Ν.Π.¹³⁶⁴, η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του Ν.4683/2020¹³⁶⁵, δόθηκε η δυνατότητα στον εργοδότη, με απόφασή του, να λειτουργήσει την επιχείρησή του με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας, για χρονικό διάστημα που δεν μπορούσε να υπερβαίνει τους έξι μήνες από την 20ή Μαρτίου 2020¹³⁶⁶, ως εξής:

α) ελάχιστη απασχόληση κάθε εργαζόμενου επί δύο εβδομάδες ανά μήνα, συνεχόμενα ή διακεκομμένα,

β) σχετική οργάνωση της εργασίας ανά εβδομάδα και ένταξη τουλάχιστον του 50% του προσωπικού της επιχείρησης και

γ) υποχρέωση του εργοδότη για διατήρηση του ίδιου αριθμού εργαζομένων που απασχολούνταν κατά την έναρξη εφαρμογής του μέτρου.

Για την εφαρμογή του συγκεκριμένου μέτρου το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» διαδραμάτισε ξανά καθοριστικό ρόλο¹³⁶⁷, αφού στο τέλος κάθε μήνα ο εργοδότης υποχρεούνταν να δηλώνει την εφαρμογή του ανωτέρω τρόπου εργασίας σε ειδικό έντυπο σε αυτό¹³⁶⁸. Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις υποχρεούνταν μέχρι και το πρώτο δεκάημερο του επόμενου μήνα από την εφαρμογή του ανωτέρω τρόπου εργασίας να το δηλώνουν στο έντυπο «Ε4.3: Πίνακας Προσωπικού Ασφαλούς Λειτουργίας Επιχείρησης Τρόπος Οργάνωσης της Εργασίας – Έντυπο

¹³⁶³ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», άρθρο 24 «Διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας», παρ. 3, σελ. 3543-3544.

¹³⁶⁴ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 68, της 20ής Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο ένατο «Λειτουργία επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας», ό.π., σελ. 1131.

¹³⁶⁵ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 83, της 10ης Απριλίου 2020, Ν.4683 «Κύρωση της από 20.3.2020 Π.Ν.Π. “Κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, τη στήριξη της κοινωνίας και της επιχειρηματικότητας και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της αγοράς και της δημόσιας διοίκησης” (Α' 68) και άλλες διατάξεις», σελ. 1341-1368.

¹³⁶⁶ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1078, της 28ης Μαρτίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 12998/232, άρθρο 1 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας-ακυρότητα-καταγγελία σύμβασης», παρ. 3, ό.π., σελ. 11294.

¹³⁶⁷ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1161, της 3ης Απριλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 13564/Δ1.4770, ό.π., σελ. 11905-11916.

¹³⁶⁸ Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1424, της 15ης Απριλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 14638/Δ1.4991 «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (3520/Β'/19-9-2019) «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει», σελ. 14805-14812.

Ειδικού Σκοπού άρθρου 9, Π.Ν.Π. (Α΄ 68/20-3-2020) με Ρήτρα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας και Ρήτρα Ακυρότητας Απόλυσης», στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

9. Μεταφορά προσωπικού σε επιχειρήσεις εντός του ιδίου ομίλου

Ένα ακόμη μέτρο το οποίο εφαρμόστηκε κατά την περίοδο της πανδημίας του COVID-19, για την υλοποίηση του οποίου το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» συμμετείχε ενεργά, είναι η μεταφορά προσωπικού σε επιχειρήσεις εντός του ιδίου ομίλου¹³⁶⁹. Ο εργοδότης, του οποίου η επιχειρηματική δραστηριότητα πλήττονταν σημαντικά ή τελούσε υπό απαγόρευση της επιχειρηματικής δραστηριότητάς του με βάση τις κείμενες κανονιστικές πράξεις, μπορούσε να μεταφέρει προσωπικό από επιχείρηση του ομίλου σε επιχείρηση του ιδίου ομίλου, κατόπιν σχετικής μεταξύ τους συμφωνίας. Οι επιχειρήσεις του ομίλου που εφάρμοσαν τα ανωτέρω υποχρεούνταν να διατηρούν συνολικά τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που απασχολούνταν πριν από τη μεταφορά.

Για την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων, κάθε εργοδότης του οποίου η επιχειρηματική δραστηριότητα πλήττονταν σημαντικά υποχρεούνταν μέχρι και το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα από την εφαρμογή του μέτρου της μεταφοράς να το δηλώνει στο έντυπο «Ε4.4 Πίνακας Προσωπικού Μεταφοράς Προσωπικού σε Επιχειρήσεις Εντός του Ίδιου Ομίλου – Έντυπο Ειδικού Σκοπού άρθρου 10, Π.Ν.Π. (Α΄ 68/20-3-2020) με Ρήτρα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας και Ρήτρα Ακυρότητας Απόλυσης», στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»¹³⁷⁰.

10. Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων

Με την υπ' αριθμ. 16073/287/2020 κοινή υπουργική απόφαση δόθηκε η δυνατότητα διεύρυνσης των δικαιούχων των μέτρων στήριξης εργαζομένων που πλήττονταν σημαντικά από τα έκτακτα μέτρα αντιμετώπισης του κορωνοϊού COVID-19, σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων οι οποίοι είτε εργάζονταν σε πολλαπλούς εργοδότες είτε, λόγω της φύσεως του

¹³⁶⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 68, της 20ής Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π., άρθρο δέκατο «Μεταφορά προσωπικού σε επιχειρήσεις εντός του ιδίου ομίλου», ό.π., σελ. 1131.

¹³⁷⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1161, της 3ης Απριλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 13564/Δ14770, άρθρο πρώτο, ό.π., σελ. 11908-11909 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1424, της 15ης Απριλίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 14638/Δ1.4991 «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β΄ 3520/19-9-2019) “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)”», όπως τροποποιήθηκε και ισχύει», σελ. 14805-14812.

επαγγέλματος, ασφαλιζόνταν με ειδικές διατάξεις¹³⁷¹. Στις ειδικές αυτές κατηγορίες ανήκαν οι αγγειοπλάστες-κεραμοποιοί-πλινθοποιοί, μισθωτοί ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης, μουσικοί-τραγουδιστές μέλη του οικείου επαγγελματικού σωματείου, ηθοποιοί, υποδηματεργάτες, χειριστές-βοηθοί χειριστών κινηματογράφου, ελεγκτές κινηματογράφου-θεάτρου, ταμίες κινηματογράφου-θεάτρου, τεχνικοί κινηματογράφου και τηλεόρασης, ταξιθέτες θεάτρου-κινηματογράφου, χειριστές εκσκαπτικών ανυψωτικών οδοποιητικών και λοιπών μηχανημάτων, μισθωτοί τουριστικού-επισιτιστικού κλάδου, χορευτές-μέλη των οικείων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σωματείων¹³⁷².

¹³⁷¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1547, της 22ας Απριλίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 16073/287 «Μέτρα στήριξης εργαζομένων ειδικών κατηγοριών, οι οποίοι πλήττονται σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης κορωνοϊού COVID-19», άρθρο 1 «Πεδίο εφαρμογής», παρ. 1, υποπαρ. α.ι), σελ. 16088 και

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4270, της 1ης Οκτωβρίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 39436/994 «Τροποποίηση της υπό στοιχεία οικ. 16073/287/22.4.202 “Μέτρα στήριξης εργαζομένων ειδικών κατηγοριών, οι οποίοι πλήττονται σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης κορωνοϊού COVID-19” (Β' 1547 και Β' 1841), κοινής υπουργικής απόφασης, όπως ισχύει», σελ. 46855-46856.

¹³⁷²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1547, της 22ας Απριλίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 16073/287, άρθρο 1, παρ. 1, υποπαρ. α.ii)-ι), ό.π., σελ. 16088:

«α.ii Από τους ανωτέρω εργαζόμενους εξαιρούνται όσοι είναι στη συνέχεια δικαιούχοι και έλαβαν ή λαμβάνουν ή θα λάβουν επίδομα τακτικής ανεργίας εντός του διαστήματος από 1/1/2020 μέχρι και 30/4/2020.

β) Οι μισθωτοί του τουριστικού-επισιτιστικού κλάδου, των οποίων η τακτική επιδότηση ανεργίας, που έλαβαν με βάση την περ. β της παρ. 2 του άρθρου 4 του Ν. 1545/1985 (Α' 91), όπως ισχύει, έληξε τον Δεκέμβριο του έτους 2019.

γ) Οι οικοδόμοι, δικαιούχοι του δωροσήμου Πάσχα 2020, με εξαίρεση όσους εξ αυτών είναι δικαιούχοι και έλαβαν ή λαμβάνουν ή θα λάβουν επίδομα τακτικής ανεργίας εντός του διαστήματος από 1/1/2020 μέχρι και 30/4/2020.

δ) Οι φορτοεκφορτωτές, που είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο Β' Φορτοεκφορτωτών, Λιμένα και Ξηράς του Εθνικού Μητρώου Φορτοεκφορτωτών (ΕΜΦ), καθώς και οι φορτοεκφορτωτές που είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο Α' (ΕΜΦ), εφόσον προσκομίσουν Λογαριασμό Ασφαλισμένου ή Βεβαίωση Ασφαλισμένου από τον ε-Ε.Φ.Κ.Α., με την οποία βεβαιώνεται η ασφάλισή τους στον αντίστοιχο κωδικό ειδικότητας του εκφορτωτή λιμένα ή ξηράς, για το προγενέστερο χρονικό διάστημα από την έκδοση της παρούσας.

ε) Τα πρόσωπα που ασκούν το επάγγελμα του ξεναγού και είναι υπόχρεα καταβολής εισφορών στον ε-Ε.Φ.Κ.Α. Πλ. Συντάγματος. Εξαιρούνται όσοι είτε είναι δικαιούχοι της παράταξης της τακτικής επιδότησης ανεργίας του άρθρου έβδομου της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 68) όπως αυτή κυρώθηκε με το άρθρο 1 του Ν. 4683/2020 (Α' 83) και ισχύει, είτε είναι δικαιούχοι των μέτρων οικονομικής ενίσχυσης του άρθρου όγδοου της από 20.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 68), όπως ισχύει, για τους ελεύθερους επαγγελματίες και τους αυτοαπασχολούμενους, όπως αυτοί ορίζονται στο άρθρο 2 του Ν. 4387/2016 (Α' 85), όπως ισχύει.

στ) Οι τουριστικοί συνοδοί, που εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε τουριστικές επιχειρήσεις όλης της χώρας, καταχωρημένοι στο Μητρώο μελών του πανελλήνιου σωματείου τουριστικών συνοδών, εφόσον προσκομίσουν βεβαίωση του Μητρώου μελών του οικείου σωματείου περί της εγγραφής τους ως μελών μέχρι το έτος 2019, με εξαίρεση όσους εξ αυτών είναι δικαιούχοι και έλαβαν ή λαμβάνουν ή θα λάβουν επίδομα τακτικής ανεργίας εντός του διαστήματος από 1/1/2020 μέχρι και 30/4/2020.

ζ) Οι αποκλειστικές/οί νοσοκόμοι, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο αποκλειστικών νοσοκόμων, που τηρείται στις Διοικήσεις των επτά (7) Υγειονομικών Περιφερειών (ΔΥΠΕ) του Υπουργείου Υγείας και δεν είναι υπόχρεοι υποβολής Α.Π.Δ. στον ε-Ε.Φ.Κ.Α.

η) Οι εργαζόμενοι στην περιοχή του Αγίου Όρους για λογαριασμό της Ιερής Κοινότητας, Ιερών Μονών και των εξαρτημάτων τους και είναι υπόχρεοι καταβολής εισφορών στον ε-Ε.Φ.Κ.Α. Ουρανούπολης και Πολυγύρου.

θ) Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι απασχολούνται σε πάνω από έναν εργοδότη και κάποιος/οι εξ αυτών δεν έχει/έχουν θέσει σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας τους και εφόσον οι ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησής τους δεν ξεπέρασαν το 30% των συνολικών ωρών εργασίας τους με βάση τις συμβάσεις εργασίας τους, από 15/3/2020 έως και 20/4/2020.

ι) Οι εργαζόμενοι στη ΔΕΘ – HELEXPO ΑΕ, εφόσον δεν είναι δικαιούχοι και δεν έλαβαν ή δεν λαμβάνουν ή δεν θα λάβουν επίδομα τακτικής ανεργίας εντός του διαστήματος από 1/1/2020 μέχρι και 30/4/2020».

Οι δικαιούχοι για τη χορήγηση της αποζημίωσης ειδικού σκοπού υπέβαλλαν υποχρεωτικά υπεύθυνη δήλωση στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

Εν συνεχεία, με την υπ' αριθμ. 17045/319/2020 υπουργική απόφαση¹³⁷³ προβλέφθηκε ότι οι εργαζόμενοι που ανήκαν στις προαναφερόμενες κατηγορίες όφειλαν να υποβάλουν υπεύθυνη δήλωση με τον τίτλο «Υπεύθυνη Δήλωση Εργαζόμενων Ειδικών Κατηγοριών, οι οποίοι πλήττονται σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης κορωνοϊού COVID-19, για τη χορήγηση έκτακτης οικονομικής ενίσχυσης, ως αποζημίωση ειδικού σκοπού βάσει της με αριθμ. οικ.16073/287/22.4.2020 κοινής υπουργικής απόφασης (Β' 1547), στην ειδική πλατφόρμα του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων (supportemployees.services.gov.gr)».

Με την κοινή υπουργική απόφαση αριθμ. οικ. 33272/816/2020¹³⁷⁴, στις προαναφερόμενες κατηγορίες προστέθηκαν:

α) οι δασεργάτες-ρητινοσυλλέκτες που δεν λάμβαναν το ειδικό εποχικό βοήθημα του άρθρου 22 του Ν.1836/1989, κατά το χρονικό διάστημα Σεπτεμβρίου 2019-Νοεμβρίου 2019, και δεν ήταν δικαιούχοι τακτικής επιδότησης ανεργίας στο χρονικό διάστημα από 1/1/2020 έως και 31/5/2020,

β) τα πρόσωπα που ασκούσαν το επάγγελμα του ξεναγού, είχαν αποφοιτήσει από τη διετούς φοίτησης Σχολή Ξεναγών εντός του 2019, ήταν εγγεγραμμένοι στο Μητρώο Ξεναγών (ΜΗ.ΞΕΝ.) και διέθεταν ξεναγική ταυτότητα,

γ) οι πωλητές λαϊκού λαχείου, μέλη ασφαλιστικών συνεταιρισμών, οι οποίοι ασφαλιζόνταν σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 90-95 του Κεφαλαίου ΙΓ' της υπουργικής απόφασης με αριθμ. 55575/Ι.479/1965¹³⁷⁵, όπως τροποποιήθηκαν με τις διατάξεις του άρθρου 29 του Ν.4331/2015¹³⁷⁶ και με την με αριθμ. Φ.11321/31042/2016 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης¹³⁷⁷ και πληρούσαν τις

¹³⁷³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1694, της 4ης Μαΐου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 17045/319, ό.π., σελ. 17281-17284.

¹³⁷⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3472, της 20ής Αυγούστου 2020, ΚΥΑ αριθμ. οικ. 33272/816 «Τροποποίηση της υπ' αρ. οικ. 16073/287/22-4-2020 “Μέτρα στήριξης εργαζομένων ειδικών κατηγοριών, οι οποίοι πλήττονται σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης κορωνοϊού COVID-19” (Β' 1547 και Β' 1841), κοινής υπουργικής απόφασης, όπως ισχύει», σελ. 35237-35238.

¹³⁷⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 816, της 7ης Δεκεμβρίου 1965, Υ.Α. αριθ. 55575) Ι.479 «Περί τροποποίησης και συμπλήρωσης διατάξεως Κανονισμών Ι.Κ.Α. περί υπαγωγής εις την ασφάλισιν και εισπράξεως εισφορών ως και κωδικοποίησεως τούτων», ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΙΓ' «Ασφάλισις Πωλητών Λαϊκού Λαχείου», άρθρα 90-95, σελ. 6034-6036.

¹³⁷⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 69, της 2ας Ιουλίου 2015, Ν.4331 «Μέτρα για την ανακούφιση των Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ), την απλοποίηση της λειτουργίας των Κέντρων Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.), καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και συναφή ασφαλιστικά ζητήματα και άλλες διατάξεις», άρθρου 29 «Ασφάλισις πωλητών λαϊκού λαχείου», σελ. 669-670.

¹³⁷⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3196, της 5ης Οκτωβρίου 2016, Υ.Α. υπ' αριθμ. Φ.11321/31042/1232 «Ασφάλισις Πωλητών Λαϊκού Λαχείου», σελ. 33277-33280.

προϋποθέσεις για ασφαλιστική ικανότητα κατά τη δημοσίευση της αναφερόμενης κοινής υπουργικής απόφασης.

10.1. Μέτρα στήριξης επαγγελματιών της τέχνης και του πολιτισμού, ξεναγών και τουριστικών συνοδών

Στο άρθρο 20 του Ν.4722/2020¹³⁷⁸ ορίστηκε ότι δικαιούχοι της αποζημίωσης ειδικού σκοπού, για το χρονικό διάστημα από την 1η Σεπτεμβρίου 2020 έως την 31η Οκτωβρίου 2020, ήταν οι κάτωθι κατηγορίες εργαζομένων:

α) Καλλιτέχνες, δημιουργοί και επαγγελματίες της τέχνης και του πολιτισμού που ήταν εγγεγραμμένοι έως τη 15η Οκτωβρίου 2020 στην ειδική ηλεκτρονική πλατφόρμα artandcultureprofessionals.services.gov.gr στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

β) Τα πρόσωπα που ασκούσαν το επάγγελμα του ξεναγού και ήταν υπόχρεα καταβολής εισφορών στον e-Ε.Φ.Κ.Α.

γ) Οι τουριστικοί συνοδοί, καθώς και τα πρόσωπα που είχαν αποφοιτήσει εντός του 2019 από τη διετούς φοίτησης σχολή ξεναγών και διέθεταν ξεναγική ταυτότητα.

Οι ως άνω ήταν δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού ύψους πεντακοσίων τριάντα τεσσάρων (534) ευρώ ανά μήνα, επί του οποίου ποσού παρεχόταν πλήρης ασφαλιστική κάλυψη, εφόσον δεν είχαν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε άλλον εργοδότη ή δεν ελάμβαναν τακτική επιδότηση ανεργίας από τον Ο.Α.Ε.Δ.

Για την καταβολή της αποζημίωσης ειδικού σκοπού, οι ανωτέρω κατηγορίες εργαζομένων υπέβαλαν υποχρεωτικά υπεύθυνη δήλωση στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων (supportemployees.services.gov.gr), χωρίς να απαιτούνταν υπεύθυνη δήλωση εργοδότη.

Για τις υποβληθείσες υπεύθυνες δηλώσεις διενεργήθηκε έλεγχος διασταύρωσης:

α) με τα στοιχεία της ειδικής ηλεκτρονικής πλατφόρμας artandcultureprofessionals.services.gov.gr για την περίπτωση των καλλιτεχνών, δημιουργών και επαγγελματιών της τέχνης και του πολιτισμού,

β) με τα στοιχεία του e-Ε.Φ.Κ.Α. για την περίπτωση των ξεναγών,

¹³⁷⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 177, της 15ης Σεπτεμβρίου 2020, Ν.4722 «Μέτρα στήριξης επαγγελματιών της τέχνης και του πολιτισμού, ξεναγών και τουριστικών συνοδών», ό.π., άρθρο 20, σελ. 9493-9494.

γ) με τα στοιχεία των τηρουμένων μητρώων δικαιούχων της αποζημίωσης ειδικού σκοπού της υπ' αρ. οικ.16073/287/22.4.2020 κοινής υπουργικής απόφασης¹³⁷⁹.

11. Εποχικοί εργαζόμενοι

Το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» συνέβαλε ουσιαστικά και στην καταβολή της έκτακτης μηνιαίας αποζημίωσης στους εποχικά εργαζόμενους του τουριστικού και του επισιτιστικού κλάδου.

Την εν λόγω αποζημίωση δικαιούνταν:

α) όσοι δεν είχαν δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης και λάμβαναν τακτική επιδότηση ανεργίας για τρεις (3) μήνες και πέντε (5) ημέρες από τον Σεπτέμβριο 2019 ως και τον Φεβρουάριο 2020 και

β) όσοι είχαν απολυθεί από επιχειρήσεις λόγω της πτώχευσης της εταιρείας ThomasCook και είχαν λάβει τακτική επιδότηση ανεργίας από τον Σεπτέμβριο 2019 ως και τον Φεβρουάριο 2020.

Ως απαραίτητη προϋπόθεση ορίστηκε να ήταν εγγεγραμμένοι στο μητρώο ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ., από τον Ιούνιο ως και τον Αύγουστο 2020 και να είχαν στη διάθεσή τους επικαιροποιημένα ατομικά στοιχεία στο μητρώο ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ., έναν έγκυρο και ενεργό αριθμό τραπεζικού λογαριασμού (IBAN) στον οποίο να ήταν αποκλειστικοί δικαιούχοι ή συνδικαιούχοι και υπεύθυνη δήλωση ότι παρέμεναν άνεργοι και δεν είχαν δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης.

Η έκτακτη μηνιαία αποζημίωση ανερχόταν στο ύψος του τελευταίου τους μηνιαίου επιδόματος ανεργίας και τη λάμβαναν μέσα στο πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα, για έως τρεις (3) μήνες (Ιούνιο, Ιούλιο και Αύγουστο).

Το πλαίσιο για τις εποχικές επιχειρήσεις αποτυπωνόταν στα άρθρα 32 και 33 του Ν.4690/2020¹³⁸⁰, σύμφωνα με τα οποία οι επιχειρήσεις και σε αυτή την περίπτωση υποχρεούνταν να υποβάλουν υπεύθυνη δήλωση στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», με την οποία δήλωναν τους εργαζόμενους, των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούσαν σε αναστολή και τα στοιχεία του εκμισθωτή και του μίσθιου ακινήτου, εφόσον είχαν επαγγελματική μίσθωση ακινήτου προς εξυπηρέτηση της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας.

¹³⁷⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1547, της 22ας Απριλίου 2020, ΚΥΑ αριθμ. οικ. 16073/287, ό.π., σελ. 16087-16090.

¹³⁸⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 104, της 30ής Μαΐου 2020, Ν. 4690 «Κύρωση: α) της από 13.4.2020 Π.Ν.Π. “Μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλες κατεπείγουσες διατάξεις” (Α' 84) και β) της από 1.5.2020 Π.Ν.Π. “Περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την επάνοδο στην κοινωνική και οικονομική κανονικότητα” (Α' 90) και άλλες διατάξεις», άρθρο 32 «Μέτρα οικονομικής ενίσχυσης εποχικά εργαζομένων με δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης» και άρθρο 33 «Έκτακτη αποζημίωση εποχικά εργαζομένων χωρίς δικαίωμα υποχρεωτικής επαναπρόσληψης», σελ. 1904-1905.

Οι επιχειρήσεις υποχρεούνταν να γνωστοποιούν την ανωτέρω υπεύθυνη δήλωση εγγράφως ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, αυθημερόν, στους εργαζόμενούς τους, δηλώνοντάς τους και τον αριθμό πρωτοκόλλου καταχώρισης της πράξης τους στο «Π.Σ ΕΡΓΑΝΗ».

Στη συνέχεια οι εργαζόμενοι υπέβαλλαν υποχρεωτικά υπεύθυνη δήλωση στην ηλεκτρονική πλατφόρμα του ειδικού μηχανισμού στήριξης των εργαζομένων (supportemployees.services.gov.gr) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Στην υπεύθυνη δήλωση συμπεριλαμβανόταν, εκτός των προσωπικών τους στοιχείων, του αριθμού πρωτοκόλλου καταχώρισης της υπεύθυνης δήλωσης του εργοδότη στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», και ο IBAN¹³⁸¹.

Η καταβολή της αποζημίωσης ειδικού σκοπού πραγματοποιούνταν κατόπιν διασταύρωσης και ελέγχου των στοιχείων των δυνητικά δικαιούχων με τα στοιχεία που τηρούνται στα πληροφοριακά συστήματα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και σχετικά αρχεία e-Ε.Φ.Κ.Α. και Ο.Α.Ε.Δ. και λοιπών συναρμόδιων φορέων¹³⁸².

12. Μηχανισμός ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ»

Ο μηχανισμός «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» εντασσόταν στο πλαίσιο των μέτρων στήριξης εργαζομένων και επιχειρήσεων που ελήφθησαν από τον Μάρτιο του 2020, λόγω των δυσμενών επιπτώσεων της πανδημίας του COVID-19. Σκοπός του μηχανισμού ήταν η παροχή στήριξης, με τη μορφή οικονομικής ενίσχυσης βραχυχρόνιας εργασίας, στους εργαζόμενους επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα με στόχο τη διατήρηση των θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης.

¹³⁸¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2268, της 13ης Ιουνίου 2020, ΚΥΑ αριθμ. οικ. 23102/477, ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α «Μέτρα στήριξης εργαζομένων επιχειρήσεων-εργοδοτών κύριων και μη κύριων ξενοδοχειακών και τουριστικών καταλυμάτων εποχικής λειτουργίας, καθώς και επιχειρήσεων-εργοδοτών τουριστικών λεωφορειών», ό.π., σελ. 23038-23040.

¹³⁸²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2685, της 1ης Ιουλίου 2020, Υ.Α. με αριθμ. οικ. 26399/604 «Τροποποίηση της υπ' αρ. 12997/231/23-3-2020 “Μηχανισμός εφαρμογής των μέτρων στήριξης των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19” (Β' 993), όπως ισχύει», σελ. 26783-26786 και

Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ, Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με υπ' αριθμ. 27963/853/08.07.2020 και θέμα «Διευκρινίσεις επί της ΚΥΑ με αριθμ. 23102/477/12-6-2020 (Β 2268) “Μέτρα οικονομικής ενίσχυσης εποχικά εργαζομένων – Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων των επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα που πλήττονται σημαντικά”», ΑΔΑ: 93Κ746ΜΤΛΚ-3ΞΒ, <https://diavgeia.gov.gr> [πρόσβαση 15.07.2020] και

Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ, Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αρ. πρωτ.: οικ. 25480/755/24.06.2020 και θέμα: «Διευκρινίσεις επί της ΚΥΑ με αριθμ. 23102/477/12-6-2020 (Β 2268) “Μέτρα οικονομικής ενίσχυσης εποχικά εργαζομένων – Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων των επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα που πλήττονται σημαντικά”», ΑΔΑ: 967Μ46ΜΤΛΚ-9Κ1, <https://diavgeia.gov.gr> [πρόσβαση 15.07.2020].

Στον μηχανισμό αυτόν μπορούσαν να ενταχθούν όλες οι επιχειρήσεις της χώρας, συνεχούς ή εποχικής λειτουργίας, ανεξαρτήτως Κ.Α.Δ., εφόσον πληρούσαν τις προϋποθέσεις που ορίζονταν στη σχετική νομοθεσία.

Το πρόγραμμα «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» προβλέφθηκε στο άρθρο 31 του Ν.4690/2020¹³⁸³ και υλοποιήθηκε με την υπ' αριθμ. 23103/478/2020 κοινή υπουργική απόφαση¹³⁸⁴. Η υπ' αριθμ. 22804/Δ1.7772/2020 υπουργική απόφαση καθόρισε το ειδικό έντυπο, στο οποίο ο εργοδότης δήλωνε στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» τους υπό ένταξη στον εν λόγω μηχανισμό εργαζόμενους¹³⁸⁵.

Ο μηχανισμός εφαρμόστηκε σε εργαζόμενους που είχαν εξαρτημένη σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης κατά την 10η Αυγούστου 2020. Οι επιχειρήσεις μπορούσαν να κάνουν χρήση των ρυθμίσεων της από 10 Αυγούστου 2020 Π.Ν.Π. για έναν ή περισσότερους μήνες εντός του χρονικού διαστήματος ισχύος του μηχανισμού, για το σύνολο ή μέρος του προσωπικού τους¹³⁸⁶.

Οι επιχειρήσεις που επιθυμούσαν να ενταχθούν στον μηχανισμό ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ, με ημερομηνία έναρξης ισχύος τη 15η Ιουνίου 2020, για έναν ή περισσότερους μήνες εντός του χρονικού διαστήματος ισχύος του Μηχανισμού, ακολουθούσαν την κάτωθι διαδικασία¹³⁸⁷:

α) Υποβολή υπεύθυνης δήλωσης στην Α.Α.Δ.Ε. για την έγκριση ένταξης στον μηχανισμό.

β) Υποβολή υπεύθυνης δήλωσης στην ηλεκτρονική πλατφόρμα myBusinessSupport της Α.Α.Δ.Ε., με την οποία δήλωναν τα ακαθάριστα έσοδά τους σε σχέση με τον κύκλο εργασιών αναφοράς, ανάλογα με τον μήνα ένταξής τους στον μηχανισμό ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ.

¹³⁸³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 104, της 30;ης Μαΐου 2020, Ν.4690, άρθρο 31 «Μηχανισμός ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ»», ό.π., σελ. 1902-1904.

¹³⁸⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2274, της 14ης Ιουνίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 23103/478 «Καθορισμός του πλαισίου εφαρμογής του Μηχανισμού ενίσχυσης της απασχόλησης “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ”», σελ. 23083-23090 και

Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ, Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υπ' αριθμ. 26400/605/30.06.2020 και θέμα: «Διευκρινίσεις επί της με αριθμ. πρωτ. οικ. 23103/478/13.06.2020 Καθορισμός του πλαισίου εφαρμογής του Μηχανισμού ενίσχυσης της απασχόλησης “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ” ΚΥΑ (Β' 2274)», ΑΔΑ: 9ΥΙΗ46ΜΤΛΚ-6Γ9 <https://diavgeia.gov.gr> [πρόσβαση 15.07.2020] και

Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ, Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων υπ' αριθμ. 29408/682/17.07.2020 και θέμα «Συμπληρωματικές διευκρινίσεις επί της 23103/478/13-06-2020 κοινής υπουργικής απόφασης “Καθορισμός του πλαισίου εφαρμογής του Μηχανισμού ενίσχυσης της απασχόλησης “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ” (Β' 2274)”, ΑΔΑ: 9ΙΧΨ46ΜΤΛΚ-Θ6Χ, <https://diavgeia.gov.gr> [πρόσβαση 20.07.2020].

¹³⁸⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2273, της 14ης Ιουνίου 2020, Υ.Α. υπ' αριθμ. 22804/Δ1.7772/, ό.π., σελ. 23075-23082.

¹³⁸⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 157, της 10ης Αυγούστου 2020, ΠΝΠ «Επείγουσες ρυθμίσεις αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών του Εθνικού Συστήματος Υγείας, προστασίας από τη διασπορά του κορωνοϊού COVID-19, στήριξης της αγοράς εργασίας και διευκόλυνσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας», ΜΕΡΟΣ Α «ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ», άρθρο δεύτερο «Ένταξη των εργαζομένων στον μηχανισμό “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ”», σελ. 9207.

¹³⁸⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2274, της 14ης Ιουνίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 23103/478, άρθρο 7 «Διαδικασία ένταξης στον Μηχανισμό “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ”», ό.π., σελ. 23086-23087.

γ) Τα οικονομικά-φορολογικά στοιχεία διασταυρώνονταν από την Α.Α.Δ.Ε., η οποία και βεβαίωνε το δικαίωμα υπαγωγής της επιχείρησης-εργοδότη στον μηχανισμό.

δ) Η διασταύρωση των φορολογικών στοιχείων και ο έλεγχος για την πλήρωση των προϋποθέσεων ένταξης στον μηχανισμό, από την Α.Α.Δ.Ε., πραγματοποιούνταν μετά την ολοκλήρωση της Α' φάσης υποβολής της αίτησης/δήλωσης από τις επιχειρήσεις-εργοδότες στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και κατόπιν της αποστολής των σχετικών αρχείων από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» στην Α.Α.Δ.Ε.

ε) Στη συνέχεια, οι επιχειρήσεις-εργοδότες ενημερώνονταν για την έγκριση ή την απόρριψη της αίτησής τους στον εν λόγω μηχανισμό από την Α.Α.Δ.Ε.

στ) Σε περίπτωση απόρριψης της αίτησης των επιχειρήσεων-εργοδοτών από την Α.Α.Δ.Ε., τότε η αίτηση/δήλωση των επιχειρήσεων-εργοδοτών θεωρούνταν ως μη γενόμενη και αυτοί υποχρεούνταν να καταβάλουν πλήρεις αποδοχές στους εργαζόμενους που απασχολήθηκαν με μειωμένο ωράριο.

ζ) Υποβολή αίτησης/δήλωσης στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» για ένταξη στον μηχανισμό ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι επιχειρήσεις-εργοδότες, αμέσως μετά την υποβολή της δήλωσης στην Α.Α.Δ.Ε., υπέβαλαν αίτηση/υπεύθυνη δήλωση σε ειδικό έντυπο ένταξης στον προαναφερόμενο μηχανισμό στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» με την οποία αιτούνταν την ένταξή τους σε αυτόν, σε δύο φάσεις:

Α' φάση: υποβολή στοιχείων εργαζομένων που εντάσσονταν στον μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ»

Οι επιχειρήσεις υπέβαλαν αίτηση/υπεύθυνη δήλωση δηλώνοντας τα κάτωθι¹³⁸⁸:

α) Τα στοιχεία της επιχείρησης, ήτοι επωνυμία, IBAN, έδρα.

β) Τον μήνα ένταξης στον μηχανισμό καθώς και την κατηγορία στην οποία υπαγόταν η επιχείρηση.

γ) Τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης την 30ή Μαΐου 2020, τα στοιχεία των οποίων αντλούνταν από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

δ) Στην περίπτωση εργαζομένων των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούσαν σε αναστολή, με την αίτηση/δήλωση για την ένταξή τους στον προαναφερόμενο μηχανισμό, η αναστολή της σύμβασης εργασίας λογιζόταν ως οριστικά ανακληθείσα από τη δηλωθείσα

¹³⁸⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2274, της 14ης Ιουνίου 2020, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. οικ. 23103/478, άρθρο 7 «Διαδικασία ένταξης στον Μηχανισμό “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ”», ό.π., σελ. 23086-23087.

ημερομηνία ένταξής τους στον μηχανισμό και εφεξής.

ε) Το συμβατικό ωράριο πλήρους απασχόλησης, ήτοι συμβατικές ώρες εργασίας ανά εβδομάδα των εργαζομένων που εντάσσονταν στον ανωτέρω μηχανισμό.

στ) Το ωράριο μειωμένης απασχόλησης ανά εβδομάδα, για κάθε εργαζόμενο, το οποίο προγραμματιζόταν και δηλωνόταν για μία ή περισσότερες εβδομάδες εντός του μήνα ένταξης σε αυτόν.

Σε κάθε περίπτωση υφίστατο η υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιήσει εκ των προτέρων κάθε αλλαγή ή τροποποίηση της οργάνωσης του χρόνου εργασίας για το σύνολο του προσωπικού του, συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων που εντάσσονταν στον μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο «Ε4: Πίνακας Προσωπικού-Συμπληρωματικός Ωραρίου».

Β' Φάση: υποβολή οικονομικών στοιχείων εργαζομένων που εντάσσονταν στον μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ»

Οι επιχειρήσεις-εργοδότες, για τον υπολογισμό του ποσού της οικονομικής ενίσχυσης βραχυχρόνιας εργασίας στους δικαιούχους εργαζόμενους για κάθε μήνα εφαρμογής του μηχανισμού «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», υποχρεούνταν να υποβάλουν υπεύθυνη δήλωση στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» εντός των τριών πρώτων ημερών του επόμενου μήνα, με την οποία δήλωναν:

α) τις μηνιαίες δηλωθείσες μεικτές αποδοχές του εργαζόμενου με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, καθώς και τις αντίστοιχες μηνιαίες καθαρές αποδοχές του,

β) τις καταβαλλόμενες αποδοχές στον εργαζόμενο κατά τον μήνα ένταξής του στον μηχανισμό με βάση τις μειωμένες ώρες εργασίας και

γ) τον IBAN και την τράπεζα πληρωμής της μισθοδοσίας του εργαζόμενου που εντάσσονταν στον μηχανισμό.

Πολλές ήταν οι επιχειρήσεις που χρησιμοποίησαν τη δυνατότητα που τους παρέιχε το κράτος μέσω του προγράμματος «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» και προσέφυγαν σε αυτό προκειμένου να βοηθηθούν τη δύσκολη περίοδο της πανδημίας. Υπήρξε όμως και μερίδα εργοδοτών που προσπάθησε να εκμεταλλευτεί προς ίδιον όφελος αυτή τη δυνατότητα. Η εκμετάλλευση βασίστηκε στην αδυναμία πρόβλεψης δύο βασικών παραμέτρων κατά τον αρχικό σχεδιασμό του προγράμματος. Η πρώτη ήταν ότι «δεν κλείδωσε» ο μισθός των εργαζομένων την ημερομηνία που αυτοί δηλώθηκαν στον μηχανισμό από τον εργοδότη τους, με αποτέλεσμα κάποιοι εργοδότες να δηλώσουν ψευδείς υψηλές αμοιβές και να πιστωθούν στους λογαριασμούς ορισμένων εργαζομένων υπέρογκα ποσά. Όταν αυτό έγινε αντιληπτό από την ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας ορίστηκε ανώτατο όριο αμοιβής. Η δεύτερη σχετίζεται με το

γεγονός που προαναφέρθηκε, ότι δηλαδή οι εργοδότες δήλωναν τον IBAN του εργαζόμενου. Δεδομένου ότι δεν υπήρχε διασταύρωση μεταξύ του IBAN και του ονοματεπώνυμου του κατόχου, δηλώθηκαν από τους εργοδότες IBAN που δεν ανήκαν στους εργαζόμενους που ήταν δικαιούχοι αυτού του ποσού. Όταν διαπιστώθηκαν τα ως άνω σφάλματα, μέσω των ψηφιακών ελέγχων των στοιχείων που υποβάλλουν οι επιχειρήσεις στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»¹³⁸⁹, ενημερώθηκε αρμοδίως το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και διαβιβάστηκαν τα στοιχεία στην αρμόδια Εισαγγελία¹³⁹⁰.

13. Το πρόγραμμα 100.000 επιδοτούμενων θέσεων εργασίας για τη στήριξη των ανέργων και την ενίσχυση της αγοράς εργασίας

Με την υπ' αριθμ. 39539/996/2020 κοινή υπουργική απόφαση αποφασίστηκε η κατάρτιση ανοιχτού προγράμματος για τη δημιουργία εκατό χιλιάδων (100.000) νέων θέσεων εργασίας¹³⁹¹. Πρόκειται για το μεγαλύτερο πρόγραμμα πολιτικής απασχόλησης που είχε υλοποιήσει ποτέ η πολιτεία για τη στήριξη των ανέργων και των μακροχρόνια ανέργων¹³⁹².

Ως ημερομηνία έναρξης του προγράμματος ορίστηκε η 1η Οκτωβρίου 2020 και η ισχύς του μέχρι εξαντλήσεως των επιδοτούμενων θέσεων. Οι επιχειρήσεις-εργοδότες που επιθυμούσαν να προβούν σε νέες προσλήψεις υπέβαλλαν για καθέναν δυνητικά ωφελούμενο που επιθυμούσαν να εντάξουν στο πρόγραμμα ξεχωριστή ηλεκτρονική αίτηση-υπεύθυνη δήλωση σε ειδικό έντυπο με τίτλο «Αίτηση-Υπεύθυνη Δήλωση ένταξης στο ανοικτό πρόγραμμα εκατό χιλιάδων (100.000) νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων», στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

Ο σκοπός του προγράμματος ήταν η επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα στο σύνολό τους για έξι (6) μήνες. Οι νέες θέσεις εργασίας

¹³⁸⁹Βλ. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Ανακοινώσεις τύπου, «Τα Υπουργεία Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αποστέλλουν στη Δικαιοσύνη υποθέσεις πιθανής καταστρατήγησης μέτρων στήριξης», 23 Απριλίου 2021,

<https://ypergasias.gov.gr/ta-ypourgeia-oikonomikon-kai-ergasias-kai-koinonikon-ypotheseon-apostelloun-sti-dikaiosyni-ypotheseis-pithanis-katastratigisis-metron-stirixis/> [πρόσβαση 26.04.2021].

¹³⁹⁰ Βλ. Capital.gr, Οικονομία, «Στην εισαγγελέα τα στοιχεία για τον μηχανισμό “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ”», <https://www.capital.gr/oikonomia/3537258/stin-eisaggelea-ta-stoixeia-gia-ton-mixanismo-sun-ergasia> [πρόσβαση 26.04.2021].

¹³⁹¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4261, της 30ής Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α αριθμ. οικ. 39539/996 «Ανοιχτό Πρόγραμμα 100.000 νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας», σελ. 46801-46805.

¹³⁹² Βλ. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Ανακοινώσεις τύπου, «Γ. Βρούτσης: Σε πλήρη λειτουργία από σήμερα στην ΕΡΓΑΝΗ το πρόγραμμα 100.000 επιδοτούμενων θέσεων εργασίας για την στήριξη των ανέργων και την ενίσχυση της αγοράς εργασίας», 1 Οκτωβρίου 2020, <https://ypergasias.gov.gr/g-vroutsis-se-pliri-leitourgia-apo-simera-stin-ergani-to-programma-100-000-epidotoumenon-theseon-ergasias-gia-tin-stirixi-ton-anergon-kai-tin-enischysi-tis-agoras-ergasias/> [πρόσβαση 07.02.2021].

του προγράμματος αφορούσαν επιπρόσθετες των υφιστάμενων θέσεων της επιχείρησης την 18η Σεπτεμβρίου 2020¹³⁹³.

Για τις νέες θέσεις που εντάσσονταν στο πρόγραμμα προβλεπόταν επιδότηση από τον κρατικό προϋπολογισμό για το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών, ανεξαρτήτως του ύψους του μηνιαίου μισθού. Το ίδιο ίσχυε και για τις εισφορές των δώρων και επιδομάτων.

Στις περιπτώσεις που η νέα θέση αφορούσε μακροχρόνια άνεργο (εγγεγραμμένο στον Ο.Α.Ε.Δ. για διάστημα τουλάχιστον δώδεκα (12) μηνών), εκτός από την επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών προβλεπόταν και επιδότηση διακοσίων (200) ευρώ επί του καθαρού μηνιαίου μισθού, προ φόρου και εισφοράς αλληλεγγύης. Ο καθαρός μηνιαίος μισθός δεν μπορούσε να υπολείπεται των διακοσίων (200) ευρώ. Οι επιχειρήσεις υποχρεούνταν σε υποβολή Α.Π.Δ.

Για να έχει τη δυνατότητα να ενταχθεί μια επιχείρηση στο εν λόγω πρόγραμμα θα έπρεπε να είναι ασφαλιστικά και φορολογικά ενήμερη και να έχει ρυθμίσει τυχόν βεβαιωμένες οφειλές στο δημόσιο και τον ε-Ε.Φ.Κ.Α. κατά την ημερομηνία της αίτησης¹³⁹⁴.

Στο πρόγραμμα μπορούσαν να ενταχθούν εργαζόμενοι που προσλήφθηκαν από την 1η Οκτωβρίου 2020 και μετά, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας τουλάχιστον έξι (6) μηνών, με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Κατά τη στιγμή της πρόσληψής τους οι ωφελούμενοι δεν θα έπρεπε να έχουν ενεργή σύμβαση με την αιτούσα επιχείρηση ή με άλλον εργοδότη για τουλάχιστον έναν (1) μήνα πριν από την ημερομηνία πρόσληψής τους και να απασχολούνταν σε άλλον εργοδότη¹³⁹⁵.

Ο μέσος όρος των εργαζομένων των επιχειρήσεων που μπορούσε να ενταχθεί στο πρόγραμμα για το διάστημα των έξι (6) μηνών έπρεπε να ισούται με τον αριθμό των εργαζομένων κατά τη 18η Σεπτεμβρίου 2020, προσαυξημένο με τον αριθμό των νέων θέσεων¹³⁹⁶.

Για τον έλεγχο του ανώτερου κριτηρίου λαμβάνονταν υπόψη το σύνολο των μισθωτών αμειβόμενων με μισθό ή ημερομίσθιο, με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου και με πλήρη ή μερική απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων που η σύμβασή τους είχε τεθεί σε αναστολή.

¹³⁹³Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4261, της 30ής Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α αριθμ. οικ. 39539/996, άρθρο 1 «Σκοπός του προγράμματος-Διάρκεια», ό.π., σελ. 46802.

¹³⁹⁴Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4261, της 30ής Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α αριθμ. οικ. 39539/996, άρθρο 3 «Προϋποθέσεις ένταξης των επιχειρήσεων στο πρόγραμμα», ό.π., σελ. 46802.

¹³⁹⁵Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4261, της 30ής Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α αριθμ. οικ. 39539/996, άρθρο 4 «Ωφελούμενοι του προγράμματος», ό.π., σελ. 46802.

¹³⁹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4261, της 30ής Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α αριθμ. οικ. 39539/996, άρθρο 5 «Διατήρηση θέσεων εργασίας-όροι και δεσμεύσεις», ό.π., σελ. 46802-46803.

Δεν προσμετρούνταν οι εργαζόμενοι που είχε λυθεί η σύμβασή τους λόγω συνταξιοδότησης ή θανάτου ή έληξε η σύμβαση ορισμένου χρόνου που είχαν υπογράψει ή/και είχαν αποχωρήσει οικειοθελώς.

Για όσο διαρκούσε η επιδότηση δεν επιτρεπόταν η μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας των ωφελούμενων του προγράμματος.

Επιπλέον, δεν επιτρεπόταν να καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας του ωφελούμενου, παρά μόνο αν συνέτρεχε σπουδαίος λόγος. Σε περίπτωση που υπήρχε σπουδαίος λόγος και τελικά καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας, δεν επιτρεπόταν η αντικατάσταση της θέσης με νέο επιδοτούμενο εργαζόμενο για το υπολειπόμενο διάστημα. Ωστόσο, παρέχονταν η δυνατότητα οι επιχειρήσεις να αιτηθούν για την έγκριση νέας θέσης εργασίας μέσω του προγράμματος.

Μετά το πέρας των έξι (6) μηνών ο εργαζόμενος μπορούσε να συνεχίσει την εργασία του στην επιχείρηση, εφόσον υπήρχε συμφωνία και των δύο μερών να αμείβεται εξ ολοκλήρου πλέον από την επιχείρηση.

Οι ωφελούμενοι εργαζόμενοι δεν μπορούσαν να ενταχθούν στο πρόγραμμα «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» ή να τεθούν οι συμβάσεις τους σε αναστολή. Εντούτοις, μπορούσαν να απασχοληθούν με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας, εφόσον το επέτρεπε η φύση της εργασίας τους. Επιπλέον, για τους εργαζόμενους αυτούς είχαν ισχύ και οι ρυθμίσεις που αφορούσαν τα προστατευτικά μέτρα για τις ευπαθείς ομάδες.

Για την ένταξη των επιχειρήσεων στο πρόγραμμα, έπρεπε να έχει ακολουθηθεί η κάτωθι διαδικασία¹³⁹⁷:

α) Υποβολή Αίτησης-Υπεύθυνη Δήλωση ένταξης στο ανοιχτό πρόγραμμα εκατό χιλιάδων (100.000) νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», στην οποία θα δηλώνονταν όλα τα απαραίτητα στοιχεία της επιχείρησης όπως και του δυνητικά ωφελούμενου εργαζόμενου.

β) Έλεγχος και διασταύρωση των στοιχείων που είχαν δηλωθεί στην αίτηση από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης και λήψη αποδεικτικού έγκρισης ή απόρριψης της αίτησης.

Κατόπιν της έγκρισης της αίτησης οι επιχειρήσεις σύναπταν σύμβαση εργασίας με τον ωφελούμενο εργαζόμενο και προχωρούσαν στην υποβολή της πρόσληψής του, το αργότερο μέχρι την επόμενη ημέρα από την ημερομηνία έγκρισης της αίτησης. Σε ξεχωριστό ειδικό πεδίο

¹³⁹⁷Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4261, της 30ής Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α αριθμ. οικ. 39539/996, άρθρο 6 «Διαδικασία ένταξης στο πρόγραμμα-αίτηση-έγκριση-πρόσληψη ωφελουμένων», ό.π., σελ. 46803.

δηλωνόταν η συμμετοχή της επιχείρησης στο εν λόγω πρόγραμμα. Σε περίπτωση που η πρόσληψη δεν υποβάλλονταν εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας λογιζόταν ως μη γενόμενη.

Οι διασταυρώσεις των προϋποθέσεων πραγματοποιούνταν από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» με τα στοιχεία της Α.Α.Δ.Ε., του Ο.Α.Ε.Δ. και του Κέντρου Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (Κ.Ε.Α.Ο.). Στο τέλος κάθε μήνα πραγματοποιούνταν έλεγχος από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» για τη διατήρηση των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας. Σε περίπτωση αποκλίσεων, οι επιχειρήσεις λάμβαναν σχετική ενημέρωση.

Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο προέκυπτε ότι δεν πληρούνταν οι προϋποθέσεις για την ένταξη στο πρόγραμμα και τη διατήρηση των θέσεων, οι επιχειρήσεις απορρίπτονταν από αυτό και όσες επιδοτήσεις είχαν τυχόν καταβληθεί εισπράττονταν σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων.

14. Το «Πρώτο Ένσημο»

Με την υπ' αριθμ. 108740/2021 κοινή υπουργική απόφαση¹³⁹⁸ προβλέφθηκαν οι ειδικότερες προϋποθέσεις ένταξης, οι όροι συνδυασμού με άλλα προγράμματα, καθώς και κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 196 του Ν.4855/2021 που αφορούσε το ανοικτό πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας για την πρώτη πρόσληψη νέων ηλικίας 18-29 ετών «ΠΡΩΤΟ ΕΝΣΗΜΟ», με σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας και την τόνωση της νεανικής απασχόλησης

Επίσης, και σε αυτή την περίπτωση το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» συνέβαλε στην αποτελεσματική εφαρμογή των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Συγκεκριμένα, από την 1η Ιανουαρίου 2022 περίπου τριάντα πέντε χιλιάδες (35.000) υποψήφιοι εργαζόμενοι μπορούσαν μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου 2022 να προσληφθούν με επιδότηση μισθού εξακοσίων (600) ευρώ εφόσον επρόκειτο για θέση πλήρους απασχόλησης εξαμήνης διάρκειας. Ωφελούμενοι του προγράμματος ήταν νέοι, ηλικίας 18 έως και 29 ετών, οι οποίοι δεν διέθεταν καμία προηγούμενη προϋπηρεσία εξαρτημένης εργασίας σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα, συμπεριλαμβανομένων και των Ν.Π.Ι.Δ. του δημόσιου τομέα που δεν περιλαμβάνονταν στη γενική κυβέρνηση.

¹³⁹⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 6355, της 31ης Δεκεμβρίου 2021, Κ.Υ.Α αριθμ. 108740 «Ανοικτό πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας για την πρώτη πρόσληψη νέων ηλικίας 18-29 ετών – “ΠΡΩΤΟ ΕΝΣΗΜΟ”», σελ. 80883-80890.

Κάθε νέα θέση εξαρτημένης εργασίας, πλήρους απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, που δημιουργούνταν σύμφωνα με αυτό το πρόγραμμα σε εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, ανεξαρτήτως του κλάδου όπου αυτοί δραστηριοποιούνταν, επιδοτούνταν από τον κρατικό προϋπολογισμό με χίλια διακόσια (1.200) ευρώ για χρονικό διάστημα έξι μηνών.

Αν η νέα πρόσληψη αφορούσε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μερικής απασχόλησης, η επιδότηση μειωνόταν στο ήμισυ, ενώ αν η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ήταν ορισμένου χρόνου διάρκειας μικρότερης των έξι μηνών, η νέα θέση εργασίας επιδοτούνταν αναλογικά με τον χρόνο απασχόλησης και το είδος της σύμβασης.

Το ποσό της επιδότησης καταβάλλονταν ως εξής:

α) Ποσό εξακοσίων (600) ευρώ απευθείας στον νεοπροσλαμβανόμενο νέο, επιμεριζόμενο σε έξι (6) ισόποσες μηνιαίες δόσεις, επιπλέον του μηνιαίου μισθού του και ανεξαρτήτως του ύψους αυτού.

β) Ποσό εξακοσίων (600) ευρώ απευθείας στον εργοδότη του νεοπροσλαμβανόμενου νέου, για την κάλυψη μέρους της μισθολογικής δαπάνης.

Η επιχείρηση μπορούσε να εντάξει ταυτόχρονα τον ωφελούμενο στο ανοιχτό πρόγραμμα των εκατό χιλιάδων (100.000) νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας, ωστόσο οι ωφελούμενοι που τοποθετούνταν στις νέες θέσεις εργασίας του παρόντος δεν μπορούσαν να ενταχθούν στο πρόγραμμα «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ». Οι συμβάσεις εργασίας των νέων εργαζομένων δεν μπορούσαν να τεθούν σε αναστολή, εκτός αν η επιχειρηματική δραστηριότητα των επιχειρήσεων στις οποίες προσλαμβάνονταν αναστέλλονταν με εντολή δημόσιας αρχής.

Για την ένταξή τους στο πρόγραμμα «ΠΡΩΤΟ ΕΝΣΗΜΟ» οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα υπέβαλλαν σχετική δήλωση στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Παράλληλα, ο ωφελούμενος, αμέσως μετά την πρόσληψή του, όφειλε να υποβάλει ηλεκτρονική αίτηση-υπεύθυνη δήλωση αποδοχής συμμετοχής του στο πρόγραμμα σε ειδικό έντυπο με τίτλο «Αίτηση-Υπεύθυνη δήλωση ωφελούμενου για το ανοιχτό πρόγραμμα “ΠΡΩΤΟ ΕΝΣΗΜΟ” του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων»¹³⁹⁹, η οποία συνιστούσε ταυτοχρόνως και υπεύθυνη δήλωση ως προς την αλήθεια του περιεχομένου της και με αυτήν επίσης δήλωνε τα προσωπικά του στοιχεία και τον αριθμό πρωτοκόλλου ένταξής του στο πρόγραμμα, τα οποία αντλούνταν αυτόματα από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», καθώς και το πιστωτικό ίδρυμα και τον IBAN.

¹³⁹⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 6355, της 31ης Δεκεμβρίου 2021, Υ.Α αριθμ. 109084 «Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” (Β’ 3520)», σελ. 80890-80894.

Η επιχείρηση που προέβαινε σε νέα πρόσληψη ή νέες προσλήψεις μία ή περισσότερες φορές έπρεπε υπευθύνως να δηλώνει ότι θα διατηρούσε κατά μέσο όρο τον ίδιο αριθμό εργαζομένων για το διάστημα επιδότησης της νέας θέσης εργασίας, προσαυξημένο κατά τον αριθμό των νέων επιδοτούμενων συμβάσεων εργασίας, σύμφωνα με το πρόγραμμα. Όπου διαπιστωνόταν ότι η επιχείρηση δεν πληρούσε τον ανωτέρω όρο, δεν λάμβανε την επιδότηση, και αν αυτή είχε καταβληθεί, αναζητούνταν με τη διαδικασία των αχρεωστήτως καταβληθέντων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κ.Ε.Δ.Ε.

15. Αποτύπωμα της πληροφορίας στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Παρατίθενται κατωτέρω δύο (2) εικόνες που αποτυπώνουν την εφαρμογή όλων των προαναφερομένων στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και τον τρόπο με τον οποίο απεικονιζόταν η διαθέσιμη πληροφορία ανά εργαζόμενο. Η πληροφόρηση αυτή παρεχόταν στον εσωτερικό χρήστη και αντλούνταν από το σύστημα, από την επιλογή των ειδικών στατιστικών, κατόπιν εισαγωγής του Α.Φ.Μ. του εργοδότη ή του εργαζόμενου.

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΙΝΗΣΕΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΔΙΑΣ

Σύνολο Αποτελεσμάτων:11



ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΛΗΡΩΜΗΣ	ΠΟΣΟ	ΗΜ/ΝΙΑ ΚΙΝΗΣΗΣ	IBAN	ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΡΡΙΨΗΣ
ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΑΝΑΣΤΟΛΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ 14/04/2020	800,00	15/4/2020 12:00:00 πμ	GR51xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx6	ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗ	
ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΑΝΑΣΤΟΛΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΜΑΙΟΥ 12/06/2020	486,00	15/6/2020 12:00:00 πμ	GR510xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx6	ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗ	
ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΑΝΑΣΤΟΛΗ (17/12/2020)	70,26	21/12/2020 12:00:00 πμ	GR510xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx6	ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗ	
ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ (29/01/2021)	194,92	29/1/2021 12:00:00 πμ	GR86xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx0	ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗ	
ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (10) 29/01/2021	275,19	29/1/2021 12:00:00 πμ	GR86xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx0	ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗ	
ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (11) 29/01/2021	1197,00	29/1/2021 12:00:00 πμ	GR86xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx0	ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗ	
ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ (04/02/2021)	224,47	4/2/2021 12:00:00 πμ	GR867xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx0	ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗ	
ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (12) 04/02/2021	1651,00	4/2/2021 12:00:00 πμ	GR867xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx0	ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗ	
ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (1) 26/02/2021	1651,00	26/2/2021 12:00:00 πμ	GR867xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx0	ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗ	
ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ 05/03/2021	124,93	5/3/2021 12:00:00 πμ	GR867xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx0	ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗ	
1 2					

Εικόνα 4.1: Κατάσταση κινήσεων τράπεζας ΔΙΑΣ στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Πηγή: Ιδία επεξεργασία

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Σύνολο Αποτελεσμάτων:5



ΑΦΜ	ΟΝ/ΕΠΩΝΥΜΟ	ΑΦΜ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΠΩΝΥΜΙΑ	Καθεστώς Απασχόλησης	Ημ/νια Από	Ημ/νια Έως
1XXXXXX	ΘXXXXXXX ΥXXXXXXX	8XXXXXX	XXXX ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	ΠΛΗΡΗΣ	2/11/2018 12:00:00 πμ	2/1/2019 12:00:00 πμ
1XXXXXX	ΘXXXXXXX ΥXXXXXXX	8XXXXXX	XXXXXXXXXXXX Κ ΣΙΑ Ε.Ε.	ΜΕΡΙΚΗ	21/3/2018 12:00:00 πμ	30/6/2018 12:00:00 πμ
1XXXXXX	ΘXXXXXXX ΥXXXXXXX	8XXXXXX	XXXXXXXXXX ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΙΚΕ	ΜΕΡΙΚΗ	15/2/2020 12:00:00 πμ	15/2/2020 12:00:00 πμ
1XXXXXX	ΘXXXXXXX ΥXXXXXXX	8XXXXXX	XXXXXXXXXX ΙΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΙΚΕ	ΠΛΗΡΗΣ	20/3/2020 12:00:00 πμ	31/7/2020 12:00:00 πμ
1XXXXXX	ΘXXXXXXX ΥXXXXXXX	8XXXXXX	XXXXXXXXXX ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΙΚΕ	ΠΛΗΡΗΣ	5/5/2020 12:00:00 πμ	
1						

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΛΗΡΩΜΩΝ ΑΝΑΣΤΟΛΩΝ

Σύνολο Αποτελεσμάτων:2



ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΛΗΡΩΜΗΣ	ΜΗΝΑΣ	ΕΤΟΣ	ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΠΟΣΟ
ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΑΝΑΣΤΟΛΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ 14/04/2020	4	2020	ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗ	800,00
ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΑΝΑΣΤΟΛΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΜΑΙΟΥ 12/06/2020	5	2020	ΠΡΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗ	486,00
1				

Εικόνα 4.2: Καταστάσεις απασχόλησης και πληρωμής αναστολών στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Πηγή: Ιδία επεξεργασία

16. Αυτοδιαγνωστικός Έλεγχος – Self-Test

Κατά την περίοδο έξαρσης του COVID-19 μεγάλο μέρος των εργαζομένων κλήθηκε να προσέλθει στην εργασία του με υποχρεωτικό αυτοδιαγνωστικό έλεγχο self-test. Ο οδικός χάρτης για τα υποχρεωτικά self-tests εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, αρχής γενομένης από τη 19η Απριλίου 2021, περιεγράφηκε στην υπ. αριθμ. 24525/2021 Κ.Υ.Α. των Υπουργείων Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας¹⁴⁰⁰.

¹⁴⁰⁰Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1588, της 19ης Απριλίου 2021, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. Δ1α/ΓΠ.οικ. 24525 «Εφαρμογή του υποχρεωτικού μέτρου του διαγνωστικού ελέγχου νόσησης από τον

Οι βασικές ρυθμίσεις της Κ.Υ.Α. ήταν οι εξής:

Τα self-tests ήταν υποχρεωτικά για τους εργαζόμενους προκειμένου να παρέχουν την εργασία τους με φυσική παρουσία σε εργοδότες με επιχειρηματικές δραστηριότητες στους ακόλουθους κλάδους:

α) Λιανεμπόριο, συμπεριλαμβανομένων των σουπερμάρκετ και των καταστημάτων πώλησης τροφίμων και ποτών

β) Εστίαση

γ) Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες

δ) Μεταφορές (χερσαίες, θαλάσσιες, αεροπορικές)

ε) Υπηρεσίες καθαρισμού

στ) Κομμωτήρια, κουρέια και κέντρα αισθητικής

ζ) Υπηρεσίες τυχερών παιχνιδιών και στοιχημάτων

η) Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες.

Το self-test διενεργούνταν μία φορά την εβδομάδα, πριν από την προσέλευση του εργαζόμενου στον χώρο εργασίας του, και είχε ισχύ για μία εβδομάδα από την ημέρα διενέργειάς του. Ο έλεγχος έπρεπε να γίνεται έως και 24 ώρες πριν από την πρώτη ημέρα της εβδομάδας που παρείχε την εργασία του ο εργαζόμενος με φυσική παρουσία.

Ο εργοδότης δεν επιτρεπόταν να απασχολήσει εργαζόμενο με φυσική παρουσία, αν αυτός είτε δεν είχε δηλώσει αποτέλεσμα του self-test είτε είχε δηλώσει θετικό self-test. Στις περιπτώσεις αυτές, ο εργοδότης υποχρεούνταν να μην αποδεχτεί την παροχή της εργασίας και απαλλασσόταν από την υποχρέωση καταβολής αποδοχών, έως ότου ο εργαζόμενος συμμορφωνόταν με τις υποχρεώσεις του.

Όσον αφορά τη διαδικασία ταυτοποίησης των στοιχείων των εργαζομένων, το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» διαδραμάτισε για άλλη μια φορά καθοριστικό ρόλο, αφού το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κοινοποιούσε στην ΗΔΙΚΑ τα στοιχεία των εργαζομένων που απασχολούνταν σε επιχειρήσεις-εργοδότες στους προαναφερθέντες κλάδους, όπως αυτά ήταν καταχωρισμένα στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Στην αρχή κάθε εβδομάδας το Υπουργείο επικαιροποιούσε τα στοιχεία των εργαζομένων στέλνοντας στην ΗΔΙΚΑ τις όποιες μεταβολές, δηλαδή νέες προσλήψεις, λύσεις ή λήξεις συμβάσεων εργασίας.

Εργαζόμενοι που προσλαμβάνονταν μετά την αποστολή στην ΗΔΙΚΑ των ως άνω στοιχείων έπρεπε να υποβληθούν σε rapid ή μοριακό τεστ είτε σε δημόσια δομή είτε σε

κορωνοϊό COVID-19 σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα που παρέχουν την εργασία τους με φυσική παρουσία», σελ.18865-18875.

ιδιωτική δομή (με επιβάρυνση του εργοδότη τους), μόνο για την πρώτη φορά εφαρμογής του μέτρου.

Η ίδια διαδικασία ίσχυε και για εργαζόμενους που δεν είχαν συμπεριληφθεί στο αρχείο που αποστέλλονταν από το Υπουργείο Εργασίας προς την ΗΔΙΚΑ, διότι ανήκαν σε ειδικές περιπτώσεις, όπως εργαζόμενοι μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.), προσλήψεις εκτός του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» με χειρόγραφη διαδικασία, προωθητές πωλήσεων. Στη συνέχεια τα στοιχεία και αυτών των εργαζομένων συμπεριλαμβάνονταν στο αρχείο της ΗΔΙΚΑ.

Οι εργαζόμενοι που υπάγονταν στο μέτρο των υποχρεωτικών self-test προμηθεύονταν τα τεστ δωρεάν από το φαρμακείο, με επίδειξη του ΑΜΚΑ τους και της αστυνομικής τους ταυτότητας. Σημειώνεται ότι μέσω της πλατφόρμας της ΗΔΙΚΑ ενημερώνονταν και οι φαρμακοποιοί για το ποιοι εργαζόμενοι είναι δικαιούχοι των self-test.

Παρέχονταν στον εργαζόμενο η δυνατότητα, αν το επιθυμούσε, να προβεί σε rapid ή μοριακό τεστ, με δαπάνη δική του ή του εργοδότη του, αντί του self-test. Ο εργαζόμενος δήλωνε το αποτέλεσμα του τεστ στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» ως εξής:

Στην ηλεκτρονική πλατφόρμα self-testing.gov.gr, επιλέγοντας «Δήλωση Αποτελέσματος self-test για εργαζόμενο» από όπου μεταφέρονταν αυτόματα στη διεύθυνση supportemployees.services.gov.gr. Αφού ταυτοποιούνταν με τη χρήση των κωδικών του TaxisNet, εισερχόταν στην πλατφόρμα δήλωσης COVID-19 tests στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και υπέβαλλε το αποτέλεσμα του τεστ συμπληρώνοντας το ειδικό έντυπο «Υπεύθυνη Δήλωση εργαζομένων καταγραφής αποτελέσματος COVID-19 TEST (Self/Rapid/PCR)».

Αν το αποτέλεσμα του self-test ήταν αρνητικό, μετά τη δήλωση του αποτελέσματος ο εργαζόμενος προσερχόταν κανονικά στην εργασία του, αν όμως το αποτέλεσμα ήταν θετικό, μετά τη δήλωσή του εκδιδόταν από την πλατφόρμα σχετική δήλωση, την οποία ο εργαζόμενος εκτύπωνε ή έφερε σε ηλεκτρονική μορφή. Ο εν λόγω εργαζόμενος όφειλε εντός 24 ωρών να κάνει επαναληπτικό έλεγχο, είτε σε δωρεάν δημόσια δομή, μεταξύ αυτών που ήταν αναρτημένες στην πλατφόρμα self-testing.gov.gr, είτε σε ιδιωτική δομή της επιλογής του με επιβάρυνση δική του ή του εργοδότη του. Μέχρι να γνωστοποιηθεί το αποτέλεσμα του δεύτερου ελέγχου, ο εργαζόμενος παρέμενε στο σπίτι «σε καραντίνα».

Αν το αποτέλεσμα του δεύτερου ελέγχου ήταν θετικό, εκδιδόταν βεβαίωση που αποτελούσε δικαιολογητικό για να τεθεί ο εργαζόμενος «σε καραντίνα» σύμφωνα με το πρωτόκολλο του Ε.Ο.Δ.Υ. Σε περίπτωση που το αποτέλεσμα του δεύτερου ελέγχου ήταν αρνητικό, πάλι εκδιδόταν σχετική βεβαίωση με την οποία πιστοποιούνταν το αρνητικό αποτέλεσμα και ο εργαζόμενος όφειλε να προσέλθει στην εργασία του.

Το αποτέλεσμα του επαναληπτικού ελέγχου δηλώνονταν στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ με τη συμπλήρωση του ειδικού εντύπου «Υπεύθυνη Δήλωση εργαζομένων καταγραφής αποτελέσματος COVID-19 έπειτα από θετικό αποτέλεσμα self-test».

Κατά τη δήλωση του αποτελέσματος του self-test, οι εργαζόμενοι δήλωναν τη συγκατάθεσή τους για πρόσβαση του εργοδότη τους στο περιεχόμενο της δήλωσης.

Ο εργοδότης ήταν υποχρεωμένος να ενημερώνει τους εργαζομένους του για την υποχρέωσή τους να υποβληθούν σε self-test και τις συνέπειες που θα επέρχονταν αν δεν τηρούνταν αυτή η υποχρέωση. Αν ο εργοδότης δεν τηρούσε την υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων του για τα υποχρεωτικά self-test με κάθε πρόσφορο μέσο (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, ηλεκτρονικό μήνυμα, ανακοίνωση), τότε του επιβαλλόταν πρόστιμο τριακοσίων (300) ευρώ από το Σ.ΕΠ.Ε.

Αν κατά τη διάρκεια ελέγχου του Σ.ΕΠ.Ε. βρισκόταν εργοδότης που απασχολούσε εργαζόμενο ο οποίος δεν είχε δηλώσει το αποτέλεσμα self-test, του επιβαλλόταν πρόστιμο πεντακοσίων (500) ευρώ ανά εργαζόμενο, ενώ αν βρισκόταν απασχολούμενος εργαζόμενος με θετικό self-test, του επιβαλλόταν πρόστιμο χιλίων πεντακοσίων (1.500) ευρώ ανά εργαζόμενο.

17. Επιβολή κυρώσεων, μέσω «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», στους εργαζόμενους που εργάζονταν με φυσική παρουσία χωρίς να έχουν υποβληθεί στον υποχρεωτικό διαγνωστικό έλεγχο νόσησης COVID-19 (Rapid, PCRtest).

Με την Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. Δ1Α/Γ.Π.οικ.63232/2021¹⁴⁰¹ προβλέφθηκε ότι σε περίπτωση που τα υπόχρεα σε διενέργεια διαγνωστικού ελέγχου νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19 πρόσωπα δεν συμμορφώνονταν με τις διατάξεις που αφορούσαν τον υποχρεωτικό διαγνωστικό έλεγχο νόσησης COVID -19, επιβάλλονταν για κάθε παράβαση της εβδομαδιαίας υποχρέωσής τους διοικητικό πρόστιμο ποσού τριακοσίων (300) ευρώ για κάθε μη διενεργούμενο διαγνωστικό έλεγχο νόσησης, σε περιπτώσεις πλήρους απασχόλησης, ή εκατόν πενήντα (150) ευρώ για κάθε μη διενεργούμενο διαγνωστικό έλεγχο νόσησης σε περιπτώσεις μειωμένης απασχόλησης κατά πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω.

Για πρώτη φορά η παράβαση διαπιστωνόταν κατόπιν άντλησης του τελικού αρχείου παραβατών από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και το πρόστιμο επιβαλλόταν με πράξη του προϊστάμενου του κατά τόπο αρμόδιου Τ.Ε.Ε.Σ. του Σ.ΕΠ.Ε.

¹⁴⁰¹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4766, της 16ης Οκτωβρίου 2021, Κ.Υ.Α αριθμ. Δ1α/ΓΠ.οικ. 64232 «Εφαρμογή του υποχρεωτικού μέτρου του διαγνωστικού ελέγχου νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19 στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα που παρέχουν εργασία με φυσική παρουσία στον τόπο εργασίας», σελ. 62739-62750.

Ως τελικό αρχείο παραβατών νοούνταν το εβδομαδιαίο αρχείο των εργαζομένων που ήταν υπόχρεοι¹⁴⁰² σε διαγνωστικό έλεγχο νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19. Η πράξη αυτή κοινοποιούνταν στον παραβάτη εργαζόμενο με ανάρτησή του στον λογαριασμό του στην ιστοσελίδα <https://supportemployees.yeka.gr>. Εντός πέντε (5) ημερών από την κοινοποίηση του προστίμου, ο εργαζόμενος είχε τη δυνατότητα να υποβάλει εγγράφως τις αντιρρήσεις του, με ένσταση, μόνο ηλεκτρονικά, στο κατά τόπο αρμόδιο Τ.Ε.Ε.Σ. και εξεταζόταν εντός δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών από την παραλαβή της από τον Προϊστάμενο του ως άνω αρμόδιου Τμήματος. Εφόσον οι αντιρρήσεις γίνονταν δεκτές, η Π.Ε.Π. ανακαλούνταν. Η

¹⁴⁰²Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4766, της 16ης Οκτωβρίου 2021, Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. Δ1α/ΓΠ.οικ. 64232 «Εφαρμογή του υποχρεωτικού μέτρου [...]», ό.π., άρθρο 1 «Πεδίο εφαρμογής», σελ. 62741:

«1. Οι διατάξεις της παρούσας εφαρμόζονται για τον υποχρεωτικό διαγνωστικό έλεγχο νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19:

α) σε όλους τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ή με πρακτική άσκηση, β) στους καταρτιζόμενους/μαθητευόμενους/σπουδαστές των δημόσιων ή ιδιωτικών εκπαιδευτικών δομών και τους φοιτητές των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ή των Ανώτατων Εκκλησιαστικών Ακαδημιών που διεξάγουν πρακτική άσκηση ή μαθητεία στο πλαίσιο εκπαιδευτικής διαδικασίας σε φορείς του ιδιωτικού τομέα,

γ) στους ωφελούμενους των Προγραμμάτων Κοινωφελούς Χαρακτήρα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), που απασχολούνται σε Δήμους, Περιφέρειες, Κέντρα Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφερειών (Κ.Κ.Π.Π.), συναφείς φορείς, Υπηρεσίες Υπουργείων και άλλων φορέων, προκειμένου να παρέχουν την εργασία τους με φυσική παρουσία στον συμφωνημένο στην ατομική τους σύμβαση τόπο εργασίας.

2. Εξαιρούνται από τον υποχρεωτικό διαγνωστικό έλεγχο νόσησης όσοι υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, αλλά:

α) έχουν ολοκληρώσει προ τουλάχιστον δεκατεσσάρων (14) ημερών τον εμβολιασμό για κορωνοϊό COVID-19 και επιδεικνύουν πιστοποιητικό εμβολιασμού, με ταυτόχρονο έλεγχο ταυτοπροσωπίας του κατόχου, ή

β) έχουν ολοκληρώσει προ τουλάχιστον δεκατεσσάρων (14) ημερών τον εμβολιασμό για κορωνοϊό COVID-19 με μία (1) δόση εμβολίου λόγω νόσησής τους από κορωνοϊό COVID-19 και επιδεικνύουν βεβαίωση νόσησης και εμβολιασμού, με ταυτόχρονο έλεγχο ταυτοπροσωπίας του κατόχου, ή

γ) έχουν νοσήσει από κορωνοϊό COVID-19 εντός του τελευταίου εξαμήνου και επιδεικνύουν πιστοποιητικό νόσησης, με ταυτόχρονο έλεγχο ταυτοπροσωπίας του κατόχου.

Η απόδειξη των ανωτέρω στοιχείων γίνεται, κατά περίπτωση, με την επίδειξη Ψηφιακού Πιστοποιητικού COVID-19 της Ε.Ε. (EU Digital COVID Certificate – EUDCC) του Κανονισμού (ΕΕ) 2021/953 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Ιουνίου 2021 και του άρθρου πρώτου της από 30.5.2021 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 87), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του Ν. 4806/2021 (Α' 95), με πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση του φυσικού προσώπου-κατόχου του όσον αφορά στον εμβολιασμό ή στη νόσηση από τον κορωνοϊό COVID-19, ή βεβαίωσης εμβολιασμού της παρ. 5 του άρθρου 55 του Ν. 4764/2020 (Α' 256), ή βεβαίωσης θετικού διαγνωστικού ελέγχου της παρ. 1 του άρθρου 5 της υπ' αρ. 2650/10.4.2020 (Β' 1298) κοινής απόφασης των Υπουργών Υγείας και Επικρατείας, ή ισοδύναμου πιστοποιητικού ή βεβαίωσης τρίτης χώρας.

3. Οι διατάξεις της παρούσας δεν εφαρμόζονται:

α) στο προσωπικό που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της υπό στοιχεία Δ1α/Γ.Π.οικ. 55570/12.9.2021 κοινής υπουργικής απόφασης «Εφαρμογή του υποχρεωτικού μέτρου του διαγνωστικού ελέγχου νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19 σε υπαλλήλους του Δημοσίου που παρέχουν εργασία με φυσική παρουσία στον τόπο εργασίας» (Β' 4207),

β) στους ναυτικούς-μέλη πληρώματος πλοίων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της υπό στοιχεία Δ1α/Γ.Π.οικ. 55570/14.9.2021 κοινής υπουργικής απόφασης (Β' 4247),

γ) σε πάσης φύσεως απασχολούμενους, για τους οποίους προβλέπονται αντίστοιχες ρυθμίσεις που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση των άρθρων 2 και 46 του Ν. 4790/2021 (Α' 48), και

δ) σε όσους εργαζομένους/υπαλλήλους υποχρεούνται σε εμβολιασμό σύμφωνα με το άρθρο 206 του Ν. 4820/2021 (Α' 130) και δεν έχουν απαλλαγεί από την υποχρέωση εμβολιασμού σύμφωνα με την υπό στοιχεία Δ1α/Γ.Π.οικ. 50933/13.8.2021 κοινή απόφαση του Υπουργού και του Αναπληρωτή Υπουργού Υγείας (Β' 3794).

βεβαίωση του διοικητικού προστίμου πραγματοποιούνταν εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ημερομηνία κοινοποίησης της πράξης επιβολής προστίμου από την αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. με αποστολή στη Δ.Ο.Υ. κατοικίας του παραβάτη του νόμιμου τίτλου και αποτελούσε έσοδο του Αναλυτικού Λογαριασμού Εσόδων (Α.Λ.Ε.) 1560925001 «Πρόστιμα για παραβάσεις των κατεπειγόντων μέτρων αντιμετώπισης της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19».

Είναι γεγονός αναμφισβήτητο ότι για την εφαρμογή της συγκεκριμένης πολιτικής του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» πρωταγωνίστησε και απέδειξε πως έχει πάρα πολλές δυνατότητες εξέλιξης και βελτίωσης. Για πρώτη φορά μέσω αυτού αντλήθηκε λίστα με τους παραβάτες εργαζόμενους, εκδόθηκαν αυτόματα οι Π.Ε.Π. και εστάλησαν στον παραβάτη «με το πάτημα ενός κουμπιού». Ο εργαζόμενος δεν χρειάστηκε να προσέλθει στις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. και να «χάσει χρόνο» αλλά είχε τη δυνατότητα να υποβάλει ένσταση ηλεκτρονικά με επιλογή από λίστα τιμών ή σε αρχείο μορφής *.pdf.

18. Συμπεράσματα

Η πολιτική του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων σε συνεργασία με άλλους πολιτειακούς φορείς για την αντιμετώπιση των οικονομικών επιπτώσεων της πανδημίας της νόσου COVID-19 εφαρμόστηκε με γνώμονα αφενός την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων της χώρας, αφετέρου την υποστήριξη των εργοδοτών/επιχειρήσεων που επλήγησαν. Όπως προκύπτει από την ανωτέρω παρουσίαση, ενώ η αντιμετώπιση αυτής της εξαιρετικά επείγουσας και απρόβλεπτης ανάγκης ήταν δύσκολη, υποστηρίχθηκε αποτελεσματικά μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Η χρήση του συνετέλεσε τα μέγιστα στην άμεση πληρωμή¹⁴⁰³ του επιδόματος ειδικού σκοπού σε χιλιάδες

¹⁴⁰³Βλ. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Ανακοινώσεις τύπου «Γ. Βρούτσης: Συνεχίζουμε να στηρίζουμε τον κόσμο της εργασίας και προετοιμάζουμε νέες πολιτικές για την ενίσχυση της αγοράς εργασίας – Μέχρι τώρα έχουμε διαθέσει πάνω από 1,5 δις ευρώ για 1,9 εκατ. εργαζόμενους και ελ. Επαγγελματίες – Στις 28/8 το σύνολο των πληρωμών για αναστολές και πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», 25 Αυγούστου 2020, <https://ypergasias.gov.gr/g-vroutsis-synechizoume-na-stirizoume-ton-kosmo-tis-ergasias-kai-proetoimazoume-nees-politikes-gia-tin-enischysi-tis-agoras-ergasias-mechri-tora-echoume-diathesei-pano-apo-15-dis-evro-gi/> [πρόσβαση 16.09.2020]:

«Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ανταποκρινόμενο με συνέπεια και αποτελεσματικότητα στον ρόλο του, έχει διαθέσει μέχρι και την 25η Αυγούστου 2020, σύμφωνα με τα αναγραφόμενα στο δελτίο τύπου του Υπουργού Εργασίας, 1,149 δις ευρώ για αποζημιώσεις ειδικού σκοπού που αντιστοιχούν σε 1.897.340 εργαζόμενους και ελεύθερους επαγγελματίες, καθώς και συνολικά 420,3 εκατ. ευρώ προς τον ε-ΕΦΚΑ για την ασφαλιστική τους κάλυψη.

Αναλυτικότερα, διετέθησαν τα κάτωθι:

1. Το ποσό των 648,02 εκατ. ευρώ, για 810.028 άτομα ως αποζημίωση ειδικού σκοπού περιόδου Μαρτίου-Απριλίου 2020.
2. Το ποσό των 212,89 εκατ. ευρώ για 542.244 άτομα για τον Μάιο 2020.
3. Το ποσό των 129,01 εκατ. ευρώ για μονομερείς δηλώσεις εργαζομένων στον τουρισμό για 275.598 άτομα.

εργαζόμενους¹⁴⁰⁴, κάτι που θα ήταν αδύνατο να συμβεί, αν δεν υπήρχε η ηλεκτρονική καταγραφή του εργατικού δυναμικού της χώρας¹⁴⁰⁵. Δεν είναι υπερβολικό να λεχθεί ότι το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» καθόρισε όλο το πλαίσιο στήριξης των εργαζομένων.

Συγκεκριμένα, το 2020, το Υπουργείο Εργασίας διά μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» ξεπέρασε τις 3,5 εκατομμύρια πληρωμές σε εργαζόμενους σε 190.000 επιχειρήσεις με ποσό ύψους που πλησιάζει τα τρία (3) δισεκατομμύρια ευρώ¹⁴⁰⁶. Οι πληρωμές κάθε μήνα αναφοράς πραγματοποιήθηκαν με συνέπεια στους τραπεζικούς λογαριασμούς των εργαζομένων μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα και αυτό διότι έπρεπε πρώτα υποχρεωτικά να γίνουν οι απαραίτητες διασταυρώσεις και έλεγχοι και να αποφευχθούν οι διπλές πληρωμές. Ικανοποιήθηκε, με αυτόν τον τρόπο, το αίτημα των εργαζομένων, εργοδοτών και λογιστών για ορθές επαναλήψεις, τροποποιήσεις και συμπληρώσεις των αιτήσεών τους.

Είναι γεγονός αναμφισβήτητο ότι η ύπαρξη του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» διευκόλυνε όλη τη διαδικασία και προσέφερε άμεσα λύσεις για χιλιάδες εργαζόμενους. Απόδειξη αυτού είναι η καταβολή, αρχικά το πρώτο δεκαήμερο του Απριλίου 2020, αποζημίωσης ειδικού σκοπού ύψους οκτακοσίων (800) ευρώ.

Εν κατακλείδι, το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», πάρα τις όποιες τεχνικές δυσκολίες κατά την έναρξη της πανδημίας, στήριξε την προσπάθειά για διαφανή, γρήγορη και αποτελεσματική αποζημίωση των εργαζομένων και των επιχειρήσεων που επλήγησαν από αυτήν. Αποτελεί επίσης κύριο μέσο της πραγματοποίησης ελέγχων για τον εντοπισμό της παραβατικής

4. Το ποσό των 109,43 εκατ. ευρώ σε έξι επιστημονικούς κλάδους – ελεύθερους επαγγελματίες για 182.839 άτομα.

5. Το ποσό των 45,87 εκατ. ευρώ για 57.345 άτομα των ειδικών κατηγοριών καλλιτέχνες, ξεναγοί κ.λπ.

6. Το ποσό των 4,04 εκατ. ευρώ για 29.286 άτομα ενταγμένα στο πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ για τον Ιούνιο.

7. Το ποσό των 420,3 εκατ. ευρώ στον ε-Ε.Φ.Κ.Α. για την ασφαλιστική κάλυψη των παραπάνω κατηγοριών».

¹⁴⁰⁴ Βλ. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Ανακοινώσεις τύπου, «Αύριο η καταβολή της αποζημίωσης ειδικού σκοπού στους εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τέθηκαν σε αναστολή τον Δεκέμβριο 2020», 11 Ιανουαρίου 2021, <https://ypergasias.gov.gr/avrio-i-katavoli-tis-apozimiosis-eidikou-skopou-stous-ergazomenous-ton-opoion-oi-symvaseis-ergasias-tethikan-se-anastoli-ton-dekemvrio-2020/> [πρόσβαση 07.02.2021]:

«Την Τρίτη 12/01/2021 το ποσό των 325,7 εκατ. ευρώ πιστώθηκε σε 645.054 εργαζομένους δικαιούχους 168.199 επιχειρήσεων».

¹⁴⁰⁵ Βλ. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Ανακοινώσεις τύπου, «Καταβάλλονται αύριο 313,13 εκατ. ευρώ σε 662.132 δικαιούχους», 3 Φεβρουαρίου 2021, <https://ypergasias.gov.gr/katavallontai-avrio-31313-ekat-evro-se-662-132-dikaiouchous/> [πρόσβαση 17.02.2021]:

«Αύριο Πέμπτη 4 Φεβρουαρίου 2021 κατεβλήθησαν 313,13 εκατ. ευρώ σε 662.132 δικαιούχους, τα οποία κατανέμονται ως εξής:

1. Για την πληρωμή αποζημίωσης ειδικού σκοπού στους εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας ανεστάλησαν τον Ιανουάριο του 2021, θα καταβληθούν 306,43 εκατ. ευρώ σε 623.557 δικαιούχους.

2. Σε εργαζομένους ενταγμένους στον Μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» για τον Δεκέμβριο 2020 θα καταβληθούν 5,89 εκατ. ευρώ σε 19.288 δικαιούχους για την πληρωμή οικονομικής ενίσχυσης βραχυχρόνιας εργασίας

3. Η αναλογία δώρου Χριστουγέννων για τον Δεκέμβριο 2020 στο πλαίσιο του «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» που αφορά σε καταβολή 800.985 ευρώ σε 19.287 δικαιούχους».

¹⁴⁰⁶ Βλ. Το Βήμα – Οικονομικός Ταχυδρόμος, Ειδικό αφιέρωμα «Μετά την Πανδημία η επόμενη μέρα – Η ελευθέρωση της οικονομίας 2021 – Το ταμείο ανάκαμψης – η ευκαιρία της Ελλάδας», άρθρο του Γιάννη Βρούτση με τίτλο: «Αναχαιτίστηκαν οι επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας», 27.12.2020, σελ. 12.

συμπεριφοράς των εργοδοτών που προσπαθούν να εκμεταλλευτούν τις αδυναμίες των εφαρμοζόμενων μέτρων για ίδιον όφελος. Η συνολική του συνεισφορά συνιστά και την αδιάσειστη απόδειξη για την αποτελεσματική εφαρμογή των αρχών του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ στο Σ.ΕΠ.Ε.

Κεφάλαιο 5

Ποσοτική και Ποιοτική Έρευνα

1. Εισαγωγή

Από τα προαναφερόμενα διαπιστώθηκε ότι οι σαφείς επιρροές από το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ στην ελληνική δημόσια διοίκηση έχουν επιφέρει αλλαγές τόσο στη λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών όσο και στη διαδικασία διενέργειας του ελέγχου.

Η χρήση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, που αποτελεί ένα από τα βασικά εργαλεία υλοποίησης αυτού, υιοθετήθηκε και εφαρμόστηκε σχεδόν στο σύνολο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης τα τελευταία χρόνια. Για να αποτυπωθούν με σαφήνεια οι αλλαγές που επέφερε αυτή η εφαρμογή συγκεκριμένα στο Σ.ΕΠ.Ε., που συνιστά και τη μελέτη περίπτωση της παρούσας διατριβής, επιλέχτηκε η παράλληλη διεξαγωγή: α) ποιοτικής έρευνας στους επικεφαλής του Οργανισμού και β) ποσοτικής έρευνας στα στελέχη που απασχολούνται σε αυτόν. Η παράλληλη διεξαγωγή ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας κρίθηκε απαραίτητη, καθώς μέσω της σύνθεσης των απόψεων επέρχεται η εις βάθος κατανόηση του υπό διερεύνηση θέματος, εφόσον καταγράφονται οι απόψεις τόσο αυτών που λαμβάνουν τις αποφάσεις όσο και του στελεχιακού δυναμικού που καλείται να τις εφαρμόσει, προκειμένου να διεκπεραιώσει αποτελεσματικά το έργο της.

Ο οδηγός συζήτησης της ποιοτικής και το ερωτηματολόγιο της ποσοτικής έρευνας, αντίστοιχα, δημιουργήθηκαν από τη γράφουσα, η οποία εργάζεται ως Επιθεωρήτρια Εργασιακών Σχέσεων.

Ο οδηγός συζήτησης για την ποιοτική έρευνα περιλαμβάνει δεκαπέντε (15) ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, που τέθηκαν μέσω προσωπικών συνεντεύξεων με πέντε (5) άτομα της νυν και παλαιότερης ηγεσίας του οργανισμού.

Οι ερωτήσεις αυτές διατυπώθηκαν προκειμένου να δοθούν απαντήσεις αναφορικά με τους λόγους που επέβαλαν στο Σ.ΕΠ.Ε. την υιοθέτηση και τη χρήση των πληροφοριακών συστημάτων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, τον τρόπο που εφαρμόζονται και τις αντιδράσεις της διοίκησης κατά την εφαρμογή τους.

Για τη διεξαγωγή της ποσοτικής έρευνας ζητήθηκε από του υπαλλήλους στο Σ.ΕΠ.Ε. η απάντηση σε κλειστού τύπου ερωτήματα, τα οποία τους απεστάλησαν με κάθε πρόσφορο τρόπο, όπως ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και άλλα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Μέσω του ερωτηματολογίου έγινε προσπάθεια να διερευνηθεί ο τρόπος κατά τον οποίο η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης επηρέασε την υπηρεσία αφενός μεν ως προς τον τρόπο λειτουργίας της, αφετέρου δε ως προς τις εργασιακές συνθήκες.

Τα παραπάνω αποτυπώνονται σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος του κεφαλαίου καταγράφονται η μεθοδολογία της ποιοτικής έρευνας, τα αποτελέσματά της και, τέλος, διατυπώνονται τα συμπεράσματα που προέκυψαν από αυτή.

Στο δεύτερο μέρος αναλύονται η μεθοδολογία, τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα της ποσοτικής έρευνας.

Μέρος Πρώτο – Ποιοτική Έρευνα

2. Μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας

2.1. Ο σκοπός της ποιοτικής έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η σε βάθος διερεύνηση των λόγων εφαρμογής της ψηφιακής μεταρρύθμισης και των επιπτώσεών της στη λειτουργία του ΣΕΠΕ¹⁴⁰⁷. Αφορμή για τη διεξαγωγή αυτής αποτέλεσε ο προβληματισμός σχετικά με τους λόγους υιοθέτησης των πληροφοριακών συστημάτων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης από τον οργανισμό, τις επιπτώσεις της εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων στην ενίσχυση της διαφάνειας και στην αποτροπή φαινομένων διαφθοράς και με τα αίτια που οδήγησαν σε σθεναρή αντίσταση κατά την εφαρμογή των αλλαγών από τη διοίκηση, ειδικότερα στην εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» και του «Σ.Ε.Ο.Μ.». Η ποιοτική μέθοδος έρευνας θεωρήθηκε καταλληλότερη καθώς στόχος της είναι η εντατική και σε βάθος διερεύνηση του υπό μελέτη φαινομένου με την αξιοποίηση μικρού αριθμού δείγματος και όχι η γενίκευση των συμπερασμάτων, που αποτελεί ζητούμενο της ποσοτικής έρευνας.¹⁴⁰⁸

2.2. Ο πληθυσμός που συμμετείχε στην ποιοτική έρευνα

Για την υλοποίηση της ποιοτικής έρευνας¹⁴⁰⁹ το επιλεγθέν δείγμα είναι ομοιογενές και αφορά επιτελικά στελέχη που ηγήθηκαν του οργανισμού σε διαφορετικές χρονικές περιόδους. Θεωρήθηκε ότι λόγω της θέσης τους στην υπηρεσία κατέχουν την απαιτούμενη γνώση και πληροφορία αναφορικά με το υπό διερεύνηση θέμα. Ο αριθμός των συμμετεχόντων, δηλαδή το μέγεθος του δείγματος, είναι πέντε (5) άτομα. Ο εν λόγω αριθμός αντιστοιχεί στα επιτελικά

¹⁴⁰⁷Ο οδηγός συζήτησης της ποιοτικής έρευνας βρίσκεται στα παρατήματα της παρούσας διατριβής

¹⁴⁰⁸Βλ. Θ. Ιωσηφίδης, «Ποιοτικές Μέθοδοι Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες», Κριτική, Αθήνα, 2008.

¹⁴⁰⁹Βλ. A.K. May «Interview techniques in qualitative research: concerns and challenges». Στο M.J. Morse (επιμ.) «Critical issues in qualitative research methods», Sage Publications Ltd., Newbury Park, 1994, σελ.188–201.

στελέχη από το 2009 έως και το 2022, περίοδος που εφαρμόστηκε η μεταρρύθμιση, στα οποία η γράφουσα είχε πρόσβαση και τα οποία δέχτηκαν να συμμετέχουν στην έρευνα.

Η επικοινωνία με τα επιτελικά στελέχη προκειμένου να ενημερωθούν για τον στόχο της μελέτης και τον τρόπο διεξαγωγής της πραγματοποιήθηκε προφορικά, μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας, και γραπτά, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

2.3. Το υλικό της ποιοτικής μελέτης

Η ποιοτική μελέτη πραγματοποιήθηκε με προσωπικές συνεντεύξεις σε βάθος, καθώς κρίθηκε η καταλληλότερη μέθοδος για τη διερεύνηση των απόψεων των επιτελικών στελεχών, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του συγκεκριμένου πληθυσμού, οι οποίοι κατείχαν υψηλές επαγγελματικές θέσεις ηγεσίας. Η έκθεση των εμπειριών και των απόψεων των συμμετεχόντων σε μια ομαδική συζήτηση αναφορικά με το υπό διερεύνηση θέμα πιθανά να οδηγούσε σε περαιτέρω δυσκολία «ανοίγματος». Άλλωστε, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία¹⁴¹⁰ για τη μελέτη πληθυσμών υψηλού κύρους, η μέθοδος των προσωπικών συνεντεύξεων σε βάθος κρίνεται καταλληλότερη από ό,τι οι ομάδες εστιασμένης συζήτησης.

Οι προσωπικές συνεντεύξεις σε βάθος πραγματοποιήθηκαν κατά το χρονικό διάστημα από τον Μάρτιο έως τον Οκτώβριο 2022, σε μέρη και ώρες που διευκόλυνε τους ίδιους τους συμμετέχοντες, έπειτα από συνεννόηση, και μαγνητοφωνήθηκαν κατόπιν συναίνεσης αυτών. Η χρονική διάρκεια κάθε συνέντευξης κυμάνθηκε από δύο έως και τρεις ώρες, αφού πρώτα οι συμμετέχοντες υπέγραψαν φόρμα ενημερης συγκατάθεσης συμμετοχής.

Πριν από τη διεξαγωγή των προσωπικών συνεντεύξεων σε βάθος διαμορφώθηκε ένας οδηγός συζήτησης με ανοιχτές ερωτήσεις, οι οποίες κάλυπταν τις ακόλουθες θεματικές:

α) Οι λόγοι που επέβαλαν στο Σ.ΕΠ.Ε. την υιοθέτηση και τη χρήση των πληροφοριακών συστημάτων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.

β) Οι αλλαγές που επήλθαν στη λειτουργία του οργανισμού από την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων.

γ) Ο βαθμός ενίσχυσης της διαφάνειας και αποτροπής της διαφθοράς από τη χρήση των ηλεκτρονικών συστημάτων.

δ) Τα προβλήματα και λόγοι που οδήγησαν στις αντιδράσεις της διοίκησης από την εν λόγω εφαρμογή.

¹⁴¹⁰Βλ. H.R. Bernard, «Social research methods: qualitative and quantitative approaches», Sage Publications Ltd., California, 2000.

ε) Οι επιπτώσεις στην ομοιογένεια των υπηρεσιών και στη μείωση του κόστους λειτουργίας.

στ) Οι επιρροές στην ποιότητα εργασίας των Επιθεωρητών αλλά και στις αλλαγές που κρίνονται απαραίτητες προκειμένου να υπάρξει βελτίωση.

ζ) Ο βαθμός ικανοποιητικής εκπαίδευσης των Επιθεωρητών.

η) Η εκτίμηση του κατά πόσο τα υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα θα εξυπηρετήσουν τις ανάγκες της Επιθεώρησης Εργασίας.

Υπήρξε συντονισμός των συζητήσεων και κατά τη διάρκεια αυτών καταγράφηκαν εκφράσεις των χεριών, του προσώπου και του τόνου της φωνής, στοιχεία σημαντικά για την αποφυγή τυχόν λαθών αναφορικά με την ερμηνεία των δεδομένων. Η συγγραφέας της διατριβής επικεντρώθηκε στο να εκμαιεύσει τις γνώσεις, τις εμπειρίες και τις απόψεις των ερωτηθέντων¹⁴¹¹. Για να επιτευχθεί αυτό υπήρξε άμεση επικοινωνία μεταξύ της ίδιας και των συμμετεχόντων, που στηριζόταν στις αρχές της ενεργητικής ακρόασης. Η συγγραφέας ενθάρρυνε τους ερωτώμενους να εκφραστούν ελεύθερα στις ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, αφήνοντάς τους να ταξινομήσουν οι ίδιοι τα σημαντικά και ουσιώδη γεγονότα. Καλλιέργησε φιλικό κλίμα και είδε τους συμμετέχοντες σε εντελώς ουδέτερη βάση¹⁴¹². Εισέπραξε ότι οι συμμετέχοντες την εμπιστεύτηκαν μεταφέροντας τις εμπειρίες τους που δεν είχαν μοιραστεί ξανά με κάποιον άλλο συζητητή.

2.4. Η μεθοδολογία της ποιοτικής ανάλυσης

Η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων πραγματοποιήθηκε βάσει των απομαγνητοφωνήσεων των προσωπικών συνεντεύξεων σε βάθος, με τη μέθοδο της θεματικής ανάλυσης¹⁴¹³. Για την αξιοπιστία της ποιοτικής μελέτης κατά την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων ακολουθήθηκαν τα εξής βήματα¹⁴¹⁴:

α) Δύο ερευνητές, η συγγραφέας της διατριβής και μία κοινωνιολόγος ανεξάρτητη ερευνήτρια με σχετικό διδακτορικό τίτλο, συνεργάστηκαν στην ανάλυση.

¹⁴¹¹Βλ. B.W. Tuckman, «Conducting educational research», Harcourt Brace Jovanovich, New York, 1972.

¹⁴¹²Βλ. L. Cohen & L. Manion, «Research methods in education», Routledge, London, 1992, σελ 318.

¹⁴¹³Βλ. H.F. Hsieh & S.E. Shannon, «Three approaches to qualitative content analysis: Qualitative health research», 15(9), 2005, σελ. 1277-1288 και R.A. Krueger, & M.A. Casey, «Focus groups: A practical guide for applied research», Sage publication, California, 2014.

¹⁴¹⁴Βλ. D.L. Altheide & J.M. Johnson, «Criteria for assessing interpretive validity in qualitative research». Στο N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (επιμ.), «Handbook of qualitative research», Sage Publications, California, 1994, σελ. 485-499 και J.M. Morse & P.A. Field, «Nursing research: The application of qualitative approaches». Nelson Thornes, UK, 1995.

β) Αρχικά, οι ερευνητές κωδικοποίησαν την ίδια απομαγνητοφώνηση από κάθε συμμετέχοντα και ο καθένας δημιούργησε το λεγόμενο «codetree», δηλαδή αρχείο με κωδικούς-θεματικές που προέκυψαν από τις απομαγνητοφωνήσεις.

γ) Εν συνεχεία, οι ερευνητές συναντήθηκαν και συζήτησαν τη δημιουργία και την ερμηνεία των κωδικών, με στόχο να φτάσουν σε συμφωνία μεταξύ τους και να οριστικοποιηθούν τα «codetrees» για κάθε ομάδα στόχο. Ο βαθμός συμφωνίας των ερευνητών ήταν 90%.

δ) Κατόπιν, οι απομαγνητοφωνήσεις μοιράστηκαν μεταξύ των δύο ερευνητών, οι οποίοι προχώρησαν στην κωδικοποίησή τους. Σε περίπτωση που προέκυπταν νέοι κωδικοί από τα δεδομένα, οι ερευνητές τους προσέθεταν στα «codetrees»,

ε) Αφού οι ερευνητές ολοκλήρωσαν τις κωδικοποιήσεις, συναντήθηκαν και συζήτησαν εκ νέου τα ανανεωμένα «codetrees», έτσι ώστε να φτάσουν σε συμφωνία αναφορικά με την ερμηνεία των δεδομένων.

στ) Τέλος, η συγγραφέας της διατριβής προχώρησε στη δημιουργία μεγαλύτερων θεματικών που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων και των πέντε προσωπικών συνεντεύξεων σε βάθος, τις οποίες και συζήτησε περαιτέρω με τη δεύτερη ερευνήτρια και τον επιβλέποντα καθηγητή της παρούσας διατριβής προκειμένου να επιβεβαιωθεί η λογική συνέχεια αυτών και η ρεαλιστική αποτύπωσή τους στα υπάρχοντα δεδομένα.

3. Τα αποτελέσματα ποιοτικής έρευνας

Οι θεματικές που προκύπτουν από την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων παρουσιάζονται διεξοδικά στην εν λόγω ενότητα. Σε κάθε θεματική πραγματοποιείται αναλυτική παρουσίαση των απόψεων των συμμετεχόντων, καθώς και τυχόν συγκλίσεων και αποκλίσεων μεταξύ των απόψεών τους.

3.1. Οι λόγοι που επέβαλαν στο Σ.ΕΠ.Ε. την υιοθέτηση και τη χρήση των πληροφοριακών συστημάτων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης

Από τις θέσεις που εξέφρασαν διαπιστώνεται ότι και οι πέντε (5) συμμετέχοντες είναι υπέρ της εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στο Σ.ΕΠ.Ε. επειδή η φύση της υπηρεσίας το απαιτεί και επειδή μέσω αυτής της εφαρμογής ενισχύεται η αποτελεσματικότητά της.

Ο ερωτώμενος ν. 5, που θα μπορούσε να χαρακτηριστεί και «οραματιστής» της εφαρμογής των πληροφοριακών συστημάτων στο Σ.ΕΠ.Ε., ανέφερε πως κατά τη διάρκεια της θητείας του ως Ειδικού Γραμματέα διαπιστώθηκε ότι η υπηρεσία λόγω της φύσης της είχε

ανάγκη τα πληροφοριακά συστήματα. Παρατήρησε ότι «οι Επιθεωρητές αφιέρωναν πολύ χρόνο σε γραφειοκρατικές διαδικασίες που δεν είχαν σχέση με τον έλεγχο, σε βάρος του ελεγκτικού τους έργου». Οι στατιστικές έδειξαν ότι «για να ελεγχθούν όλες οι επιχειρήσεις από μία φορά απαιτούνται 30-35 χρόνια». Για να απαντηθεί το ερώτημα γιατί συμβαίνει αυτό, πραγματοποιήθηκε μελέτη και διαπιστώθηκε ότι πάνω από το 70% του χρόνου τους οι Επιθεωρητές το αφιέρωναν σε διοικητικές εργασίες. Από αυτό το 70%, αφαιρώντας το συμφιλιωτικό κομμάτι και την παροχή πληροφοριών που είναι μέρος των αρμοδιοτήτων τους και είναι θεμιτό να υπάρχει, το υπόλοιπο κομμάτι έπρεπε με κάποιον τρόπο να «φύγει από τη μέση» και έτσι «μπήκαμε στην πληροφορική». Ήταν ευκαιρία να υλοποιηθεί από τη στιγμή που υπήρχαν τα χρήματα από την Ε.Ε. «Τότε το Σ.ΕΠ.Ε. πήρε διαχειριστική επάρκεια και κλήθηκε να διαχειριστεί ένα *flag project* απευθείας από το γραφείο του Μπαρόζο, υπό την παρακολούθηση της Ε.Ε.». Αυτό έγινε για να διασφαλιστεί η συνέχεια του έργου μετά την αποχώρηση του συμμετέχοντος ν. 5, καθώς ο ίδιος γνωρίζοντας την παθογένεια της ελληνικής δημόσιας διοίκησης θεώρησε πως «ήταν πολύ πιθανό να σταματήσει το έργο μετά την αποχώρησή μου». Ο φόβος του αυτός ενισχύονταν παρατηρώντας ότι το πρώτο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» που τέθηκε σε παραγωγική λειτουργία το 2012, αφού εντάχθηκε στο Ε.Σ.Π.Α. με εξήντα χιλιάδες (60.000) ευρώ, ήταν αξιοποίηση έργου που είχε παραδοθεί το 2005, αλλά είχε τεθεί επί χρόνια σε αδράνεια.

Όλοι οι ερωτηθέντες συμφωνούν με τον ν. 5 ότι η εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων προέκυψε από την ανάγκη της ίδιας της Επιθεώρησης Εργασίας ως ελεγκτικού μηχανισμού να εφαρμόσει συστήματα ηλεκτρονικής διακυβέρνησης εντός του ευρύτερου στρατηγικού σχεδιασμού.

Ο ερωτώμενος ν. 2 πρόσθεσε μάλιστα «ότι η μετάβαση στην ψηφιακή εποχή αποτελεί γενική τάση που αγγίζει σχεδόν όλους τους οργανισμούς, ανεξάρτητα από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους και το πεδίο στο οποίο δραστηριοποιούνται». Αποτελεί παγκόσμια σταθερά για κάθε φορέα να προσπαθεί να κάνει χρήση των πληροφοριακών συστημάτων, σε βαθμό μάλιστα που είναι πλέον κοινά αποδεκτό ότι η προσπάθεια αυτή αναγνωρίζεται ως μία από τις πιο βασικές παραμέτρους για την επιτυχία και την αποτελεσματικότητά του. «Συγκεκριμένα η χρήση πληροφοριακών συστημάτων έχει πλεονεκτήματα –στη διοίκηση, στην καθημερινή ροή εργασιών και στη σχέση με τον πολίτη–, τα οποία μπορεί να αναβαθμίσουν κατακόρυφα την ικανότητα του Σ.ΕΠ.Ε. να αντεπεξέλθει με επιτυχία στην αποστολή του. Ιδιαίτερα σημαντική ήταν η ανάγκη οικοδόμησης ενός μηχανισμού καταγραφής και επιτήρησης στην αγορά εργασίας, που έγινε πράξη από το “Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ”. Η δυνατότητα άντλησης

δεδομένων μέσα από αυτόν τον μηχανισμό επιτρέπει μια εξαιρετικά αναβαθμισμένη απεικόνιση της κατάστασης στην αγορά εργασίας».

Αξίζει, τέλος, να σημειωθεί ότι την περίοδο σχεδιασμού και υλοποίησης των «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» το πλαίσιο του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής και οι στόχοι που είχαν τεθεί, ανάμεσα στους οποίους και η ενίσχυση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, έπαιξαν τον ρόλο τους στην εκκίνηση και την επιτάχυνση των διαδικασιών.

Οι ερωτώμενοι ν. 1 και ν. 4 εστιάζουν στην αποτελεσματική τήρηση της εργατικής νομοθεσίας μέσα από την υιοθέτηση και τη χρήση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, ενώ ο ερωτώμενος ν. 3 προσθέτει ότι *«τα πληροφοριακά συστήματα προσφέρουν καλύτερη δυνατότητα αναστοχασμού πάνω στη λειτουργία της υπηρεσίας»*. Μέσω αυτών δύναται να διαπιστώσει κανείς τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία της, καθώς αποτελούν μια πάρα πολύ καλή ακτινογραφία της λειτουργίας της. Επισημαίνει ότι κατά τη γνώμη του *«θα ήταν πολύ ανόητο να μην αξιοποιηθεί αυτό το τόσο αποτελεσματικό εργαλείο»*.

3.2. Οι αλλαγές που επέφερε στη λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε. η εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.»

Οι απόψεις και των πέντε (5) ερωτηθέντων συγκλίνουν ότι οι αλλαγές που επέφερε η εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» στη λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε. είναι εν γένει θετικές. Θεωρούν πως με την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων τυποποιήθηκαν πολλές από τις διαδικασίες του Σ.ΕΠ.Ε., με αποτέλεσμα τη ριζική αλλαγή της υπηρεσίας σε τρεις βασικούς τομείς, ήτοι στη μείωση της γραφειοκρατίας που επέφερε την ενίσχυση της ουσιαστικής επικοινωνίας των Επιθεωρητών με τους πολίτες, στον σχεδιασμό και τον προγραμματισμό της διοίκησης και, τέλος, στον τρόπο άσκησης του ελεγκτικού έργου που αποτελεί τον πυρήνα της υπηρεσίας.

Δύο βασικές διαδικασίες, η υποβολή πινάκων προσωπικού και η αναγγελία ανάθεσης καθηκόντων σε Τεχνικό Ασφάλειας, που πραγματοποιούνταν χειρόγραφα με την αυτοπρόσωπη παρουσία των πολιτών στα Τ.Ε.Ε.Σ. και Τ.Ε.Α.Υ.Ε., γίνονται πλέον ηλεκτρονικά μέσα από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», αντίστοιχα. Τα παραπάνω παραδείγματα αποτυπώνουν το πόσο σημαντική είναι η εισαγωγή των πληροφοριακών συστημάτων τόσο στη μείωση της γραφειοκρατικής επιβάρυνσης για τους πολίτες όσο και στην ανακούφιση των υπηρεσιών από περιττά και διοικητικού χαρακτήρα καθήκοντα. Έτσι, οι υπηρεσίες, απαλλαγμένες από αγκυλώσεις, μπορούν να αφιερώσουν

περισσότερο χρόνο στο αμιγώς ελεγκτικό τους έργο, καθώς οι προηγούμενες διαδικασίες απορροφούσαν πολύ σημαντικούς ανθρώπινους πόρους.

Με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» επετεύχθη η πλήρης καταγραφή των επιχειρήσεων, των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτές και των βασικών χαρακτηριστικών της εργασιακής σχέσης. Είναι η πρώτη φορά που αποκτήθηκε η δυνατότητα ηλεκτρονικής απογραφής και αποτύπωσης των ροών μισθωτής απασχόλησης σε πραγματικό χρόνο. Αυτό παρέχει πολλές δυνατότητες στον σχεδιασμό των ελέγχων, με τη δράση του Σ.ΕΠ.Ε. να μπορεί να επικεντρώνεται σε συγκεκριμένους κλάδους ή μορφές εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης. Ένα Τ.Ε.Ε.Σ. έχει πλήρη εικόνα των επιχειρήσεων στην περιοχή του και συνεπώς είναι εφικτό να εστιάζει στο έργο του, μειώνοντας παράλληλα τον κίνδυνο να υπάρχουν χώροι εργασίας αόρατοι λόγω τοποθεσίας ή δραστηριότητας.

Τέλος, το κομμάτι των ελέγχων άλλαξε ριζικά, σε βαθμό που μπορούμε να μιλάμε για μια εντελώς διαφορετική πραγματικότητα πριν και μετά την υιοθέτηση πληροφοριακών συστημάτων. Ενισχύθηκε το ελεγκτικό και λοιπό έργο των Επιθεωρητών Εργασίας με την αποδέσμευσή τους από διοικητικά-γραφειοκρατικά καθήκοντα και την επικέντρωση-εστίαση στα ελεγκτικά τους καθήκοντα και στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ένας τομέας για τον οποίο το προ ηλεκτρονικής διακυβέρνησης Σ.ΕΠ.Ε. δεχόταν διαχρονικά κριτική. Ολοκληρώνοντας τον κύκλο της ελεγκτικής διαδικασίας, το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» κάνει πιο εύκολη την παρακολούθηση της δράσης της Επιθεώρησης, μέσα από την παραγωγή στατιστικών σε πραγματικό χρόνο.

3.3. Η επίτευξη ή μη των στόχων εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης – Η αποτελεσματικότητα παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες

Δύο από τους πέντε ερωτηθέντες συμφωνούν στο ότι οι στόχοι εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, όπως η αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των υπηρεσιών και η παροχή υπηρεσιών αυξημένης ποιότητας προς τους πολίτες, έχουν επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό.

Αναλυτικότερα, ο ερωτώμενος ν. 2 εστιάζει στο ότι στην περίοδο 2016-2019 κρίθηκε σε μεγάλο βαθμό το κατά πόσον θα μπορούσε να καταστεί λειτουργικό και να ενταχθεί ουσιαστικά στην καθημερινή δράση του οργανισμού το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Πάρα το γεγονός ότι *«βρεθήκαμε αντιμέτωποι με συσσωρευμένα προβλήματα και μια δικαιολογημένη σε έναν βαθμό διστακτικότητα από ένα σημαντικό κομμάτι του προσωπικού, το στοίχημα αυτό κερδήθηκε. Σε μεγάλο βαθμό αυτό οφείλεται στο καθαρό μήνυμα που δόθηκε ότι το μέλλον της υπηρεσίας περνά μέσα από την επιτυχή μετάβασή της στην ψηφιακή εποχή, αλλά και σε δύο*

ακόμη παράγοντες: την ειλικρίνεια στα προβληματικά σημεία και το ενδιαφέρον για την εξεύρεση λύσεων, καθώς και από το ότι η προσπάθεια αυτή ήταν κομμάτι ενός συνολικού σχεδίου για την αναβάθμιση του Σ.ΕΠ.Ε.». Η υπηρεσία λοιπόν, τον Ιούλιο του 2019, είχε κερδίσει το στοίχημα της επιτυχούς εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης βάζοντας τις βάσεις για ακόμη περισσότερα βήματα στην εμβάθυνσή της.

Οι παρεχόμενες υπηρεσίες προς τους πολίτες επίσης αναβαθμίστηκαν ποιοτικά αφού όλες σχεδόν οι υποχρεώσεις των εργοδοτών που απαιτούσαν στο παρελθόν την κατάθεση εγγράφων με φυσική παρουσία στις κατά τόπους υπηρεσίες γίνονται πλέον ηλεκτρονικά.

Ο ερωτώμενος ν. 1 πρεσβεύει ότι η αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας μέσω της εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης μπορεί να προσδιοριστεί σε πολλά επίπεδα τόσο για τους εσωτερικούς χρήστες και τις υπηρεσίες όσο και για τους εξωτερικούς χρήστες, εργαζόμενους και επιχειρήσεις. Εφαρμόστηκαν διοικητικές «πελατοκεντρικές» πρακτικές που βασίζονται σε «σύγχρονες προσεγγίσεις με επίκεντρο τον χρήστη». Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση έφερε μια ριζική αλλαγή της λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας και της σχέσης της με τους πολίτες μέσω της βελτίωσης της διεκπεραίωσης των διοικητικών διαδικασιών και των συναλλαγών. «Τυποποίησε μεγάλο μέρος των διοικητικών συναλλαγών με τους πολίτες και περιόρισε την παροχή ερμηνειών που οδηγεί σε πολλαπλές και αντιφατικές στάσεις για το ίδιο θέμα, εκ μέρους των υπηρεσιών. Ως παραδείγματα αναφέρονται τα ακόλουθα:

α) Υπάρχει ενιαίο πανελλαδικά ηλεκτρονικό πρωτόκολλο για όλες τις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας. Όλα τα έγγραφα που εισέρχονται στις υπηρεσίες της και δημιουργούνται από αυτές είναι ψηφιακά, η διακίνησή τους μεταξύ των υπηρεσιών και των χρηστών γίνεται αυτόματα ηλεκτρονικά. Αυτό μειώνει το κόστος λειτουργίας και τις δαπάνες των υπηρεσιών, τους χρόνους αρχειοθέτησης και τη συνεχή απαίτηση ύπαρξης χώρων για τα αρχεία.

β) Στην περίπτωση της ηλεκτρονικής υπηρεσίας της αναγγελίας Τεχνικού Ασφάλειας σε επιχειρήσεις και υποκαταστήματα, κατά το χρονικό διάστημα Ιούλιος 2019-Μάρτιος 2022, υποβλήθηκαν στην Επιθεώρηση Εργασίας ηλεκτρονικά μέσω του portal του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», www.sepenet.gr, 307.329 αιτήματα, για τα οποία έγινε αυτόματα ο διοικητικός έλεγχος της ορθότητας των στοιχείων και των προϋποθέσεων και κριτηρίων που θέτει η νομοθεσία, (κατάλληλη ειδικότητα τεχνικού ασφάλειας σε σχέση με τη δραστηριότητα της επιχείρησης, χρονική διαθεσιμότητα του συγκεκριμένου τεχνικού ασφάλειας που ορίζει η επιχείρηση, έλεγχος χρόνου απασχόλησης και προγράμματος επισκέψεων σε σχέση με το πλήθος των εργαζομένων). Η ολοκλήρωση των αιτημάτων αυτών έγινε ηλεκτρονικά και αυτοματοποιημένα μέσω του

συστήματος, χωρίς την ανάγκη επίσκεψης στις υπηρεσίες και καμία υποβολή εγγράφων και δικαιολογητικών. Η ηλεκτρονική αυτή υπηρεσία ανήκει στο τέταρτο στάδιο ολοκλήρωσης, που σημαίνει ότι το αίτημα ικανοποιείται και ολοκληρώνεται ηλεκτρονικά. Επίσης, αφαίρεσε σημαντικό διοικητικό βάρος και κόστος από τις επιχειρήσεις, καθώς και τον χρόνο και την προσπάθεια που κατέβαλλαν οι Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία για τον έλεγχο της ορθότητας των στοιχείων και των προϋποθέσεων παλαιότερα».

Η άποψη του ερωτώμενου ν. 3 διαφοροποιείται εν μέρη αφού ο ίδιος πρεσβεύει ότι, παρόλο που με την εφαρμογή αυτών πραγματοποιήθηκε τομή στο Σ.ΕΠ.Ε., σε έναν ελεγκτικό μηχανισμό «ποτέ δεν μπορείς να πεις ότι έχεις πιάσει τον στόχο». Ο ελεγκτικός μηχανισμός από τη φύση του είναι «καταδικασμένος συνεχώς να αλλάζει» και πρέπει να αλλάζει προκειμένου να μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της κοινωνίας. Παρεμφερής είναι και η άποψη του ερωτώμενου ν. 4, ο οποίος πιστεύει πως «παρόλο που οι στόχοι έχουν επιτευχθεί, απαιτείται απλούστευση των συστημάτων για να σταματήσουν να επιβαρύνονται οι υπάλληλοι από τον χειρισμό αυτών». Τέλος, ο ερωτώμενος ν. 5 θεωρεί ότι «οι στόχοι της εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης θα μπορούσαν να επιτευχθούν στο έπακρον, αν ακολουθούνταν ο αρχικός σχεδιασμός που περιλάμβανε πρώτα από όλα την απλούστευση των διαδικασιών και τη συνεχή εκπαίδευση των υπαλλήλων σε κάθε στάδιο».

3.4. Η αποτελεσματικότητα και η ποιότητα των ελέγχων

Όσον αφορά τους ελέγχους, όλοι οι ερωτώμενοι συμφωνούν ότι η ποιότητα και η αποτελεσματικότητά τους ενισχύθηκαν με την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων.

Ο ερωτώμενος ν. 1 στηρίζει την άποψή του τονίζοντας ότι «αυτό πραγματοποιήθηκε όχι μόνο με τη δυνατότητα προγραμματισμού τους μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και του risk analysis, αλλά και με τη συνακόλουθη επιτάχυνση ολοκλήρωσης της σχετικής ελεγκτικής διαδικασίας μέσω του “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.”». Χαρακτηριστική είναι η αύξηση ελεγκτικών δράσεων που αφορούν αποκλειστικά στοχευμένους ελέγχους επιχειρήσεων υψηλής παραβατικότητας ανά Κ.Α.Δ. ή ανά περιοχή, με εξαιρετικά αποτελέσματα. Περαιτέρω, κατά τη διενέργεια του ελέγχου, οι Επιθεωρητές «έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης υπό προϋποθέσεις μέσω του υπηρεσιακού κινητού τηλεφώνου τους στο Π.Σ.ΕΡΓΑΝΗ, ώστε να αντλούν τα απαραίτητα κατά τον έλεγχο στοιχεία για την ελεγχόμενη επιχείρηση». Αυτή η δυνατότητα επιφέρει ταχύτερη ολοκλήρωση της ελεγκτικής διαδικασίας και συνακόλουθα οδηγεί στην αύξηση του αριθμού των ελέγχων. Επίσης, «τυποποιείται περαιτέρω η ελεγκτική διαδικασία, ενισχύεται η διαφάνεια και επιταχύνεται η ολοκλήρωση του ελεγκτικού έργου, ενώ ενισχύονται η αξιοπιστία του ελεγκτικού μηχανισμού και η εμπιστοσύνη των διοικούμενων».

Ο ερωτώμενος ν. 4 εστίασε και στις «αυξημένες δυνατότητες που παρέχονται στον Επιθεωρητή όταν οι διαπιστώσεις του καταγράφονται σε ηλεκτρονικό δελτίο ελέγχου».

Ο ερωτώμενος ν. 2 προσθέτει ότι «η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των ελέγχων ενισχύθηκαν από τη δυνατότητα στόχευσης και προετοιμασίας αυτών. Ο Επιθεωρητής μπορεί μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» να έχει πλήρη εικόνα της επιχείρησης πριν από τον έλεγχο, να εντοπίζει πιθανά ζητήματα που χρειάζεται να διερευνήσει και να επιλέγει τον καταλληλότερο χρόνο για την πραγματοποίησή του». Επίσης υποστηρίζει ότι σε μεγαλύτερη κλίμακα επιτρέπει τη στόχευση των ελέγχων είτε μέσω της χρήσης του risk analysis είτε μέσα από την άντληση στοιχείων από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Για παράδειγμα, αν κριθεί ότι απαιτείται αντιμετώπιση της υποδηλωμένης εργασίας, με δεδομένο ότι τα ωράρια εργασίας καταχωρίζονται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», μπορεί να δοθεί προτεραιότητα διεξαγωγής ελέγχων σε επιχειρήσεις που εμφανίζονται σχέσεις μερικής απασχόλησης συστηματικά και σε μεγαλύτερο βαθμό από τον μέσο όρο.

Στην ίδια τη διαδικασία του ελέγχου η αξιοπιστία του ελεγκτικού έργου έχει αυξηθεί κατακόρυφα, ενώ έχουν μειωθεί τα περιθώρια παραβατικότητας. «Όταν καταχωρίζονται ψηφιακά σε πραγματικό χρόνο τα βασικά δεδομένα της εργασιακής σχέσης, τα περιθώρια παραπλάνησης των ελεγκτικών μηχανισμών ελαχιστοποιούνται». Η διαδικασία ελέγχου γίνεται περισσότερο ασφαλής αφού βασίζεται σε εύκολα διαπιστωμένα στοιχεία, κάτι που είναι σχεδόν αδύνατον σε χειρόγραφο σύστημα. «Η εμπιστοσύνη στο έργο του ελεγκτικού μηχανισμού ενισχύεται, όπως και η ασφάλεια δικαίου».

Για να τεκμηριώσει την άποψή του χρησιμοποίησε ως παράδειγμα τις υπερωρίες και την υπερεργασία αναφέροντας ότι «πριν από το 2017 οι υπερωρίες καταγράφονταν χειρόγραφα στο βιβλίο υπερωριών, ενώ η υπερεργασία δεν δηλώνονταν καθόλου. Με τη θέσπιση και την υλοποίηση της εκ των προτέρων ηλεκτρονικής δήλωσής τους στο “Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ” και όπως έδειξαν και τα στοιχεία, οι δηλωμένες ώρες αυξήθηκαν κατακόρυφα». Όπως, επίσης, «ενδεικτικό των δυνατοτήτων ενίσχυσης του ελεγκτικού έργου στον τομέα της ασφάλειας και υγείας στην εργασία αποτελεί η ψηφιοποίηση στο “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.” του βιβλίου υποδείξεων του τεχνικού ασφάλειας».

Ο ερωτώμενος ν. 3, ενώ σε γενικό πλαίσιο συμφωνεί με του υπολοίπους στο ότι «όταν αξιοποιούνται τα πληροφοριακά συστήματα, σίγουρα ενισχύεται η ποιότητα των ελέγχων», προσθέτει την εξής παράμετρο: «Η αξιοποίηση των πληροφοριακών συστημάτων εξαρτάται πάντα από την πολιτική βούληση».

3.5. Οι επιπτώσεις της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη διαφάνεια του Σ.ΕΠ.Ε.

Στο ερώτημα για τον τρόπο με τον οποίο η ηλεκτρονική διακυβέρνηση ενίσχυσε τη διαφάνεια του Σ.ΕΠ.Ε. και οι πέντε (5) συμφωνούν ότι με την εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» ενισχύθηκε η διαφάνεια, καθώς η πλειονότητα των διαδικασιών έχει πλέον τυποποιηθεί, οπότε και ακολουθείται κοινή γραμμή από όλες τις υπηρεσίες και ενισχύονται έτσι η ασφάλεια δικαίου και η δικαιολογημένη εμπιστοσύνη του διοικούμενου.

Συγκεκριμένα ο ερωτώμενος ν. 2 αναφέρει ότι η αποτύπωση όλης της δραστηριότητας του Σ.ΕΠ.Ε. ηλεκτρονικά και σε πραγματικό χρόνο δημιουργεί εντελώς διαφορετικά δεδομένα στο κομμάτι της διαφάνειας. *«Στην ενίσχυση της διαφάνειας συντελεί το ότι τα πληροφοριακά συστήματα έχουν επιπλέον δικλίδες ασφαλείας, όπως ο ηλεκτρονικός αριθμός πρωτοκόλλου, τα logs ή η ψηφιακή διακίνηση έγγραφων»*. Μέσω αυτών δημιουργείται μια *«βάση δεδομένων γύρω από κάθε υπόθεση ελέγχου»* που είναι *«πολύ ευκολότερα προσβάσιμη σε σχέση με τα σε φυσική μορφή αρχειοθετημένα έγγραφα»*.

Τα πληροφοριακά συστήματα από τη φύση τους αποτρέπουν *«τη δημιουργία στεγανών»* και επιτρέπουν *«την οριζόντια επικοινωνία και κάνουν άμεσα ορατό κάθε έγγραφο που καταχωρίζεται στο σύστημα»*. Από πάνω προς τα κάτω και αντίστροφα, ανάλογα με την περίπτωση, ο χρήστης, στο πλαίσιο της εξουσιοδότησης στο σύστημα, έχει άμεση εικόνα της δουλειάς των υπόλοιπων χρηστών. Το περιβάλλον αυτό λειτουργεί αναιρώντας τις βασικές προϋποθέσεις για ένα αδιαφανές περιβάλλον, όπως είναι η διαμερισματοποίηση και η προσωποκεντρική λειτουργία στη θέση των διαδικασιών.

Την ίδια άποψη ενστερνίζεται και ο ερωτώμενος ν. 5, ο οποίος θεωρεί ότι η διαφάνεια ενισχύεται όχι μόνο επειδή κάθε ανώτερος δύναται να παρακολουθήσει τα βήματα μιας διαδικασίας, αλλά και επειδή μπορεί να διαπιστώσει *«τον υπάλληλο που τα πραγματοποίησε»*, οπότε *«υπάρχει συνολική εικόνα από πολλά μάτια»* και τίποτα δεν μπορεί να κρυφτεί. Επίσης η έκδοση της υπουργικής απόφασης κατηγοριοποίησης των προστίμων οδήγησε σε *«ομοιομορφία και ίση μεταχείριση»* του συνόλου των ελεγχόμενων επιχειρήσεων.

Τα ανωτέρω συμπληρώνονται από τον ερωτώμενο ν. 4 με την άποψη ότι *«και μόνο η καταγραφή μιας παράβασης στο ηλεκτρονικό σύστημα, αλλά και η γνώση από τον ελεγχόμενο ότι υπάρχει ηλεκτρονικό σύστημα ενισχύουν τη διαφάνεια, αφού ο ελεγχόμενος ευθύς εξαρχής γνωρίζει ότι έτσι ο εσωτερικός έλεγχος γίνεται πιο αποτελεσματικός»*.

Ο ερωτώμενος ν. 1 κάνει αναφορά στη νέα ψηφιακή πλατφόρμα myergani.gov.gr, που στηρίζεται στην ψηφιακή κάρτα εργασίας, η εφαρμογή της οποίας εγκαινιάστηκε σε τράπεζες και σουπερμάρκετ την 1η Ιουλίου 2022. Επίσης, η ψηφιακή απογραφή των εργαζομένων στο πλαίσιο της εφαρμογής του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» *«επιτρέπει στον εργαζόμενο να δει με απόλυτη*

διαφάνεια» ό,τι έχει δηλώσει για εκείνον ο εργοδότης του, δηλαδή μπορεί να διαπιστώσει αν έχει καταχωριστεί ως μισθωτός πλήρους απασχόλησης, μερικής, εργαζόμενος με κοινωφελή εργασία ή για πρακτική άσκηση. Μπορεί ακόμη να λάβει γνώση της λίστας με τους εργοδότες του, νυν και πρώην, καθώς και επιμέρους στοιχεία που συνθέτουν το προφίλ της εργασιακής του σχέσης. Αναλυτικά, μπορεί να έχει πρόσβαση στην πλήρη λίστα όλων των δηλώσεων που έχουν υποβληθεί. *«Ο εργαζόμενος θα μπορεί, επίσης, να δει σε αυτή όλες τις πληροφορίες που αφορούν τον προγραμματισμό της εργασίας και τον πραγματικό χρόνο εργασίας».* Ωράριο εργασίας, υπερωρίες, βάρδιες, τηλεργασία, διαλείμματα, ρεπό και άδειες δηλώνονται ηλεκτρονικά και είναι διαθέσιμα μόλις με «το πάτημα ενός κουμπιού» μέσω της εφαρμογής myErganimobile app, καθώς και μέσα από το myErgani web portal (<https://myErgani.gov.gr>) σε εργαζόμενους, εργοδότες και ελεγκτικές αρχές, αυξάνοντας τη διαφάνεια για όλα τα μέρη.

Ο ερωτώμενος ν. 3 προσθέτει ότι τα ηλεκτρονικά συστήματα *«κάνουν πιο εύκολη τη χρήση των πεπραγμένων»*, τα οποία *«πεπραγμένα με τη σειρά τους ενισχύουν τη διαφάνεια»*, εφόσον μέσα από αυτά *«καταγράφονται και γνωστοποιούνται όλες οι κινήσεις της υπηρεσίας σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα»*. Εντύπωση και απορία του προκαλεί το γεγονός πως, παρόλο που υπάρχουν πληροφοριακά συστήματα από το 2017 στο Σ.ΕΠ.Ε., *«δεν έχουν εκδοθεί πεπραγμένα από το 2017 έως σήμερα»*.

3.6. Το Σ.ΕΠ.Ε. και η διαφθορά

Μέρος της συζήτησης εκτυλίχθηκε γύρω από την ύπαρξη διαφθοράς στο Σ.ΕΠ.Ε. και επικεντρώθηκε στον τρόπο και στον βαθμό που η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης απέτρεψε στο Σ.ΕΠ.Ε. φαινόμενα διαφθοράς.

Δύο από τους ερωτηθέντες, και συγκεκριμένα ο ν. 5 και ν. 4, ξεκίνησαν να μιλούν για τη διαφθορά δίνοντας έμφαση στο ότι *«στο Σ.ΕΠ.Ε. δεν έχουν καταγραφεί υψηλά φαινόμενα διαφθοράς και με την εφαρμογή των ηλεκτρονικών συστημάτων αυτά τείνουν όχι μόνο να ελαχιστοποιηθούν αλλά και να εκμηδενιστούν»*. Μάλιστα ο ερωτώμενος ν. 4 τόνισε πως η διαφθορά ήταν μικρή, ακόμη και όταν δόθηκε στο Σ.ΕΠ.Ε. η δυνατότητα να επιβάλει υψηλά πρόστιμα του ύψους των 10.500€ σε περίπτωση διαπίστωσης αδήλωτης εργασίας.

Ο ερωτώμενος ν. 3 εξέφρασε ελαφρώς διαφοροποιημένη άποψη αναφέροντας ότι *«δεν υπάρχει υπηρεσία χωρίς φαινόμενα διαφθοράς»*. Το Σ.ΕΠ.Ε. είναι μια υπηρεσία *«στελεχωμένη με έμπειρους και ικανούς ανθρώπους που ξέρουν πολύ καλά τη δουλειά τους και στηρίζουν την υπηρεσία με προσωπικό κόστος γιατί μπορεί να έχουν βρεθεί πολλές φορές χωρίς πλαίσιο στήριξης»*. Επειδή όμως υπάρχουν και «κακά» παραδείγματα, υποχρέωση της υπηρεσίας κεντρικά είναι να *«προστατεύει τους υπαλλήλους που κάνουν σωστά τη δουλειά τους»*. Και

στοιχείο αυτής της προστασίας είναι όταν αυτά διαπιστωθούν να υπάρχει αναζήτηση ευθυνών. «Επί των ημερών μου επιβλήθηκαν ποινές σε ανθρώπους που τα δελτία τους ήταν αδιανόητα, δελτία τα οποία είχαν τεράστιες παραλείψεις και προβλήματα. Δεν είμαι δικαστής για να ξέρω αν αυτές οι παραλείψεις έγιναν λόγω ανεπάρκειας, δόλου ή ηθελημένα, αλλά ξέρω ότι σε αυτές τις περιπτώσεις η υπηρεσία όφειλε να παρέμβει. Όταν ανέλαβα εγώ δεν είχε γίνει εσωτερικός έλεγχος για δέκα-δώδεκα χρόνια». Από τη διαδικασία του εσωτερικού ελέγχου επιβλήθηκαν ποινές. «Για να πούμε με σιγουριά ότι δεν υπάρχουν φαινόμενα διαφθοράς, θα πρέπει να μπορούμε να στηριχτούμε στα στοιχεία που προκύπτουν από τους εσωτερικούς ελέγχους». Και ο «εσωτερικός έλεγχος πραγματοποιείται πολύ πιο εύκολα όταν υπάρχουν πληροφοριακά συστήματα και όλα είναι καταχωρισμένα με ενιαίο, αυστηρό και συγκεκριμένο τρόπο».

Ο ερωτώμενος ν. 2 ενισχύει με την άποψή του τα προαναφερόμενα τονίζοντας και συνοψίζοντας «ότι η ηλεκτρονική διακυβέρνηση δημιουργεί όρους διαφάνειας, κάνοντας έτσι δυσκολότερη την υιοθέτηση κακών πρακτικών που μπορεί να υποκρύπτουν διαφθορά». Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση διευκολύνει τον ιεραρχικό έλεγχο καθώς «δίνει τη δυνατότητα σε κάθε ιεραρχική βαθμίδα να αποκτά εικόνα για το πραγματικό επίπεδο δουλειάς των υφισταμένων της. Η αξιοποίηση αυτής της δυνατότητας επαφίεται προφανώς στην πρωτοβουλία των εκάστοτε προϊσταμένων και την κατεύθυνση του οργανισμού», το κρίσιμο όμως στοιχείο κατά την άποψή του είναι ότι «το “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.” δίνει τελείως διαφορετικές επιλογές για την άσκησή της σε σχέση με το παρελθόν». Τέλος, ένα ιδιαίτερα χρήσιμο χαρακτηριστικό της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης σύμφωνα με τον ερωτώμενο ν. 2 είναι «η δυνατότητα δημιουργίας αναλυτικών και απόλυτα αξιόπιστων στατιστικών, επιτρέποντας τη σε βάθος ανάλυση της δράσης της υπηρεσίας και των επιθεωρητών». Σε αυτό το πλαίσιο μπορεί να εντοπίζονται αποκλίσεις και δείκτες που, «ενώ δεν σημαίνουν απαραίτητα φαινόμενα διαφθοράς, ωστόσο χρήζουν εξήγησης ή/και τη διενέργεια εσωτερικού ελέγχου». Ενδεικτικά αναφέρονται κάποια παραδείγματα, όπως «μεγάλες αποκλίσεις» στο ύψος των επιβαλλόμενων προστίμων σε στατιστικά σημαντικό χρόνο ανάμεσα σε συγκρίσιμες οργανικές μονάδες που επιχειρούν σε παρόμοιες χωρικές αρμοδιότητες, αιτήσεις θεραπείας ή ιεραρχικές προσφυγές «που γίνονται δεκτές, χωρίς επαρκή αιτιολογία» ή διαγραφή προστίμων από τον Προϊστάμενο, «χωρίς να έχουν προσκομιστεί επαρκή στοιχεία με τις γραπτές εξηγήσεις που να αλλάζουν τα πραγματικά περιστατικά κατά τη διάρκεια του ελέγχου και να δικαιολογούν αυτή τη διαγραφή. Η διάχυση της αίσθησης ότι το “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.” ενισχύει τη διαφάνεια και τη λογοδοσία στο εσωτερικό της υπηρεσίας σε συνδυασμό με τη συστηματική διενέργεια εσωτερικών ελέγχων μπορεί να αποτρέψει φαινόμενα διαφθοράς, κάτι που θεωρώ ότι συνέβη και στην πράξη».

Ο ερωτώμενος ν. 1 συμφωνεί με το ότι η τυποποιημένη καταγραφή διαδικασιών *«δεν καταλείπει περιθώρια καταχρηστικής άσκησης καθηκόντων»* και συμπληρώνει ότι η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην Επιθεώρηση Εργασίας βοηθά συγκεκριμένα στην *«καταπολέμηση φαινομένων όπως η υποδηλωμένη και η αδήλωτη, “μαύρη” εργασία που πλήττουν τα δικαιώματα και τις αμοιβές των εργαζομένων»*. Ειδικά η εφαρμογή του νέου «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» και η ενεργοποίηση της ψηφιακής κάρτας θα βοηθήσουν καθοριστικά προς αυτή την κατεύθυνση.

3.7. Η συνεισφορά της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Στη θεματική της συνεισφοράς της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υπήρξε πλήρης ταύτιση απόψεων από όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Όλοι ξεκίνησαν με το *«προφανώς και έχει βοηθήσει»* και κατόπιν ο καθένας υποστήριξε τη θέση του αναφέροντας από ένα παράδειγμα.

Οι ερωτώμενοι ν. 2 και ν. 5 επικεντρώθηκαν στο ότι η κυριότερη συμβολή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης είναι η ύπαρξη *«πλέον αξιόπιστων και πολύ πλούσιων δεδομένων»*. Μέσα από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», για παράδειγμα, *«αποτυπώνονται σε πραγματικό χρόνο όλες οι βασικές πλευρές της εργασιακής σχέσης του συνόλου των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα»*. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί σε πρώτο επίπεδο η πολιτική ηγεσία να έχει γνώση των πραγματικών παραμέτρων στην αγορά εργασίας και να *«σχεδιάζει πολιτικές ρεαλιστικά και όχι στη βάση υποθέσεων ή εικασιών»*. Σε δεύτερο επίπεδο επίσης η αποτελεσματικότητα των μέτρων πολιτικής μπορεί να αξιολογείται μέσα από τις αλλαγές που έφεραν στην αγορά εργασίας, οι οποίες αποτυπώνονται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

Ο ερωτώμενος ν. 2 υποστηρίζει πως ένα παράδειγμα που αποτυπώνει τη χρησιμότητα στον σχεδιασμό, στην υλοποίηση και στον απολογισμό πολιτικών είναι η προσπάθεια να μεταρρυθμιστεί το σύστημα κυρώσεων για την αδήλωτη εργασία. Το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» έπαιξε κρίσιμο ρόλο στον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των μέτρων πολιτικής και δεν είναι υπερβολή ο ισχυρισμός ότι *«χωρίς αυτό η μεταρρύθμιση δεν θα μπορούσε να πάρει τη μορφή που πήρε»*. Το βασικό ερώτημα που τέθηκε είναι το τι συμβαίνει με τους εργαζόμενους που εντοπίζονται από το Σ.ΕΠ.Ε. να απασχολούνται αδήλωτοι. Συζητήθηκε το αν η επιβολή κυρώσεων από μόνη της είναι αρκετή ή χρειάζονται και άλλα μέτρα για την ουσιαστική αντιμετώπιση του προβλήματος, τη μετατροπή των αδήλωτων θέσεων εργασίας σε *«κανονικές»* μορφές απασχόλησης. Από τον Δεκέμβριο του 2016 και για έναν περίπου χρόνο

οι υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. μπόρεσαν να διασταυρώσουν μέσα από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» αν οι εργαζόμενοι που εντοπίζονταν αδήλωτοι προσλαμβάνονταν και με τι είδους εργασιακή σχέση. Από τα στοιχεία προέκυψε ότι μόνο το 1/3 συνέχιζαν να απασχολούνται στην πλειονότητά τους με σχέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, εξού και η ανάγκη να συνδεθεί η έκπτωση από το αρχικό ύψος του προστίμου αν προσλαμβάνονταν ο εργαζόμενος. *«Στη συνέχεια, για να ελεγχθεί η εφαρμογή αυτής της πρόβλεψης και να μην καταστρατηγηθεί, φτιάχτηκε ειδική εφαρμογή στο “Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ”, η οποία αυτόματα παρακολουθεί τη ροή των θέσεων εργασίας στην επιχείρηση που κάνει χρήση του μέτρου της έκπτωσης».* Σε περίπτωση που οι όροι της διάταξης παραβιάζονται, όπως απόλυση εργαζόμενου και μη αναπλήρωσή του εντός 15 ημερών, *«το σύστημα ειδοποιεί»* το αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης για τον καταλογισμό του πλήρους ύψους του προστίμου στον εργοδότη. Τέλος, ο προαναφερόμενος ερωτώμενος υποστηρίζει ότι μέσα από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» μπορούμε να αντλήσουμε τα πραγματικά στοιχεία για το *«πώς αυτή η διάταξη αξιοποιείται και τι αποτελέσματα επιφέρει».* Ήδη, η πρώτη εξαγωγή στοιχείων στις αρχές του 2019 έδειξε ότι ο αριθμός των αδήλωτων εργαζομένων που προσλαμβάνεται έχει περίπου διπλασιαστεί (φτάνοντας λίγο πάνω από το 60%), παρέχοντας έναν πρώτο δείκτη αξιολόγησης.

Πέρα των ανωτέρω, ο ερωτώμενος ν. 1 υποστήριξε ότι *«το σύστημα “Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ” έχει άμεση εφαρμογή στη διαμόρφωση του νομοθετικού πλαισίου για υπερεργασία και υπερωρίες»*, αλλά και για τις *«πολιτικές που έχουν σχέση με προσλήψεις και απολύσεις, αφού υπάρχει πλέον η δυνατότητα παρακολούθησης των τάσεων στην αγορά εργασίας».*

Για να στηρίξει την άποψή του, ο ερωτώμενος ν. 4 κάνει αναφορά *«στα επιδόματα ειδικού σκοπού, τα οποία θα ήταν αδύνατο να δοθούν χωρίς την ύπαρξη του “Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ”».* Επίσης, ανέφερε ότι από τα στοιχεία που παρέχει το σύστημα για τη μισθωτή απασχόληση δύναται ο Υπουργός Εργασίας να ενημερώνει δημόσια για δείκτες απασχόλησης σε συγκεκριμένους κλάδους και μάλιστα τόνισε πως *«αυτά τα στοιχεία μπορούν να τον βοηθήσουν στο να σχεδιάσει και να χαράζει πολιτική ακόμη και για τις συντάξεις».*

Ο ερωτώμενος ν. 3 συμφωνεί με τα προαναφερόμενα, αλλά τονίζει πως *«μόνο αν τα δεδομένα που λαμβάνονται από τα εργαλεία ηλεκτρονικής διακυβέρνησης χρησιμοποιηθούν σωστά από τον εκάστοτε Υπουργό Εργασίας, μπορεί να χαραχθούν πολιτικές προστατευτικές για τους πολίτες».*

3.8. Η χρονική καθυστέρηση από την έκδοση μιας διάταξης έως και την υποστήριξή της από το ηλεκτρονικό σύστημα και οι επιπτώσεις στους εργαζόμενους του Σ.ΕΠ.Ε.

Ζητήθηκε η άποψη των ερωτηθέντων για τις επιπτώσεις που επιφέρει στους υπαλλήλους του Σ.ΕΠ.Ε. η χρονική καθυστέρηση από την έκδοση μιας διάταξης έως και την υποστήριξή της από το ηλεκτρονικό σύστημα, καθότι έχει παρατηρηθεί ότι σε πολλές περιπτώσεις οι Επιθεωρητές καλούνται να επέμβουν στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» με προσαρμοστικές κινήσεις, προκειμένου να μπορέσουν να εφαρμόσουν τη διάταξη μέσω του συστήματος.

Οι ερωτώμενοι ν. 3, ν. 4 και ν. 5 πρεσβεύουν ότι αυτό είναι ένα τεράστιο ζήτημα, μια αδυναμία με αρνητικές επιπτώσεις και προτείνουν είτε μια καινούρια διάταξη να τίθεται σε εφαρμογή όταν είναι έτοιμο το ηλεκτρονικό σύστημα να την υποστηρίξει είτε να δίνεται παράταση στην ημερομηνία εφαρμογής και να ισχύει αυτή από τη στιγμή που το σύστημα θα είναι έτοιμο να την υποστηρίξει. Μάλιστα ο ερωτώμενος ν. 3 αναφέρει ότι *«αυτό συνέβη με τη δυνατότητα υποβολής της αλλαγής ωραρίου μέσω αποστολής μηνύματος SMS από το κινητό τηλέφωνο του εργοδότη, η οποία εφαρμόστηκε όταν το σύστημα ήταν έτοιμο προς εφαρμογή»*.

Ο ερωτώμενος ν. 2 ανέλυσε περισσότερο την άποψή του αναφέροντας ότι *«η αποτύπωση νομοθετικών αλλαγών στα πληροφοριακά συστήματα είναι μια διαδικασία με ιδιαιτερότητες που απαιτεί χρόνο και πόρους»*. Ωστόσο, κρίσιμο στοιχείο είναι από την περίοδο που προετοιμάζεται μια διάταξη να λαμβάνεται υπόψη η διάσταση της εφαρμογής της στα πληροφοριακά συστήματα. Όταν οι περιορισμοί και οι δυνατότητες αυτών γίνονται *«αντιληπτοί έγκαιρα»*, ενώ σχεδιάζονται ακόμα οι θεσμικές αλλαγές, υπάρχει μεγαλύτερη επαφή του νομοθέτη με τα *«πραγματικά δεδομένα»* και διασφαλίζεται ότι δεν θα μείνει αδρανής μια εφαρμογή για τεχνικούς λόγους. Γίνεται όμως και εφικτό να σχεδιαστούν έγκαιρα οι αλλαγές, να βγουν οι προδιαγραφές και να ξεκινήσει όσο το δυνατόν πιο σύντομα η υλοποίησή τους. *«Το αδύνατο σημείο από την εμπειρία μου είναι οι μεγάλοι χρόνοι που απαιτούνται για να προκηρυχτούν και να υλοποιηθούν οι διαγωνιστικές διαδικασίες»*. Η καθυστέρηση σε τέτοιες περιπτώσεις μπορεί να φτάσει ακόμη και τον έναν χρόνο. Το πραγματικά όμως επικίνδυνο σημείο είναι λόγω μιας πολιτικής ή άλλης ανακατάταξης *«η διάταξη να παραμείνει ανενεργή»*, αν η αλλαγή αυτή συμβεί στο διάστημα από την ψήφιση ως την υλοποίησή της, όπως οι διατάξεις για την προδήλωση της άδειας ή το ψηφιακό ωράριο.

Ο ερωτώμενος ν. 1 δίνει μια άλλη διάσταση στο θέμα εστιάζοντας στο ότι *«το “Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ” διαθέτει σημαντικό βαθμό ευελιξίας ώστε οι παράμετροί του να προσαρμόζονται το συντομότερο δυνατό στις επιταγές και τις προδιαγραφές νέων εργασιακών διατάξεων»*. Ενδεικτικά, αναφέρει ότι υλοποιήθηκε στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» η απαραίτητη τεχνική

προσαρμογής ώστε να παρακολουθείται η εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 65 του Ν.4635/2019 που επέφερε αλλαγή ως προς το ύψος του προστίμου και της χρήσης έκπτωσης από τον εργοδότη σε περίπτωση πρόσληψης αδήλωτου εργαζόμενου.

3.9. Οι λόγοι για τους οποίους βασικοί πυλώνες του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» δεν λειτουργούν πλήρως

Κατά τις συζητήσεις έγινε αναφορά στην επιδίωξη του Σ.ΕΠ.Ε. να μεταφέρει τις επιχειρησιακές του διαδικασίες και τις συναλλαγές του με το κοινό στην ηλεκτρονική εποχή και αναζητήθηκαν οι λόγοι για τους οποίους δύο από τους βασικούς πυλώνες του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», τα οικονομικά και οι ανθρώπινοι πόροι, δεν έχουν τεθεί ακόμα σε λειτουργία, αλλά και γιατί μέχρι σήμερα δεν λειτουργεί πλήρως το risk analysis, καθώς επίσης και η αυτόματη έκδοση στατιστικών στοιχείων.

Οι ερωτώμενοι ν. 3, ν. 4 και ν. 5 δεν θέλησαν να δώσουν συγκεκριμένη απάντηση για το θέμα διότι απέχοντας αρκετό διάστημα από την υπηρεσία δεν γνώριζαν αποδεδειγμένα γιατί έχει συμβεί αυτό. Εν αντιθέσει, οι ερωτώμενοι ν. 1 και ν. 2 τεκμηρίωσαν αναλυτικά τις απόψεις τους. Συγκεκριμένα, ο ερωτώμενος ν. 2 αναφορικά με τη μερική έκδοση στατιστικών μέσω «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» και τη μερική εφαρμογή του risk analysis εξηγεί ότι *«η έκδοση στατιστικών και το risk analysis, παρά το γεγονός ότι αντιμετώπισαν ζητήματα, είναι πλήρως λειτουργικά»*. Εντοπίζει πρόβλημα στη *«μη εκμετάλλευση της δοκιμαστικής περιόδου»* – όπως επίσης επισημαίνει πως *«είναι αλήθεια και το ότι από τη φύση τους και οι δύο λειτουργικότητες πρέπει διαρκώς να εμπλουτίζονται και να αναβαθμίζονται»*. Το πραγματικό ζήτημα με το risk analysis είναι η ένταξή του στον προγραμματισμό και στη λειτουργία της υπηρεσίας. Το πρώτο βήμα στην αξιοποίησή του έγινε μέσα από το πιλοτικό πρόγραμμα στοχευόμενων ελέγχων το 2017 στην περιφέρεια Αττικής σε συνεργασία με το Σ.Δ.Ο.Ε., τον Ε.Φ.Κ.Α. και την Οικονομική Αστυνομία. *«Από το πρόγραμμα αυτό φάνηκε η χρησιμότητα του risk analysis στη στόχευση των ελέγχων»*. Αναδείχθηκαν όμως, κατά την άποψή του, και τα πιο σημαντικά ζητήματα για την πλήρη αξιοποίησή του, *«ήτοι η απόσταση ανάμεσα σε μια λίστα προετοιμασμένη από την Κεντρική Υπηρεσία χωρίς να συμπεριλάβει τις τοπικές ιδιαιτερότητες, καθώς και η ανάγκη αμφίδρομης επικοινωνίας μεταξύ Κεντρικής Υπηρεσίας και περιφερειακών υπηρεσιών και η διαρκής ενημέρωση και αξιολόγηση των κανόνων με βάση τους οποίους λειτουργεί το σύστημα»*. Γι' αυτόν τον λόγο το 2019 έτρεξε ένα στοχευμένο σχέδιο δράσης με τον τίτλο *«Χρήση Εργαλείων Ανάλυσης Κινδύνου για την Καταπολέμηση της Αδήλωτης/Υποδηλωμένης Εργασίας»*. Εστιασμένο σε τέσσερα (4) Τ.Ε.Ε.Σ. επιχείρησε να αναπτύξει μια μεθοδολογία για την αξιοποίηση του risk analysis από τα κατά τόπους τμήματα, με δύο κύρια στοιχεία: *«Πρώτον,*

τη στόχευση των ελέγχων σε δύο φάσεις». Αρχικά, σε κεντρικό επίπεδο, με «τη χρήση συγκεκριμένων κανόνων ανάλυσης κινδύνου». Έπειτα, σε δεύτερο επίπεδο, με «τη λίστα επιχειρήσεων και στις κατά τόπους Επιθεωρήσεις Εργασιακών Σχέσεων» όπου με τη χρήση του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», της γνώσης των ιδιαιτεροτήτων της τοπικής αγοράς εργασίας και της εμπειρίας των Επιθεωρητών επιλέγεται μέρος των επιχειρήσεων της αρχικής λίστας για τη διενέργεια ελέγχων. Έπειτα μέσα από την αξιολόγηση των υφιστάμενων κανόνων και την τροφοδότηση της Κεντρικής Υπηρεσίας με τα συμπεράσματα που προκύπτουν ώστε να βελτιωθούν οι υφιστάμενοι κανόνες, να προστεθούν νέοι και να διαφοροποιηθεί όπου απαιτείται ο συνδυασμός τους.

Η άμεση στόχευση ήταν το 10% των ελέγχων για το τελευταίο τρίμηνο του 2019 να πραγματοποιηθεί με αυτή τη μεθοδολογία, με απώτερο στόχο να φτάσει σταδιακά το 50% του ετήσιου προγραμματισμού. Ο ερωτώμενος ν. 2 αιτιολόγησε τους λόγους για τους οποίους δεν έχουν τεθεί ακόμα σε λειτουργία δύο από τους βασικούς πυλώνες του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε., τα οικονομικά και οι ανθρώπινοι πόροι, αναφέροντας ότι «οι ανθρώπινοι πόροι και τα οικονομικά δεν τέθηκαν σε λειτουργία έως το 2019 γιατί η τότε κατάσταση επέβαλε τη συγκέντρωση όλων των προσπάθειών στην επίλυση των ζητημάτων των αμιγώς παραγωγικών συστημάτων». Τα ζητήματα του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» που σχετίζονται με την ελεγκτική διαδικασία επηρεάζουν άμεσα την αποτελεσματικότητα του οργανισμού και σε όλη τη διάρκεια των 2,5 ετών ο φόρτος εργασίας για να μπορέσουν να αξιοποιηθούν και να βελτιωθούν δέσμευσε πλήρως το ανθρώπινο δυναμικό του Σ.ΕΠ.Ε. και τον παραγωγικό χρόνο τους.

Για την περίπτωση του risk analysis και των στατιστικών ο ερωτώμενος ν. 1 αναφέρει ότι «ο στόχος του Σ.ΕΠ.Ε. να μεταφέρει τις επιχειρησιακές του διαδικασίες στην ηλεκτρονική εποχή έχει σε πολύ σημαντικό βαθμό επιτευχθεί». Επικεντρώνεται στο ότι «ήδη παρέχονται ηλεκτρονικά και αυτοματοποιημένα δεκαοχτώ (18) ηλεκτρονικές υπηρεσίες από το “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.” στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, που αντιστοιχούν στο σύνολο των συναλλαγών της Επιθεώρησης Εργασίας με το εξωτερικό περιβάλλον της». Συγκεκριμένα, τον Οκτώβριο 2021, τέθηκαν σε εφαρμογή οι ακόλουθες ηλεκτρονικές υπηρεσίες:

- α) Αναγγελία Ιατρού Εργασίας,
- β) Εγγραφή στο Μητρώο Ιατρών Εργασίας,
- γ) Υποβολή δήλωσης συμμόρφωσης για μείωση 80% επί του προστίμου,
- δ) Υποβολή καταστάσεων συμβάσεων εργασίας των Ι.Γ.Ε.Ε.,
- ε) Υπεύθυνη δήλωση αποδοχής Π.Ε.Π. και παραίτησης από την άσκηση προβλεπόμενων ενδίκων βοηθημάτων,
- στ) Υποβολή αίτησης θεραπείας,

ζ) Υποβολή διπλότυπου είσπραξης προστίμου από την αρμόδια Δ.Ο.Υ.,

η) Υποβολή ιεραρχικής προσφυγής και γενική αίτηση.

Επιπλέον, έχουν αυτοματοποιηθεί και έχει πλήρως καταργηθεί η έντυπη μορφή όλων των εσωτερικών διοικητικών και λειτουργικών διαδικασιών των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, μέσω αυτόματων δρομολογήσεων των ηλεκτρονικών εγγράφων στους εμπλεκόμενους χρήστες.

Συνεχίζει ο ερωτώμενος ν. 1 προσφέροντας την πληροφορία ότι *«το risk analysis έχει ήδη τεθεί σε εφαρμογή για συγκεκριμένους κλάδους δραστηριότητας, εντοπίζει στόχους ελέγχου με κριτήρια που διαμορφώνονται από τις αρμόδιες υπηρεσίες και συνεισφέρει στον προγραμματισμό του ελεγκτικού έργου»*. Προϊόντος του χρόνου, η εφαρμογή του θα επεκταθεί στο σύνολο των κλάδων δραστηριότητας. Αντίστοιχα, τα στατιστικά στοιχεία για τη δραστηριότητα των Επιθεωρητών προκύπτουν από το σύστημα διοικητικής πληροφόρησης. Ενδεικτικά ανέφερε τα εξής: Από τον Ιανουάριο έως τον Ιούνιο του 2019, έτρεξε το σχέδιο δράσης «Χρήση Εργαλείων Ανάλυσης Κινδύνου για την Καταπολέμηση της Αδήλωτης/Υποδηλωμένης Εργασίας». Υλοποιήθηκε με τη συνδρομή της Υπηρεσίας Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Structural Reform Support Service- SRSS) και παρακολουθήθηκε από την ευρωπαϊκή πλατφόρμα καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας. Οι βασικοί στόχοι του σχεδίου ήταν η προώθηση και η αποτελεσματική αξιοποίηση α) των πληροφοριακών συστημάτων («Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» και «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»), β) της τεχνικής «ανάλυσης κινδύνου» (risk analysis) και γ) του επιτόπιου ελέγχου. Για τον σκοπό του σχεδίου δράσης, επιλέχθηκαν δύο κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας, ήτοι ο κωδικός 56 Στατιστικής Ταξινόμησης των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας (Σ.ΤΑ.Κ.Ο.Δ.) που αφορά δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης και ο κωδικός 96 Σ.ΤΑ.Κ.Ο.Δ. που αφορά άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.

Επίσης, το τελευταίο τρίμηνο του 2021, πραγματοποιήθηκε εκστρατεία ελέγχων σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον χώρο της ανακύκλωσης για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Για την υλοποίηση του προγράμματος έγινε χρήση του εργαλείου του risk analysis σε ό,τι αφορά την επιλογή των επιχειρήσεων, οι οποίες εστάλησαν στον λογαριασμό των Προϊσταμένων των Τ.Ε.Α.Υ.Ε., στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» και συγκεκριμένα στις λίστες υποθέσεων του κάθε Τμήματος στο υποσύστημα Case Manager. Με την υλοποίηση της συγκεκριμένης εκστρατείας ελέγχων μέσω του risk analysis, έγινε προσπάθεια *«συστηματικής χρήσης της στόχευσης ελέγχων μέσω μοριοδοτούμενων κριτηρίων»*. Η επιλογή του συγκεκριμένου κλάδου επιχειρήσεων έγινε με *«βάση την υψηλή επικινδυνότητα»* που χαρακτηρίζει τον κλάδο. Το κριτήριο που είχε τη μεγαλύτερη μοριοδότηση ήταν αυτό της

απουσίας ελέγχου στο συγκεκριμένο υποκατάστημα για μεγάλο χρονικό διάστημα μεγαλύτερο του 1,5 έτους. Προκειμένου να αποφευχθούν άσκοποι έλεγχοι και μετακινήσεις έγινε προσπάθεια αποκλεισμού των επιχειρήσεων που δεν απασχολούσαν εργαζόμενους, όπως αυτό αποτυπώνεται στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ».

Ο ερωτώμενος ν. 1 εξήγησε επίσης για ποιον λόγο δεν έχουν τεθεί έως σήμερα σε λειτουργία δύο από τους βασικούς πυλώνες του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», ήτοι τα οικονομικά και οι ανθρώπινοι πόροι, γνωστοποιώντας ότι «η Επιθεώρηση Εργασίας έχει ίδιο προϋπολογισμό ως ειδικός φορέας του προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (φορέας 1033-208), 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 (έκδοση επιτροπικών ενταλμάτων) διεξάγεται από την αρμόδια υπηρεσία της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας μετά από συνεργασία με την αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας και οι δαπάνες πραγματοποιούνται από τις περιφερειακές υπηρεσίες της (δευτερεύοντες διατάκτες), ελέγχονται-εκκαθαρίζονται και εντέλλονται, σύμφωνα με τις διατάξεις περί δημόσιου λογιστικού, από την Γ.Δ.Ο.Υ. του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Για την κατάρτιση και εκτέλεση του τακτικού προϋπολογισμού οι αρμόδιες υπηρεσίες της Γενικής Διεύθυνσης των Οικονομικών Υπηρεσιών του Υπουργείου έχουν αναπτύξει διάφορα προγράμματα για την παρακολούθηση εκτέλεσης του προϋπολογισμού, εκ των οποίων ορισμένα είναι υποχρεωτικά (SAP, ΗΔΔ) από το Γ.Λ.Κ. Εν όψει των ανωτέρω, το Υπουργείο, ως διατάκτης των πιστώσεων της Επιθεώρησης Εργασίας, χρησιμοποιεί τα ως άνω εξιδεικευμένα προγράμματα και όχι το πρόγραμμα του “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.”».

Όπως είναι γνωστό, σύμφωνα με τον υπαλληλικό κώδικα, το προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου συγκροτείται μετά τον διορισμό του και περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία τα οποία προσδιορίζουν την ατομική, οικογενειακή, περιουσιακή και υπηρεσιακή του κατάσταση. «Η τήρηση του προσωπικού μητρώου συνιστά υποχρέωση της Διεύθυνσης Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου (Π.Δ. 134/2017, άρθρο 23 του Ν.3528/2007), η οποία προς τον σκοπό αυτόν χρησιμοποιεί ίδια συστήματα, ενώ η Διεύθυνση Υποστήριξης της Επιθεώρησης Εργασίας λειτουργεί επικουρικά διά του “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.”».

3.10. Οι επιπτώσεις του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. στην ομοιογένεια των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε.

Ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να σχολιάσουν αν η εφαρμογή του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. ενισχύει την ομοιογένεια στις υπηρεσίες του. Από τα λεχθέντα προκύπτει ότι στο εν λόγω ζήτημα υπάρχει σύγκλιση απόψεων μεταξύ των ερωτηθέντων. Οι ερωτώμενοι ν. 1, ν. 3, ν. 4

και ν. 5 θεωρούν πως ξεκάθαρα ενισχύεται η ομοιογένεια, καθώς οι διαδικασίες εκτελούνται με τον ίδιο τρόπο σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο, γεγονός που βοηθά να γίνονται βελτιώσεις στις διαδικασίες, να εξασφαλίζεται ασφαλής λειτουργία και να αποφεύγονται σφάλματα και αποκλίσεις. Μάλιστα, ο ερωτώμενος ν. 3 επισημαίνει ότι *«περισσότερη ανάγκη για ομοιογένεια χρειαζόταν ο τομέας της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία γιατί εκεί υπήρχε διαφορετική μεθοδολογία για την αντιμετώπιση του ίδιου θέματος»*.

Ο ερωτώμενος ν. 2, που ελαφρώς διαφοροποιείται, θέτει κάποιες παραμέτρους και εξηγεί αναλυτικά τη θέση του, αναφέροντας ότι *«πέρα από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει κάθε υπηρεσία στο να επιτύχει ομοιογένεια στη λειτουργία της, το Σ.ΕΠ.Ε. έχει και ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που οδηγούν προς αυτή την κατεύθυνση»*. Η πανελλαδική δομή με σημαντική μάλιστα διασπορά τμημάτων διευκολύνει την ανάπτυξη αποκλινουσών πρακτικών. Ταυτόχρονα, *«επειδή δεν υπάρχει μια συγκροτημένη διαδικασία διαρκούς και συνεχούς εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, πέρα από την αρχική εκπαίδευση, η γνώση μεταδίδεται κυρίως εμπειρικά από τους παλαιότερους στους νεότερους αναπαράγοντας έτσι διαφοροποιήσεις στο εσωτερικό της υπηρεσίας»*. Η εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» από μόνη της δεν αρκεί για να ομογενοποιήσει τη δράση του οργανισμού, ένα πληροφοριακό σύστημα λειτουργεί όπως κάθε άλλο εργαλείο ανάλογα με το πώς το χειρίζεται ο χρήστης. Ωστόσο, επειδή δημιουργεί όρους διαφάνειας και μηδενίζει τις χωρικές αποστάσεις, φέρνει στην επιφάνεια διαφορετικές αντιμετώπισεις της ίδιας κατάστασης. *«Κάνει έτσι πιο πειστική την ανάγκη για παρέμβαση εκεί όπου σε άλλες περιπτώσεις η δύναμη της αδράνειας θα άφηνε τα πράγματα να συνεχίσουν την πορεία τους»*. Και συνεχίζει εστιάζοντας στις δυνατότητες που δημιουργεί το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», όπως, για παράδειγμα, ο ιεραρχικός έλεγχος. *«Ο ιεραρχικός έλεγχος, μία από τις βασικές λειτουργίες του οποίου είναι η ομογενοποίηση των πρακτικών της υπηρεσίας, μπορεί να ασκείται πιο αποτελεσματικά»*. Επίσης, *«η βάση γνώσης του “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.”, αν και δεν έχει αξιοποιηθεί στον βαθμό που ενδεχομένως θα μπορούσε, αποτελεί σημαντικό εργαλείο προς αυτή την κατεύθυνση»*. Συγκεντρώνοντας υποστηρικτικό υλικό και πρότυπες υποθέσεις ελέγχου δημιουργεί ένα σημείο αναφοράς γύρω από το οποίο *«οι βέλτιστες πρακτικές διαχέονται ομοιόμορφα στην υπηρεσία»*.

3.11. Η συμβολή της εφαρμογής του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» στη μείωση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε.

Όλοι οι ερωτηθέντες συμφωνούν για τη θετική συμβολή του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. στο κόστος λειτουργίας των υπηρεσιών. Οι ερωτώμενοι ν. 3, ν. 4, και ν. 5 δεν έχουν συγκεκριμένα

στοιχεία, αλλά υποθέτουν πως με την ηλεκτρονική αποστολή των προστίμων το Σ.ΕΠ.Ε. μείωσε τα λειτουργικά του έξοδα.

Ο ερωτώμενος ν. 2 αναφέρει πως *«πριν από την ηλεκτρονική διακίνηση εγγράφων με τη χρήση του υποσυστήματος “ΠΑΠΥΡΟΣ” η αλληλογραφία μεταξύ των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. απαιτούσε σημαντικές ποσότητες μελανιού και χαρτιού, αλλά και εργατοώρες από τους Επιθεωρητές»*.

Ακόμη σημαντικότερη είναι και η ηλεκτρονική κοινοποίηση εγγράφων μέσα από το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» που θεσπίστηκε το 2018. *«Πέρα από την αποφυγή κακών πρακτικών, όπως η συστηματική μη παραλαβή εγγράφων του Σ.ΕΠ.Ε., το ετήσιος κόστος συστημένων και δικαστικών επιμελητών ανέρχεται περίπου σε ογδόντα με ενενήντα χιλιάδες (80.000-90.000) ευρώ τον χρόνο»*.

Την ίδια ακριβώς άποψη ενστερνίζεται και ο ερωτώμενος ν. 1, ο οποίος την τεκμηριώνει παραθέτοντας περισσότερα στοιχεία. Συγκεκριμένα αναφέρει πως συνέβαλε στη μείωση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών του, με δύο τρόπους. Πρώτον, *«εξασφαλίστηκε πολύτιμος διοικητικός χρόνος για ελεγκτική δράση»* και, δεύτερον, *«εξοικονομήθηκαν σημαντικοί οικονομικοί πόροι τόσο από την κατάργηση της ταχυδρομικής αποστολής του προστίμου στον εργοδότη όσο και από τη μείωση επίδοσης Π.Ε.Π. μέσω των δικαστικών επιμελητών και αποστολής κάθε είδους διοικητικών πράξεων μέσω ταχυδρομείου (ΕΛ.ΤΑ.)»*. Έως και τον Δεκέμβριο 2020, οι κοινοποιήσεις εγγράφων, προστίμων και λοιπών εγγράφων πραγματοποιούνταν κυρίως είτε με αποστολή συστημένης επιστολής είτε με επίδοση από δικαστικό επιμελητή. Κατά μέσο όρο τα έτη από το 2016 έως το 2020 πραγματοποιήθηκε αποστολή περίπου οκτώ χιλιάδων πεντακοσίων (8.500) Π.Ε.Π. ανά έτος. Από τον Δεκέμβριο του 2020, κάθε είδους διοικητική πράξη-έγγραφο κοινοποιείται στον αποδέκτη μέσω του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» με ανάρτηση στον προσωπικό του λογαριασμό και παράλληλη αποστολή ειδοποίησης στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Με βάση απολογιστικά στοιχεία, το έτος 2019, η δαπάνη για την πληρωμή δικαστικών επιμελητών ήταν σαράντα έξι χιλιάδες επτακόσια δεκαπέντε (46.715) ευρώ, ενώ το 2021 μόλις δώδεκα χιλιάδες και σαράντα εννέα (12.049) ευρώ. Δηλαδή *«εξοικονομήθηκαν περίπου τριάντα πέντε χιλιάδες (35.000) ευρώ, στα οποία, αν προστεθούν και πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ από την κατάργηση αποστολής κάθε είδους διοικητικών πράξεων μέσω ΕΛ.ΤΑ., έχουμε κάθε χρόνο όφελος ογδόντα χιλιάδες (80.000) ευρώ περίπου»*.

3.12. Η σχέση μεταξύ σχεδίασης από την κορυφή και υλοποίησης από τη βάση της εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και η σχετική εκπαίδευση των υπαλλήλων

Η συζήτηση περιστράφηκε και γύρω από το γεγονός της σχεδίασης της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης από την κορυφή και της υλοποίησής της από τη βάση. Το ερώτημα που τίθεται είναι αν υπήρξαν συντονισμός, ενημέρωση και επαρκής εκπαίδευση των υπαλλήλων και αν είχε ερωτηθεί η βάση για τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, ώστε να υπάρξει βελτίωση. Σε αυτή την ερώτηση η κάθε τοποθέτηση σχετίζεται με τη χρονική στιγμή που ο κάθε ερωτώμενος βρέθηκε στο «τιμόνι» του οργανισμού.

Ο ερωτώμενος ν. 5, που θα μπορούσε να χαρακτηριστεί και «οραματιστής» της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στο Σ.ΕΠ.Ε., αναφέρει πως η βάση ρωτήθηκε στην αρχή σε διμερείς επαφές που είχε με Επιθεωρητές σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη για τα προβλήματα που αντιμετωπίζει και από τις απαντήσεις της και τις ανάγκες της υπηρεσίας γεννήθηκε το «όραμα» για την εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. *«Το όραμα προέκυψε ως αποτέλεσμα από την ανάλυση των απαιτήσεων και τις ανάγκες των Επιθεωρητών Εργασίας. Αυτοί μου είπαν τις ανάγκες τους και εγώ έψαξα να βρω τα χρηματοδοτικά εργαλεία. Στην πορεία όμως σε μεγάλη μερίδα κυριάρχησε ο φόβος της αλλαγής και δημιουργήθηκε πανικός για τη μεταρρύθμιση».*

Ο ίδιος τονίζει πως στην περίοδο της θητείας του «είχαν προβλεφθεί χρήματα για την πραγματοποίηση εκπαίδευσης», αφού θεωρεί την εκπαίδευση απαραίτητη προϋπόθεση επιτυχούς εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Αναφέρει πως υπήρχαν εγκεκριμένα χρηματοδοτικά εργαλεία, όπως ένα τριήμερο σεμινάριο για τους Επιθεωρητές, το οποίο όμως δεν πραγματοποιήθηκε ποτέ. Υποθέτει *«πως τα χρήματα που είχαν προβλεφθεί για την εκπαίδευση εξανεμίσθηκαν σε άλλα αντικείμενα, αφού η προσχεδιασμένη εκπαίδευση δεν έλαβε χώρα ποτέ».* Σε περίπτωση που του ζητηθεί να βαθμολογήσει την εκπαίδευση, τονίζει πως *«με το ζόρι θα έπιαναν πέντε (5) αυτά που πραγματοποιήθηκαν, σε σχέση με αυτά που είχαμε σχεδιάσει για να υλοποιηθούν».*

Από την άλλη, ο ερωτώμενος ν. 4 συμπληρώνει πως *«τα έργα, το κόστος των οποίων ήταν πολύ μεγάλο, δεν υλοποιήθηκαν με τη σειρά που είχαν σχεδιαστεί»* και, αντίθετα από τον ερωτώμενο ν. 5, θεωρεί πως *«το δυναμικό του Σ.ΕΠ.Ε. δεν συμμετείχε στον σχεδιασμό, αφού το σύστημα ήρθε και “φορέθηκε” στην Υπηρεσία».* Μάλιστα θεωρεί πως *«αν το δυναμικό του Σ.ΕΠ.Ε. συμμετείχε στον σχεδιασμό της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, η υλοποίηση του προγράμματος θα είχε πάει καλύτερα».* Η άποψή του είναι πως σε αντίθεση με την πλειονότητα της δημόσιας διοίκησης που αντιδρά στον εκσυγχρονισμό, ένα μεγάλο μέρος των υπαλλήλων

του Σ.ΕΠ.Ε. θα συμμετείχε με πολλή χαρά στη διαδικασία εκσυγχρονισμού προσφέροντας τις απόψεις του. *«Σε αυτή την περίπτωση θα είχαμε λιγότερο κόστος και καλύτερο αποτέλεσμα».*

Ο ερωτώμενος ν. 3, έχοντας τελείως διαφορετικά άποψη από τον ν. 5, πρεσβεύει *«πως την περίοδο του σχεδιασμού δεν υπήρξε διαβούλευση μέσα στην υπηρεσία, γιατί αυτή ήταν η πολιτική βούληση. Δεν θα μπορούσε ένας Επιθεωρητής από μόνος του να πει ξαφνικά εγώ τώρα πάω να διαβουλευθώ».* Επί θητείας του έγιναν ομάδες που μάζευαν προτάσεις και διαπιστώθηκε πως οι υπάλληλοι ζητούσαν εκπαίδευση. Όμως το κρίσιμο είναι πως *«το πλήθος των Επιθεωρητών δεν ήταν επαρκές για να δώσει το περιθώριο να γίνει σωστά η εκπαίδευση, και όχι εκπαίδευση μέσω εγχειριδίων τα οποία κλήθηκαν οι υπάλληλοι χωρίς βοήθεια να τα συμβουλευτούν για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στον ρόλο τους. Θα υπήρχαν αυξημένες πιθανότητες για σωστή εκπαίδευση, αν στο Σ.ΕΠ.Ε. υπηρετούσαν περισσότεροι υπάλληλοι και αν διαθέταμε περισσότερο χρόνο».*

Ο ερωτώμενος ν. 3 συμπληρώνει πως στην *«αρχική δυσλειτουργία της εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης συντέλεσε και το γεγονός πως η εταιρεία δεν έδωσε το απαιτούμενο helpdesk. Ο συνάδελφος, ο Ν.Κ. από τη Λαμία, στήριξε την όλη προσπάθεια».* Επισημαίνει πως *«στο Σ.ΕΠ.Ε. θα πρέπει να υπάρχει μια διαδικασία ανατροφοδότησης και αλλαγών. Και τον καλύτερο σχεδιασμό να είχες κάνει, η διαδικασία της ανατροφοδότησης είναι απαραίτητη, γιατί πάντα στο ελεγκτικό έργο θα συναντήσεις κάτι το οποίο δεν είχες φανταστεί και αυτό θα σε αναγκάσει να αλλάξεις πράγματα είτε στον έλεγχο είτε στο νομοθετικό πλαίσιο».* Συνέχισε λέγοντας ότι *«δεν θέλουμε να είναι απλά εισπρακτικός μηχανισμός, αλλά να χρησιμοποιήσει τα συστήματα για να δει τι έγινε στην πράξη, αν δηλαδή οι επιχειρήσεις συμμορφώθηκαν».* Συμπληρώνει πως *«πρέπει να υπάρχει ανάδραση του ελεγκτικού μηχανισμού με το νομοθετικό πλαίσιο».*

Από την πλευρά του, ο ερωτώμενος ν. 2 αναφέρει ότι από την ενημέρωση που είχε κατά τη διάρκεια της θητείας του κατέληξε στο συμπέρασμα ότι *«η σχεδίαση του πληροφοριακού συστήματος δεν είχε ως προϋπόθεση την επαναξιολόγηση και την απλούστευση των εσωτερικών διαδικασιών του Σ.ΕΠ.Ε.»*¹⁴¹⁵. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να αποτυπωθούν οι υφιστάμενες γραφειοκρατικές διαδικασίες σε ένα πληροφοριακό σύστημα, κάτι που οδήγησε σε μικρούς βαθμούς ελευθερίας για τον χρήστη και αχρεία πολυπλοκότητα. Αν και δεν έχει προσωπική εμπειρία της φάσης του σχεδιασμού, *«είναι εμφανές από το αποτέλεσμα ότι έλειψε η σε επαρκή βαθμό εμπλοκή του προσωπικού που θα το χρησιμοποιήσει».* Εντοπίστηκε όμως και ένα

¹⁴¹⁵Σε έναν βαθμό οφείλεται και στα προβλήματα που αντιμετώπισε το σχετικό έργο για την απλούστευση των διαδικασιών και τα οποία οδήγησαν σε αλληπάλληλες καθυστερήσεις με αποτέλεσμα το παραδοτέο να μην μπορεί καν να αξιολογηθεί για τη χρησιμότητά του στον σχεδιασμό του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.

ευρύτερο πρόβλημα που είναι η αδυναμία του δημοσίου να προσδιορίσει τις τεχνικές προδιαγραφές τέτοιων έργων, επειδή στερείται της απαραίτητης τεχνογνωσίας και του προσωπικού. *«Η εξωτερική ανάθεση ενός τέτοιου έργου δεν είναι πάντα η πιο πρόσφορη λύση, αφού και σε αυτή την περίπτωση χρειάζονται τεχνογνωσία και προσωπικό για την πραγματική παρακολούθηση του έργου».*

Από τον σχεδιασμό του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» μέχρι την εκτέλεση του έργου και την εφαρμογή του μεσολάβησε ένα χρονικό διάστημα τριών ετών, με αρκετές αλλαγές στην πολιτική ηγεσία του Υπουργείου και του Σ.ΕΠ.Ε. Οι αλλαγές αυτές φέρνουν παραδοσιακά αναστάτωση, αλλοιώνουν τα χρονοδιαγράμματα και αναδιατάσσουν τις προτεραιότητες. Θεωρεί ότι είναι φυσικό να αφήνουν και αποτύπωμα στο πώς εξελίσσεται ένα τέτοιο έργο.

Κρίσιμο υπήρξε επίσης το γεγονός ότι το διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου λειτουργίας δεν αξιοποιήθηκε στον βαθμό που θα έπρεπε για την εκσφαλμάτωση του συστήματος καθώς εκείνη την περίοδο απουσίαζε η πολιτική βούληση για την υλοποίηση όλων των βημάτων εισαγωγής του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.».

«Σε ό,τι αφορά τον συντονισμό και την εκπαίδευση, αξίζει να αναφερθεί ότι η ύπαρξη της ομάδας κεντρικής διαχείρισης έπαιξε καταλυτικό ρόλο, τόσο στην επίλυση άμεσων προβλημάτων όσο και στη χάραξη μιας στρατηγικής για το “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.”. Με την καθημερινή της επαφή με τη βάση αποτέλεσε έναν πολύτιμο μάντα μεταβίβασης της πραγματικής κατάστασης, ενώ συγκέντρωσε και κρίσιμη τεχνογνωσία. Τα μέλη της αποτελέσαν πραγματικά υπόδειγμα προσφοράς και συναδελφικότητας, δείχνοντας μεγάλο βαθμό ικανότητας και πρωτοβουλίας. Εκτός από το έργο της Ομάδας Κεντρικής Διαχείρισης, από την πρώτη στιγμή προσπαθήσαμε να κάνουμε τη βάση συμμετοχο στη διαδικασία». Γι’ αυτό, το πολιτικό μήνυμα ότι το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» πρέπει να εφαρμοστεί συνοδεύτηκε από την ανάγκη να δοθεί χώρος στη βάση να μιλήσει και να μπουν σε διαδικασία επίλυσης προβλήματα του συστήματος. «Θυμάμαι τουλάχιστον δύο διαδικασίες όπου οριζόντια στην υπηρεσία ζητήθηκαν να εντοπιστούν προβλήματα και προτάσεις. Μέσα από αυτές προέκυψαν συγκεκριμένα βήματα, όπως, για παράδειγμα, η απενεργοποίηση του υποσυστήματος Organizer, που λειτουργούσε ως συνδετικός κρίκος μεταξύ των υποσυστημάτων CaseManager και Assistant».

Τέλος, ο ερωτώμενος ν. 1 υποστηρίζει πως *«η ηλεκτρονική διακυβέρνηση της Επιθεώρησης Εργασίας σχεδιάστηκε και εφαρμόστηκε σε κάθε στάδιο με τον δέοντα συντονισμό και συνδυάστηκε με την υλοποίηση δράσεων ενημέρωσης, εκπαίδευσης και κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού, σχεδιασμένων ώστε να ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες και απαιτήσεις που προκύπτουν από την εφαρμογή της».* Ωστόσο, στη λειτουργία του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» δεν παύουν να υπάρχουν ζητήματα που αφορούν την ανάγκη «περαιτέρω

απλούστευσης» του τρόπου λειτουργίας ώστε «να καταστεί λιγότερο πολύπλοκο και περισσότερο εύχρηστο».

3.13. Οι επιπτώσεις της εφαρμογής των πληροφοριακών συστημάτων στην ποιότητα εργασίας των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε.

Συχνά στα γραφεία των Επιθεωρητών ή σε μεταξύ τους συναντήσεις ακούγονται παράπονα για «ψηφιακή γραφειοκρατία». Αυτά τα σχόλια αποτέλεσαν το κίνητρο για να ζητηθεί από τους ερωτηθέντες η άποψή τους για τις επιπτώσεις της εφαρμογής των πληροφοριακών συστημάτων στην ποιότητα εργασίας των υπαλλήλων του οργανισμού.

Όλοι συμφωνούν πως, *«παρά τις όποιες αδυναμίες και δυσκολίες συνάντησαν και συνεχίζουν να συναντούν οι υπάλληλοι κατά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων, τόσο η ποιότητα εργασίας των υπαλλήλων όσο και η εικόνα της υπηρεσίας προς τα έξω έχουν βελτιωθεί αισθητά»*. Μεγαλύτερη απόδειξη αυτού είναι ότι πλέον δεν υπάρχουν ατελείωτες ουρές στις Επιθεωρήσεις και ότι οι Επιθεωρητές δεν σπαταλούν χρόνο ψάχνοντας στις «ντάνες» των φακέλων να βρουν τον ζητηθέντα πίνακα προσωπικού για να απαντήσουν σε ερώτημα πολίτη. Σίγουρα απαιτούνται βελτιώσεις για να μπορούμε να μιλάμε για το άριστο αποτέλεσμα και για τις ιδανικές εργασιακές συνθήκες.

Οι συμμετέχοντες ν. 1 και ν. 2 τεκμηριώνουν την άποψή τους παραθέτοντας ορισμένα παραδείγματα. Συγκεκριμένα, ο ν. 2 αναφέρει πως *«στο διάστημα της προσαρμογής και μέχρι την εξοικείωση με το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» υπήρξε πραγματικό ζήτημα επιβάρυνσης των επιθεωρητών»*, δεδομένου ότι υπάρχουν *«διαφορετικά επίπεδα ψηφιακών δεξιοτήτων, με συνέπεια να μην έχουν όλοι οι Επιθεωρητές την ίδια προσαρμοστικότητα»*. Επιπλέον, η εισαγωγή νέων πρακτικών σε έναν οργανισμό είναι μια απαιτητική διαδικασία, με επιπτώσεις και στον τρόπο δουλειάς. Με αυτή την έννοια η εισαγωγή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» έφερε νέες προκλήσεις στους υπηρετούντες στον οργανισμό, σε αντίθεση με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», το οποίο αφομοιώθηκε για μια σειρά από λόγους πολύ πιο εύκολα. *«Στο αρχικό του στάδιο θεωρώ ότι η αλλαγή του τρόπου δουλειάς σε συνδυασμό με ζητήματα που αναφέρθηκαν παραπάνω και σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά του “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.” δημιούργησε μια κατάσταση που απαιτούσε περισσότερη προσπάθεια στην εκτέλεση των καθηκόντων των Επιθεωρητών»*. Γι’ αυτόν τον λόγο, το 2017 αποτέλεσε τη μεταβατική περίοδο για την εξοικείωση των Επιθεωρητών με το “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.”, με την υποχρέωση καταχώρισης πέντε ελέγχων ανά μήνα και τη διεξαγωγή ενός επιπρόσθετου γύρου εκπαιδεύσεων, όπου υπήρχε ανάγκη. *«Στο πλαίσιο αυτό άλλωστε απευθυνθήκαμε στο προσωπικό του Σ.ΕΠ.Ε. για την κατάθεση προτάσεων*

για τη βελτίωση του “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.”, ανάμεσα στις οποίες υπήρξε και η απλούστευση της διαδικασίας καταχώρισης του ελέγχου».

Στη συνέχεια «κατατέθηκε και πρόταση για την προμήθεια τάμπλετ και την προσαρμογή του “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.” για την επιτόπια διενέργεια ψηφιακών ελέγχων, ώστε να σταματήσει η διπλή καταχώριση ελέγχων και να είναι εφικτό μετά το πέρας του ελέγχου να επιδίδεται το δελτίο ηλεκτρονικά στον εργοδότη». Η πρόταση αυτή εντάχθηκε στη συστημένη παρέμβαση για την ενδυνάμωση του Σ.ΕΠ.Ε. προκειμένου να χρηματοδοτηθεί με κοινοτικούς πόρους. «Για την πρόοδο και την υλοποίηση της δράσης αυτής δεν γνωρίζω κάτι παραπάνω αφού το χρονοδιάγραμμα υλοποίησής της εκτείνεται μετά το πέρας της θητείας μου», όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο ερωτώμενος ν. 2.

Ο συμμετέχοντας ν. 1 συμπληρώνει τον τελευταίο λέγοντας ότι «η χρήση των πληροφοριακών συστημάτων ασφαλώς και έχει επηρεάσει θετικά την ποιότητα της εργασίας των υπαλλήλων. Η πλήρης ψηφιοποίηση των υπηρεσιών θα επιτευχθεί μέσω της χρήσης των τάμπλετ στην ελεγκτική διαδικασία. Με τα tablet θα υπάρξουν αυτοματοποίηση των διαδικασιών και περιορισμός των χειρόγραφων διαδικασιών και εγγράφων. Τα tablet θα επιτρέψουν στους ελεγκτές τον ταχύ, ασφαλή και αποτελεσματικό έλεγχο». Το δελτίο ελέγχου θα συντάσσεται στην επιχείρηση και θα αποστέλλεται άμεσα στον λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της επιχείρησης. Με τον τρόπο αυτόν «θα γίνεται επιτόπια καταχώριση και αποστολή του δελτίου ελέγχου, θα ενισχυθούν η διαφάνεια, η ομοιογένεια και η αξιοπιστία και θα εξοικονομηθούν ανθρώπινοι πόροι». Η παράδοση της εφαρμογής προς χρήση σε παραγωγικό περιβάλλον ολοκληρώθηκε τον Ιανουάριο του 2023. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων συγκροτήθηκε ομάδα εργασίας για τη δημιουργία προτυποποιημένων κειμένων υποδείξεων για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, τα οποία θα έρχονται αυτόματα με την επιλογή από τον Επιθεωρητή συγκεκριμένου ελεγκτικού πεδίου από την checklist του ελέγχου. Η ομάδα εργασίας ολοκλήρωσε το έργο της εντός του έτους 2021 και τώρα απομένει η επεξεργασία των κειμένων ώστε να είναι συμβατά με τις τεχνικές απαιτήσεις της εφαρμογής και τις διαδικασίες ελέγχου μέσω της εφαρμογής.

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση προβάλλεται σχεδόν πάντα ως μια λύση η οποία μπορεί να προσφέρει αρκετά πλεονεκτήματα στη δημόσια διοίκηση. Χωρίς όμως την απαιτούμενη βούληση για δομικές αλλαγές στις νόρμες, τις διαδικασίες, την εκπαίδευση των στελεχών και την εξοικείωση με την τεχνολογία, μπορεί σε κάποιες περιπτώσεις να μην καταφέρει τα πλήρη και αναμενόμενα αποτελέσματα. Θα πρέπει να έχουμε υπόψη μας, τονίζει ο ερωτώμενος ν. 1, ότι «το θεσμικό πλαίσιο της εργατικής νομοθεσίας είναι δυναμικό και πολύπλοκο. Σε κάποιες περιπτώσεις η πολυπλοκότητα αυτή μεταφέρεται και στις ψηφιακές λειτουργίες των συστημάτων

και δημιουργεί παράπονα από τους χρήστες. Εντοπίζονται τέτοιες περιπτώσεις και γίνονται ενέργειες βελτίωσης, κάτι που είναι ένα συνεχές ζητούμενο».

Η περίπτωση του χειρόγραφου δελτίου ελέγχου επιλέγεται κατά την πρώτη φάση της εφαρμογής του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» ως μια ενδιάμεση κατάσταση προσαρμογής στην εργασία με το σύστημα. Όπως όμως αναφέρθηκε προηγουμένως, έχουν ήδη γίνει ενέργειες και θα προγραμματιστούν κι άλλες, ώστε να υπάρξουν οι απαραίτητες βελτιώσεις και οι έλεγχοι να καταχωρίζονται απευθείας ηλεκτρονικά.

3.14. Οι απόψεις σχετικά με το μέλλον της Ανεξάρτητης Αρχής

Λόγω της μετεξέλιξης του Σ.ΕΠ.Ε. σε Ανεξάρτητη Αρχή, κρίθηκε απαραίτητο οι συνεντεύξεις να ολοκληρωθούν με αναφορά στις απόψεις των ερωτηθέντων για την πορεία αυτής. Το πρώτο θέμα που συζητήθηκε ήταν κατά πόσο τα υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα θα εξυπηρετήσουν τις ανάγκες της Επιθεώρησης Εργασίας.

Ο ερωτώμενος ν. 5 πιστεύει πως *«αρχικά θα εξυπηρετήσουν, στην πορεία όμως θα χρειαστεί πλήρης ενεργοποίηση και επικαιροποίηση των διαδικασιών».*

Ο ερωτώμενος ν. 4 θεωρεί πως η διαδοχή και η βελτίωση των υπηρεσιών είναι στη *«λογική του χιτζω πράγματα».* Σε αυτή την περίπτωση *«η αναβάθμιση είναι απαραίτητη»*, και αυτή μάλιστα θα λειτουργήσει προς όφελος της Αρχής.

Ο ερωτώμενος ν. 3, ενώ συμφωνεί απόλυτα με την ανάγκη της αναβάθμισης των πληροφοριακών συστημάτων, διαφοροποιείται πιστεύοντας πως *«αυτή η αναβάθμιση μπορεί να βοηθήσει σε οποιοδήποτε οργανωτικό σχήμα και να επιλεγεί, αρκεί τα συστήματα να εξελίσσονται διαρκώς και να εκπαιδεύονται κατάλληλα οι υπάλληλοι».*

Ο ερωτώμενος ν. 2 είναι της άποψης πως από τη φύση τους τα πληροφοριακά συστήματα δεν μπορεί να παραμένουν στάσιμα. Χρειάζεται διαρκώς *«να εξελίσσονται και να βελτιώνονται»* και *«η διαλειτουργικότητα με τα υπόλοιπα πληροφοριακά συστήματα πρέπει να αποτελεί διαρκή στόχο».* Ενισχύοντας τη διασύνδεση, για παράδειγμα με τα πληροφοριακά συστήματα της Α.Α.Δ.Ε., μπορεί να αναβαθμιστεί και το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας μέσα από την άντληση στοιχείων για την προετοιμασία και τη στόχευση των ελέγχων και να μειωθεί παράλληλα η γραφειοκρατία με την ηλεκτρονική αποστολή των χρηματικών καταλόγων. Επιπλέον, η εξέλιξη των πληροφοριακών συστημάτων έχει και μια εσωτερική παράμετρο. *«Βελτιώνοντας τη φιλικότητα προς τον χρήστη, προσθέτοντας επιπλέον λειτουργίες και προχωρώντας σε βήματα που μειώνουν τη γραφειοκρατία, εμπεδώνεται στο προσωπικό της*

υπηρεσίας η αντίληψη ότι η ηλεκτρονική διακυβέρνηση έχει θετικό αποτύπωμα στη δουλειά του και ενθαρρύνεται η ενεργός συμμετοχή του σε αυτή μέσα από προτάσεις και πρωτοβουλίες».

Ο ερωτώμενος ν. 1 συμπληρώνει ότι με τη νεοσυσταθείσα Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» επιδιώκονται, μεταξύ άλλων, «η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας-αποδοτικότητας, η βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών, η δίκαιη μεταχείριση πολιτών, η αυξημένη αξιοπιστία, η διαφάνεια των θεσμών». Από την αναδιοργάνωση των υπηρεσιών και τη χρήση νέων εργαλείων αναμένονται σημαντικές βελτιώσεις τόσο στη διαχειριστική ικανότητα της Επιθεώρησης Εργασίας όσο και στην εξυπηρέτηση των πολιτών. Για να επιτευχθούν οι παραπάνω στόχοι, απαιτούνται δράσεις αναδιοργάνωσης και βελτίωσης των μεθόδων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης μέσω του επανακαθορισμού και της απλοποίησης των διαδικασιών, έτσι ώστε «να αξιοποιούνται αποτελεσματικά και να επικαιροποιούνται τα υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα» του φορέα, καθώς αυτά αποτελούν τον βασικό ακρογωνιαίο λίθο, αναγκαίο και για την ήδη προβλεπόμενη με τον νέο Ν.4808/2021 αναβάθμιση και εξέλιξή τους.

Η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 121 του Ν.4808/2021, θα πρέπει να καταρτίσει νέο οργανισμό και εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας. Συνεπώς, θα προκύψουν από το νέο οργανωτικό σχήμα αλλαγές και απαιτήσεις που δεν υπήρχαν. Η εκτίμηση είναι ότι στο πλαίσιο του νέου οργανωτικού σχήματος, το μεγαλύτερο μέρος της λειτουργικότητας των υφιστάμενων πληροφοριακών συστημάτων θα εξυπηρετεί της ανάγκες της Επιθεώρησης Εργασίας, αφού ουσιαστικά η εργατική νομοθεσία παραμένει ίδια.

Για τις νέες λειτουργικές περιοχές της Επιθεώρησης Εργασίας θα πρέπει να γίνει ένας επαναπροσδιορισμός των αναγκών και των απαιτήσεων, ώστε να υπάρξει η αναγκαία αναβάθμιση και συμπλήρωση της λειτουργικότητας των συστημάτων που σήμερα δεν υφίσταται.

3.15. Η συμβολή της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» στην αντιμετώπιση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και των φαινομένων trafficking.

Από τις τοποθετήσεις των ερωτηθέντων προκύπτει ότι τρεις από αυτούς και συγκεκριμένα οι ν. 1, ν. 4 και ν. 5 πιστεύουν πως η μετεξέλιξη του Σ.ΕΠ.Ε. σε Ανεξάρτητη Αρχή θα συμβάλει στην αντιμετώπιση των προαναφερόμενων σύγχρονων φαινομένων, ο ν. 2 θέτει και τις προϋποθέσεις για την επίτευξη αυτών και ο ν. 3 διαφωνεί κάθετα.

Ειδικά ο ερωτώμενος ν. 5 αναφέρει ότι «αυτή η μετεξέλιξη θα συμβάλει στα πάντα», καθώς μάλιστα «ακολουθεί τα οριζόμενα στην 81 Δ.Σ.Ε. που μιλάει για ανεξάρτητη αρχή»¹⁴¹⁶.

Ο ερωτώμενος ν. 4 πρεσβεύει πως «η μετεξέλιξη είναι ένα στοίχημα που, αν είναι στο πρότυπο της Α.Α.Δ.Ε., θα πετύχει». Αυτό θα συμβάλει στην αποτελεσματική αντιμετώπιση τόσο φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία όσο και trafficking. Κάνει αναφορά και στη δημιουργία του Αυτοτελούς Τμήματος για την Παρακολούθηση των Φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης και τονίζει ότι η μετεξέλιξη αυτού μαζί με την κατάλληλη εκπαίδευση των Επιθεωρητών θα εκτοξεύσει την αποτελεσματικότητα του οργανισμού στην αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων.

Ο ερωτώμενος ν. 1 ισχυρίζεται πως η μετεξέλιξη σε Ανεξάρτητη Αρχή σαφώς και θα συμβάλει στην αντιμετώπιση φαινομένων βίας, παρενόχλησης και trafficking, καθώς η θεσμοθέτηση προστατευτικού πλαισίου κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία έλαβε χώρα με τον ίδιο τον Ν.4808/2021, που προέβλεψε και τη σύσταση αυτής ως καθολικής διαδόχου του πρώην Σ.ΕΠ.Ε. «Στην Ελλάδα είχαμε μέχρι πρόσφατα το πρόβλημα ότι δεν είχαμε επαρκή στοιχεία που να καταγράφουν την έκταση του φαινομένου. Υπάρχει φυσικά ο Σ.τ.Π., ωστόσο αυτό από μόνο του δεν αρκούσε. Γι' αυτόν τον λόγο προχωρήσαμε στη δημιουργία του Αυτοτελούς Τμήματος για την Παρακολούθηση των Φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας». Επίσης, ο ερωτώμενος ν.1 διευκρινίζει ότι «έχουμε, δηλαδή, πλέον έναν μηχανισμό για την πλήρη καταγραφή, αλλά και τη διαχείριση των καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας μέσω παροχής καίριας συμβουλευτικής στήριξης στα κατά τόπο αρμόδια Τ.Ε.Ε.Σ. και Π.Δ.Ε.Ε.Σ. του Σ.ΕΠ.Ε. για την άμεση, ενιαία και αποτελεσματική αντιμετώπιση των σχετικών καταγγελιών. Και είναι μέσω αυτού του τμήματος που έφτασαν στα χέρια μας από τον Ιούλιο του 2021 εκατό σαράντα πέντε (145) καταγγελίες για εργατικές διαφορές με θέμα τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Η έκταση του φαινομένου είναι φυσικά ακόμη μεγαλύτερη. Με πρωτοβουλίες όμως όπως αυτές φιλοδοξούμε να δημιουργήσουμε τις κατάλληλες συνθήκες έτσι ώστε ακόμη περισσότερα θύματα βίας να προβούν σε καταγγελίες».

Ο ερωτώμενος ν. 2 θέτει κάποιες προϋποθέσεις για την επιτυχή αντιμετώπιση των φαινομένων από την Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» και πιστεύει ότι «η μετεξέλιξη

¹⁴¹⁶Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 139, της 2ας Ιουνίου 1955, Ν. 3249 «Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 81 Διεθνούς Συμβάσεως «περί επιθεωρήσεως εργασίας εις την Βιομηχανίαν και το Εμπόριο», άρθρον 6, σελ. 965-973:

«Το προσωπικόν της επιθεωρήσεως αποτελείται από δημοσίους υπαλλήλους αι περί ων καταστατικά διατάξεις και αι συνθήκαι ης υπηρεσίας να εξασφαλίζουν την μονιμότητα της αποζημιώσεως αυτών και την ανεξαρτησίαν των από πάσης κυβερνητικής μεταβολής και πάσης εξωτερικής επιρροής».

του Σ.ΕΠ.Ε. από μόνη της δεν μπορεί να εγγυηθεί την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού». Κάτι τέτοιο απαιτεί ένα γενικότερο περιβάλλον που να ευνοεί το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας, ενίσχυση της εργατικής νομοθεσίας και των εργαλείων ελέγχου, περισσότερους ανθρώπινους πόρους και υλικές υποδομές. «Απομένει να αποδειχθεί στην πράξη αν η μετεξέλιξη του Σ.ΕΠ.Ε. σημαίνει και οργανωτική αναβάθμιση, η αξιολόγηση όμως των παρεμβάσεων σε επίπεδο εργατικής νομοθεσίας τα τελευταία τρία (3) χρόνια ενισχύει την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, κάνοντας έτσι το έργο των Επιθεωρητών πιο δύσκολο».

Και στα δύο παραπάνω ζητήματα υπάρχουν βασικές ελλείψεις τόσο στα νομοθετικά εργαλεία που έχουν στη διάθεσή τους οι Επιθεωρητές για να αντιμετωπίσουν τέτοια φαινόμενα όσο και στο καθοριστικό για αυτούς ζήτημα της εξειδικευμένης γνώσης που χρειάζεται για να μπορούν να εντοπίσουν και να χειριστούν τέτοια φαινόμενα. Κατά την άποψη του ερωτώμενου ν. 2, «η επιχειρησιακή, οικονομική και διοικητική αυτονομία που τυπικά εξασφαλίζει η δομή της Επιθεώρησης Εργασίας χρειάζεται υλικές και θεσμικές προϋποθέσεις για να αποφέρει αποτελέσματα. Πέρα από το ζήτημα των νομοθετικών αλλαγών, αυτό που στο πεδίο αρμοδιοτήτων του Σ.ΕΠ.Ε. θα κρίνει αν όντως υπάρξει θετική συμβολή στην αντιμετώπιση του trafficking και της βίας στους εργασιακούς χώρους είναι το αν θα γίνουν βήματα στην ενίσχυση των δυνατοτήτων του οργανισμού σε αυτούς τους τομείς. Αφετηρία μιας τέτοιας προσπάθειας θα πρέπει να είναι η δημιουργία μιας οργανικής μονάδας στην Κεντρική Υπηρεσία με αποκλειστικό αντικείμενο την εκπαίδευση/επιμόρφωση των Επιθεωρητών οι οποίοι θα μπορούν να αναλάβουν με την απαραίτητη συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση τα ιδιαίτερα αυτά αντικείμενα ελέγχου». Ύψιστη σημασία έχει η δημιουργία ενός δικτύου καταρτισμένων Επιθεωρητών – ιδανικά ένας ανά Τ.Ε.Ε.Σ.–, το οποίο θα μπορεί συντονισμένα να χειρίζεται τέτοια εξειδικευμένα αντικείμενα ελέγχου και να λειτουργεί προωθητικά για τη βελτίωση των πρακτικών και της τεχνογνωσίας πάνω σε αυτά.

Τέλος, ο ερωτώμενος ν. 3 υποστηρίζει τη γνώμη πως «η μετεξέλιξη του Σ.ΕΠ.Ε. σε Ανεξάρτητη Αρχή είναι στην πραγματικότητα μια προσπάθεια αποποίησης ευθυνών από την πλευρά του Υπουργείου Εργασίας». Τονίζει ότι «μέχρι τώρα δεν έχω δει κανένα σημάδι, είτε πρακτικό είτε θεσμικό, που να προσφέρει περισσότερη προστασία τόσο στους ίδιους τους εργαζόμενους της Επιθεώρησης Εργασίας όσο και στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα». Δεν ενισχύθηκε με τη νομοθεσία το πλαίσιο προστασίας των Επιθεωρητών. Μάλιστα ελπίζει να εκδοθούν τα πεπραγμένα του Σ.ΕΠ.Ε. για τα έτη 2017 έως και 2022 ώστε να υπάρξουν δημόσιος απολογισμός και λογοδοσία. Αναρωτιέται γιατί έχουν σταματήσει να εκδίδονται δελτία τύπου ανά τακτά χρονικά διαστήματα και εκφράζει τη δυσαρέσκειά του για το γεγονός

ότι «οι νομοθετικές διατάξεις οδηγούν σε ένα πλαίσιο περισσότερο ευελιξίας παρά ασφάλειας για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα».

4. Τα συμπεράσματα της ποιοτικής έρευνας

Με μια προσεκτική ματιά στις απόψεις των ερωτηθέντων οδηγούμαστε στο συμπέρασμα πως στα περισσότερα ζητήματα υπάρχει ταύτιση απόψεων. Σε κάποιες από αυτές οι ερωτώμενοι ν. 1 και ν. 2 έχουν εμβαθύνει στην ανάλυση, στηριζόμενοι σε στοιχεία που διαθέτουν, λόγω της πρόσφατης ηγετικής τους θέσης στον οργανισμό, ο μεν ν. 2 έως το 2019 και ο ν. 1 από το 2019 έως και σήμερα.

Η αίσθηση όλων είναι πως η ηλεκτρονική διακυβέρνηση βοήθησε το Σ.ΕΠ.Ε. να αλλάξει την εικόνα του προς τα έξω, να παράσχει αναβαθμισμένες υπηρεσίες προς τους πολίτες, να αυξήσει την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητά του, να μειώσει το κόστος λειτουργίας των υπηρεσιών του, να ενισχύσει τη διαφάνεια, να αποτρέψει φαινόμενα διαφθοράς και εντέλει, παρά τις όποιες δυσκολίες, κυρίως στην αρχή της εφαρμογής του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», να επηρεάσει θετικά την ποιότητα εργασίας των ίδιων των υπαλλήλων του, που αποτελούν και την «ψυχή» του.

Επιπροσθέτως, όλοι συμφωνούν πως η εφαρμογή των ηλεκτρονικών συστημάτων αύξησε την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των ελέγχων, αφού διευκολύνει τη στόχευση αυτών, είτε μέσω της χρήσης του risk analysis είτε μέσα από την άντληση στοιχείων από το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Επίσης, αναμφισβήτητα ενισχύεται η ομοιομορφία στις διοικητικές πράξεις από τη στιγμή που για την έκδοση αυτών ακολουθείται από όλους η ίδια διαδικασία και χρησιμοποιούνται τα ίδια πρότυπα μέσω «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Συγχρόνως, ενισχύεται η διαφάνεια εφόσον με «το πάτημα ενός κουμπιού» ο διοικητικά ανώτερος, που έχει δικαίωμα πρόσβασης στο σύστημα, δύναται να έχει «πλήρη και σαφή εικόνα του αποτυπώματος των ενεργειών ενός υπαλλήλου» και να γνωρίζει με σαφήνεια πότε και από ποιον πραγματοποιήθηκαν αυτές. Με αυτόν τον τρόπο δύναται να ελεγχθεί άμεσα η δραστηριότητα των υπαλλήλων και παρέχονται απαντήσεις για τον αριθμό των πραγματοποιηθέντων ελέγχων, εισηγήσεων μη επιβολής ή υποβολής προστίμων, Π.Ε.Π., αιτήσεων θεραπείας και ιεραρχικών προσφυγών που απορρίφθηκαν ή έγιναν αποδεκτές. Επίσης μπορεί να διαπιστωθεί αν κάποιος Προϊστάμενος κατ' εξακολούθηση και χωρίς επαρκή αιτιολογία απορρίπτει τις εισηγήσεις επιβολής προστίμων από τους υπαλλήλους της υπηρεσίας του ή τις ακυρώνει ή αν κάποιος υπάλληλος κάνει αποδεκτές γραπτές εξηγήσεις χωρίς με αυτές να προσκομίζονται αποδεικτικά στοιχεία που να ανατρέπουν τα πραγματικά περιστατικά που διαπιστώθηκαν κατά τη διάρκεια του ελέγχου.

Ένα ζήτημα που απασχόλησε τους ερωτηθέντες είναι αυτό της εκπαίδευσης των υπαλλήλων. Από τις τοποθετήσεις τους προκύπτει ότι μόνο ένας από αυτούς κάνει αναφορά για επαρκή εκπαίδευση του προσωπικού σε όλα τα στάδια. Οι υπόλοιποι τέσσερις εστιάζουν στην ελλιπή εκπαίδευση, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τις απαντήσεις των υπαλλήλων στην ποσοτική έρευνα που ακολουθεί. Οι υπάλληλοι ζητούν διαρκή εκπαίδευση, διότι κουράστηκαν με το να προσπαθούν να βρουν λύσεις χειρισμού των ηλεκτρονικών εφαρμογών μέσα από τα εγχειρίδια. Επίσης, κρίνεται σημαντικό να τους παρέχεται η δυνατότητα να συμμετάσχουν στις διαδικασίες με το να ενημερώνουν για τυχόν προβλήματα που αντιμετωπίζουν, να προτείνουν λύσεις, να καταθέτουν προτάσεις βελτίωσης των συστημάτων και κατ' επέκταση της ποιότητας εργασίας τους. Αν στο μέλλον υπάρξει διαρκής και επαρκής εκπαίδευση του προσωπικού, η αποτελεσματικότητα του οργανισμού θα εκτοξευθεί στα ύψη.

Από τις τοποθετήσεις τους προκύπτει επίσης ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός στο Σ.ΕΠ.Ε. επιβλήθηκε χωρίς να προηγηθούν ενημέρωση και διαβούλευση. Βέβαια, ο ν. 5 ανέφερε πως το όραμα του εκσυγχρονισμού μέσω της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης προέκυψε από τις «διμερείς επαφές» που είχε ο ίδιος με Επιθεωρητές σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη και ότι η ανάλυση των απαιτήσεων και των αναγκών τους οδήγησε στην ψηφιακή μεταρρύθμιση. Το σύνολο όμως των Επιθεωρητών δεν ενημερώθηκε, με αποτέλεσμα να εκλάβει με φόβο την αλλαγή και να αντιδράσει. Ο φόβος για τη μεταρρύθμιση, σε συνδυασμό με την ελλιπή εκπαίδευση και τη δυσλειτουργία του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», έκανε τις συνθήκες εργασίας δύσκολες για τους Επιθεωρητές το πρώτο διάστημα εφαρμογής του συστήματος. Όπως αναφέρθηκε και στην υποενότητα 4.23.2., ο φόβος του καινούριου, τον οποίο ενίσχυε η συνθετότητα της παράλληλης χρήσης πολλών υποσυστημάτων, και η δυσχρηστία του συστήματος έγιναν αντιληπτοί από τον τότε Ειδικό Γραμματέα. Ο ίδιος συνειδητοποίησε πως χωρίς την ενεργή συμμετοχή και εκπαίδευση των υπαλλήλων δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί η μετάβαση στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση και γι' αυτόν τον λόγο προέβη σε μια σειρά πρωτοποριακών ενεργειών. Αποφάσισε τη συμμετοχή των εργαζομένων που εμπλέκονταν ενεργά και οργανικά, λόγω της αρμοδιότητάς τους σε κομβικής σημασίας πτυχές του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», στη λύση των προβλημάτων, κάνοντάς τους κοινωνούς σε αυτά, εφαρμόζοντας ευέλικτες πρακτικές και δίνοντάς τους την ευκαιρία μέσα σε ομάδα-κύκλο να αναλάβουν ευθύνες και πρωτοβουλίες. Με αυτόν τον τρόπο επιτεύχθηκαν η υλοποίηση της εκπαίδευσης του προσωπικού σε όλη την επικράτεια και η συγγραφή των σχεδίων των υπουργικών αποφάσεων που ήταν απαραίτητες, ώστε να θεσμοθετηθεί και να λειτουργήσει το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Αυτή η εκπαίδευση, το 2015, αποτέλεσε και το πρώτο ουσιαστικό βήμα,

ενώ ακολούθησαν κι άλλα, μέχρι που τον Δεκέμβριο του 2022 πραγματοποιήθηκε εκπαίδευση για την εφαρμογή τάμπλετ κατά τη διάρκεια του επιτόπιου ελέγχου¹⁴¹⁷.

Σε σχέση με την αρχική εφαρμογή, έχουν γίνει αναμφίβολα πολλά και σημαντικά βήματα απλούστευσης και εξέλιξης. Με τη δυνατότητα που παρέχεται πλέον στον Επιθεωρητή να εκδίδει κατά τη διάρκεια του επιτόπιου ελέγχου ηλεκτρονικό δελτίο ελέγχου, μέσω τυποποιημένης διαδικασίας, εκμηδενίζονται οι πιθανότητες πραγματοποίησης λάθους και διασφαλίζεται ομοιομορφία του δελτίου ελέγχου.

Κάτι τέτοιο θα ενισχύσει το κύρος της υπηρεσίας και την ποιότητα τόσο των ελέγχων όσο και των συνθηκών εργασίας των Επιθεωρητών. Αυτή η απλούστευση των υφιστάμενων ηλεκτρονικών συστημάτων σε συνδυασμό με συνεχείς απλουστεύσεις, όπου αυτό είναι εφικτό, και διαρκείς εκπαιδεύσεις μόνο θετικά αποτελέσματα μπορεί να φέρει στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Μέρος β΄

Ποσοτική Έρευνα

5. Η μεθοδολογία της ποσοτικής έρευνας

Στόχος της ποσοτικής δειγματοληπτικής έρευνας σε εργαζόμενους του Σ.ΕΠ.Ε. ήταν η διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο ο εκσυγχρονισμός, ο οποίος ξεκίνησε με την εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», του «Σ.Ε.Ο.Μ.», του ΙΜΙ και της εφαρμογής της ψηφιακής υπογραφής, επηρέασε τις διαδικασίες της υπηρεσίας, τον τρόπο λειτουργίας της, τις εργασιακές συνθήκες και, τέλος, την ψυχολογία των εργαζομένων¹⁴¹⁸.

Μέσα από τις ερωτήσεις δόθηκε έμφαση στον βαθμό διευκόλυνσης του έργου των Επιθεωρητών, στην ικανοποίηση ή μη από τη χρήση των πληροφοριακών συστημάτων και τις τυχόν δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, καθώς και στην ευαρέσκεια ή δυσαρέσκειά τους από την εκπαίδευση που έλαβαν πριν από την εφαρμογή κάθε συστήματος.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από εξήντα έξι (66) ερωτήσεις κλειστού τύπου, δηλαδή σε κάθε ερώτηση υπάρχουν συγκεκριμένες απαντήσεις προς επιλογή από τους

¹⁴¹⁷Η εν λόγω εκπαίδευση πραγματοποιήθηκε την 5η Δεκεμβρίου 2022.

¹⁴¹⁸Το ερωτηματολόγιο της ποσοτικής έρευνας βρίσκεται στα παραρτήματα της παρούσας διατριβής.

ερωτώμενους και τρεις (3) ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, μία για την ενότητα «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», μία για το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» και μία για το «Σ.Ε.Ο.Μ.». Με αυτές δόθηκε η δυνατότητα στους ερωτώμενους να δηλώσουν τις προτάσεις τους για τη βελτίωση του αντίστοιχου μέσου εκσυγχρονισμού.

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας δομείται ως εξής:

Στην αρχή ζητούνται κάποια δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως φύλο, ηλικία, έτη προϋπηρεσίας στο Σ.ΕΠ.Ε., ιδιότητα, θέση ευθύνης, ενώ, στη συνέχεια οργανώνονται οι ερωτήσεις ανά ενότητα των μέσων εκσυγχρονισμού, συγκεκριμένα του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», του «Σ.Ε.Ο.Μ.», του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά ΙΜΙ και της ψηφιακής υπογραφής. Στην ενότητα του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» περιλαμβάνονται κάποιες εξειδικευμένες ερωτήσεις για τη χρήση του υποσυστήματος ΠΑΠΥΡΟΣ, του risk analysis και του Sepenet.

Στην ενότητα για το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» δίνονται δέκα οκτώ (18) ερωτήσεις κλειστού τύπου και μία (1) προαιρετική ανοιχτού. Από τις ερωτήσεις κλειστού τύπου αναζητούνται συμπεράσματα για το αν η εφαρμογή του μείωσε το διοικητικό βάρος, διευκόλυνε το έργο των Επιθεωρητών, μείωσε την προσέλευση του κοινού στις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. και διευκόλυνε την προετοιμασία του ελέγχου τόσο για την αδήλωτη όσο και για την υποδηλωμένη εργασία. Εν συνεχεία, οι ερωτήσεις επικεντρώνονται στον τρόπο με τον οποίο επηρεάζεται η καθημερινότητα των Επιθεωρητών από τη χρήση του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», αν συναντούν δυσκολίες, αν απογοητεύονται από τη χρήση του, αν αποτελεί ένα φιλικό περιβάλλον χρήσης και αν θεωρούν πως έχουν εκπαιδευτεί επαρκώς πριν από τη χρήση της εφαρμογής του, αλλά και κατά τα στάδια αναβάθμισής του.

Η ενότητα που αφορά το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» αποτελείται από είκοσι έξι (26) ερωτήσεις κλειστού τύπου και μία (1) προαιρετική ανοιχτού που παρέχει τη δυνατότητα στους ερωτώμενους να διατυπώσουν τις απόψεις τους σχετικά με τη βελτίωση του συστήματος. Οι δεκαοχτώ (18) πρώτες ερωτήσεις έχουν σκοπό τη συγκέντρωση πληροφοριών για την εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» όπως αν α) συνέβαλε στην ευκολότερη διεκπεραίωση των ελέγχων, β) προώθησε τη διαφάνεια της ελεγκτικής διαδικασίας με δεδομένο ότι δεν καταχωρίζεται στο σύστημα μόνο κάθε ενέργεια, αλλά και ο χρήστης που την πραγματοποίησε, γ) είναι φιλικό στη χρήση του, από τους υπαλλήλους του Σ.ΕΠ.Ε. που έχουν πρόσβαση σε αυτό και δ) απλοποιήθηκαν οι διαδικασίες του Σ.ΕΠ.Ε. μετά την εφαρμογή του. Επίσης, ζητείται να ερευνηθεί αν η αποτύπωση του χειρόγραφου δελτίου ελέγχου στο ηλεκτρονικό δελτίο ελέγχου στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» είναι μια εύκολη διαδικασία και, τέλος, αν το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» είναι εύχρηστο εργαλείο ή εν αντιθέσει είναι δύσχρηστο και προσθέτει διοικητικό βάρος. Σε αυτό

το στάδιο θεωρήθηκε σημαντικό οι Επιθεωρητές να ερωτηθούν για το πόσο συχνά αισθάνονται αγανάκτηση προσπαθώντας να καταχωρίσουν έναν έλεγχο στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Κατόπιν, ακολουθούν έξι (6) ερωτήσεις που αφορούν το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ» και από μία (1) για το risk analysis, το Serpenet και το υποσύστημα Διοικητικής Υποστήριξης που αποτελούν ανεξάρτητες εφαρμογές του συστήματος. Δεν θα μπορούσε να απουσιάζει η ερώτηση για το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι Επιθεωρητές από την εκπαίδευση που έχουν λάβει πριν από τη χρήση των εφαρμογών. Οι ερωτήσεις αυτές αποσκοπούν στην αναζήτηση της άποψής τους για το αν θεωρούν ότι με την εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» έχουν ενισχυθεί η διαφάνεια και η αποτελεσματικότητα του Σ.ΕΠ.Ε. και αν έχει ενισχυθεί η σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και υπηρεσίας.

Ακολουθούν έξι (6) ερωτήσεις, πέντε (5) κλειστού και μία (1) ανοιχτού τύπου για το «Σ.Ε.Ο.Μ.». Η πρώτη αφορά τον βαθμό ικανοποίησης των Επιθεωρητών από την εκπαίδευση στο σύστημα. Στη δεύτερη διερευνάται αν το έχουν εφαρμόσει στην πράξη και στις υπόλοιπες, που αναζητούν πληροφορίες για το αν είναι εύχρηστο και χρήσιμο εργαλείο, ζητήθηκε να απαντήσουν μόνο όσοι το έχουν χρησιμοποιήσει στην πράξη, προκειμένου να εξαχθούν αντικειμενικά και ασφαλή συμπεράσματα.

Με την ίδια λογική συντάχθηκαν και οι πέντε (5) ερωτήσεις που αφορούν το «ΙΜΙ». Τέθηκαν πέντε (5) ερωτήσεις κλειστού τύπου σχετικά με τη χρήση της ψηφιακής υπογραφής, για το αν είναι εύκολη διαδικασία, αν μειώνει τη διοικητική καθυστέρηση, αν συμβάλλει στην ταχύτατη διεκπεραίωση των εγγράφων και, τέλος, αν υπήρξε επαρκής εκπαίδευση πριν από τη χρήση αυτής.

Στο τέλος παρατίθεται μια ενότητα με ερωτήσεις γενικού περιεχομένου, τρεις (3) από τις οποίες επαναλαμβάνονται και στην ποιοτική έρευνα, με σκοπό να πραγματοποιηθεί σύγκριση των απόψεων και να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα. Οι τρεις (3) αυτές ερωτήσεις είναι οι κάτωθι:

α) «Πιστεύετε πως ενισχύθηκαν η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των ελέγχων από την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων; Αν ναι, με ποιον τρόπο πραγματοποιήθηκε αυτό;»

β) «Πόσο κατά τη γνώμη σας επηρεάζεται η εφαρμογή αυτών λόγω της χρονικής καθυστέρησης από την έκδοση μιας διάταξης έως και την υποστήριξή της από το ηλεκτρονικό σύστημα;»

γ) «Η σχεδίαση της στρατηγικής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης έγινε από την κορυφή, ενώ η υλοποίησή της από τη βάση (υπαλλήλους του Σ.ΕΠ.Ε.). Υπήρξαν συντονισμός,

ενημέρωση και επαρκής εκπαίδευση των υπαλλήλων; Έχει ερωτηθεί η βάση για τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ώστε να υπάρξει βελτίωση;»

Στις τελευταίες ερωτήσεις οι ερωτώμενοι καλούνται να απαντήσουν στο κατά πόσο οι εργασιακές τους συνθήκες μετά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων είναι βελτιωμένες, στάσιμες ή χειρότερες και για το αν εργάζονται με μεγαλύτερη ευχαρίστηση.

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε μέσω της εφαρμογής Google Forms, απεστάλη στους συναδέλφους της γράφουσας με κάθε δυνατό τρόπο και απαντήθηκε πλήρως από εκατόν ογδόντα έξι (186) υπαλλήλους του Σ.ΕΠ.Ε.

Το ερωτηματολόγιο ελέγχθηκε για την αξιοπιστία του, υπολογίζοντας τον συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach's alpha για κάθε ενότητά του. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 5.1, το ερωτηματολόγιο που αφορά το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» έχει άριστο δείκτη αξιοπιστίας ($>0,90$) και όλα τα υπόλοιπα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν έχουν καλή αξιοπιστία (από 0,70 έως 0,90).

Ενότητα ερωτηματολογίου	Αριθμός ερωτήσεων	Cronbach's alpha
Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ	13	0,817
Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.	17	0,929
ΠΑΠΥΡΟΣ	6	0,776
Σ.Ε.Ο.Μ.	4	0,842
IMI	4	0,809
Ψηφιακή Υπογραφή	5	0.797

Πίνακας 5.1: Δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's alpha για όλες τις ενότητες του ερωτηματολογίου

Οι κατηγορικές μεταβλητές που περιγράφουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα παρουσιάζονται γραφικά σε πίτα ή ραβδογράμματα απεικονίζοντας τα ποσοστά των απαντήσεων σε κάθε κατηγορία. Οι μεταβλητές διαβάθμισης που αξιολογούν τις απόψεις των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. είναι της κλίμακας Likert 5 σημείων. Οι μεταβλητές αυτές παρουσιάζονται σε ραβδογράμματα ή πίνακες, μειώνοντας τις κατηγορίες

από 5 σε 3, όπου κρίθηκε απαραίτητο, ώστε να είναι πιο κατανοητή η παρουσίασή τους και πιο εύκολη η ερμηνεία τους.

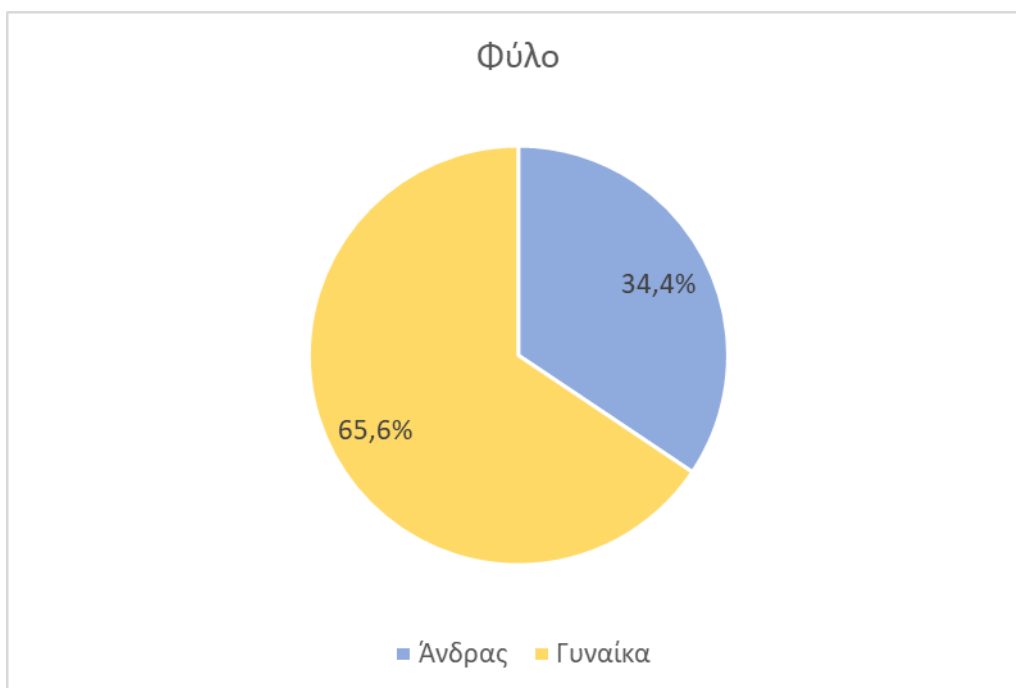
Οι απαντήσεις των υπαλλήλων προσαρμόστηκαν, αντιστρεφόμενες όταν χρειαζόταν, ώστε να παρουσιάζουν τη θετική άποψη των ερωτώμενων, και αθροίστηκαν ώστε να προκύψουν κλίμακες που περιγράφουν την ικανοποίησή τους για καθένα από τα πληροφοριακά συστήματα. Κάθε κλίμακα περιγράφει τις θετικές προσλαμβάνουσες των ερωτώμενων για καθένα από τα πληροφοριακά συστήματα, συνοψίζοντας τις απόψεις τους σχετικά με την ικανοποίησή τους ως προς τη χρήση των συστημάτων, την εκπαίδευση που έχουν λάβει και την ανταπόκριση των συστημάτων στις απαιτήσεις της δουλειάς τους. Όσο μεγαλύτερες είναι οι τιμές της κάθε κλίμακας τόσο καλύτερη είναι η άποψη του υπαλλήλου για το αντίστοιχο πληροφοριακό σύστημα. Εφαρμόστηκε τ-τεστ για ανεξάρτητα δείγματα προκειμένου να εξεταστεί αν οι κλίμακες αυτές διαφέρουν ανάλογα με το φύλο, την ηλικία και τη θέση που κατέχουν οι υπάλληλοι.

Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με χρήση του στατιστικού πακέτου για κοινωνικές στατιστικές (SPSS, Statistical Package for Social Sciences, έκδοση 23.0). Το επίπεδο σημαντικότητας επιλέχθηκε στο 5%.

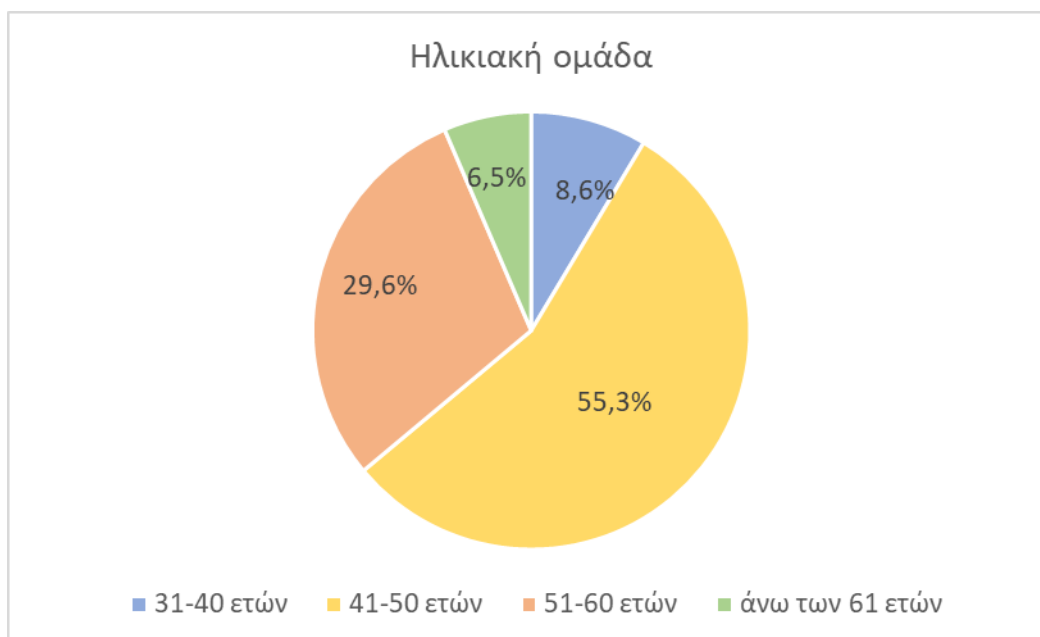
6. Τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 186 συμμετέχοντες, εκ των οποίων οι 122 (65,6%) είναι γυναίκες και οι 64 άντρες (34,4%), όπως απεικονίζεται στο Γράφημα 5.1. Τα ποσοστά των συμμετεχόντων ανά ηλικιακή ομάδα παρουσιάζονται στο Γράφημα 5.2, όπου το 8,6% είναι μεταξύ 31-40 ετών, οι περισσότεροι είναι μεταξύ 41-50 ετών (55,3%), το 29,6% είναι μεταξύ 51-60 ετών και το 6,5% είναι πάνω από 61 ετών.

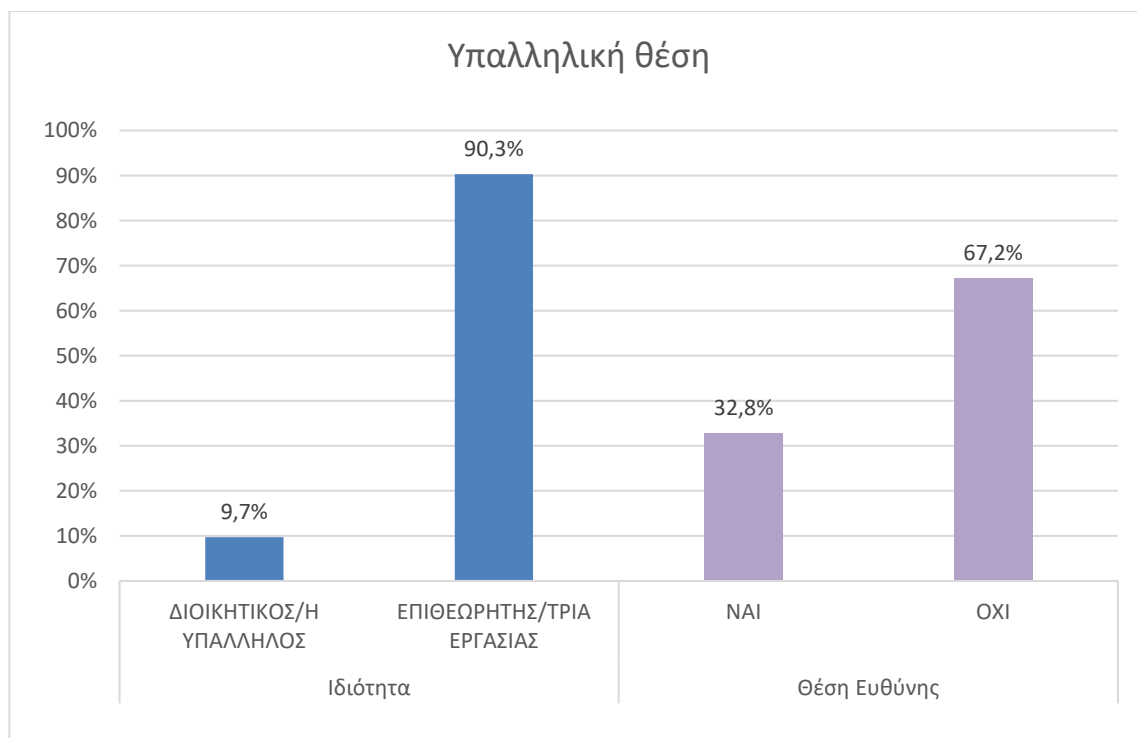
Σε ερωτήσεις σχετικά με την υπαλληλική θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες, το 90,3% των συμμετεχόντων απάντησε ότι είναι επιθεωρητές εργασιακών σχέσεων και το 9,7% διοικητικοί υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε., ενώ το 32,8% κατέχει θέση ευθύνης, σύμφωνα με το Γράφημα 5.3. Το εύρος των ετών προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων στο Σ.ΕΠ.Ε. κυμαίνεται μεταξύ 0 και 42 έτη, με μέση τιμή τα 14,7 έτη και τυπική απόκλιση 9,5. Το 25% των συμμετεχόντων υπηρετεί στο Σ.ΕΠ.Ε. μέχρι 6 έτη, το 50% έως 16,5 έτη και το 75% μέχρι 20 έτη (Πίνακας 5.2).



Γράφημα 5.1: Φύλο των συμμετεχόντων



Γράφημα 5.2: Ηλικία των συμμετεχόντων



Γράφημα 5.3: Υπαλληλική θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες

	Τεταρτημόρια						
	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	25%	50%	75%
Έτη προϋπηρεσίας στο Σ.ΕΠ.Ε.	0	42,0	14,7	9,5	6,0	16,5	20,0

Πίνακας 5.2: Περιγραφικά χαρακτηριστικά για τα έτη προϋπηρεσίας στο Σ.ΕΠ.Ε.

6.1. Το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

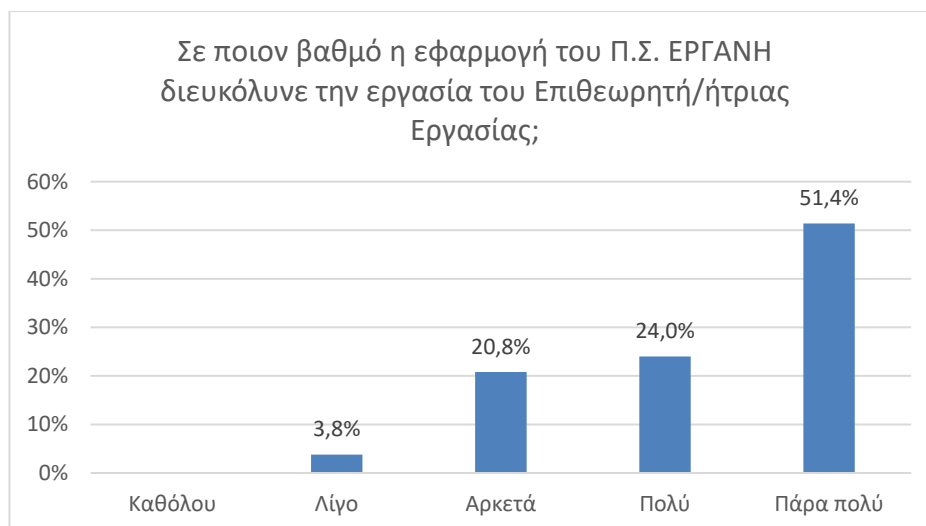
Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σχετικά με τη χρησιμότητα και την αποτελεσματικότητα του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» συνοψίζονται στον Πίνακα 5.3. Το 89,2% των συμμετεχόντων απάντησε ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι η εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» αφαίρεσε διοικητικό βάρος από τους Επιθεωρητές Εργασίας. Το 94,5% απάντησε ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» μείωσε την προσέλευση των εργαζομένων και των εργοδοτών στις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. και το 87,5% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι διευκόλυνε την προετοιμασία και τη διαδικασία του

ελέγχου. Αναφορικά με τη συνδρομή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» στην πάταξη της υποδηλωμένης και της αδήλωτης εργασίας, το 80,4% συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα ότι το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» έχει βοηθήσει στην πάταξη της υποδηλωμένης εργασίας και μόνο το 1,6% διαφώνησε. Ωστόσο, το ποσοστό των συμμετεχόντων που συμφώνησε ότι βοήθησε στην πάταξη της αδήλωτης εργασίας είναι μικρότερο, και συγκεκριμένα 57,9%. Το 8,7% διαφώνησε με τη δήλωση αυτή και το 33,3% δεν συμφώνησε ούτε διαφώνησε. Το 80,5% συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα ότι το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» έχει ενισχύσει την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των ελέγχων.

Η εφαρμογή του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ:	Διαφωνώ απόλυτα/ Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ/ Συμφωνώ απόλυτα	
	n	%	n	%	n	%
αφαίρεσε διοικητικό βάρος από τον Επιθεωρητή/τρια Εργασίας.	7	3,7	13	7	166	89,2
μείωσε την προσέλευση του κοινού (εργοδοτών και εργαζομένων) στις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.			10	5,5	173	94,5
διευκόλυνε την προετοιμασία και τη διαδικασία του ελέγχου.	1	0,5	22	12	161	87,5
έχει βοηθήσει στη διενέργεια στοχευμένων ελέγχων με σκοπό την πάταξη της υποδηλωμένης εργασίας.	3	1,6	33	17,9	148	80,4
έχει βοηθήσει στην πάταξη της αδήλωτης εργασίας.	16	8,7	61	33,3	106	57,9
έχει ενισχύσει την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των ελέγχων	5	2,7	31	16,8	149	80,5

Πίνακας 5.3: Χρησιμότητα και αποτελεσματικότητα του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» διευκόλυνε την εργασία τους. Σχεδόν οι μισοί (51,4%) απάντησαν ότι τους βοήθησε πάρα πολύ, το 24% πολύ, το 20,8% αρκετά και μόνο το 3,8% απάντησε λίγο, όπως φαίνεται στο Γράφημα 5.4.

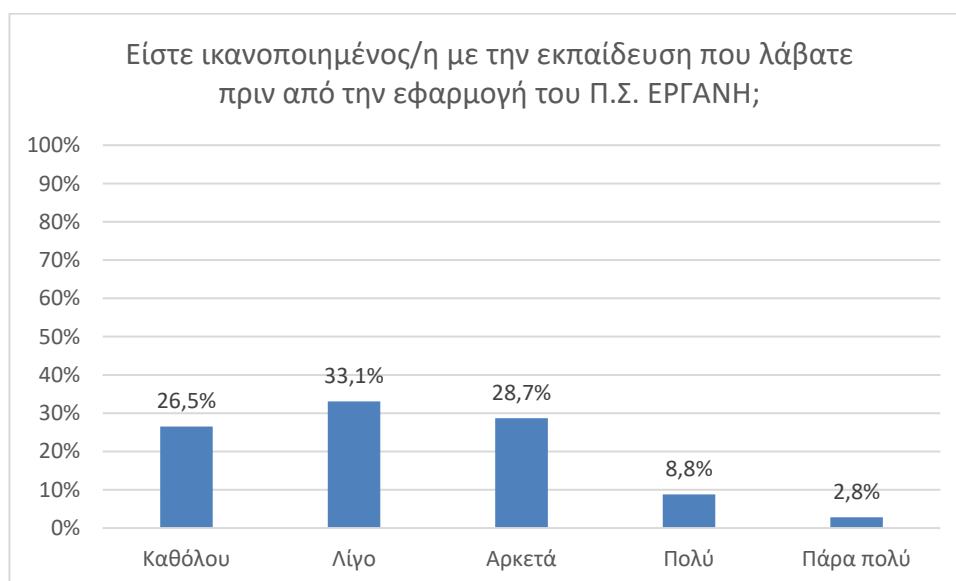


Γράφημα 5.4: Βαθμός διευκόλυνσης του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» στην εργασία των Επιθεωρητών/τριών

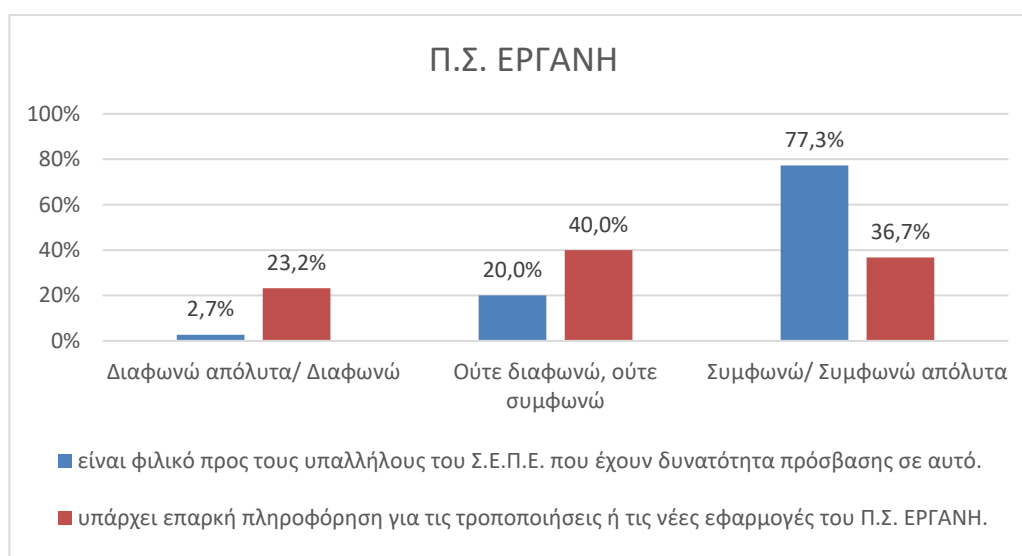
Αναφορικά με το αν οι υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. που συμμετείχαν στην έρευνα είναι ικανοποιημένοι με την εκπαίδευση που έλαβαν πριν από την εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», όπως φαίνεται στο Γράφημα 5.5, περισσότεροι από τους μισούς δεν είναι ικανοποιημένοι. Συγκεκριμένα, το 26,5% απάντησε καθόλου ικανοποιημένοι, το 33,1% λίγο, το 28,7% αρκετά, το 8,8% πολύ και μόνο το 2,8% πάρα πολύ. Στο Γράφημα 5.6 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα σχετικά με το αν θεωρούν ότι το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» είναι φιλικό προς τον χρήστη και υπάρχει επαρκής πληροφόρηση για τις τροποποιήσεις και τις νέες εφαρμογές του. Το 77,3% των συμμετεχόντων απάντησε ότι το θεωρεί φιλικό προς τους χρήστες και το 20,0% απάντησε ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με τη δήλωση αυτή. Σχετικά με το αν η πληροφόρηση των υπαλλήλων για τις τροποποιήσεις ή τις νέες εφαρμογές του Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» είναι επαρκής, το 36,7% συμφώνησε, το 40,0% ούτε συμφώνησε ούτε διαφώνησε και το 23,2% διαφώνησε.

Επίσης, οι συμμετέχοντες υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. κλήθηκαν να απαντήσουν για τις δυσκολίες που συναντούν κατά τη χρήση του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Φαίνεται να είναι ένα εύχρηστο εργαλείο στα χέρια των Επιθεωρητών Εργασίας και των διοικητικών υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε., αφού, όπως προκύπτει από το Γράφημα 5.7, δεν αντιμετωπίζουν συχνά δυσκολίες κατά τη χρήση του. Συγκεκριμένα, το 39,1% απάντησε ότι σπάνια συναντά δυσκολίες κατά τη χρήση του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και το 50,5% μερικές φορές. Αναφορικά με τη συχνότητα που οι χρήστες του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» αναζητούν κάποια πληροφορία που ξέρουν ότι υπάρχει αλλά δεν μπορούν να τη βρουν, το 38,6% απάντησε σπάνια, το 39,1% μερικές φορές και μόνο το

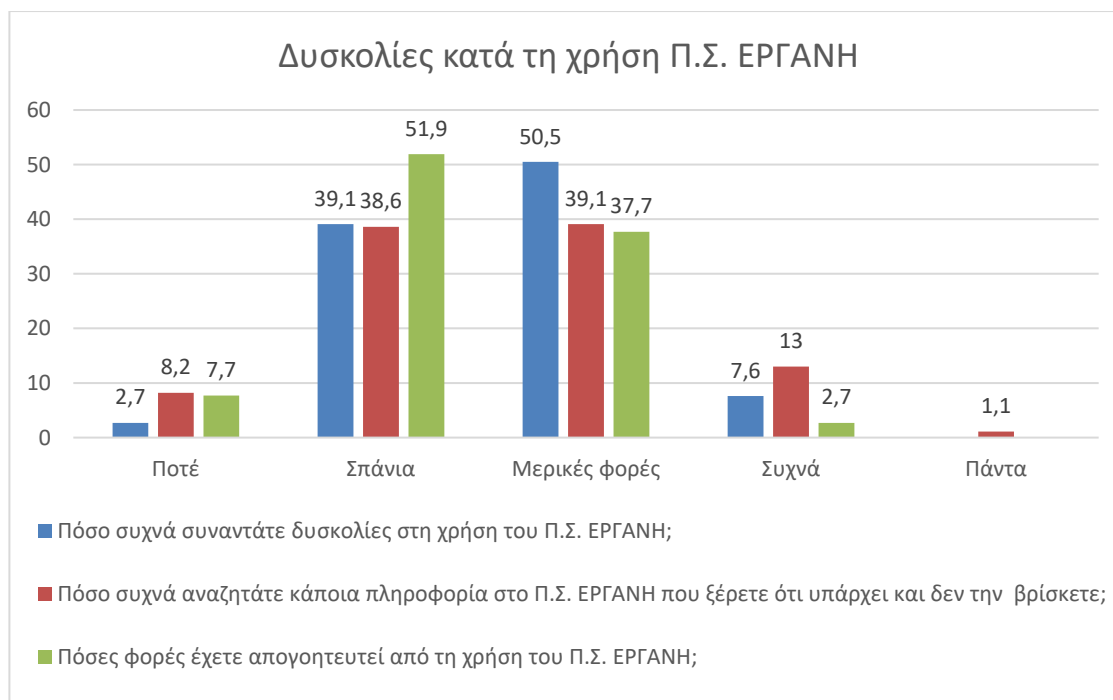
13% συχνά. Επιπλέον, το 51,9% απάντησε ότι σπάνια απογοητεύεται από τη χρήση του και το 39,1% μερικές φορές.



Γράφημα 5.5: Αξιολόγηση ληφθείσας εκπαίδευσης πριν από την εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»



Γράφημα 5.6: Φιλικότητα προς τον χρήστη και επαρκής πληροφόρηση για τις τροποποιήσεις ή τις νέες εφαρμογές του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»



Γράφημα 5.7: Δυσκολίες κατά τη χρήση του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

6.2. Το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σ.ΕΠ.Ε.

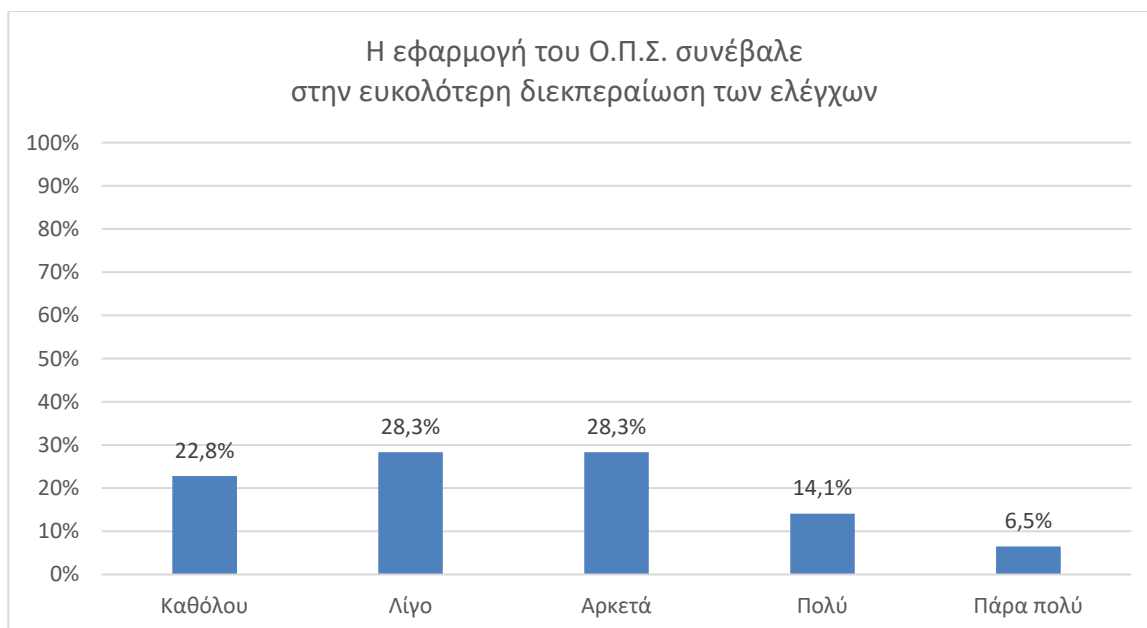
Στον Πίνακα 5.4 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. σχετικά με τα αποτελέσματα εφαρμογής του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα (67,4%) συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα ότι η εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» προώθησε τη διαφάνεια της ελεγκτικής διαδικασίας, καθώς καταχωρίζεται στο σύστημα κάθε ενέργεια, αλλά και ο χρήστης που την πραγματοποίησε. Το ποσοστό των ερωτηθέντων που είχαν ουδέτερη άποψη στη δήλωση αυτή (ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν) ήταν 23,9%. Αναφορικά με το αν η εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» απλοποίησε τις διαδικασίες του Σ.ΕΠ.Ε., το 35,1% διαφώνησε (ή διαφώνησε απόλυτα), το 36,8% ούτε διαφώνησε ούτε συμφώνησε και μόλις το 28,1% συμφώνησε (ή συμφώνησε απόλυτα). Το 53,2% των ερωτηθέντων διαφώνησε ή διαφώνησε απόλυτα ότι η εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» αφαίρεσε διοικητικό βάρος από τους επιθεωρητές εργασίας δίνοντάς τους χρόνο να ασχοληθούν με την εργατική νομοθεσία, ενώ μόνο το 14,1% συμφώνησε με τη δήλωση αυτή. Η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων (75,0%) συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα ότι η έκδοση εγγράφων μέσω του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» μειώνει τα ενδεχόμενα λάθη και διασφαλίζει

την ομοιομορφία αυτών από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. σε όλη την επικράτεια, ενώ το 21,7% είχε ουδέτερη άποψη και μόνο το 3,3% διαφώνησε.

	Διαφωνώ απόλυτα/ Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ/ Συμφωνώ απόλυτα	
	n	%	n	%	n	%
Η εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.»:						
προώθησε τη διαφάνεια της ελεγκτικής διαδικασίας δεδομένου ότι δεν καταχωρίζεται στο σύστημα μόνο κάθε ενέργεια, αλλά και ο χρήστης που την πραγματοποίησε.	16	8,7%	44	23,9%	124	67,4%
απλοποίησε τις διαδικασίες του Σ.ΕΠ.Ε.	65	35,1%	68	36,8%	52	28,1%
αφαίρεσε διοικητικό βάρος από τους Επιθεωρητές/ήτριες δίνοντάς τους χρόνο να ασχοληθούν με την εργατική νομοθεσία.	98	53,2%	60	32,6%	26	14,1%
για την έκδοση εγγράφων μειώνει ενδεχόμενα λάθη και διασφαλίζει την ομοιομορφία αυτών από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε σε όλη την επικράτεια.	6	3,3%	40	21,7%	138	75,0%

Πίνακας 5.4: Αποτελέσματα εφαρμογής του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.

Στο Γράφημα 5.8 αποτυπώνονται οι απόψεις των ερωτηθέντων αναφορικά με το αν η εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» συνέβαλε στην ευκολότερη διεκπεραίωση των ελέγχων και όπως φαίνεται οι απόψεις διίστανται. Το 22,8% απάντησε καθόλου, το 28,3% λίγο, το 28,3% αρκετά και το 20,6% πολύ ή πάρα πολύ.



Γράφημα 5.8: Συμβολή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» στην ευκολότερη διεκπεραίωση των ελέγχων

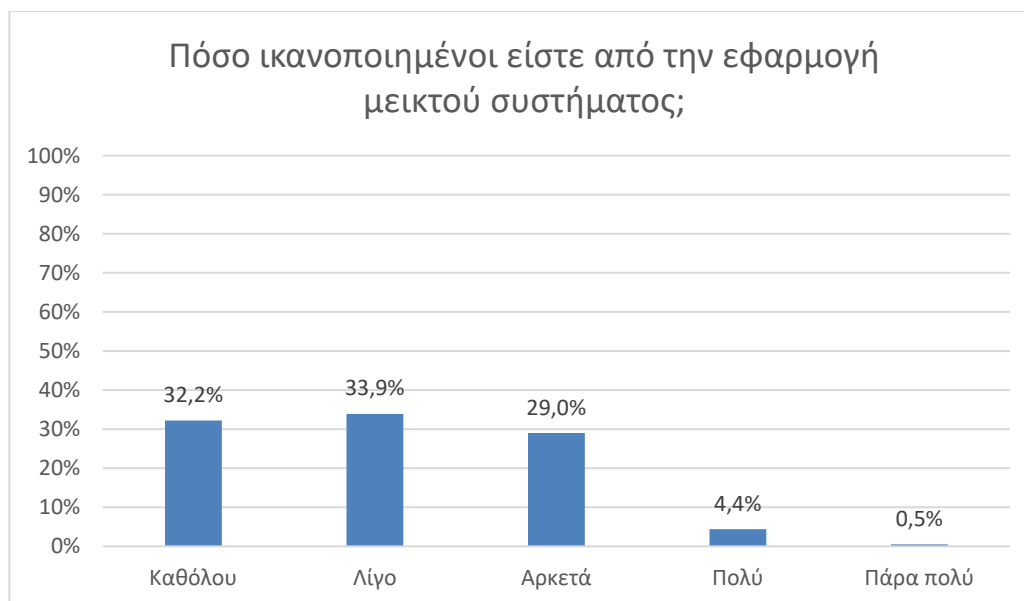
Στον Πίνακα 5.5 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των ερωτηθέντων σχετικά με τη χρήση του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» για τη διεκπεραίωση υποθέσεων των ελέγχων. Το 40,7% διαφώνησε ότι η απότυπωση του χειρόγραφου δελτίου ελέγχου στο ηλεκτρονικό δελτίο που καταχωρίζεται στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» είναι εύκολη διαδικασία, το 28,0% δεν διαφώνησε ούτε συμφώνησε και το 31,3% συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα. Το 35,4% διαφώνησε ότι η δημιουργία μιας υπόθεσης και η δημιουργία Π.Ε.Π. μέσω του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» είναι εύκολη και γρήγορη διαδικασία, το 27,7% δεν διαφώνησε ούτε συμφώνησε, ενώ το 36,9% συμφώνησε. Η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων (86,4%) συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα ότι είναι χρονοβόρες και προσθέτουν διοικητικό βάρος η εναλλαγή μεταξύ των υποσυστημάτων, η επαναλαμβανόμενη εισαγωγή προσωπικών κωδικών και η αναμονή για τη μεταφορά δεδομένων από το ένα υποσύστημα στο άλλο.

Επιπλέον, οι περισσότεροι ερωτηθέντες (71,7%) συμφώνησαν ότι η εφαρμογή του μεικτού συστήματος (διενέργεια ελέγχου με χρήση έντυπου δελτίου ελέγχου και μεταγενέστερη καταχώριση των στοιχείων στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.») είναι χρονοβόρα και αφαιρεί πολύτιμο χρόνο από τους Επιθεωρητές/τριες. Επιπλέον, στο Γράφημα 5.9 οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν πόσο ικανοποιημένοι είναι από την εφαρμογή του μεικτού συστήματος. Το 32,2% αυτών απάντησε ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι και το 33,9% ότι είναι λίγο ικανοποιημένοι, το 29,0% ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι, ενώ λιγότεροι από το 5% (4,9%) απάντησαν ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι.

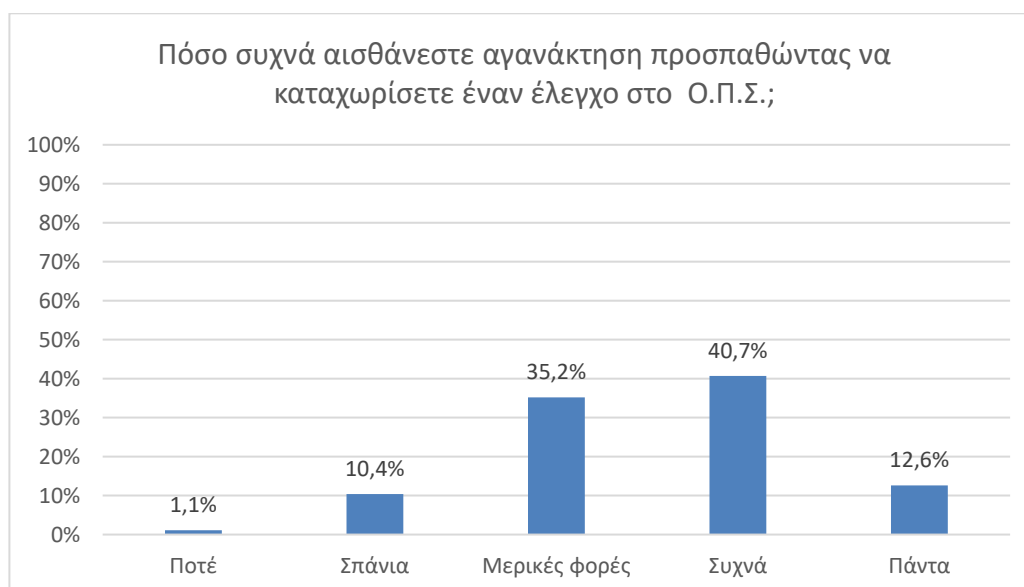
Στο Γράφημα 5.10 παρουσιάζονται οι απαντήσεις αναφορικά με τη συχνότητα που αισθάνονται αγανάκτηση οι χρήστες του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» προσπαθώντας να καταχωρίσουν ελέγχους. Το 12,6% απάντησε πάντα, το 40,7% συχνά, το 35,2% μερικές φορές, ενώ μόνο το 11,5% απάντησε σπάνια ή ποτέ.

	Διαφωνώ απόλυτα/ Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ/ Συμφωνώ απόλυτα	
	n	%	n	%	n	%
Η αποτύπωση του χειρόγραφου Δ.Ε. στο ηλεκτρονικό Δ.Ε. στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» είναι μια εύκολη διαδικασία.	74	40,7%	51	28,0%	57	31,3%
Η δημιουργία και η παρακολούθηση μιας υπόθεσης ελέγχου καθώς και η δημιουργία ΠΕΠ μέσω του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» είναι εύκολες και γρήγορες διαδικασίες.	65	35,4%	51	27,7%	68	36,9%
Είναι χρονοβόρες και προσθέτουν διοικητικό βάρος η εναλλαγή μεταξύ των υποσυστημάτων, η επαναλαμβανόμενη εισαγωγή προσωπικών κωδικών και η αναμονή για τη μεταφορά δεδομένων από το ένα υποσύστημα στο άλλο.	7	3,8%	18	9,8%	159	86,4%
Η εφαρμογή μεικτού συστήματος (διενέργεια ελέγχου με χρήση έντυπου δελτίου ελέγχου και μεταγενέστερη καταχώριση των στοιχείων στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.») είναι χρονοβόρα και αφαιρεί πολύτιμο χρόνο από τους Επιθεωρητές/τριες.	8	4,3%	44	23,9%	132	71,7%

Πίνακας 5.5: Χρηστικότητα του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» στην καταχώριση των ελέγχων.



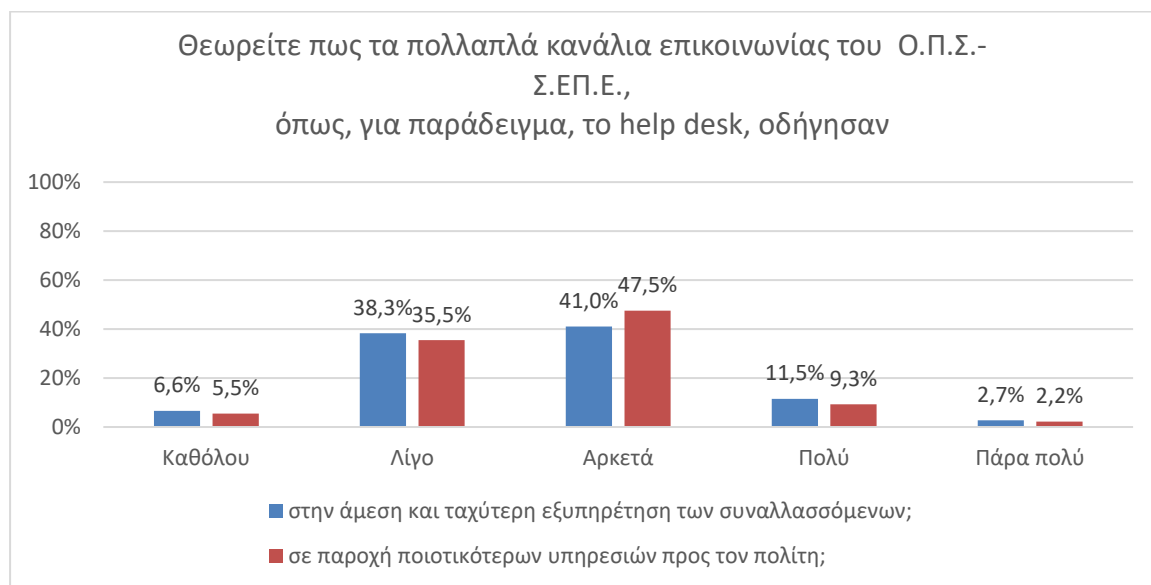
Γράφημα 5.9: Ικανοποίηση από την εφαρμογή του μεικτού συστήματος.



Γράφημα 5.10: Συχνότητα αισθήματος αγανάκτησης όταν καταχωρίζονται έλεγχοι στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.»

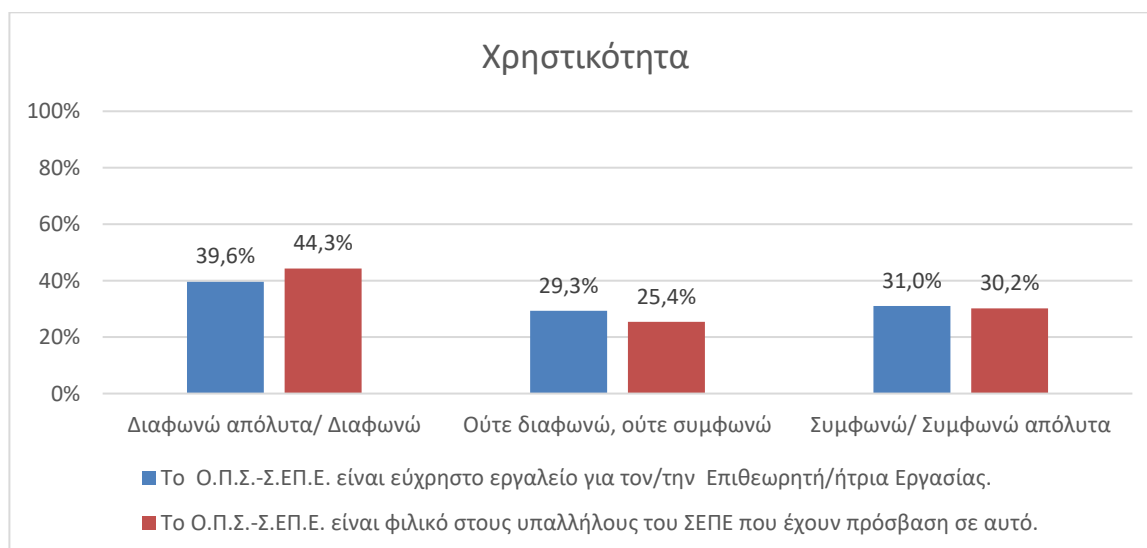
Στο Γράφημα 5.11 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των ερωτηθέντων σχετικά με το αν τα πολλαπλά κανάλια επικοινωνίας του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», όπως το helpdesk, οδήγησαν στην άμεση και ταχύτερη εξυπηρέτηση των συναλλασσόμενων και στην παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών στους πολίτες. Οι συμμετέχοντες δεν αξιολόγησαν πολύ θετικά τα κανάλια επικοινωνίας του, αφού το 41% απάντησε αρκετά και το 38,3% λίγο για την άμεση και

ταχύτερη εξυπηρέτηση των συναλλασσόμενων. Το 47,5% απάντησε αρκετά και το 35,5% λίγο για την παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών προς τον πολίτη.



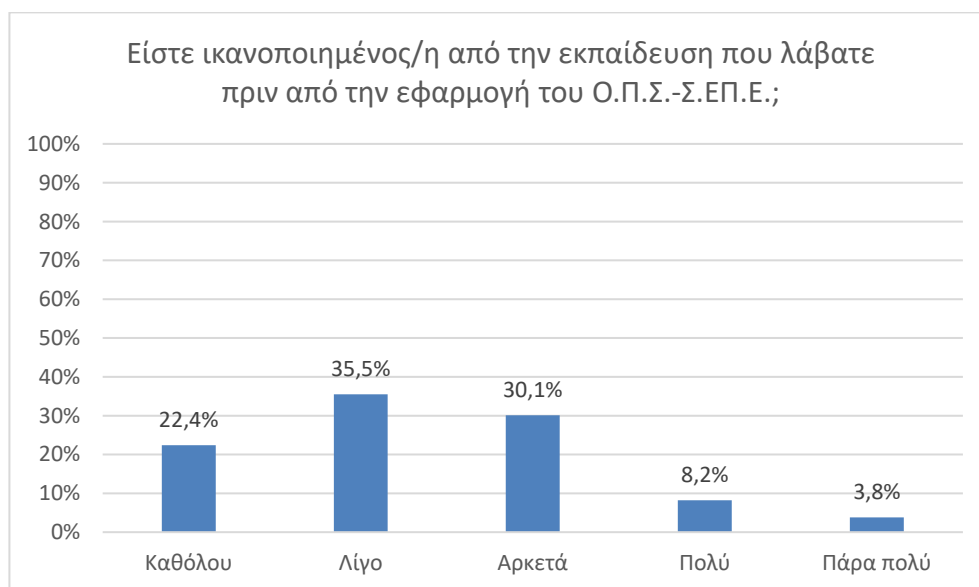
Γράφημα 5.11: Αξιολόγηση των πολλαπλών καναλιών επικοινωνίας του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.»

Οι υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. που συμμετείχαν στην έρευνα κλήθηκαν να αξιολογήσουν αν το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» είναι εύχρηστο και φιλικό. Το 31% συμφώνησε ότι είναι εύχρηστο και το 30,2% ότι είναι φιλικό. Ωστόσο, το 39,6% διαφώνησε ότι είναι εύρηστο και το 44,3% διαφώνησε ότι είναι φιλικό στους χρήστες του, όπως παρουσιάζεται στο Γράφημα 5.12.



Γράφημα 5.12: Αξιολόγηση της χρηστικότητας του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» (Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ)

Στο Γράφημα 5.13, οι συμμετέχοντες αξιολογούν την ικανοποίηση για την εκπαίδευση που έλαβαν πριν από την εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Το 22,4% δήλωσε ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από την εκπαίδευση, το 35,5% λίγο, το 30,1% αρκετά και μόνο το 12% είναι πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι.



Γράφημα 5.13: Αξιολόγηση της εκπαίδευσης που έχουν λάβει οι συμμετέχοντες

6.3. Το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ»

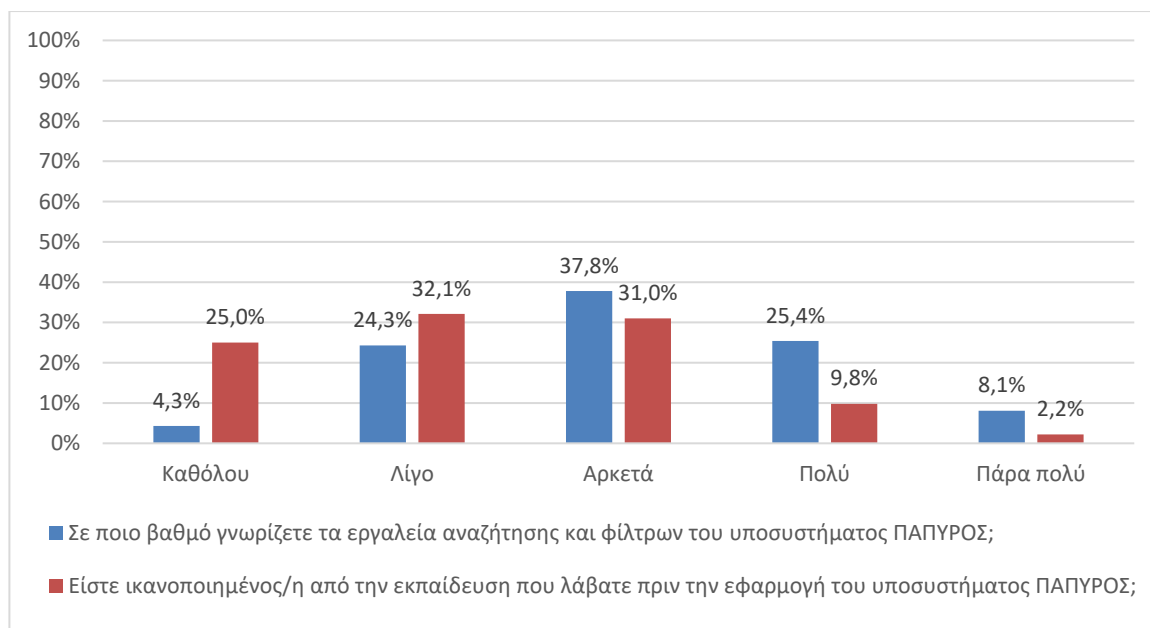
Στις επόμενες ερωτήσεις, οι υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. που συμμετείχαν στην έρευνα κλήθηκαν να αξιολογήσουν τα αποτελέσματα από την εφαρμογή του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ» και οι απαντήσεις τους συνοψίζονται στον Πίνακα 5.6. Η αξιολόγηση του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ» είναι θετική, αφού η πλειονότητα των ερωτηθέντων (72,9%) συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα ότι η ηλεκτρονική αποστολή των εγγράφων μέσω αυτού συντέλεσε στη μείωση του διοικητικού βάρους των Επιθεωρητών/τριών Εργασίας. Το 86,3% συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα ότι η καθιέρωση ενιαίου ηλεκτρονικού πρωτοκόλλου στη διακίνηση εγγράφων ενισχύει τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα του Σ.ΕΠ.Ε., το 88,7% συμφώνησε ότι έχει γίνει πιο εύκολη η αναζήτηση των εγγράφων και το 92,4% συμφώνησε ότι έχει γίνει πιο άμεση η διακίνηση των εγγράφων.

Στο Γράφημα 5.14, παρουσιάζονται οι απαντήσεις αναφορικά με το αν γνωρίζουν τις λειτουργίες του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ», καθώς αυτό διαθέτει πολύ καλό βαθμό

συνδεσιμότητας και συσχέτισης, εργαλεία αναζήτησης με πληθώρα φίλτρων. Το 28,3% απάντησε ότι δεν γνωρίζει καθόλου ή γνωρίζει λίγο τις λειτουργίες του, το 37,8% δήλωσε ότι τις γνωρίζει αρκετά, το 25,4% πολύ και το 8,1% πάρα πολύ. Αναφορικά με την εκπαίδευση που έλαβαν πριν από την εφαρμογή του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ», το 25% των ερωτηθέντων απάντησε ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι, το 32,1% λίγο ικανοποιημένοι, το 31% αρκετά ικανοποιημένοι, ενώ μόνο το 12% δήλωσε ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι.

	Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ/	
	απόλυτα/		ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ	
	n	%	n	%	n	%
Η ηλεκτρονική αποστολή των εγγράφων μέσω του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ» συντέλεσε στη μείωση του διοικητικού βάρους των Επιθεωρητών/τριών Εργασίας.	9	4,8	41	22,2	135	72,9
Η καθιέρωση ενιαίου ηλεκτρονικού πρωτοκόλλου «ΠΑΠΥΡΟΣ» στη διακίνηση εγγράφων ενισχύει τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα του Σ.ΕΠ.Ε.	1	0,5	24	13,1	158	86,3
Με το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ» έχει γίνει πιο εύκολη η αναζήτηση των εγγράφων.	2	1,1	19	10,3	164	88,7
Με το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ» έχει γίνει πιο άμεση η διακίνηση των εγγράφων.	1	0,5	13	7,1	170	92,4

Πίνακας 5.6: Συνέπειες εφαρμογής του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ»



Γράφημα 5.14: Αξιολόγηση των γνώσεων των ερωτηθέντων για τις δυνατότητες του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ» και της εκπαίδευσης που έχουν λάβει

Στο Γράφημα 5.15, παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τη δυνατότητα χρήσης του εργαλείου risk analysis πριν από τη διενέργεια ελέγχων με σκοπό την καλύτερη στόχευση, όπου μόνο το 12,6% απάντησε θετικά, το 39,9% απάντησε αρνητικά και σχεδόν οι μισοί (47,5%) απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν. Στον Πίνακα 5.7 συνοψίζονται οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τη διαδικτυακή πύλη Sepenet και το υποσύστημα Διοικητική Υποστήριξη. Συγκεκριμένα, στην ερώτηση αν συμφωνούν οι υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. ότι η δυνατότητα υποβολής ερωτημάτων, αιτήσεων και γραπτών εξηγήσεων στη διαδικτυακή πύλη του Sepenet έχει αποκαταστήσει τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και Σ.ΕΠ.Ε., το 31,4% συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα, ενώ το 54,6% είχε ουδέτερη άποψη (ούτε συμφώνησε ούτε διαφώνησε). Στην ερώτηση αν θεωρούν ότι το υποσύστημα Διοικητική Υποστήριξη βοηθά στη διαφάνεια, το 59,2% συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα, ενώ το 33,7% είχε ουδέτερη άποψη.



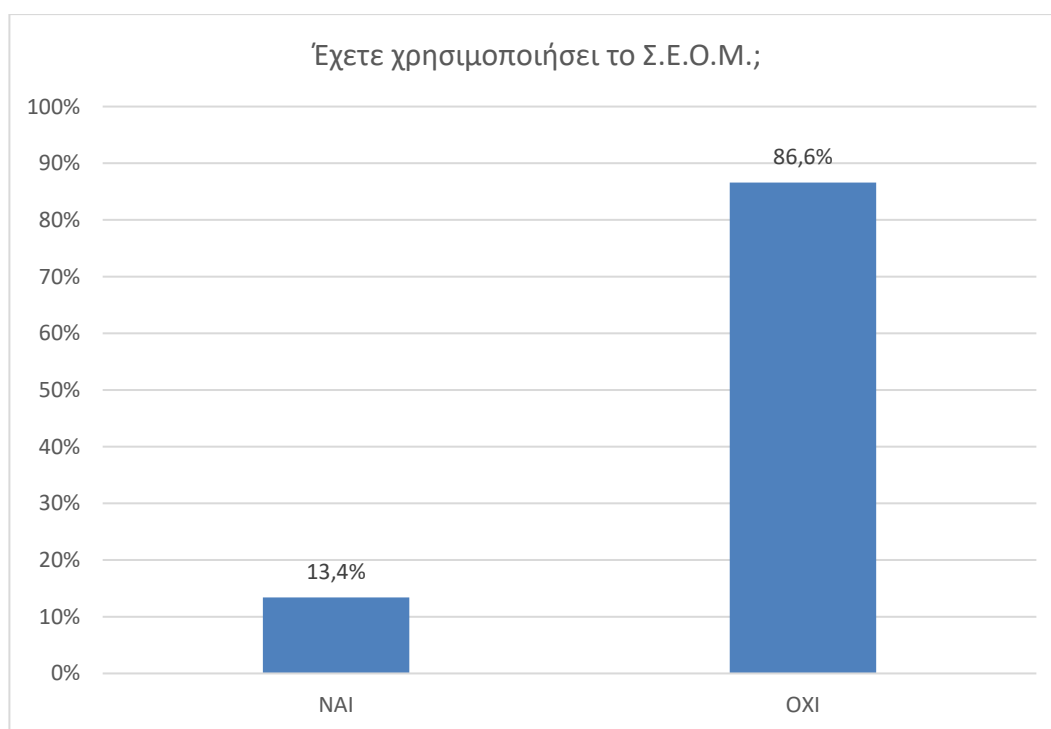
Γράφημα 5.15: Χρήση του εργαλείου risk analysis

	Διαφωνώ απόλυτα/ Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ/ Συμφωνώ απόλυτα	
	n	%	n	%	n	%
Θεωρείτε ότι η δυνατότητα υποβολής ερωτημάτων, αιτήσεων και γραπτών εξηγήσεων στη διαδικτυακή πύλη του Sepenet έχει αποκαταστήσει τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και Σ.ΕΠ.Ε.;	26	14,1	101	54,6	58	31,4
Μέσα από το υποσύστημα Διοικητική Υποστήριξη οι Προϊστάμενοι μπορούν με μια απλή κίνηση να έχουν πλήρη εικόνα των πεπραγμένων κάθε υπαλλήλου. Αυτό βοηθά στη διαφάνεια.	13	7	62	33,7	109	59,2

Πίνακας 5.7: Αξιολόγηση της διαδικτυακής πύλης Sepenet και του υποσυστήματος Διοικητική Υποστήριξη

6.4. Το Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών («Σ.Ε.Ο.Μ.»)

Οι υπάλληλοι του Σ.Ε.Π.Ε. που συμμετείχαν στην έρευνα κλήθηκαν να απαντήσουν αν έχουν χρησιμοποιήσει το «Σ.Ε.Ο.Μ.» και, όπως αποτυπώνεται στο Γράφημα 5.16, το 86,6% απάντησε αρνητικά. Από τους υπαλλήλους που έχουν χρησιμοποιήσει ή γνωρίζουν το «Σ.Ε.Ο.Μ.», ζητήθηκε να αξιολογήσουν το συγκεκριμένο σύστημα και οι απαντήσεις συνοψίζονται στον Πίνακα 5.8. Το 67,5% από τους υπαλλήλους που έχουν χρησιμοποιήσει το «Σ.Ε.Ο.Μ.» διαφώνησε ή διαφώνησε απόλυτα ότι το «Σ.Ε.Ο.Μ.» είναι εύχρηστο, το 25% ούτε διαφώνησε ούτε συμφώνησε και μόνο το 7,5% συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα. Σχετικά με το αν θεωρούν ότι το «Σ.Ε.Ο.Μ.» είναι χρήσιμο εργαλείο για τους Επιθεωρητές/τριες Εργασίας, οι μισοί (50%) διαφώνησαν ή διαφώνησαν απόλυτα και το 21,4% συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα. Περίπου οι μισοί (52,4%) διαφώνησαν ή διαφώνησαν απόλυτα ότι το «Σ.Ε.Ο.Μ.» έχει ενισχύσει την αποτελεσματικότητα των ελέγχων στον τομέα των οδικών μεταφορών και μόλις το 11,9% συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα.

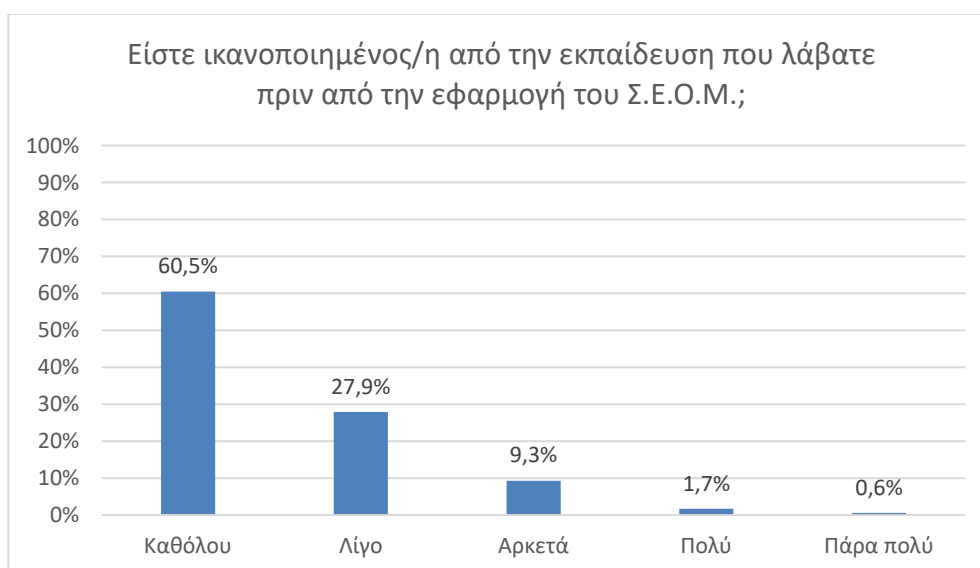


Γράφημα 5.16: Ποσοστό υπαλλήλων που έχουν χρησιμοποιήσει το «Σ.Ε.Ο.Μ.»

	Διαφωνώ απόλυτα/ Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ/ Συμφωνώ απόλυτα	
	n	%	n	%	n	%
Το «Σ.Ε.Ο.Μ.» είναι εύχρηστο για τους/τις Επιθεωρητές/τριες Εργασίας.	27	67,5	10	25	3	7,5
Το «Σ.Ε.Ο.Μ.» είναι χρήσιμο εργαλείο για τους/τις Επιθεωρητές/τριες Εργασίας.	21	50	12	28,6	9	21,4
Με το «Σ.Ε.Ο.Μ.» έχει ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των ελέγχων στον τομέα των οδικών μεταφορών.	22	52,4	15	35,7	5	11,9

Πίνακας 5.8: Αξιολόγηση του «Σ.Ε.Ο.Μ.»

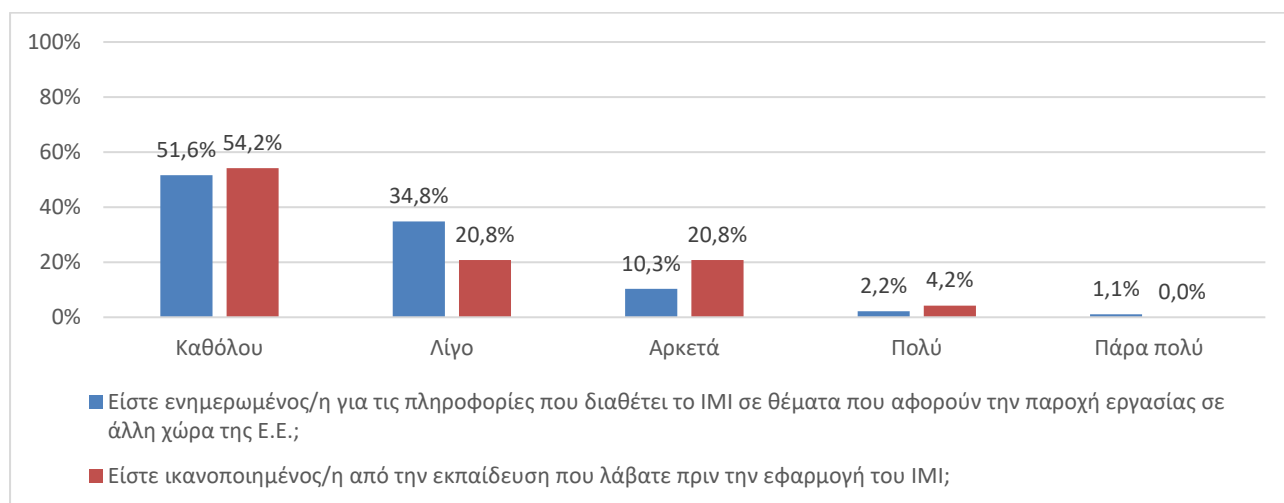
Τέλος, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν την εκπαίδευση που έχουν λάβει πριν από την εφαρμογή του «Σ.Ε.Ο.Μ.» και, όπως φαίνεται στο Γράφημα 5.17, το 60,5% δήλωσε καθόλου ικανοποιημένο, το 27,9% λίγο, το 9,3% αρκετά, ενώ μόνο το 2,3% απάντησε πολύ ή πάρα πολύ.



Γράφημα 5.17: Αξιολόγηση της εκπαίδευσης για την εφαρμογή «Σ.Ε.Ο.Μ.»

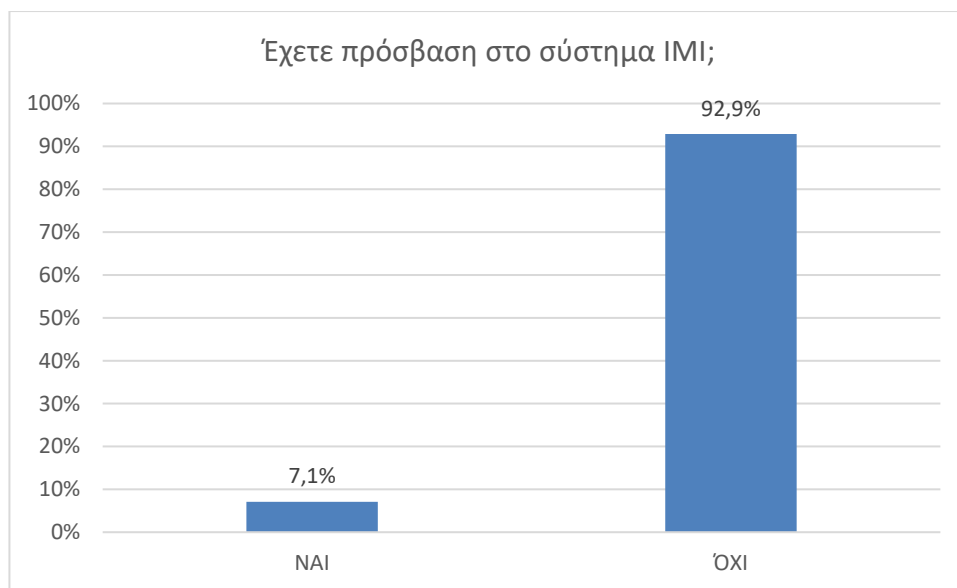
6.5. Το Σύστημα Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά – «IMI»

Στο Γράφημα 5.18 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα αναφορικά με τον βαθμό ενημέρωσής τους για τις πληροφορίες που διαθέτει το «IMI» σε θέματα που αφορούν την παροχή εργασίας σε άλλη χώρα της Ε.Ε. και τον βαθμό ικανοποίησης από την εκπαίδευση που έχουν λάβει πριν από την εφαρμογή του «IMI». Περίπου οι μισοί από τους ερωτηθέντες (51,6%) δήλωσαν καθόλου ενημερωμένοι για τις πληροφορίες που διαθέτει το «IMI», το 34,8% λίγο, το 10,3% αρκετά και μόλις το 3,3% πολύ ή πάρα πολύ. Αναφορικά με την εκπαίδευση που έχουν λάβει πριν από την εφαρμογή του «IMI», το 54,2% δήλωσαν καθόλου ικανοποιημένοι, το 20,8% λίγο, το 20,8% αρκετά και μόνο το 4,2% πολύ ικανοποιημένο.



Γράφημα 18: Αξιολόγηση του βαθμού ενημέρωσης για το «IMI» και τον βαθμό ικανοποίησης για την εκπαίδευση του «IMI»

Από τους υπαλλήλους που συμμετείχαν στην έρευνα, μόνο το 7,1% δήλωσε ότι έχει πρόσβαση στο σύστημα «IMI», όπως φαίνεται στο Γράφημα 5.19. Από τους υπαλλήλους που έχουν πρόσβαση ή έχουν χρησιμοποιήσει το «IMI» ζητήθηκε να το αξιολογήσουν και στον Πίνακα 5.9 παρουσιάζονται οι απαντήσεις τους. Το 15,4% διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα ότι το «IMI» είναι ένα εύχρηστο εργαλείο, το 57,7% δεν συμφωνεί ούτε διαφωνεί, ενώ το 26,9% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα. Αναφορικά με το αν θεωρούν χρήσιμο εργαλείο το «IMI», το 3,8% διαφώνησε, το 69,2% ούτε διαφώνησε ούτε συμφώνησε, ενώ το 26,9% συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα.



Γράφημα 5.19: Ποσοστό υπαλλήλων που έχει πρόσβαση στο σύστημα «IMI»

	Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ/ Συμφωνώ απόλυτα	
	απόλυτα/	Διαφωνώ			απόλυτα	
	n	%	N	%	n	%
Το «IMI» είναι εύχρηστο εργαλείο για τον/την Επιθεωρητή/τρια Εργασίας.	4	15,4	15	57,7	7	26,9
Το «IMI» είναι χρήσιμο εργαλείο για τον/την Επιθεωρητή/τρια Εργασίας.	1	3,8	18	69,2	7	26,9

Πίνακας 5.9: Αξιολόγηση του «IMI»

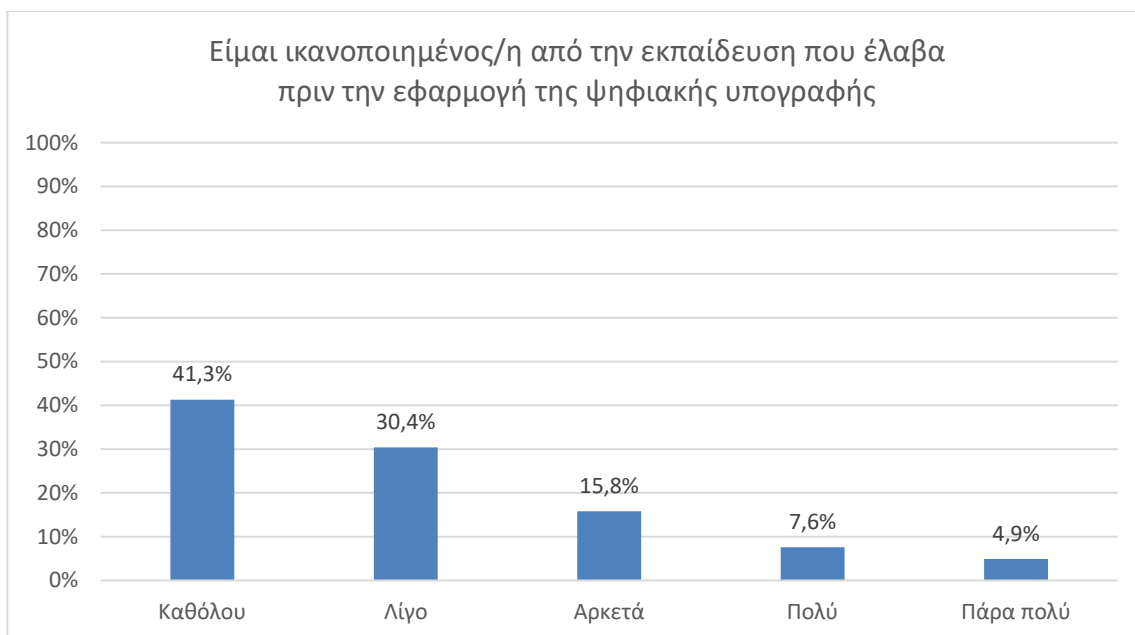
6.6. Η Ψηφιακή Υπογραφή

Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα της ψηφιακής υπογραφής αλλά και τη χρησιμότητά της. Στον Πίνακα 5.10 παρατηρούμε ότι το 63,3% συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα ότι η χρήση της ψηφιακής υπογραφής μειώνει τη

διοικητική καθυστέρηση, ωστόσο το 23,2% δεν διαφώνησε ούτε συμφώνησε και το 13,6% διαφώνησε ή διαφώνησε απόλυτα. Ομοίως, το 63,8% συμφώνησε ότι με την ψηφιακή υπογραφή επιτυγχάνεται η ταχύτητα στη διεκπεραίωση των εγγράφων, ενώ το 10,8% διαφώνησε. Το 68,0% των ερωτηθέντων συμφώνησε ότι η εφαρμογή της ψηφιακής υπογραφής είναι εύκολη διαδικασία, ενώ μόνο το 5,9% διαφώνησε. Αναφορικά με το αν η ψηφιακή υπογραφή είναι πιο χρονοβόρα διαδικασία από τη χειρόγραφη υπογραφή, το 40,3% συμφώνησε, το 32,0% είχε ουδέτερη άποψη, ενώ το 27,6% διαφώνησε. Αναφορικά με την εκπαίδευση που έλαβαν οι υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. πριν από την εφαρμογή της ψηφιακής υπογραφής, το 41,3% δήλωσε καθόλου ικανοποιημένοι, το 30,4% λίγο, το 15,8% αρκετά, το 7,6% πολύ και το 4,9% πάρα πολύ ικανοποιημένοι, όπως παρουσιάζεται στο Γράφημα 5.20.

	Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ/ Συμφωνώ απόλυτα	
	απόλυτα/ Διαφωνώ					
	n	%	n	%	n	%
Η χρήση της ψηφιακής υπογραφής στα έγγραφα του Σ.ΕΠ.Ε. μειώνει τη διοικητική καθυστέρηση.	25	13,6	43	23,2	117	63,3
Με την ψηφιακή υπογραφή επιτυγχάνεται η ταχύτητα στη διεκπεραίωση των εγγράφων.	20	10,8	47	25,4	118	63,8
Η εφαρμογή της ψηφιακής υπογραφής είναι εύκολη διαδικασία.	11	5,9	48	26,1	128	68,0
Η εφαρμογή της ψηφιακής υπογραφής στα έγγραφα είναι πιο χρονοβόρα διαδικασία από τη χειρόγραφη υπογραφή.	50	27,6	58	32,0	73	40,3

Πίνακας 5.10: Αξιολόγηση της εφαρμογής της ψηφιακής υπογραφής



Γράφημα 5.20: Αξιολόγηση της εκπαίδευσης πριν από την εφαρμογή της ψηφιακής υπογραφής

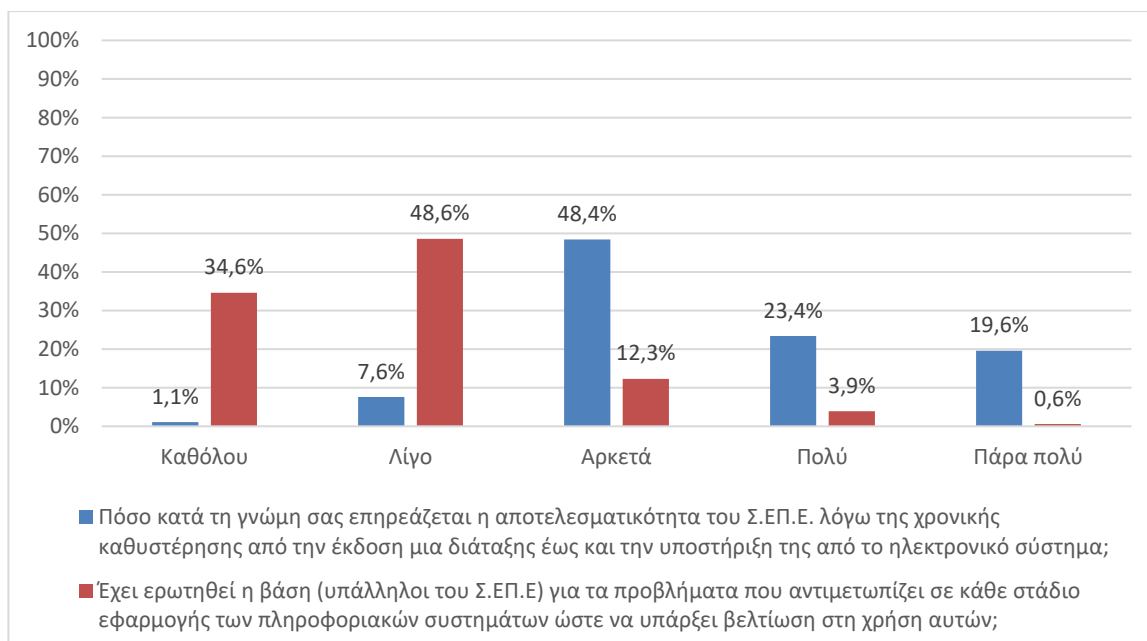
6.7. Γενικές Ερωτήσεις

Στο τέλος του ερωτηματολογίου οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να απαντήσουν σε γενικές ερωτήσεις σχετικά με τα πληροφοριακά συστήματα που χρησιμοποιούνται στο Σ.ΕΠ.Ε. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 5.11, σχετικά με το αν ενισχύθηκαν η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των ελέγχων από την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων, το 65,9% των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα, το 27,0% ούτε διαφώνησε ούτε συμφώνησε, ενώ το 7,0% διαφώνησε. Αναφορικά με το αν υπήρχε επαρκής ενημέρωση των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. για τη σχεδίαση της στρατηγικής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, το 37,6% διαφώνησε ή διαφώνησε απόλυτα, το 45,3% ούτε διαφώνησε ούτε συμφώνησε, ενώ το 17,2% συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν επίσης να απαντήσουν αν με την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων διακόπηκε η επαφή με τον πολίτη και χάθηκε ο συμβουλευτικός ρόλος του Σ.ΕΠ.Ε., με το 47,8% να απαντάει ότι διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα, το 32,6% ότι ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί και το 19,5% ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα.

	Διαφωνώ απόλυτα/ Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ/ Συμφωνώ απόλυτα	
	n	%	n	%	n	%
Ενισχύθηκαν η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των ελέγχων από την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων.	13	7,0	50	27,0	122	65,9
Η σχεδίαση της στρατηγικής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης έγινε από την κορυφή, ενώ η υλοποίησή της από τη βάση (υπαλλήλους του Σ.ΕΠ.Ε.) με συντονισμό και επαρκή ενημέρωση.	68	37,6	82	45,3	31	17,2
Με την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων διακόπηκε η επαφή μας με τον άνθρωπο και χάθηκε ο συμβουλευτικός μας ρόλος.	88	47,8	60	32,6	36	19,5

Πίνακας 5.11: Γενικές ερωτήσεις για την αξιολόγηση των πληροφοριακών συστημάτων

Στο Γράφημα 5.21 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν επηρεάζεται η αποτελεσματικότητα του Σ.ΕΠ.Ε. λόγω της χρονικής καθυστέρησης από την έκδοση μιας διάταξης έως και την υποστήριξή της από το ηλεκτρονικό σύστημα και, όπως προκύπτει, το 19,6% απάντησε πάρα πολύ, το 23,4% πολύ και το 48,4% αρκετά. Επιπλέον, οι υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. κλήθηκαν να απαντήσουν αν έχουν ερωτηθεί για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν κατά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων ώστε να γίνουν οι απαραίτητες βελτιώσεις, με το 34,6% να απαντάει καθόλου, το 48,6% λίγο, το 12,3% αρκετά και μόνο το 3,9% πολύ.



Γράφημα 5.21: Γενικές ερωτήσεις

Στο Γράφημα 5.22 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν εργάζονται με μεγαλύτερη ευχαρίστηση μετά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων. Το 15,6% απάντησε καθόλου, το 34,6% λίγο, το 38% αρκετά και το 10,6% πολύ. Τέλος, στο Γράφημα 5.23, οι υπάλληλοι των Σ.ΕΠ.Ε. κλήθηκαν να αξιολογήσουν τις εργασιακές τους συνθήκες μετά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων και το 63,1% τις χαρακτήρισε βελτιωμένες, το 27,9% στάσιμες και μόνο το 8,9% τις χαρακτήρισε χειρότερες.



Γράφημα 5.22: Ικανοποίηση των υπαλλήλων μετά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων



Γράφημα 5.23: Αξιολόγηση των εργασιακών συνθηκών μετά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων

7. Συγκρίσεις των απόψεων των υπαλλήλων

Στην ενότητα αυτή θα συγκριθούν οι απόψεις των επιθεωρητών και των διοικητικών υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. ως προς το φύλο, την ηλικία και την υπηρεσιακή τους ιδιότητα. Για τη σύγκριση θα χρησιμοποιηθούν οι κλίμακες που κατασκευάστηκαν αθροίζοντας τις

απαντήσεις των υπαλλήλων σε κάθε ενότητα του ερωτηματολογίου, όπου υψηλότερες τιμές αντιστοιχούν σε καλύτερη άποψη των υπαλλήλων για το αντίστοιχο πληροφοριακό σύστημα. Το πλήθος των παρατηρήσεων για τις κλίμακες του «Σ.Ε.Ο.Μ.» και του «ΙΜΙ» είναι πολύ μικρότερο σε σχέση με το μέγεθος του δείγματος, καθώς στις αντίστοιχες ερωτήσεις έχουν απαντήσει μόνο οι υπάλληλοι που έχουν χρησιμοποιήσει ή γνωρίζουν πώς λειτουργούν τα εν λόγω συστήματα

Στον Πίνακα 5.12 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές των κλιμάκων κάθε πληροφοριακού συστήματος ως προς το φύλο των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. Παρατηρούμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους άντρες ($48,4 \pm 5,9$) και τις γυναίκες ($48,6 \pm 5,8$, $p=0,960$) στην κλίμακα που περιγράφει τις απόψεις τους για το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Ομοίως, δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες και τις απόψεις τους για το Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. ($41,8 \pm 12,0$ έναντι $42,6 \pm 10,3$, $p=0,384$), του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ» ($22,1 \pm 3,2$ έναντι $21,4 \pm 3,3$, $p=0,141$) και το «ΙΜΙ» ($11,1 \pm 3,0$ έναντι $9,6 \pm 3,0$, $p=0,517$). Αναφορικά με την κλίμακα που περιγράφει τις απόψεις των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. για το «Σ.Ε.Ο.Μ.», οι άντρες έχουν πιο θετική άποψη ($9,8 \pm 3,2$) σε σχέση με τις γυναίκες ($7,0 \pm 3,2$) και η διαφορά αυτή βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική ($p=0,010$). Επιπλέον, οι άντρες έχουν κατά μέσο όρο καλύτερη άποψη για την εφαρμογή της ψηφιακής υπογραφής ($17,1 \pm 3,4$) από ό,τι οι γυναίκες ($15,7 \pm 3,8$) και η διαφορά αυτή βρέθηκε στατιστικά σημαντική ($p=0,016$).

Κλίμακα	n	Αντρας		N	Γυναίκα		p
		Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση		Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	
Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ	60	48,4	5,9	114	48,6	5,8	0,960
Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.	57	41,8	12,0	119	42,6	10,3	0,384
ΠΑΠΥΡΟΣ	61	22,1	3,2	120	21,4	3,3	0,141
Σ.Ε.Ο.Μ.	19	9,8	3,2	21	7,0	3,2	0,010
ΙΜΙ	16	11,1	3,0	8	9,6	3,0	0,517
Ψηφιακή Υπογραφή	61	17,1	3,4	119	15,7	3,8	0,016

Πίνακας 5.12: Σύγκριση των απόψεων των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. ως προς το φύλο

Συγκρίνοντας τις απόψεις των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. που είναι πάνω ή κάτω από 50 ετών παρατηρούμε ότι δεν διαφέρουν στατιστικά σημαντικά. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 5.13, οι μέσες τιμές των κλιμάκων που περιγράφουν τις απόψεις των υπαλλήλων για την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων δεν διαφέρουν στατιστικά ανάμεσα στους ηλικιακά κάτω των 50 και αυτών που είναι πάνω από 50 ετών (όλα τα p-values είναι μικρότερα από 0,05).

Κλίμακα	n	Κάτω των 50 ετών		N	Άνω των 50 ετών		p
		Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση		Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	
Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ	110	49,1	5,1	64	47,5	6,7	0,140
Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.	112	42,5	9,9	64	41,9	12,4	0,687
ΠΑΠΥΡΟΣ	115	21,7	2,9	66	21,5	3,9	0,615
Σ.Ε.Ο.Μ.	25	8,0	3,2	15	8,9	3,8	0,438
IMI	17	10,8	3,3	7	10,1	2,5	0,848
Ψηφιακή υπογραφή	116	16,5	3,6	64	15,6	3,9	0,234

Πίνακας 5.13: Σύγκριση των απόψεων των υπαλλήλων του ΣΕΠΕ ως προς την ηλικία

Στον Πίνακα 5.14 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των κλιμάκων που περιγράφουν τις απόψεις των υπαλλήλων για την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων για αυτούς που κατέχουν θέση ευθύνης ή όχι. Δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απόψεις τους ως προς την ικανοποίησή τους από την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων και ανάλογα με το αν κατέχουν θέση ευθύνης ή όχι.

Κλίμακα	Θέση ευθύνης						ρ
	Ναι			Όχι			
	n	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	
Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ	60	48,7	5,5	114	48,5	6,0	0,984
Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.	58	41,2	11,6	118	42,9	10,5	0,393
ΠΑΠΥΡΟΣ	61	22,0	3,6	120	21,5	3,2	0,359
Σ.Ε.Ο.Μ.	18	8,2	3,6	22	8,5	3,4	0,805
IMI	8	9,6	2,7	16	11,1	3,2	0,323
Ψηφιακή υπογραφή	58	16,1	4,0	122	16,2	3,7	0,928

Πίνακας 5.14: Σύγκριση των απόψεων των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε.

ως προς το αν κατέχουν θέση ευθύνης ή όχι

8. Συμπεράσματα

Από τη μελέτη των πιο πάνω αποτελεσμάτων της έρευνας εξάγονται κάποια συμπεράσματα σχετικά με την προετοιμασία, την εκπαίδευση, την ενημέρωση, την εφαρμογή και την αποδοχή των πληροφοριακών συστημάτων από τους τελικούς χρήστες, τα οποία παρουσιάζονται αναλυτικά στη συνέχεια ανά εφαρμοζόμενο σύστημα.

8.1. Το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»

Αναφορικά με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» η πλειονότητα των Επιθεωρητών έχει πολύ θετική εικόνα καθώς το θεωρεί ένα εργαλείο αποτελεσματικό, εύχρηστο, φιλικό για τον χρήστη και βοηθητικό για το έργο τους. Η ενασχόληση με το σύστημα, όποτε απαιτείται, δημιουργεί μόνο θετικά σχόλια, καθώς η χρήση του σπάνια τους απογοητεύει. Από την έρευνα επιβεβαιώνεται ότι με την εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» ικανοποιείται ένα από τα βασικά στοιχεία του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και συγκεκριμένα αυτό της αύξησης στην ποιότητα των υπηρεσιών προς τους πολίτες και ταυτόχρονα εκπληρώνεται ένας από τους κύριους στόχους του που είναι η μείωση των γραφειοκρατικών και διοικητικών βαρών. Τα προαναφερόμενα προκύπτουν από την απάντηση στην ερώτηση αν η εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» μείωσε την προσέλευση του κοινού στις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε., στην οποία ένα μεγάλο ποσοστό και συγκεκριμένα το 94,5% απάντησε ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι με την εφαρμογή του μειώθηκε η προσέλευση των εργαζομένων και των εργοδοτών στις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.

Επίσης, είναι αξιοπρόσεκτο ότι ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό, αυτό της τάξεως του 80,5%, συμφώνησε ότι μέσω του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» ενισχύθηκε η αποτελεσματικότητα των ελέγχων, αποδεικνύοντας στην πράξη ότι έχει εκπληρωθεί ένας ακόμη βασικός στόχος του, αυτός της αποτελεσματικότητας των ελέγχων.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό από τους ερωτηθέντες απάντησε ότι δεν έχει επαρκή ενημέρωση και πληροφόρηση για τις τροποποιήσεις ή τις νέες εφαρμογές του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ». Από αυτή την απάντηση προκύπτει πως δεν τηρείται η διαδικασία που προβλέπεται από τη διοίκηση μέσω αντικειμενικών στόχων που αποτελεί μέρος της διοίκησης ολικής ποιότητας η οποία απαιτεί από τον φορέα την εφαρμογή συγκεκριμένων συστημάτων, όπως συστήματος προγραμματισμού, αξιολόγησης, διαχείρισης ποιότητας και πληροφόρησης. Στη συγκεκριμένη περίπτωση παρουσιάζεται έλλειψη πληροφόρησης. Επίσης, από τις απαντήσεις στην ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι από την εκπαίδευση που έλαβαν πριν από την εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» εξάγεται το συμπέρασμα πως υπάρχει μεγάλη δυσαρέσκεια σε αυτό το πεδίο, αφού οι περισσότεροι από τους μισούς απάντησαν πως δεν είναι ευχαριστημένοι. Από την εν λόγω απάντηση συνάγεται ότι στην περίπτωση του Σ.ΕΠ.Ε. δεν τηρείται μία από τις βασικές αρχές για την αναμόρφωση ενός οργανισμού σύμφωνα με τις αρχές του Ν.Δ.Μ. και συγκεκριμένα της ενδυνάμωσης των εργαζομένων μέσω αρχικής και διαρκούς εκπαίδευσης για την επίτευξη αποτελεσμάτων, όπως προτείνεται στην έκθεση Gore¹⁴¹⁹. Αντίθετα, εφαρμόστηκαν οι άλλες δύο αρχές του, που περιγράφονται στην ανωτέρω έκθεση, αυτές της μείωσης της γραφειοκρατίας και της τοποθέτησης των πελατών σε πρωταρχική θέση.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι οι υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε. έχουν εντοπίσει αυτό το κενό στην εκπαίδευση και οι περισσότεροι από αυτούς στην ερώτηση ανοιχτού τύπου που κλήθηκαν να δηλώσουν τις προτάσεις τους σχετικά με τη βελτίωση του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» απάντησαν ότι επιθυμούν περισσότερη εκπαίδευση. Ζητούν να ενημερώνονται τόσο για τις αλλαγές όσο και για τις νέες δυνατότητες του συστήματος. Θεωρούν πως με περισσότερη και διαρκή εκπαίδευση θα αυξήσουν την αποτελεσματικότητα του συστήματος, τη δική τους και, τέλος, του οργανισμού. Ως παράδειγμα αναφέρεται ότι δεν κάνουν χρήση όλου του εύρους των πληροφοριών που θα μπορούσαν να αντλήσουν από την επιλογή «Στατιστικά», επειδή δεν ξέρουν πώς να κάνουν σωστά την αναζήτηση.

Επίσης, οι Επιθεωρητές προτείνουν την άμεση ενημέρωσή τους για όποιες αλλαγές συμβαίνουν στο σύστημα, στα έντυπα, στις διαδικασίες, καθώς και οδηγίες για εξυπηρέτηση

¹⁴¹⁹Βλ. A. Gore, «The Gore Report on Reinventing Government: Creating a Government that Works Better and Costs Less», Report of the National Performance Review, USA, 1993.

του κοινού σε περιπτώσεις που εμφανίζεται κάποια δυσλειτουργία. Είναι αναμφισβήτητο γεγονός πως η πληθώρα των αλλαγών που υπέστη το σύστημα ειδικά την περίοδο της πανδημίας του COVID-19 δυσχέρανε πολύ το έργο τους, μιας και αδυνατούσαν να παρακολουθήσουν άμεσα τις αλλαγές όχι μόνο της νομοθεσίας αλλά και του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», καθώς εμπλουτιζόταν συνεχώς με νέα έντυπα.

Επισημάνθηκε από τους ίδιους ότι η ποιότητα και αποτελεσματικότητα των ελέγχων ενισχύθηκαν από τη δυνατότητα που έχουν να συνδεθούν κατά τον επιτόπιο έλεγχο με το κινητό τους τηλέφωνο ή με τον υπηρεσιακό υπολογιστή-ταμπλέτα στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» και να έχουν πλήρη εικόνα των ωραρίων των εργαζομένων της ελεγχόμενης επιχείρησης.

8.2. Το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Σ.ΕΠ.Ε.

Με βάση τις απαντήσεις των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε., προκύπτει ότι η πλειονότητα των ερωτηθέντων θεωρεί ότι το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», εν αντιθέσει με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», δεν είναι εύχρηστο εργαλείο και φιλικό προς τον χρήστη. Παρόλο που η χρήση του δυσκολεύει το έργο των Επιθεωρητών, επειδή κάποιες διαδικασίες είναι πολύπλοκες και χρονοβόρες, η εφαρμογή του προώθησε τη διαφάνεια της ελεγκτικής διαδικασίας, καθώς καταχωρίζεται στο σύστημα κάθε ενέργεια, αλλά και ο χρήστης που την πραγματοποίησε. Η διασφάλιση της διαφάνειας αποτελεί ένα από τα βασικά στοιχεία του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, αλλά και έναν από τους βασικούς σκοπούς της εφαρμογής του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Από τις απαντήσεις όμως δεν προκύπτει να έχει επιτευχθεί απόλυτα ο αρχικός στόχος της εφαρμογής του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» που ήταν η απλοποίηση των διαδικασιών, αλλά και η μείωση διοικητικού βάρους των Επιθεωρητών. Αντίθετα, έχει επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό ο στόχος της ομοιογένειας των υπηρεσιών, αφού η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα ότι η έκδοση εγγράφων μέσω του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» μειώνει τα ενδεχόμενα λάθη και διασφαλίζει την ομοιομορφία αυτών από τις αρμόδιες υπηρεσίες του σε όλη την επικράτεια.

Από τις απαντήσεις δεν προκύπτει σαφής εικόνα για το αν το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» συνέβαλε στην ευκολότερη διεκπεραίωση και αν ενίσχυσε τη διαδικασία ελέγχων που αποτελεί επίσης έναν από τους βασικούς του στόχους. Το σίγουρο όμως είναι ότι οι Επιθεωρητές δυσκολεύονται με τη μεταφορά του χειρόγραφου δελτίου στο ηλεκτρονικό, θεωρώντας μάλιστα τη συγκεκριμένη διαδικασία αργή και περίπλοκη. Επισημαίνεται ότι η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων θεωρεί ιδιαίτερα χρονοβόρα τη διαδικασία, εξαιτίας της επάλλληλης εναλλαγής μεταξύ των υποσυστημάτων, της επαναλαμβανόμενης εισαγωγής προσωπικών κωδικών και της αναμονής για τη μεταφορά δεδομένων από το ένα υποσύστημα στο άλλο. Η προαναφερόμενη διαδικασία προκαλεί αγανάκτηση στο προσωπικό, καθώς

προσθέτει διοικητικό βάρος, αντί να το αφαιρεί και κατ' επέκταση δεν μπορεί να γίνεται με ασφάλεια αναφορά για πάταξη της γραφειοκρατίας, που αποτελεί και βασικό διακύβευμα του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ.

Επίσης, τα πολλαπλά κανάλια επικοινωνίας, όπως το helpdesk, δεν φαίνεται να εκπληρώνουν δύο από τους βασικούς στόχους του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», την άμεση και ταχύτερη εξυπηρέτηση των συναλλασσόμενων και την παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών στους πολίτες. Τέλος, τόσο για το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» όσο και για το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», οι συμμετέχοντες στην έρευνα δηλώνουν πως δεν είναι ικανοποιημένοι από την εκπαίδευση που έχουν λάβει.

8.3. Το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ»

Οι ερωτηθέντες φαίνεται να είναι ικανοποιημένοι από την καθιέρωση του ενιαίου ηλεκτρονικού πρωτοκόλλου «ΠΑΠΥΡΟΣ» στη διακίνηση εγγράφων, το οποίο αποτελεί υποσύστημα του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Μάλιστα, θεωρούν ότι η εφαρμογή του συντέλεσε στη μείωση του διοικητικού τους βάρους και ενισχύει τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα, δεδομένου ότι έχει γίνει πιο εύκολη η αναζήτηση των εγγράφων και πιο άμεση η διακίνησή τους.

Το μειονέκτημα είναι πως οι χρήστες του δεν έχουν εκπαιδευτεί επαρκώς, ώστε να γνωρίζουν όλες τις λειτουργίες του και να κάνουν χρήση όλων των εργαλείων αναζήτησης και φίλτρων που διαθέτει. Και σε αυτή την περίπτωση η βασική αιτία για το αποτέλεσμα αυτό είναι η ελλιπής εκπαίδευση και ο βασικός λόγος που οι Επιθεωρητές ζητούν τακτική επανεκπαίδευση.

Η έρευνα έδειξε επίσης ότι οι Επιθεωρητές δεν γνωρίζουν ξεκάθαρα αν και πώς θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν το risk analysis πριν από τη διενέργεια ελέγχων, γεγονός που αποδεικνύει ότι στην πράξη μέχρι τώρα δεν έχει επιτευχθεί άλλος ένας από τους βασικούς στόχους του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» που είναι η καλύτερη στόχευση ελέγχων με τη χρήση του συγκεκριμένου εργαλείου.

Επίσης, δεν υπάρχει σαφής άποψη για το αν η δυνατότητα υποβολής ερωτημάτων, αιτήσεων και γραπτών εξηγήσεων στη διαδικτυακή πύλη του Serenet έχει αποκαταστήσει τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοτών, ενώ είναι σίγουροι πως το υποσύστημα Διοικητική Υποστήριξη, μέσω του οποίου οι Προϊστάμενοι δύνανται να έχουν πλήρη εικόνα των πεπραγμένων εκάστου υπαλλήλου, ενισχύει τη διαφάνεια.

Το γενικό συμπέρασμα από τα προαναφερόμενα είναι ότι το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», παρά τις όποιες δυσκολίες στην εφαρμογή του, μπορεί να μην έχει επιτύχει στο ακέραιο όλους τους αρχικούς του στόχους, αλλά έχει βοηθήσει στο να γίνει ένα μεγάλο και σημαντικό βήμα προς

τον εκσυγχρονισμό του οργανισμού ενισχύοντας τη διαφάνεια, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητά του, που αποτελούν βασικές αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ

Οι Επιθεωρητές θεωρούν πως η εφαρμογή χρήζει βελτιώσεων, με βασικότερη τη φιλικότερη διεπαφή με τον χρήστη. Προτείνεται η δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος, χωρίς υποσυστήματα, μειώνοντας στο ελάχιστο τις απαραίτητες ενέργειες και την εξάλειψη των εναλλαγών μεταξύ των υποσυστημάτων για την ολοκλήρωση του ελέγχου. Σε περίπτωση που αυτό δεν είναι εφικτό, προτείνουν την απλούστευση και τη βελτίωση του υπάρχοντος, μέσω της μείωσης της συνεχούς επαλήθευσης των προσωπικών κωδικών, του χρόνου αναμονής κατά την υποβολή των αποτελεσμάτων και της εναλλαγής των υποσυστημάτων και κατ' επέκταση τη μείωση των βημάτων ολοκλήρωσης του ελέγχου. Επίσης, θεωρούν πως το ιδανικό θα ήταν η δυνατότητα χρήσης υπολογιστικής ταμπλέτας κατά τον έλεγχο, έτσι ώστε όλες οι διαδικασίες να καταγράφονται ηλεκτρονικά την ώρα του ελέγχου, χωρίς να απαιτείται η αποτύπωση του χειρόγραφου δελτίου ελέγχου στο ηλεκτρονικό κατά την επιστροφή των Επιθεωρητών στο γραφείο. Αυτή η πρόταση υλοποιήθηκε ήδη καθώς τον Απρίλιο του 2021 και τον Μάρτιο του 2022 διανεμήθηκαν υπολογιστικές ταμπλέτες και κινητά τηλέφωνα στους Επιθεωρητές και τον Ιανουάριο του 2023 ξεκίνησαν έλεγχοι με τη χρήση αυτών. Με τη χορήγηση των κινητών τηλεφώνων αναβαθμίζεται η επιχειρησιακή ικανότητα των Επιθεωρητών και εξασφαλίζεται ότι θα μπορούν να έχουν διαρκή επικοινωνία καθώς και πρόσβαση σε ηλεκτρονική πληροφορία δεδομένων εντός και εκτός του ΣΥΖΕΥΞΙΣ II. Με τη χρήση δε της ταμπλέτας, το δελτίο ελέγχου συντάσσεται στην επιχείρηση και αποστέλλεται άμεσα στον λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της επιχείρησης.

Παρουσιάζεται, επίσης, ως βασικό ζητούμενο η άμεση υποστήριξη των εσωτερικών χρηστών των ηλεκτρονικών συστημάτων. Τονίζουν πως τη στιγμή που αντιμετωπίζουν ένα πρόβλημα, μία άμεση τηλεφωνική επαφή με εξειδικευμένο εκπρόσωπο μπορεί να δώσει γρήγορα λύση. Είναι απαραίτητη η αποστολή ηλεκτρονικών μηνυμάτων, με άμεση απάντηση από το IT support, αφού η τυχόν καθυστέρηση ανταπόκρισης προκαλεί εκνευρισμό και δυσaréσκεια στον χρήστη στη προσπάθειά του να ολοκληρώσει κάποια ενέργεια και να έχει άμεσα το αναμενόμενο αποτέλεσμα.

Σε αυτό το σημείο κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι από πολλούς Επιθεωρητές έγινε αναφορά στον συνάδελφο Επιθεωρητή Ν.Κ. από τη Λαμία και στην αναμφισβήτητη συμβολή του στη λειτουργία του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Αναφέρονται κάποιες από τις παρατηρήσεις:

«Αν δεν ήταν ο Ν.Κ., δεν θα λειτουργούσε το Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.».

«Το Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε. το στήριξε ο Ν.Κ.».

«Ο Επιθεωρητής χρειάζεται να μιλήσει με υπεύθυνο όταν έχει το πρόβλημα. Δεν εξυπηρετεί η αποστολή email. Χρειάζεται άμεση λύση. Η λύση μας ήταν ο Ν.Κ.».

«Θέλουμε υπαλλήλους σαν τον Ν.Κ. που θα ασχολούνται μόνο με προβλήματα του “Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.” και με τους οποίους θα μπορούν να επικοινωνούν άμεσα οι Επιθεωρητές».

«Θέλουμε κι άλλους Ν.Κ.».

«Ο Ν.Κ. ήταν εκεί για εμάς».

«Οφείλουμε ένα μεγάλο ευχαριστώ στον Ν.Κ.».

8.4. Το Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών

Από τους υπαλλήλους του Σ.ΕΠ.Ε. που συμμετέχουν στην έρευνα και κλήθηκαν να απαντήσουν αν έχουν χρησιμοποιήσει το «Σ.Ε.Ο.Μ.», μόνο ένα μικρό ποσοστό της τάξεως του 13,4% απάντησε θετικά. Από αυτούς τους υπαλλήλους η αξιολόγηση για το πρόγραμμα είναι σε γενικές γραμμές αρνητική, καθώς το θεωρούν δύσκολο εργαλείο που δυσκολεύει την εργασιακή τους καθημερινότητα, χωρίς να ενισχύει την αποτελεσματικότητα των ελέγχων στις οδικές μεταφορές και κατ' επέκταση την αποδοτικότητα του οργανισμού στοχεύοντας στο δημόσιο συμφέρον, έτσι όπως ορίζεται από τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ.

Αίσθηση αποτελεί το γεγονός ότι και στην περίπτωση του «Σ.Ε.Ο.Μ.» οι Επιθεωρητές κλήθηκαν να χρησιμοποιήσουν ένα εργαλείο, για το οποίο, όπως η πλειονότητα των ιδίων υποστηρίζει, δεν έλαβαν επαρκή εκπαίδευση.

Μάλιστα από τις προτάσεις των ιδίων προκύπτει ότι δεν θέλουν να δώσουν δεύτερη ευκαιρία στο «Σ.Ε.Ο.Μ.» αφού θεωρούν ότι ο χρόνος που αφιερώνουν σε αυτό είναι χαμένες «εργατοώρες» από τη στιγμή που ο Επιθεωρητής πρέπει να επιβαρύνεται με τη μεταφορά του εξοπλισμού, που αποτελείται από δύο (2) βαλίτσες, και προτείνουν «απόσυρση» ή κατάργηση αυτού. Σε περίπτωση που κάτι τέτοιο είναι ανέφικτο, τότε η απλοποίηση και η επανεκπαίδευση του προσωπικού είναι αναγκαίες.

8.5. Το Σύστημα Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά «ΙΜΙ»

Η έρευνα έδειξε ότι ένα πολύ μεγάλο ποσοστό από τους συμμετέχοντες στην έρευνα δεν είναι καθόλου ενημερωμένοι για τις πληροφορίες που διαθέτει το «ΙΜΙ» σε θέματα που αφορούν παροχή εργασίας σε άλλη χώρα της Ε.Ε. Το μικρό ποσοστό των υπαλλήλων που έχει

πρόσβαση σε αυτό δεν είναι καθόλου ικανοποιημένο από την εκπαίδευση που έλαβε πριν από τη χρήση του.

8.6. Γενικές Ερωτήσεις

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στο τέλος του ερωτηματολογίου προκύπτει το συμπέρασμα ότι η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των ελέγχων ενισχύθηκαν από την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων και έτσι διαπιστώνεται στην πράξη ότι έχει επιτευχθεί ένας από τους βασικούς στόχους της εφαρμογής αυτών και άρα μπορούμε σε αυτό το πεδίο να μιλάμε για επιτυχή μεταρρύθμιση. Η αποτελεσματικότητα θα μπορούσε να είναι ακόμη μεγαλύτερη, αν δεν υπήρχε χρονική καθυστέρηση από την έκδοση μιας διάταξης έως και την υποστήριξή της από το ηλεκτρονικό σύστημα. Είναι σημαντικό ότι το ίδιο ακριβώς συμπέρασμα συνάγεται και από την ποιοτική έρευνα.

Η πλειονότητα των ερωτηθέντων απάντησε ότι δεν υπήρχε επαρκής ενημέρωση των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. για τη σχεδίαση της στρατηγικής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Αυτή η απάντηση μας οδηγεί στη σκέψη πως, αν υπήρχε επαρκής ενημέρωση, ίσως να ήταν μικρότερη η αντίσταση για την παροχή υπηρεσιών με ηλεκτρονικά μέσα, και κυρίως του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», από τους υπαλλήλους. Οι ίδιοι κλήθηκαν να προσαρμοστούν και να εφαρμόσουν νέες διαδικασίες, οι οποίες τους έβγαζαν από τη συνήθεια και την αδράνεια αρκετών ετών, χωρίς αρχικά να ερωτηθούν και να ενημερωθούν επαρκώς για την αναγκαιότητα των αλλαγών και στη συνέχεια να εκπαιδευτούν ικανοποιητικά για την εφαρμογή αυτών. Παρά τις αρχικές αντιδράσεις, προσαρμόστηκαν σε ικανοποιητικό βαθμό στις μεταρρυθμίσεις. Είναι ικανοποιημένοι γιατί θεωρούν ότι έχουν διατηρήσει τον συμβουλευτικό τους ρόλο και αισθάνονται ότι οι συνθήκες εργασίας τους εντέλει είναι βελτιωμένες. Ίσως να είχε επιτευχθεί βελτιστοποίηση των υφιστάμενων συστημάτων και διαδικασιών, αν είχαν ληφθεί υπόψη κατά τον σχεδιασμό τους οι απόψεις και οι ανάγκες των υπαλλήλων που κλήθηκαν να τα χρησιμοποιήσουν ή έστω αν υπήρχε συνεχής ανατροφοδότηση μεταξύ των χρηστών και των σχεδιαστών των συστημάτων. Είναι σημαντικό ότι και στο εν λόγω ζήτημα, το οποίο τέθηκε ως θέμα προς συζήτηση και στην ποιοτική έρευνα, υπάρχει ταύτιση απόψεων ηγεσίας και διοίκησης.

Κατά τη γράφουσα, αυτή η συμφωνία απόψεων είναι πολύ θετική γιατί αποδεικνύει πως σε μεγάλο βαθμό και οι δύο πλευρές αντιλαμβάνονται με τον ίδιο τρόπο τα πράγματα. Αυτή η αντίληψη μπορεί να οδηγήσει στις βελτιωτικές κινήσεις που θα εκτοξεύσουν την αποτελεσματικότητα του οργανισμού.

8.7 Γενικό Συμπέρασμα

Συνοψίζοντας τα πιο πάνω, το τελικό συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι τόσο η ηγεσία όσο και οι υπάλληλοι συμφωνούν ότι η ηλεκτρονική διακυβέρνηση αναβάθμισε το Σ.ΕΠ.Ε., καθώς προσέφερε τη δυνατότητα αποτελεσματικότερων υπηρεσιών προς τους πολίτες, βοήθησε στη μείωση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών του, ενίσχυσε τη διαφάνεια αποτρέποντας φαινόμενα διαφθοράς και γενικότερα συνετέλεσε στην αύξηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητάς του. Η εφαρμογή των ηλεκτρονικών συστημάτων βελτίωσε την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των ελέγχων και ενίσχυσε την ομοιομορφία στις διοικητικές πράξεις, καθώς χρησιμοποιούνται τα ίδια πρότυπα.

Επίσης, επισημάνθηκε και από τα δύο μέρη ότι η διαρκής και επαρκής εκπαίδευση του προσωπικού θα συντελέσει στην εκτόξευση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού.

Παράλληλα, τόσο από την ποιοτική όσο και από την ποσοτική έρευνα προέκυψε η αναγκαιότητα της προηγούμενης ενημέρωσης και διαβούλευσης για την εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» και κατ' επέκταση οποιασδήποτε μελλοντικής μεταρρύθμισης. Η έλλειψη διαβούλευσης επέδρασε στην αρχή αρνητικά για την εφαρμογή του, καθώς κυριάρχησε ο φόβος του καινούριου, τον οποίο ενίσχυναν η συνθετότητα της παράλληλης χρήσης πολλών υποσυστημάτων και η δυσχρηστία του συστήματος.

Όλοι τελικά συμφωνούν ότι οι Επιθεωρητές, παρά τις αρχικές τους αντιρρήσεις για την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων και κυρίως του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», προσαρμόστηκαν στις αλλαγές, χρησιμοποιούν με προθυμία τα συστήματα, αντιλαμβάνονται τη χρησιμότητα και την αποτελεσματικότητα αυτών και ζητούν περισσότερη και διαρκή εκπαίδευση προκειμένου να πλησιάσουν το άριστα της αποδοτικότητας.

Είναι πολύ σημαντικό ότι από τις απαντήσεις στις κοινές ερωτήσεις σε ηγεσία και διοίκηση προκύπτει ότι σε μεγάλο βαθμό υπάρχει ταύτιση απόψεων και το σπουδαιότερο από όλα είναι πως και οι δύο πλευρές «οραματίζονται» και «προσδοκούν» την αποτελεσματικότητα του οργανισμού.

Αίσθηση προκαλεί στη γράφουσα η αναφορά τόσο από τον ερωτώμενο ν. 3 όσο και από αρκετούς Επιθεωρητές στη συμβολή στην εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» του συνάδελφού τους Ν.Κ., ο οποίος προσέφερε αλόγιστα τις υπηρεσίες του τηλεφωνικά όταν το είχαν ανάγκη. Αυτή η πληροφορία θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί από την παρούσα ηγεσία του οργανισμού και να στοχεύσει σε ένα δυνατό κέντρο ηλεκτρονικής υποστήριξης itsupport που θα προσφέρει άμεσα τη λύση και θα βοηθά ουσιαστικά τον Επιθεωρητή να φέρει εις πέρας το έργο του χωρίς να σπαταλά τον χρόνο του ψάχνοντας μέσα από εγχειρίδια να βρει τη λύση ή περιμένοντας κάποια στιγμή μια απάντηση μέσω email.

Η τελική εντύπωση είναι ότι η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης κατέστησε το Σ.ΕΠ.Ε έναν σύγχρονο αποτελεσματικό ελεγκτικό μηχανισμό που αποτελεί σημαντικό οικονομικό και κοινωνικό παράγοντα σταθερότητας στη χώρα μας, ακόμη και σε έκτακτες και εξαιρετικά επείγουσες καταστάσεις, καθώς με το έργο του φροντίζει να κρατηθεί η ελληνική οικονομία ζωντανή με απώτερο στόχο τη διαφύλαξη της κοινωνικής συνοχής.

Κεφάλαιο 6

SWOT Ανάλυση

1. Η ανάλυση πλεονεκτημάτων-αδυναμιών-ευκαιριών και απειλών (ανάλυση SWOT) και βελτιωτικές προτάσεις

Κρίνεται σημαντική η διεξαγωγή SWOT ανάλυσης¹⁴²⁰, προκειμένου να αποτυπωθεί η σημερινή κατάσταση της Επιθεώρησης Εργασίας. Και τούτο διότι η SWOT ανάλυση είναι ένα δυναμικό εργαλείο, το οποίο τροποποιείται και επικαιροποιείται σε συνάρτηση με τον χρόνο καθώς ομάδες δυνατοτήτων, απειλών, αδυναμιών και ευκαιριών δημιουργούν βρόχους ανάδρασης με θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα για τον οργανισμό, με απρόβλεπτες συνέπειες οι οποίες δεν είναι απλώς αθροιστικές, αλλά λειτουργούν εκθετικά. Οι τυχόν αλλαγές στο εσωτερικό και το εξωτερικό περιβάλλον της Επιθεώρησης Εργασίας θα αναδεικνύουν νέες αδυναμίες και απειλές που για να αντιμετωπιστούν θα απαιτούνται ενδεχομένως νέες ευκαιρίες και πιο ισχυρές ή διαφορετικές δυνατότητες.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η SWOT ανάλυση που ακολουθεί αποτυπώνει το «πού βρίσκεται ο οργανισμός σήμερα» ώστε να καταγραφούν ασφαλή συμπεράσματα και να διατυπωθούν οι τελικές προτάσεις για τη μελλοντική του πορεία. Η ανάλυση SWOT στηρίζεται στα στοιχεία που έχουν προκύψει από την εκτενή παρουσίαση του Σ.ΕΠ.Ε. σε συσχέτισμό με τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα τόσο της ποιοτικής και της ποσοτικής έρευνας όσο και του συγκριτικού πίνακα υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασίας επιλεγμένων ευρωπαϊκών χωρών. Κατά τη διάρκειά της μελετώνται τα δυνατά (strengths) και τα αδύνατα (weaknesses) σημεία του Σ.ΕΠ.Ε. καθώς και οι ευκαιρίες (opportunities) και οι απειλές (threats) που υπάρχουν. Η αναγνώριση και η αποτύπωση των δυνατών και αδύνατων σημείων προκύπτουν από την ανάλυση του εσωτερικού περιβάλλοντος του οργανισμού, ενώ η αναγνώριση και η αποτύπωση των ευκαιριών και των απειλών από ανάλυση του εξωτερικού περιβάλλοντος.

¹⁴²⁰Βλ. Β.Ν. Κέφης & Π. Παπαζαχαρίου, «Το Επιχειρηματικό Όραμα σε Business Plan», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα, 2009.

Strengths – Δυνατότητες	Weaknesses – Αδυναμίες
✓ Ανεξαρτησία ✓ Εκσυγχρονισμός μέσω ψηφιακού μετασχηματισμού και χρήσης πληροφοριακών συστημάτων ✓ Υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού ✓ Έμπειρα στελέχη ✓ Όρεξη των στελεχών για συνεχή εκπαίδευση ✓ Καλή φήμη ✓ Παροχή ποιοτικών υπηρεσιών προς του Πολίτες, όπως η διενέργεια εργατικών διαφορών, η διαχείριση καταγγελιών και η έρευνα εργατικών ατυχημάτων ✓ Διαφάνεια μέσω της χρήσης του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» ✓ Ομοιογένεια μέσω της χρήσης του υποσυστήματος ΠΑΠΥΡΟΣ ✓ Δημιουργία ισχυρής Κεντρικής Υπηρεσίας ✓ Δημιουργία Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού	✓ Υποστελέχωση υπηρεσιών ✓ Έλλειψη διαρκούς εκπαίδευσης ✓ Η χρονική καθυστέρηση από την έκδοση μιας διάταξης έως και την υποστήριξή της από το ηλεκτρονικό σύστημα ✓ Έλλειψη νομικής θωράκισης των Επιθεωρητών ✓ Έλλειψη σεμιναρίων εστιασμένων στον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, στην εργατική νομοθεσία, στον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς καθώς επίσης και στη διενέργεια εργατικών διαφορών και τη διαχείριση κρίσεων ✓ Έλλειψη συντονισμού μεταξύ των Υπηρεσιών (οριζόντιου και κάθετου) ✓ Έλλειψη δυνατότητας πρόσβασης της Επιθεώρησης Εργασίας στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζόμενου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, σε περίπτωση τηλεργασίας

	✓ Απουσία απλούστευσης διαδικασιών, σε όλο το φάσμα των ελεγκτικών ενεργειών της Επιθεώρησης Εργασίας που έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της γραφειοκρατίας ✓ Απουσία ποιοτικών και ποσοτικών δεικτών για την αποτίμηση του έργου των Επιθεωρητών Εργασίας με ένα αντικειμενικό σύστημα μοριοδότησης. ✓ Απουσία συγχρονισμού και μεγάλη χρονική καθυστέρηση μεταξύ του ελέγχου με χειρόγραφο δελτίο και της καταγραφής του σε ηλεκτρονική μορφή ✓ Εργατική νομοθεσία ασαφής, πολύπλοκη, με πολλά κενά, με πρόχειρες συρραφές και επικολλήσεις, προβλέψιμη από παραβάτες εργοδότες για την αποφυγή των υποχρεώσεών τους ✓ Τοπική ανομοιομορφία στην αποτελεσματικότητα της Επιθεώρησης Εργασίας μεταξύ των μεγάλων αστικών κέντρων, της υπαίθρου και της νησιωτικής Ελλάδας, σε συνάρτηση με τις διακυμάνσεις του εργατικού δυναμικού, π.χ., λόγω τουρισμού ή μεγάλων τεχνικών έργων ✓ Ύπαρξη τριών (3) διαφορετικών συνδικαλιστικών συλλόγων
Opportunities – Ευκαιρίες	Threats – Απειλές
✓ Εξέλιξη και απλούστευση των πληροφοριακών συστημάτων και η διαλειτουργικότητά τους με	✓ Συνεχείς αλλαγές στη νομοθεσία ✓ Ανάπτυξη νέων μορφών ευέλικτης απασχόλησης, όπως μερική ή εκ

πληροφοριακά συστήματα άλλων δημόσιων υπηρεσιών και οργανισμών. ✓ Δυνατότητα ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών και η στενή συνεργασία του Σ.ΕΠ.Ε. με διεθνείς οργανισμούς, όπως η Δ.Ο.Ε. (ILO) ✓ Μετεξέλιξη του Σ.ΕΠ.Ε. σε Ανεξάρτητη Αρχή ✓ Δημιουργία γραφείου τύπου. ✓ Προβολή του έργου της Επιθεώρησης Εργασίας προς τον πολίτη, καθώς και συνοπτικές και κατανοητές οδηγίες για τα δικαιώματα των εργαζομένων και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, μέσω εύχρηστης ηλεκτρονικής πλατφόρμας, με άμεση επικαιροποίησή τους, σε κάθε νομοθετική αλλαγή. ✓ Εμπειρία από την εφαρμογή των αρχών του teal management	περιτροπής απασχόληση και τηλεργασία ✓ Έλλειψη οικονομικού κινήτρου για τους Επιθεωρητές ✓ Έλλειψη ψυχομετρικών αξιολογήσεων μετά την εισαγωγική εκπαίδευση των Επιθεωρητών με στόχο να ληφθούν υπόψη τα αποτελέσματά τους και να τοποθετηθούν οι κατάλληλοι υπάλληλοι στις κατάλληλες θέσεις ✓ Έλλειψη μνημονίου εργασιών για να γνωρίζει ο κάθε υπάλληλος ακριβώς τις αρμοδιότητές του ✓ 4η Βιομηχανική Επανάσταση ✓ Απειλή από εξωτερικές πιέσεις κυβερνητικών ή κομματικών αξιωματούχων ή δικαστικών λειτουργών και παρεμβάσεις στο ελεγκτικό έργο των Επιθεωρητών Εργασίας.

Πίνακας 6.1: Ανάλυση πλεονεκτημάτων-αδυναμιών-ευκαιριών και απειλών στην
Επιθεώρηση Εργασίας
Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Η ανωτέρω καταγραφή χρησιμοποιήθηκε από τη γράφουσα ως «γέφυρα» μεταξύ των φάσεων της ανάλυσης της υφιστάμενης κατάστασης της Επιθεώρησης Εργασίας και των προτάσεων που διατυπώνει, με σκοπό την αναγνώριση των κρίσιμων παραγόντων επιτυχίας ή αποτυχίας και με τελικό στόχο είτε την αντιμετώπιση των αδύνατων σημείων είτε τη μετατροπή των απειλών σε ευκαιρίες και των αδύνατων σημείων σε δυνατά.

Κατά τη γράφουσα οι διορθωτικές κινήσεις καλό θα είναι να στοχεύσουν στα κάτωθι σημεία:

1α. Η υποστελέχωση των Υπηρεσιών

Η Επιθεώρηση Εργασίας σήμερα στη χώρα μας δραστηριοποιείται σε ένα έντονα απαιτητικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από ισχυρή πολυπλοκότητα και διαρκείς αλλαγές σε εθνικό και παγκόσμιο, οικονομικό και κοινωνικοπολιτικό επίπεδο. Πρόκληση για την ίδια αποτελεί η πλήρης προσαρμογή σε αυτό το περιβάλλον με βασικό στόχο την παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας προς τους πολίτες, όπως ορίζεται από τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ που διεξοδικά αναλύθηκαν στο δεύτερο Κεφάλαιο της παρούσας εργασίας. Προς επίτευξη των ανωτέρω με στόχο την προαγωγή του δημόσιου συμφέροντος με την ευρεία έννοια του όρου απαιτούνται πρωτίστως επαρκής αριθμός προσωπικού και σωστή εκπαίδευση αυτού.

Έπειτα από σύγκριση των αποφάσεων του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας α) με αρ. πρωτ. 123866/21-12-2022 με θέμα «*Κατανομή θέσεων ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας»*»¹⁴²¹ και β) με αρ. πρωτ. 123867/21-12-2022 με θέμα «*Τοποθέτηση υπαλλήλων στις οργανικές μονάδες της Ανεξάρτητης Αρχής “Επιθεώρηση Εργασίας”*»¹⁴²² παρατηρείται ότι η Επιθεώρηση Εργασίας είναι σημαντικά υποστελεχωμένη. Με μια προσεκτική μελέτη των προαναφερόμενων αποφάσεων διαπιστώνεται ότι το πρόβλημα εντοπίζεται κυρίως στις τοποθετήσεις των υπαλλήλων στις υπηρεσίες των περιφερειακών Τμημάτων της και όχι στην κατανομή των θέσεων. Ως ενδεικτικό παράδειγμα αναφέρεται το Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. της Π.Δ.Ε.Ε.Σ. Αθηνών στο οποίο με την κατανομή θέσεων προβλέπονται εννέα (9) θέσεις ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού, μία (1) θέση ΔΕ Διοικητικού-Λογιστικού, μία (1) θέση ΔΕ Διοικητικού-Λογιστικού (Ι.Δ.Α.Χ.) και μία (1) θέση ΔΕ Τεχνικών-Οδηγών (Ι.Δ.Α.Χ.), δηλαδή σύνολο θέσεων δώδεκα (12). Στην πραγματικότητα τοποθετήθηκαν και υπηρετούν πέντε (5) συνολικά υπάλληλοι.

Γενικότερα, παρατηρείται ότι τα περισσότερα Τ.Ε.Ε.Σ. δεν διαθέτουν το απαραίτητο ανθρώπινο δυναμικό με αποτέλεσμα να δημιουργούνται προβλήματα ποιότητας στις παρεχόμενες υπηρεσίες και τούτο διότι οι Επιθεωρητές Εργασίας είναι ελάχιστοι σε σχέση με το πλήθος των εργαζομένων στην περιοχή αρμοδιότητας του Τ.Ε.Ε.Σ.

Το μεγαλύτερο, όμως, πρόβλημα παρατηρείται στις περιπτώσεις κατά τις οποίες τα Τ.Ε.Ε.Σ. δεν διαθέτουν κανέναν υπάλληλο, όπως, για παράδειγμα, στο Τ.Ε.Ε.Σ. Ζακύνθου.

¹⁴²¹ Βλ. *Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ*, ΑΔΑ: 61ΕΖ46ΜΤΛΚ-ΙΚ9, Απόφαση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» με αρ. πρωτ. 123866/21.12.2022 και θέμα «Κατανομή θέσεων ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα στην Ανεξάρτητη Αρχή “Επιθεώρηση Εργασίας”», <https://diavgeia.gov.gr> [πρόσβαση 22.12.2022].

¹⁴²² Βλ. *Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ*, ΑΔΑ: 6Ρ6Υ46ΜΤΛΚ-ΓΤΕ, Απόφαση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» με αρ. πρωτ. 123867/21.12.2022 και θέμα «Τοποθέτηση υπαλλήλων στις οργανικές μονάδες της Ανεξάρτητης Αρχής “Επιθεώρηση Εργασίας”», <https://diavgeia.gov.gr> [πρόσβαση 22.12.2022].

Λαμβάνοντας δε υπόψη τη γεωμορφολογία του εδάφους της Ελλάδας, η οποία είναι μια κατεξοχήν νησιωτική χώρα διαθέτοντας πλήθος νησιών, με μεγάλη διαφοροποίηση μεταξύ τους ως προς την έκταση, τα φυσικά χαρακτηριστικά, το πληθυσμιακό μέγεθος και την οικονομικοκοινωνική τους διάρθρωση, καθώς επίσης και τις εξαιρετικά μεγάλες εποχικές διακυμάνσεις εργαζομένων λόγω του τουρισμού κατά τους θερινούς κυρίως μήνες, γίνεται αντιληπτό ότι λόγω της έλλειψης υπαλλήλων επιδεινώνεται ακόμη περισσότερο η κατάσταση, καθώς οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε νησιωτικά συμπλέγματα χωρίς Επιθεωρητές δεν ελέγχονται ποτέ.

Στην υποστελέχωση των τμημάτων συμβάλλει, επίσης, και ένας ικανός αριθμός αποσπασμένων υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας σε άλλες υπηρεσίες, καθώς καταλαμβάνουν οργανική θέση σε τοπικό Τ.Ε.Ε.Σ. αλλά προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον οργανισμό στον οποίο έχουν αποσπαστεί.

Για να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της έλλειψης ανθρώπινου δυναμικού στην Επιθεώρηση Εργασίας, θεωρούνται αναγκαίες η εφαρμογή διαρθρωτικών παρεμβάσεων και η υιοθέτηση ολοκληρωμένης πολιτικής, αφενός μεν σε σχέση με την ανακατανομή και τις τοποθετήσεις του ανθρώπινου δυναμικού στις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας καθώς επίσης και τις προσλήψεις νέων Επιθεωρητών, αφετέρου δε, εστιασμένης στη νησιωτικότητα για τον καλύτερο συντονισμό της αντιμετώπισης της παραβατικότητας στον τουρισμό, όχι μόνο με τη επάνδρωση των υφισταμένων τοπικών Τμημάτων, αλλά και με την ίδρυση και νέων σε περιοχές με μεγάλη τουριστική ανάπτυξη, όπου παρατηρούνται μεγάλες εποχικές διακυμάνσεις εργαζομένων. Προς επίτευξη των ανωτέρω απαραίτητο είναι να ληφθεί υπόψη η κατανομή του εργατικού δυναμικού σε όλη την Ελλάδα, ώστε να υπάρχει παντού επαρκής αριθμός Επιθεωρητών για να ελεγχθεί η κάθε επιχείρηση ανεξαρτήτως του μεγέθους της.

Επιπλέον, κατά τη γράφουσα, προς διασφάλιση της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας, με επίκεντρο πάντα την εξυπηρέτηση του πολίτη, προτείνεται η ύπαρξη κεντρικού προγραμματισμού σχετικά με τις ειδικότητες και τον αριθμό των υπαλλήλων που μπορούν να αποσπαστούν. Για να επιτευχθεί αυτό θα πρέπει να γίνει κατανοητό ότι απαιτούνται αλλαγή της υπάρχουσας νοοτροπίας και εμπέδωση μιας διαφορετικής διοικητικής κουλτούρας προσανατολισμένης στην αποτελεσματικότητα, την αποδοτικότητα και την ποιότητα, με επίκεντρο το κράτος και τον πολίτη.

Γενικότερα η ορθολογική αξιοποίηση του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού θεωρείται απαραίτητη, προκειμένου να εξασφαλιστεί η μέγιστη αποτελεσματικότητα της Επιθεώρησης Εργασίας για την εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος.

Σημαντικό πρόβλημα που αφορά το ανθρώπινο δυναμικό της Επιθεώρησης Εργασίας εντοπίζεται, επίσης, στην επαρκή εκπαίδευσή του, καθώς απουσιάζει ένα σύστημα ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών του. Ως παράδειγμα αναφέρεται ότι, μέσα από την ποιοτική και ποσοτική έρευνα, αναδείχθηκε η απουσία οποιασδήποτε οργανωμένης και συντονισμένης εφαρμογής εκπαιδευτικών προγραμμάτων, κατά την περίοδο της εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, ώστε να προετοιμαστεί το ανθρώπινο δυναμικό για τις επερχόμενες αλλαγές, αποδεικνύοντας για άλλη μια φορά τη μη ανθρωποκεντρική προσέγγιση της διοίκησης στο εν λόγω θέμα. Πολλάκις οι Επιθεωρητές έπειτα από μια υποτυπώδη εκπαίδευση αναγκάστηκαν να καταναλώσουν πολλές «εργατοώρες» διαβάζοντας ένα εγχειρίδιο χρήσης προκειμένου να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους. Ως εκ τούτου στο διάστημα της προσαρμογής και μέχρι την εξοικείωση με το ΟΠΣ-Σ.ΕΠ.Ε. υπήρξε πραγματικό ζήτημα επιβάρυνσης των υπαλλήλων.

Δεν είναι τυχαίο πως η πλειονότητα των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. έχει εντοπίσει αυτό το κενό στην εκπαίδευση και οι περισσότεροι από αυτούς στις ερωτήσεις ανοιχτού τύπου που κλήθηκαν να δηλώσουν τις προτάσεις τους σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους απάντησαν πως επιθυμούν περισσότερη και διαρκή εκπαίδευση προκειμένου να ενημερώνονται για τις επερχόμενες αλλαγές και για τις δυνατότητες των πληροφοριακών συστημάτων. Θεωρούν πως η διαρκής εκπαίδευση θα οδηγήσει στην αποτελεσματικότερη χρήση των πληροφοριακών συστημάτων και θα απογειώσει τη δική τους αποδοτικότητα και κατ' επέκταση και της Επιθεώρησης Εργασίας.

1β. Η έλλειψη σεμιναρίων εστιασμένων στον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, στην εργατική νομοθεσία, στον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς, καθώς επίσης και στη διενέργεια εργατικών διαφορών και τη διαχείριση κρίσεων

Από την ποιοτική έρευνα προκύπτει ότι στο Σ.ΕΠ.Ε. γενικότερα δεν έχουν καταγραφεί υψηλά φαινόμενα διαφθοράς, με την εφαρμογή δε των ηλεκτρονικών συστημάτων αυτά έχουν ελαχιστοποιηθεί και τείνουν να εκμηδενιστούν. Κατά τη γράφουσα, η διεξαγωγή σεμιναρίων εστιασμένων στον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς θα συνεισέφερε στην πλήρη εξάλειψη των φαινομένων διαφθοράς, καθώς η διαμόρφωση ενός ηθικού και ακέραιου εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί θεμέλιο λίθο της δημόσιας διοίκησης. Το ανθρώπινο δυναμικό της Επιθεώρησης Εργασίας θα ενημερωθεί για το πλαίσιο αξιών που είναι θεμελιώδες, για το ήθος που πρέπει να διέπει τη συμπεριφορά τους με σκοπό τη θωράκιση του κράτους δικαίου, την ενίσχυση της διαφάνειας και της λογοδοσίας και τη διαρκή βελτίωση της

ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών τους προς τους πολίτες¹⁴²³. Κατ' αυτόν τον τρόπο μπορεί να δημιουργηθεί κοινή διοικητική κουλτούρα, δηλαδή ένα κοινό σύστημα αξιών, πεποιθήσεων και κανόνων συμπεριφοράς. Ο σεβασμός των Επιθεωρητών στις αρχές που καθορίζονται από τον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς και η επαφή τους με τα πρότυπα επαγγελματικής συμπεριφοράς και τις αξίες της ακεραιότητας, της ειλικρίνειας, της διαφάνειας, της αξιοπιστίας, της εμπιστοσύνης και της λογοδοσίας θα ενισχύσουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες, θα απαλείψουν τυχόν δυσπιστία για το έργο τους και θα ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των υπηρεσιών της Αρχής.

Επιπλέον σημαντικό είναι να διεξαχθούν σεμινάρια που αφορούν τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, ο οποίος ορίζει τον τρόπο δράσης της δημόσιας διοίκησης ώστε να επιτυγχάνεται η ταχεία, αποτελεσματική και διαφανής διεκπεραίωση των αιτημάτων των διοικουμένων, να προστατεύονται τα δικαιώματα και τα έννομα συμφέροντά τους και γενικότερα να εφαρμόζεται η αρχή της χρηστής διοίκησης.

1γ. Η πολυνομία, η έλλειψη κωδικοποίησης της εργατικής νομοθεσίας, το πλήθος νομικών κειμένων και ο βαθμός συμπλήρωσης τους με εφαρμόστικες διατάξεις

Κρίνεται, επίσης, απαραίτητη η εκπαίδευση, ανά τακτά χρονικά διαστήματα, των επιθεωρητών σε θέματα εργατικής νομοθεσίας με την πραγματοποίηση σεμιναρίων ή ημερίδων, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της πολυνομίας¹⁴²⁴, της έλλειψης

¹⁴²³Βλ. Υπουργείο Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα, Εθνική Αρχή Διαφάνειας, Γενική Διεύθυνση Ακεραιότητας και Λογοδοσίας, «Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημόσιου Τομέα», Ιούλιος 2022, σελ.12.
https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2022/07/Code_final-1.pdf [πρόσβαση 16.12.2022].

¹⁴²⁴Βλ. Χρ. Καρατζάς, «Οι Εργασιακές Σχέσεις-Μετά τις ρυθμίσεις των μνημονιακών νόμων 2010-2014», εκδ. Π.Ι.Μ. Εργασιακή Ο.Ε., Αθήνα, 2014, Εισαγωγή.
«Κατά την τριετία 2010-2012 ψηφίστηκαν 210 νόμοι περίπου επιβιβάζονται, 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 ως καταξιομένος θεσμός στο χώρο της αγοράς εργασίας».

κωδικοποίησης της εργατικής νομοθεσίας¹⁴²⁵, του πλήθους των νομικών κειμένων¹⁴²⁶ και του βαθμού συμπλήρωσής τους με εφαρμόστηκες διατάξεις.

Το γεγονός ότι η εργατική νομοθεσία είναι ασαφής, πολύπλοκη, με πολλά κενά, με πρόχειρες συρραφές και επικολλήσεις, προβλέψιμη από παραβάτες εργοδότες για την αποφυγή των υποχρεώσεών τους δεν βοηθά την αποτελεσματικότητα του έργου των επιθεωρητών. Δυσκολίες επίσης στην αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του έργου τους προσθέτει το ότι στο εργατικό δίκαιο υφίσταται ένας σημαντικός αριθμός αόριστων εννοιών. Μάλιστα, εκτός αυτού, υπάρχουν σημαντικές περιοχές του εργατικού δικαίου οι οποίες παραμένουν χωρίς ειδική ρύθμιση του νόμου, και αυτό γίνεται σκόπιμα από την πλευρά του νομοθέτη. Έτσι, μέσω της νομολογιακής επεξεργασίας τόσο εθνικών όσο και υπερεθνικών διακαιοδοτικών οργάνων αποκτούν συγκεκριμένο νόημα και «σχηματοποιούνται» γενικές ρήτρες, θεμελιώδη δικαιώματα και δικαιοϊκές αρχές¹⁴²⁷. Μια διαρκής ενημέρωση και εκπαίδευση γύρω από τα προαναφερόμενα θέματα μόνο θετικά αποτελέσματα έχει να προσφέρει στην πορεία του θεσμού.

1δ. Η χρονική καθυστέρηση από την έκδοση μιας διάταξης έως και την υποστήριξή της από το ηλεκτρονικό σύστημα

Μία άλλη αδυναμία με αρνητικές επιπτώσεις στην αποτελεσματικότητα του Σ.ΕΠ.Ε., η οποία επισημάνθηκε τόσο από τους συμμετέχοντες στην έρευνα υπαλλήλους όσο και από τους επικεφαλής, είναι η χρονική καθυστέρηση που υφίσταται μεταξύ της έκδοσης μιας απόφασης και της υποστήριξής της από το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Προς αποφυγή των προβλημάτων που προκύπτουν, καλό θα ήταν είτε μια καινούρια διάταξη να τίθεται σε εφαρμογή όταν είναι έτοιμο το ηλεκτρονικό σύστημα να την υποστηρίξει είτε να δίνεται

¹⁴²⁵ Βλ. *Χ. Γαλανοπούλου, Α. Μπρούμου, Ε. Παναγιωτακοπούλου, «Κωδικοποίηση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας αρμοδιότητας ελέγχου του ΣΕΠΕ, μετά από τις νομοθετήσεις των τελευταίων ετών», Επιχείρηση, Τεύχος 103ο, 2014, 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 σε αυτήν κατά τη μεταμνημονιακή περίοδο.

¹⁴²⁶ 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 την παρ. 4 του άρθρου 42 του Ν. 1892/1990. Το πενθήμερο καταργήθηκε με την υποπαρ. ΙΑ.14 του άρθρου Πρώτο του Ν. 4093/12.11.2012, ως εξής: «Με Σ.Σ.Ε. μπορούν να καθορίζονται ζητήματα που αφορούν τις ημέρες απασχόλησης εργαζομένων στα καταστήματα για συνολικό εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ωρών». Με μια τόσο ασαφή διάταξη στην 90ή σελίδα ενός νόμου 124 σελίδων με τίτλο «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016-Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» πέρασε η κατάργηση του πενθήμερου στα εμπορικά καταστήματα.

¹⁴²⁷ Βλ. *Δ. Στράνης, «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», ό.π., σελ. 180-186.*

παράταση στην ημερομηνία εφαρμογής και να ισχύει αυτή από τη στιγμή που το σύστημα θα είναι έτοιμο να την υποστηρίξει.

Ως παράδειγμα θα μπορούσε να αναφερθεί πως με το άρθρο 21 του Ν. 5053/2023¹⁴²⁸ προβλέπεται ότι κάθε εργοδότης, ο οποίος προσλαμβάνει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πριν από την έναρξη της εργασίας, τους βασικούς όρους εργασίας του εργαζόμενου και, εντός των προθεσμιών του άρθρου 71 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει.

Για την ισχύ των βασικών όρων εργασίας και για την ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτείται η συνυπογραφή αυτών από τον εργαζόμενο ιδιοχείρως ή με εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή ή με ψηφιακή βεβαίωση μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (gov.gr - ΕΥΠ) ή με αποδοχή αυτών από τον εργαζόμενο μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani» που λειτουργεί στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Στην παράγραφο 3 του ιδίου άρθρου αναφέρεται ότι «Στο “Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II” του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι διαθέσιμο πρότυπο «Βασικών Όρων Εργασίας», καθώς και πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας».

Ενώ η ισχύς του συγκεκριμένου άρθρου αρχίζει από τη δημοσίευση του ΦΕΚ στην εφημερίδα της Κυβερνήσης, ήτοι στις 26 Σεπτεμβρίου 2023, μέχρι τις 17 Οκτωβρίου 2023 το προαναφερόμενα πρότυπα δεν είναι διαθέσιμα, με αποτέλεσμα οι Επιθεωρητές να δέχονται καθημερινά από εργοδότες και λογιστές πληθώρα ερωτημάτων για το πότε θα είναι διαθέσιμα τα έντυπα ή για το πώς πρέπει να κινηθούν σε σχέση με την εν λόγω διάταξη, χωρίς όμως να δύνανται να απαντήσουν επειδή καμία ενημέρωση δεν έχουν για το συγκεκριμένο θέμα. Η αδυναμία παροχής πληροφοριών από τους Επιθεωρητές έχει αρνητικές συνέπειες στην εικόνα της Υπηρεσίας προς τα έξω και δυσχεραίνει το έργο των Επιθεωρητών.

1ε. Η έλλειψη νομικής θωράκισης των Επιθεωρητών

Το έργο των Επιθεωρητών δυσχεραίνεται από την έλλειψη πλήρους νομικής θωράκισης. Η Επιθεώρηση Εργασίας θα πρέπει να διαθέτει ένα πολυδύναμο τμήμα νομικής υποστήριξης, στελεχωμένο με εξειδικευμένους υπάλληλους, το οποίο θα παρέχει, αφενός μεν

¹⁴²⁸Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 158, της 26ης Σεπτεμβρίου 2023, Ν.5053 «Για την ενίσχυση της εργασίας [...]», άρθρο 21,ό.π., σελ. 5831.

ερμηνείες στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας οι οποίες χρήζουν διευκρινίσεων αφετέρου δε επαρκή νομική συνδρομή και υποστήριξη στους Επιθεωρητές σε περίπτωση μήνυσής τους από τρίτους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Προς εφαρμογή της νομικής υποστήριξης των Επιθεωρητών έναντι τρίτων θα μπορούσε να τοποθετηθεί νομικός σύμβουλος ανά Περιφερειακή Διεύθυνση ή, αν αυτό δεν είναι εφικτό, ένας ή περισσότεροι νομικοί σύμβουλοι στην Κεντρική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας. Στις αρμοδιότητες του νομικού συμβούλου κρίνεται σκόπιμο να εμπεριέχονται η σύνταξη προσφυγών, η εκπροσώπηση των Επιθεωρητών στο δικαστήριο και η διεκπεραίωση οποιουδήποτε συναφούς με τα δικαστήρια ζητήματος.

Θα μπορούσε και στη χώρα μας να υιοθετηθεί η καλή πρακτική της Γαλλίας, σύμφωνα με την οποία, προκειμένου να αντιμετωπιστούν προβλήματα νομικής φύσεως, το Υπουργείο Εργασίας της Γαλλίας έχει θέσει σε εφαρμογή έναν μηχανισμό που σκοπό έχει την προστασία των ελεγκτών του, παρέχοντάς τους νομική και ψυχολογική υποστήριξη χωρίς καμία οικονομική επιβάρυνση.

1στ. Η έλλειψη συντονισμού μεταξύ των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε.

Είναι γεγονός ότι πολλές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας χαρακτηρίζονται από ασάφειες, έχουν νομικά και ερμηνευτικά προβλήματα και γενικότερα απαιτούνται επιμέρους διευκρινίσεις και προσδιορισμός λεπτομερειών σχετικά με την ορθολογική εφαρμογή τους. Το φαινόμενο ήταν ιδιαίτερα αισθητό την περίοδο της πανδημίας COVID-19, όπου πολυσέλιδες υπουργικές αποφάσεις, γεμάτες αοριστίες διαδέχονταν η μία την άλλη. Οι Επιθεωρητές, προκειμένου να ξεκαθαρίσουν τα ασαφή σημεία για να καθοδηγήσουν σωστά τον πολίτη, απευθύνονταν είτε στην Κεντρική Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. είτε στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Πολλές φορές απάντηση στα ζητηθέντα θέματα δεν δίδονταν από καμία υπηρεσία, με αποτέλεσμα το κάθε Τ.Ε.Ε.Σ. να δίδει τη δική του απάντηση σύμφωνα με την ερμηνεία που θεωρούσε αυτό ορθή, με αποτέλεσμα οι πολίτες να λαμβάνουν ενίοτε διαφορετική πληροφορία για το ίδιο θέμα.

Προς αποφυγή του ανωτέρω καλό θα ήταν είτε να απευθύνονταν οι ίδιοι οι Επιθεωρητές σε ένα πλήρως στελεχωμένο τμήμα νομικής υποστήριξης είτε η Κεντρική Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. να απευθύνεται σε αυτό προκειμένου να εκδίδονται απαντήσεις οι οποίες θα κοινοποιούνται σε όλα τα Τ.Ε.Ε.Σ. για την ενιαία αντιμετώπιση των θεμάτων.

Αυτό αναδεικνύει ένα πολύ σοβαρό θέμα που υφίσταται και εντοπίστηκε και από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ποσοτική έρευνα και είναι η έλλειψη συντονισμού μεταξύ των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας. Πολλές φορές παρατηρείται η μία

υπηρεσία να παραπέμπει τον Επιθεωρητή στην άλλη χωρίς τελικά να διασαφηνίζονται οι απορίες τους, ώστε να μπορεί και ο ίδιος να δώσει σαφείς απαντήσεις στον πολίτη.

Θα εξυπηρετούσε πολύ αν υπήρχε στην Κεντρική Υπηρεσία ένα τμήμα στο πρότυπο του Αυτοτελούς Τμήματος για την Παρακολούθηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία, το οποίο θα εξέδιδε συνεχώς ενημερωμένους οδηγούς που θα αποτελούσαν βασικό εργαλείο πάνω στο οποίο θα βασίζονταν οι υπάλληλοι για να δίνουν ενιαίες απαντήσεις στους πολίτες σε θέματα που άπτονται της εργατικής νομοθεσίας. Σε αυτό δε το Τμήμα θα μπορούσαν να απευθύνονται άμεσα όλοι οι Επιθεωρητές προκειμένου να λύσουν τυχόν απορίες τους. Η σύσταση αυτού προτείνεται αφενός για να καλύψει το επικοινωνιακό κενό μεταξύ των υπηρεσιών σε θέματα εργατικού δικαίου, αφετέρου για την ενιαία αντιμετώπιση των θεμάτων της εργατικής νομοθεσίας. Καθοριστικό ρόλο σε αυτή την επικοινωνία θα μπορούσαν να διαδραματίσουν και τα Τ.Σ.Ε.Ε.Σ. και Τ.Σ.Ε.Α.Υ.Ε., αρκεί να τους δίνονται οι σωστές κατευθύνσεις.

1ζ. Η έλλειψη δυνατότητας ελέγχου της τηλεργασίας

Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή συμφωνία «Πλαίσιο για την Τηλεργασία», η τηλεργασία αποτελεί μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων. Τηλεργαζόμενος είναι το φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία. Η τηλεργασία, παρόλο που αναγνωρίστηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης το 1998 με το άρθρο 1 του Ν.2639¹⁴²⁹, στη χώρα μας εφαρμόζεται κυρίως από το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19 και μετά.

Από την πλευρά της Ανεξάρτητης Αρχής παρατηρείται δυσχέρεια ελέγχου του τόπου και του χρόνου εργασίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αμφιβολίες ως προς τον νομικό χαρακτήρα της τηλεργασίας ως σχέσης εξαρτημένης εργασίας, καθώς και σε καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων σε άδειες, αργίες, υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση. Η δυσχέρεια προκύπτει από την έλλειψη δυνατότητας πρόσβασης της Επιθεώρησης Εργασίας στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζόμενου μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων δικτύων τηλεφωνίας ή διαδικτύου και μετάδοσης ψηφιακών δεδομένων, η οποία είναι απαραίτητη για να ελέγχεται η τήρηση του ωραρίου εργασίας και εν

¹⁴²⁹Βλ. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 205, της 2ας Σεπτεμβρίου 1998, Ν.2639 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων [...]», ό.π., σελ. 3101-3116.

γένει της εργατικής νομοθεσίας κατά την τηλεργασία, με διασφάλιση του επιχειρηματικού απορρήτου και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Ίσως με την πλήρη εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας υπάρξει δυνατότητα να «χτυπά» κάποιος κάρτα εξ αποστάσεως, γνωστοποιώντας, για παράδειγμα, από το σπίτι ή από όποιο άλλο σημείο εργάζεται τις ώρες έναρξης και λήξης της εργασίας. Αν υπάρξει αυτή η δυνατότητα, σε αμέσως επόμενη φάση, με έκδοση Π.Δ., το οποίο θα ορίζει πώς θα ελέγχονται τα δεδομένα των επικοινωνιών μεταξύ του εργοδότη και του τηλεεργαζομένου, θα μπορέσει η Επιθεώρηση Εργασίας να καλύψει και αυτή την ευέλικτη μορφή απασχόλησης πάντα προς όφελος του εργαζόμενου, αλλά και του υγιούς ανταγωνισμού και της οικονομίας.

1η. Το προοδευτικό πρόγραμμα αντιμετώπισης ψυχοκοινωνικών ζητημάτων

Θα μπορούσε και στην Επιθεώρηση Εργασίας της χώρας μας να υιοθετηθεί η καλή πρακτική της Γερμανίας και να εφαρμοστεί προοδευτικό πρόγραμμα αντιμετώπισης ψυχοκοινωνικών ζητημάτων με εκτενή καθοδήγηση και ειδικές προληπτικές ομάδες εργασίας σε κάθε περιφερειακή υπηρεσία, δεδομένου ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το εργασιακό άγχος συγκαταλέγονται μεταξύ των μεγαλύτερων προκλήσεων στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Επηρεάζουν σημαντικά την υγεία των ατόμων, των οργανισμών και των εθνικών οικονομιών. Είναι γνωστό πως ο ρόλος του Επιθεωρητή είναι δύσκολος και απαιτητικός, με υπερβολικό φόρτο εργασίας και αντικρουόμενες απαιτήσεις, που οδηγούν αρκετές φορές σε άγχος. Οι εργαζόμενοι που πάσχουν από παρατεταμένο άγχος κινδυνεύουν να εμφανίσουν σοβαρά σωματικά προβλήματα υγείας, όπως καρδιαγγειακές παθήσεις ή μυοσκελετικά προβλήματα. Όλα αυτά μπορούν να αποφευχθούν αν οι εργαζόμενοι παρακολουθούν προγράμματα αντιμετώπισης αυτών των ζητημάτων. Μέσω αυτών αυξάνονται η προσωπική ανάπτυξη, η ψυχική και σωματική ευεξία των εργαζομένων και, τελικά, η απόδοση, που είναι και το ζητούμενο για τον οργανισμό.

Εν κατακλείδι, ο περαιτέρω εκσυγχρονισμός των υπάρχοντων ηλεκτρονικών συστημάτων, σε συνδυασμό με την εφαρμογή όλων των ανωτέρω, δύναται να μετατρέψει την Επιθεώρηση Εργασίας σε θεσμό σταθερότητας, ο οποίος δρώντας προληπτικά και προστατευτικά θα εγγυηθεί την εργασιακή ειρήνη μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Επιπροσθέτως, θα συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία, στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής¹⁴³⁰, στην αποφυγή των στρεβλώσεων της

¹⁴³⁰Βλ. A.V. Carron & L.R. Brawley, «Cohesion. Conceptual and Measurement Issues», Small Group Research, 43(6), 726–743, 2012. doi:10.1177/1046496412468072:

αγοράς και γενικότερα θα εξισορροπεί τις καταστάσεις σε έναν μεταβαλλόμενο εργασιακό χάρτη, συντελώντας στην ισόρροπη ανάπτυξη και την υγιή οικονομία.

Η κοινωνική συνοχή συνίσταται στη στάση των μελών μιας κοινωνικής ομάδας να παραμένουν ενωμένα μεταξύ τους με σκοπό να πετύχουν κοινωνικούς στόχους και να ικανοποιήσουν συναισθηματικές ανάγκες.

Σύνοψη – Τελικά Συμπεράσματα

Το ευρύ φάσμα των οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων που αντιμετωπίζει η δημόσια διοίκηση σε τοπικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο αναδεικνύει την αναγκαιότητα για διοικητική μεταρρύθμιση. Η δημόσια διοίκηση οφείλει να επανεξετάσει τη δομή και τη λειτουργία της, προκειμένου να προσαρμοστεί επιτυχώς στις νέες συνθήκες και να ανταποκριθεί με επιτυχία στις σύγχρονες, συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες και προσδοκίες των πολιτών. Οι σύγχρονες προσεγγίσεις της δημόσιας διοίκησης στοχεύουν στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται στους πολίτες, στην απλούστευση των διαδικασιών, στην ενίσχυση της επικοινωνίας μεταξύ των πολιτών και των δημόσιων οργάνων, καθώς και στην αποτελεσματική χρήση των σύγχρονων τεχνολογιών και των επιτευγμάτων στον τομέα της πληροφορικής. Η επιρροή και η αξιοποίηση επιτυχημένων πρακτικών από τον ιδιωτικό τομέα μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της διαχείρισης και της παροχής υπηρεσιών από τον δημόσιο τομέα. Η μετάβαση προς ένα σύγχρονο μοντέλο δημόσιας διοίκησης απαιτεί συχνά μεγάλες διοικητικές μεταρρυθμίσεις και την υιοθέτηση νέων πρακτικών και προσεγγίσεων με στόχο μια πιο αποτελεσματική, αποδοτική και προσανατολισμένη στον πολίτη δημόσια διοίκηση.

Στην Ελλάδα, η ανάγκη για μεταρρύθμιση του δημόσιου τομέα έχει ενταθεί ακόμη περισσότερο, λόγω των σοβαρών οικονομικών δυσχερειών και των δημοσιονομικών προβλημάτων που αντιμετωπίζει η χώρα μας τα τελευταία χρόνια. Στις κύριες προτεινόμενες μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνεται και η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, που αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα εργαλεία εφαρμογής των αρχών του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ. Αναφέρεται στη χρήση τεχνολογικών εργαλείων, πληροφοριών και επικοινωνιών από τις κυβερνήσεις για τη βελτίωση της παροχής δημόσιων υπηρεσιών, της αποτελεσματικότητας των εσωτερικών διαδικασιών της διοίκησης, της διαφάνειας στις λειτουργίες του δημοσίου και της διασφάλισης της συμμετοχής των πολιτών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Συνολικά, ο στόχος της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης είναι η βελτίωση της αποτελεσματικότητας, της διαφάνειας, της λογοδοσίας και της συμμετοχικής διακυβέρνησης.

Στο προαναφερθέν πλαίσιο η παρούσα διδακτορική διατριβή με θέμα «Ο έλεγχος της διοίκησης στην Ελλάδα με βάση τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ: Η περίπτωση της Ανεξάρτητης Αρχής "Επιθεώρηση Εργασίας"» εστίασε στις επιρροές που δέχτηκε, γενικότερα, η διαδικασία του ελέγχου και, ειδικότερα, του ελέγχου που διενεργείται από το τέως Σ.Ε.Π.Ε. και νυν Επιθεώρηση Εργασίας, μετά την εφαρμογή των αρχών του Νέου Δημόσιου

Μάνατζμεντ. Στόχος ήταν η ανάδειξη του καθοριστικού ρόλου που διαδραματίζει η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας.

Ειδικότερα, το παρόν πόνημα εστίασε: α) Στην αναλυτική περιγραφή των αρχών του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και στην παρουσίαση της αναγκαιότητας για την οποία εισήχθησαν στον δημόσιο τομέα οι αξίες και οι οικονομικές αρχές του ιδιωτικού τομέα. β) Στον έλεγχο της διοίκησης και στις επιρροές που δέχεται αυτή από τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ. Ο έλεγχος της δημόσιας διοίκησης αποτελεί διαδικασία μέσω της οποίας διασφαλίζονται το δημόσιο συμφέρον και η ευμάρεια του κοινωνικού συνόλου. γ) Στην παρουσίαση της ίδρυσης και της διαδρομής της Επιθεώρησης Εργασίας της χώρας μας και ταυτόχρονα εκτενούς αναφοράς σε αντίστοιχες υπηρεσίες άλλων ευρωπαϊκών χωρών, όπως του Βελγίου, της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Δανίας και της Πορτογαλίας. Οι χώρες επιλέχθηκαν ως αντιπροσωπευτικές διαφορετικών εν γένει συστημάτων δικαίου, εργασιακών σχέσεων και οικονομικών μεγεθών. Μέσω αυτής της αναφοράς γίνεται πιο εύκολα αντιληπτός ο τρόπος που λειτουργεί η Επιθεώρηση Εργασίας στη χώρα μας και ανακύπτουν τόσο ομοιότητες όσο και τυχόν διαφορές. δ) Στην παρουσίαση της δομής, της λειτουργίας και των αρμοδιοτήτων του πρώην Σ.ΕΠ.Ε. και νυν Επιθεώρησης Εργασίας, ως του κατεξοχήν ελεγκτικού μηχανισμού που χρησιμοποιεί η πολιτεία για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. ε) Στους λόγους που επέβαλαν, αρχικά, τον εκσυγχρονισμό του Σ.ΕΠ.Ε. και στον τρόπο με τον οποίο η χρήση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης επηρέασε τη διαδικασία του ελέγχου και την εν γένει λειτουργία του συγκεκριμένου φορέα. στ) Στη διεξοδική αναφορά των πολιτικών πρωτοβουλιών, με μια σειρά συνεκτικών παρεμβάσεων, που ανέλαβε το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, στο πλαίσιο της ενιαίας και συνολικής προσπάθειας για την ανάσχεση των οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων της πανδημίας του ιού COVID-19 στην Ελλάδα και οι οποίες υλοποιήθηκαν αποτελεσματικά μέσω του «ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ». ζ) Στην ανάλυση SWOT προκειμένου να αποτυπωθεί η σημερινή κατάσταση της Επιθεώρησης Εργασίας. Πρόκειται για ένα δυναμικό εργαλείο, το οποίο τροποποιείται και επικαιροποιείται σε συνάρτηση με τον χρόνο καθώς ομάδες δυνατοτήτων, απειλών, αδυναμιών και ευκαιριών δημιουργούν βρόχους ανάδρασης με θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα για τον οργανισμό, με απρόβλεπτα αποτελέσματα, τα οποία δεν είναι απλώς αθροιστικά, αλλά λειτουργούν εκθετικά.

Βασικά ερευνητικά αντικείμενα του παρόντος πονήματος αποτέλεσαν τα ακόλουθα:

Τα υποδείγματα διοίκησης του δημόσιου τομέα σε παγκόσμιο επίπεδο με εστίαση στο Ν.Δ.Μ.: Στο θεωρητικό σκέλος της διατριβής παρουσιάζεται αναλυτικά και διεξοδικά το Νέο

Δημόσιο Μάνατζμεντ και επιχειρείται μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας στους τομείς των μεταρρυθμίσεων της δημόσιας διοίκησης. Παρουσιάζονται οι θεωρίες της δημόσιας διοίκησης γενικά, η ανάδειξη του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, η φιλοσοφία και οι θεωρίες που έχουν τη μεγαλύτερη επιρροή στη διαμόρφωσή του, και οι αναδυόμενες επικρίσεις σχετικά με αυτό.

Η ανάλυση των οχτώ στοιχείων του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, όπως περιγράφονται από τον Pollit. Τα στοιχεία αυτά επιγραμματικά είναι τα εξής:

α) η μείωση του κόστους, ο περιορισμός των προϋπολογισμών και η αναζήτηση μεγαλύτερης διαφάνειας στην κατανομή των πόρων,

β) η σύσταση οργανισμών παροχής υπηρεσιών,

γ) η διάκριση μεταξύ της λειτουργίας παροχής δημόσιων υπηρεσιών από αυτή της χρήσης τους,

δ) η αποκέντρωση της διαχειριστικής αρχής στο πλαίσιο δημόσιων φορέων (επίπεδες, οριζόντιες ιεραρχίες),

ε) η εισαγωγή μηχανισμών τύπου αγοράς και ημιαγοράς (MTMs),

στ) η εισαγωγή της διαδικασίας της διοίκησης της απόδοσης (performance management),

ζ) οι αλλαγές στις πολιτικές διαχείρισης του προσωπικού ενός οργανισμού και

η) η αύξηση της έμφασης στην ποιότητα των υπηρεσιών και στην «ανταπόκριση των πελατών» και η συνέργεια μεταξύ του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης που οδηγεί σε μια πιο αποτελεσματική, διαφανή και εστιασμένη προς την ποιοτική εξυπηρέτηση των πολιτών διοίκηση.

Το ζήτημα του ελέγχου της δημόσιας διοίκησης στη σύγχρονη προβληματική της διοικητικής επιστήμης και του διοικητικού δικαίου: Επιχειρήθηκε η περιγραφή του ελέγχου της δημόσιας διοίκησης, των ειδών του ελέγχου και των σπουδαιότερων ελεγκτικών μηχανισμών της χώρας. Η διενέργεια ενδεδεχούς και πολύπλευρου ελέγχου σε όλα τα επίπεδα της δημόσιας διοίκησης αποτελεί επιτακτική ανάγκη, προκειμένου να κατασταλούν τα φαινόμενα της αποσύνθεσης και οι παρεκκλίσεις από τον ορθό και αποδοτικό τρόπο λειτουργίας. Προς αυτή την κατεύθυνση λειτουργούν και οι Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου που στοχεύουν να ενδυναμώσουν κρίσιμες διοικητικές λειτουργίες, υπεύθυνες για τη διαχείριση των πόρων από τον κρατικό προϋπολογισμό, ούτως ώστε όχι μόνο να διασφαλισθεί η σωστή διαχείριση, αλλά και να επιτευχθεί η μέγιστη απόδοση των διαθέσιμων πόρων.

Σύγκριση του πλαισίου λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας διαφόρων ευρωπαϊκών κρατών: Επιχειρήθηκε η σύγκριση της Επιθεώρησης Εργασίας της χώρας μας με τις Επιθεωρήσεις άλλων ευρωπαϊκών χωρών, για να αναγνωριστούν και να καταγραφούν οι

ομοιότητες και οι διαφορές, να πληροφορηθούμε τις βέλτιστες πρακτικές των άλλων χωρών και να τις προσαρμόσουμε στην ικανοποίηση των δικών μας αναγκών στοχεύοντας στην επίτευξη της οικονομικής αποτελεσματικότητας.

Εκτενής περιγραφή του τέως Σ.ΕΠ.Ε. και της νυν Επιθεώρησης Εργασίας: Επιχειρήθηκε εκτενής και αναλυτική παρουσία της δομής, της λειτουργίας και των αρμοδιοτήτων του οργανισμού και παρουσιάστηκε η πορεία που ακολουθήθηκε τα τελευταία χρόνια για τον εκσυγχρονισμό και τη διοικητική μεταρρύθμιση, κυρίως μέσω της εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Κατά τη συγγραφή του παρόντος κεφαλαίου αντιμετωπίστηκαν αρκετές δυσκολίες, λόγω της αλλαγής της δομής του Οργανισμού, αρχικά το 2019, από Ειδική Γραμματεία σε Διεύθυνση υπαγόμενη στη Γενική Γραμματεία Εργασίας που συστήθηκε στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και εν συνεχεία, το 2021, σε Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας.

Αναφορά και παρουσίαση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας: Επιχειρήθηκε αναφορά σε μεγάλο μέρος των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, παρουσιάστηκε η υπουργική απόφαση κατηγοριοποίησης των προστίμων και τα έντυπα που οι εργοδότες οφείλουν να καταθέτουν στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσω του «ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ» και του sepenet. Επίσης αναζητήθηκε και παρουσιάστηκε σχετική νομολογία, κυρίως για τις διατάξεις που αφορούν την αδήλωτη εργασία.

Παρουσίαση του Συνηγόρου του Πολίτη, των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου και των κυριότερων ελεγκτικών μηχανισμών της χώρας: Επιχειρήθηκε αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη και στους ελεγκτικούς μηχανισμούς της δημόσιας διοίκησης, όπως στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.), στη Γενική Διεύθυνση του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Γ.Δ.Σ.Δ.Ο.Ε.) και στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), λόγω της σχέσης τους και της συνεργασίας τους με το Σ.ΕΠ.Ε.

Οι εναλλακτικοί τρόποι που υιοθετήθηκαν από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας για την αντιμετώπιση προβλημάτων και τη διαχείριση κρίσεων: Επιχειρήθηκε η ανάδειξη των πρωτοποριακών πολιτικών που υιοθετήθηκαν από το Σ.ΕΠ.Ε την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην προσπάθειά του να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εποχής. Η μία από αυτές ήταν η εφαρμογή μιας ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, ενός εκ των βασικότερων προβλημάτων της ελληνικής οικονομίας, και η άλλη ήταν η εφαρμογή αρχών ενός νέου τύπου μανάτζμεντ, γνωστού ως teal management. Πρόκειται για ένα «ανοικτού τύπου» συμμετοχικό μανάτζμεντ, που ξεφεύγει από τη λογική της κάθετης ιεραρχίας και βασίζεται στην αυτοοργάνωση, την ολότητα και τον εξελικτικό σκοπό.

Από την παρούσα μελέτη κατέστη σαφές ότι η δημιουργία του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ προέκυψε ως αποτέλεσμα της έντονης κριτικής του παραδοσιακού μοντέλου δημόσιας διοίκησης. Η κεντρική ιδέα του μοντέλου αυτού είναι η εφαρμογή των αρχών λειτουργίας του ιδιωτικού τομέα στον δημόσιο με ταυτόχρονη υπαγωγή ολόκληρης της δράσης της σύγχρονης δημόσιας διοίκησης σε κριτήρια αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας και συγκεκριμένα μιας αποτελεσματικότητας που ενσωματώνει το δημόσιο συμφέρον. Το δημόσιο συμφέρον, που αποτελεί και τον σκοπό της δημόσιας διοίκησης, θα πρέπει να επιτυγχάνεται με τη χρήση όσο το δυνατόν λιγότερων πόρων και κατά τον αποδοτικότερο τρόπο. Οι μεταρρυθμίσεις που επέφερε η εφαρμογή του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ από τη δεκαετία του 1980 έως και σήμερα σε διάφορες χώρες κατέδειξαν τις αδυναμίες, τις αστοχίες, αλλά και τις βελτιώσεις που προκάλεσε η υιοθέτησή του στη λειτουργία του δημόσιου τομέα.

Το κυριότερο πρόβλημα στην εφαρμογή του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ είναι η έλλειψη μιας ενιαίας δομής, με την έννοια ότι δεν αποτελεί ένα συγκεκριμένο μοντέλο διακυβέρνησης, αλλά έναν οδηγό καλής πρακτικής για την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία του δημόσιου τομέα, που εφαρμόζεται κατά το δοκούν και ανά περίπτωση από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία. Παρά ταύτα, η υιοθέτησή του από το σύνολο των χωρών παγκοσμίως, με διαφορετικό επίπεδο ενσωμάτωσης ανά περίπτωση, οδήγησε στην αλλαγή του τρόπου λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης.

Μία από τις χαρακτηριστικές λειτουργίες που επηρεάστηκαν άμεσα και καταλυτικά είναι η διαδικασία που αφορά τον έλεγχο της δημόσιας διοίκησης. Η εφαρμογή των αρχών του Ν.Δ.Μ. οδήγησε στη δημιουργία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου των φορέων του δημόσιου τομέα επικεντρωμένου στην αποδοτικότητα και στην αποτελεσματικότητα. Αυτό αποσκοπεί στη διασφάλιση της σωστής διαχείρισης των πόρων του κρατικού προϋπολογισμού, έτσι ώστε να μειώνονται τα φαινόμενα μη ορθολογικής οικονομικής διαχείρισης και να βελτιώνονται οι παρεχόμενες προς τους πολίτες υπηρεσίες, μεγιστοποιώντας την απόδοση των διαθέσιμων πόρων. Η διαδικασία αυτή οδήγησε σε ενίσχυση της διαφάνειας και στην καταπολέμηση των φαινομένων διαφθοράς που αποτελεί ένα από τα κυριότερα προβλήματα του παραδοσιακού μοντέλου δημόσιας διοίκησης.

Μεταξύ των φορέων του δημόσιου τομέα στους οποίους εφαρμόστηκαν οι αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, υιοθετήθηκαν πληροφοριακά συστήματα και συντελέστηκαν μεταρρυθμίσεις με στόχο τη φιλικότερη και ποιοτικότερη εξυπηρέτηση των πολιτών συγκαταλέγεται και η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρησης Εργασίας», που αποτελεί μετεξέλιξη και καθολικό διάδοχο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) και την περίπτωση μελέτης της παρούσας μελέτης.

Η Επιθεώρηση Εργασίας με τους δύο βασικούς ελεγκτικούς πυλώνες της, στα πεδία των εργασιακών σχέσεων και της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, στη σημερινή οικονομική και εργασιακή συγκυρία, αποτελεί τον πλέον χρήσιμο ελεγκτικό μηχανισμό για τη σύγκλιση και συνεργασία μεταξύ της δημόσιας διοίκησης και του εργατικού δικαίου, ατομικού και συλλογικού, όσον αφορά την εφαρμογή των κανονισμών που διέπουν τον κόσμο της εργασίας. Η σύνδεση αυτή κρίθηκε απαραίτητη, λόγω της διττής φύσης του εργατικού δικαίου, με ενσωματωμένα στοιχεία δημόσιου δικαίου στο ιδιωτικό δίκαιο. Στις προηγούμενες δεκαετίες η χαλαρή προσέγγιση από το κράτος, με σχεδόν αυτόνομη τη λειτουργία των κανόνων του εργατικού δικαίου, απέτυχε να εξασφαλίσει σε ικανοποιητικό βαθμό την προβλεπόμενη ωφέλεια υπέρ των εργαζομένων και της ευημερίας των πολιτών, της προστασίας του δημόσιου συμφέροντος και του κοινωνικού κράτους στη σύγχρονη δημοκρατία.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας, κατά τη διάρκεια του ελεγκτικού-εποπτικού τους ρόλου, που αποτελεί ουσιαστικά ρόλο διοικητικού χαρακτήρα, για θέματα που άπτονται της εργασίας και στο πλαίσιο του υπηρεσιακού τους καθήκοντος, ασκούν δημόσια εξουσία, τόσο προς τον ιδιώτη όσο και σε κρατικούς φορείς. Σε περιπτώσεις μάλιστα που διαπιστώνουν παραβάσεις διατάξεων του εργατικού δικαίου, εφαρμόζοντας την κανονιστική τους δράση, υποχρεούνται να επιβάλλουν διοικητικού χαρακτήρα ποινές, με την έκδοση διοικητικών πράξεων, σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα όσο και σε επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα.

Με τον Ν. 4808/2021 επιχειρείται η εισαγωγή των αρχών του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ στην Επιθεώρηση Εργασίας αφού με τις διατάξεις του προβλέπονται οργανωτικά πρότυπα, μέθοδοι και πρακτικές διοίκησης και διαχείρισης, που εφαρμόζονται συχνά στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Όπως συμβαίνει συνήθως στις μεγάλες επιχειρήσεις, έτσι ακριβώς και στην Επιθεώρηση Εργασίας υπάρχει Διοικητής, με αυξημένες εξουσίες και πενταμελές Συμβούλιο Διοίκησης. Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, απολαμβάνουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας και δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο ούτε σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές. Αυτό όμως που διαφοροποιεί ουσιαστικά την Επιθεώρηση Εργασίας από μια ιδιωτική επιχείρηση είναι πως, στην πρώτη περίπτωση, ο επιδιωκόμενος στόχος είναι η δημόσια ωφέλεια και το δημόσιο συμφέρον, ενώ στη δεύτερη το κέρδος.

Για πρώτη φορά, με το άρθρο 117 του Ν. 4808/2021 παύει να υφίσταται η προϋπόθεση που όριζε ότι οι Επιθεωρητές Εργασίας είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με ειδικότητες που καλύπτουν όλη την αγορά εργασίας. Αντ' αυτού ορίζεται ότι καθήκοντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητή Ασφάλειας και

Υγείας στην Εργασία μπορούν να ασκούν τόσο οι μόνιμοι υπάλληλοι όσο και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των κλάδων και των κατηγοριών Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης.

Το τελευταίο διάστημα αλλάζει εμπράκτως και η οργανωτική δομή των ελέγχων, αφού επιχειρείται διενέργεια στοχευμένων και ποιοτικότερων ελέγχων μέσω της χρήσης του εργαλείου risk analysis, που βοηθά στον εντοπισμό των παραβατικών επιχειρήσεων. Ταυτόχρονα, ενισχύονται η διαφάνεια και η λογοδοσία του Οργανισμού μέσω της δημοσιοποίησης του αριθμού των πραγματοποιηθέντων ελέγχων στην ιστοσελίδα της Ανεξάρτητης Αρχής κάθε μήνα για τον προηγούμενο, αλλά και με τη δημοσιοποίηση της Έκθεσης Πεπραγμένων κάθε έτος για τη δράση του προηγούμενου έτους.

Έντονο ενδιαφέρον προκαλούν οι τελευταίες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και συγκεκριμένα οι διατάξεις του Ν. 4808/2021, που αφορούν την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Με τις εν λόγω διατάξεις, που αντανakλούν τον διαρκές μεταβαλλόμενο ρόλο που αποδίδεται στην εργατική και γενικότερα στην κοινωνική προστασία, αναγνωρίστηκε το δικαίωμα όλων των εργαζομένων –ανεξάρτητα από τον συμβατικό τους δεσμό και ανεξάρτητα από το αν ανήκουν στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα– σε έναν εργασιακό χώρο απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση. Η βία και η παρενόχληση συνιστούν παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και γεγονός που επηρεάζει την ψυχική και σωματική υγεία, την αξιοπρέπεια, το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, ενώ αποτελούν απειλή και για το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον.

Με τις εν λόγω διατάξεις δόθηκε για πρώτη φορά η δυνατότητα σε απασχολούμενους του ιδιωτικού τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς εργασίας τους, να μπορούν να καταθέσουν στην Επιθεώρηση Εργασίας αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, οι ασκούμενοι και οι μαθητευόμενοι, καθώς και τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, εθελοντές, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασίας και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία. Για την ενίσχυση μάλιστα του μηχανισμού συμμόρφωσης δημιουργήθηκε το Αυτοτελές Τμήμα.

Η παράβαση των διατάξεων που αφορούν τη βία και την παρενόχληση επισύρει διοικητικές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας και αποδεικνύει την όλο και μεγαλύτερη συνύπαρξη του ιδιωτικού και του δημόσιου δικαίου στο εργατικό δίκαιο. Για πρώτη φορά με τις διατάξεις του νόμου αυτού το εργατικό δίκαιο καταλαμβάνει και ρυθμίζει τη σχέση των εργαζομένων σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και ίσως αποτελεί αφετηρία της τάσης που

σημειώνεται τα τελευταία χρόνια το εργατικό δίκαιο να καταλάβει και να ρυθμίσει ως σύνολο τις σχέσεις των εργαζομένων και στον δημόσιο τομέα.

Για την επίτευξη των καθορισμένων στόχων με τα λιγότερα μέσα απαιτήθηκε από τη δημόσια διοίκηση η υιοθέτηση πρακτικών εργαλείων που χρησιμοποιούνται στον ιδιωτικό τομέα, βασίζονται και αξιοποιούν σύγχρονες ψηφιακές τεχνικές, όπως η ανάλυση δεδομένων (data analytics), η συμπεριφορική προσέγγιση (behavioural approaches) και η τεχνητή νοημοσύνη (artificial intelligence). Η ενσωμάτωση αυτών των τεχνικών οδήγησε στη δημιουργία και τη χρήση πληροφοριακών συστημάτων από τη δημόσια διοίκηση. Αυτά προσαρμόζονται στις ανάγκες και εντάσσονται στις λειτουργίες των υπηρεσιών της, αναβαθμίζοντας έτσι την επικοινωνία κράτους-πολίτη, μειώνοντας τη γραφειοκρατία και τη διαφθορά, αυξάνοντας τη διαφάνεια και επιτυγχάνοντας εντέλει τη βελτίωση των προσφερόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες.

Τα εργαλεία και οι μηχανισμοί που παρουσιάστηκαν στην τρέχουσα μελέτη διαμόρφωσαν και εκσυγχρόνισαν αρχικά το Σ.ΕΠ.Ε. προκειμένου να ανταποκριθεί επάξια στις προκλήσεις της σύγχρονης εποχής. Ο εκσυγχρονισμός επιτεύχθηκε μέσω της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και συγκεκριμένα με τον σχεδιασμό των τεσσάρων πληροφοριακών συστημάτων, ήτοι «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ», «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», «Σ.Ε.Ο.Μ.» και «ΙΜΙ», τα οποία χρησιμοποιούνται πλέον από την Επιθεώρηση Εργασίας, εξελίσσονται, βελτιώνονται και προσαρμόζονται συνεχώς ανάλογα με τις ανάγκες της κάθε περιόδου, καθώς η αποδοτικότητα που επιτυγχάνεται μέσω της χρήσης της τεχνολογίας είναι πραγματικά σημαντική για τη διαφάνεια και αποτελεί ένα κρίσιμο στοιχείο για τη σύγχρονη δημοκρατία. Με την ταχύτερη διακίνηση αποφάσεων και την αξιοποίηση της πληροφορίας ως της πιο αποτελεσματικής πηγής διοίκησης, οι αποφάσεις μπορούν να λαμβάνονται πιο άμεσα και με βάση τα πλέον ενημερωμένα δεδομένα. Αυτό επιτρέπει στους πολίτες να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες και να είναι ενημερωμένοι για τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τη διοίκηση. Με αυτόν τον τρόπο, η αποδοτικότητα που επιτυγχάνεται μέσω της χρήσης της τεχνολογίας συμβάλλει στην ενίσχυση της διαφάνειας και της εμπιστοσύνης μεταξύ των πολιτών και της διοίκησης.

Στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» στηρίχθηκαν και υλοποιήθηκαν όλες οι αποφάσεις της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κατά την περίοδο της πανδημίας της νόσου COVID-19. Μέσα από τη συγκεκριμένη πλατφόρμα αντιμετωπίστηκαν οι ιδιαίτερες ανάγκες στην αγορά εργασίας, όπως αυτή είχε διαμορφωθεί εξαιτίας της πανδημίας. Η συνολική συνεισφορά του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο συνιστά και την αδιάσειστη απόδειξη για την αποτελεσματική εφαρμογή των αρχών αυτού του σχήματος στη δημόσια διοίκηση.

Για την αποτύπωση των αλλαγών που υπέστη η Επιθεώρηση Εργασίας από την εφαρμογή των αρχών του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ κρίθηκε σκόπιμο να διεξαχθούν αφενός μεν ποιοτική έρευνα προκειμένου να διερευνηθούν και να καταγραφούν οι λόγοι για τους οποίους οι ιθύνοντες υιοθέτησαν τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, αφετέρου δε ποσοτική έρευνα μεταξύ των εργαζομένων του προκειμένου να αποτυπωθούν οι αλλαγές που επήλθαν σε επίπεδο λειτουργίας του οργανισμού και αλληλεπίδρασης με τους Επιθεωρητές Εργασίας, που είναι και οι υπεύθυνοι για την εφαρμογή αυτών των διαδικασιών.

Από την ποιοτική έρευνα προέκυψαν τα κάτωθι συμπεράσματα:

Διασφάλιση διαφάνειας: Με την εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» διασφαλίστηκε ένα από τα βασικά στοιχεία του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ που είναι η διαφάνεια, καθώς στο σύστημα καταχωρίζονται κάθε ενέργεια του χρήστη που την πραγματοποίησε και η χρονική στιγμή της πραγματοποίησης. Με αυτόν τον τρόπο, η πληροφορία που καταγράφεται στο σύστημα είναι προσβάσιμη σε διάφορα επίπεδα της οργάνωσης. Αυτό εξασφαλίζει την ακεραιότητα των δεδομένων και επιτρέπει την ανάθεση ευθυνών, ενισχύοντας τη σύγχρονη δημοκρατία.

Επίτευξη ομοιογένειας στις Υπηρεσίες: Η πλειονότητα των επικεφαλής εξέφρασε την άποψη ότι επιτεύχθηκε σε μεγάλο βαθμό ο στόχος της ομοιογένειας των υπηρεσιών με την ενίσχυση της ομοιομορφίας στις διοικητικές πράξεις. Πλέον, για την έκδοση αυτών ακολουθείται από όλους τους υπαλλήλους η ίδια διαδικασία και χρησιμοποιούνται τα ίδια πρότυπα μέσω Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.

Μείωση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών. Αξιοσημείωτη είναι η συνεισφορά της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη μείωση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών του οργανισμού. Μέσω της ανάρτησης των διοικητικών πράξεων στον προσωπικό λογαριασμό του εργοδότη και της παράλληλης αποστολής ειδοποίησης στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, καταργώντας την έως τότε αποκλειστική αποστολή, είτε με συστημένη επιστολή είτε με επίδοση από δικαστικό επιμελητή, πρώτον, εξασφαλίστηκε πολύτιμος διοικητικός χρόνος για ελεγκτική δράση και, δεύτερον, εξοικονομήθηκαν σημαντικοί οικονομικοί πόροι. Με αυτή την ενέργεια διασφαλίζεται η αποδοτικότητα του οργανισμού, αφού ο καθορισμένος στόχος που είναι η επίδοση της διοικητικής πράξης επιτυγχάνεται με τα λιγότερα μέσα και ταυτόχρονα εξασφαλίζεται διοικητικός χρόνος, ο οποίος αποτελεί το μέγιστο δυνατό όφελος σε αυτή την περίπτωση.

Ελλιπής εκπαίδευση: Από τις τοποθετήσεις των ιθυνόντων της Επιθεώρησης προκύπτει ότι η εκπαίδευση του προσωπικού πριν από την εφαρμογή των ηλεκτρονικών συστημάτων είναι ανεπαρκής και αναγνωρίζουν ότι αυτό είναι τροχοπέδη για την αποδοτικότητα.

Από την ποσοτική έρευνα προέκυψαν τα κάτωθι συμπεράσματα:

Έλλειψη ενημέρωσης και διαβούλευσης των υπαλλήλων για την εφαρμογή του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος-Σ.ΕΠ.Ε.: Το «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» εφαρμόστηκε στο Σ.ΕΠ.Ε. χωρίς να προηγηθούν διαβούλευση και επαρκής ενημέρωση των υπαλλήλων για τη χρησιμότητά του και για τις επικείμενες αλλαγές, παρόλο που θεωρούνται κρίσιμες διαδικασίες για την επιτυχή εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων. Βοηθούν τους υπαλλήλους να κατανοήσουν τις αλλαγές και τον τρόπο που αυτές θα επηρεάσουν τη λειτουργία του οργανισμού συνολικά και την καθημερινότητά τους στον χώρο εργασίας. Επίσης, έχει παρατηρηθεί ότι η ενημέρωση βοηθά στην αφομοίωση των νέων πληροφοριών και διαδικασιών, ενώ η διαβούλευση οδηγεί σε πιο ολοκληρωμένες και αποδεκτές λύσεις. Σε αντίθετη περίπτωση, παράγονται αλλεπάλληλοι κύκλοι ανατροφοδότησης, που αυξάνουν την αντίσταση σε κάθε θετική μεταρρύθμιση. Αυτό ακριβώς συνέβη με την εφαρμογή του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος στο Σ.ΕΠ.Ε. το πρώτο διάστημα εφαρμογής του. Η έλλειψη ενημέρωσης οδήγησε σε αρνητική αντίδραση για την εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», καθώς κυριάρχησε ο φόβος του καινούριου, τον οποίο ενίσχυσαν η παράλληλη χρήση πολλών υποσυστημάτων και η δυσχρηστία αυτών. Η πλειονότητα των Επιθεωρητών απάντησε ότι θα αντιμετώπιζε θετικά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων, αν είχε τη δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων κατά τον σχεδιασμό τους, αν της παρέχονταν η δυνατότητα να εκφράσει τις ανησυχίες της, τις απόψεις της και τις ανάγκες της ή, έστω, αν υπήρχε συνεχής ανατροφοδότηση μεταξύ των χρηστών και των σχεδιαστών των συστημάτων.

Η μέγιστη απόδοση επιτυγχάνεται όταν οι υπάλληλοι γίνονται συμμετέχοντες στην αντιμετώπιση των προβλημάτων της Υπηρεσίας τους: Η έρευνα απέδειξε ότι η εφαρμογή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», λόγω των εξαιρετικά έντονων αντιδράσεων, κινδύνευε να μην υλοποιηθεί. Η πραγμάτωση της μετάβασης από το παλιό σύστημα στο νέο φαινόταν σχεδόν αδύνατη. Οι αντιδράσεις κατευνάστηκαν όταν ο τέως Ειδικός Γραμματέας του Σ.ΕΠ.Ε., το έτος 2015, αντιμετώπισε το πρόβλημα ενεργά, κάνοντας τους υπαλλήλους συμμετέχοντες σε αυτό. Αποφάσισε την ενεργή συμμετοχή τους και τους έδωσε την ευκαιρία, μέσω ομάδων και κύκλων εργασίας, να ανακαλύψουν τη χρησιμότητα των πληροφοριακών συστημάτων, να αναλάβουν ευθύνες και πρωτοβουλίες και να συνεργαστούν για την εξεύρεση λύσεων. Το

σημαντικό είναι ότι αυτή η πρακτική, που αποτελεί και πρότυπο καλής πρακτικής, παρουσίασε στοιχεία αυτοοργάνωσης, έδωσε τη δυνατότητα ευρείας συμμετοχής των υπαλλήλων στη λήψη αποφάσεων και απέφερε πολύ σημαντικά θετικά αποτελέσματα για τον οργανισμό.

Ελλιπής εκπαίδευση: Στην περίπτωση της Επιθεώρησης Εργασίας, η εκπαίδευση του προσωπικού για την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων ήταν και εξακολουθεί να είναι σχεδόν ανύπαρκτη, παρόλο που η εκπαίδευση των υπαλλήλων σχετικά με τις νέες διαδικασίες, τις τεχνολογίες και τις βέλτιστες πρακτικές που απαιτούνται για την αποτελεσματική λειτουργία του νέου δημόσιου τομέα είναι ζωτικής σημασίας. Με την εκπαίδευση το προσωπικό αποκτά τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες προκειμένου να προσαρμοστεί στις αλλαγές και να συνεισφέρει στην επίτευξη των στόχων του. Σε αντίθετη περίπτωση, ενδέχεται να προκύψουν αντιδράσεις, καθώς οι εργαζόμενοι απαιτείται να αφιερώσουν πολύ χρόνο για να εξοικειωθούν με τις αναγκαίες διαδικασίες και πρακτικές. Πράγματι, η ανεπαρκής εκπαίδευση οδήγησε σε σοβαρά προβλήματα επιβάρυνσης κατά το διάστημα της προσαρμογής και μέχρι την εξοικείωση των υπαλλήλων κυρίως με τη χρήση του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.». Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι του οργανισμού έχουν κάθε λόγο να ζητούν να ενημερώνονται για τις αλλαγές και τις νέες δυνατότητες των πληροφοριακών συστημάτων, αφού χωρίς κατάλληλη εκπαίδευση η αποτελεσματική εφαρμογή αυτών είναι σχεδόν ανέφικτη.

Ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τον πολίτη: Με την εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» ικανοποιείται ένα από τα βασικά στοιχεία του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και συγκεκριμένα αυτό της βελτίωσης της ποιότητας των υπηρεσιών προς τους πολίτες και ταυτόχρονα εκπληρώνεται ένας από τους κύριους στόχους του που είναι η μείωση των γραφειοκρατικών και διοικητικών βαρών.

Βελτίωση της καθημερινότητας των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο: Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι η προσαρμογή των Επιθεωρητών στις αλλαγές και η ενεργή χρήση των πληροφοριακών συστημάτων οδήγησαν τελικά σε σημαντική βελτίωση της καθημερινότητάς τους στον εργασιακό χώρο και σε αισθητή ενίσχυση της ποιότητας του έργου τους, παρά τις αρχικές τους αντιρρήσεις.

Κοινή διαπίστωση από ποιοτική και ποσοτική έρευνα: Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση αναβάθμισε την Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς ενίσχυσε την αποδοτικότητά της με τη μείωση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών της, προσέφερε τη δυνατότητα αποτελεσματικότερων υπηρεσιών προς τους πολίτες, προώθησε τη διαφάνεια αποτρέποντας φαινόμενα διαφθοράς, βελτίωσε την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των ελέγχων και ενίσχυσε την ομοιομορφία στις διοικητικές πράξεις, καθώς χρησιμοποιούνται τα ίδια πρότυπα σε όλη τη

χώρα και γενικότερα συνετέλεσε στην αύξηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητάς του.

Προτάσεις βελτίωσης:

Εξορθολογισμός στην κατανομή των οργανικών μονάδων της Επιθεώρησης Εργασίας:
Με δεδομένο ότι η Επιθεώρηση Εργασίας σήμερα στη χώρα μας δραστηριοποιείται σε ένα έντονα απαιτητικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από ισχυρή πολυπλοκότητα και διαρκείς αλλαγές, τόσο σε εθνικό όσο και παγκόσμιο, οικονομικό και κοινωνικοπολιτικό επίπεδο, αποτελεί πρόκληση για την ίδια η πλήρης προσαρμογή της σε αυτό το περιβάλλον με βασικό στόχο την παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας προς τους πολίτες, όπως ορίζεται από τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ.

Για να διασφαλιστούν η αποτελεσματικότητα, η αποδοτικότητα και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας προς τον πολίτη προτείνονται η ύπαρξη κεντρικού προγραμματισμού σχετικά με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, ο εξορθολογισμός στην κατανομή των οργανικών της μονάδων σε όλη την επικράτεια και η αύξηση των διαθέσιμων υλικών πόρων.

Αντιμετώπιση υποστελέχωσης: Το πρόβλημα της υποστελέχωσης και της έλλειψης ανθρώπινου δυναμικού στην Κεντρική υπηρεσία και στις Περιφερειακές Υπηρεσίες δύναται να αντιμετωπισθεί με την εφαρμογή διαρθρωτικών παρεμβάσεων και την υιοθέτηση ολοκληρωμένης πολιτικής για τις προσλήψεις νέων Επιθεωρητών και διοικητικών υπαλλήλων, καθώς επίσης και για την ανακατανομή και τις τοποθετήσεις του ανθρώπινου δυναμικού στις ήδη υπάρχουσες Υπηρεσίες. Μια πολιτική εστιασμένη στην ομοιόμορφη κατανομή των Επιθεωρητών Εργασίας σε όλη την επικράτεια (χερσαίες και νησιωτικές περιοχές της χώρας) θα βοηθούσε τον καλύτερο συντονισμό της αντιμετώπισης της παραβατικότητας στον τουρισμό. Αυτό προϋποθέτει στελέχωση των υφιστάμενων τοπικών Τμημάτων με επαρκή αριθμό Επιθεωρητών, αλλά και ίδρυση νέων, σε περιοχές με αυξημένη τουριστική ανάπτυξη, όπου παρατηρούνται μεγάλες εποχικές διακυμάνσεις εργαζομένων.

Ενδυνάμωση των γνώσεων του ανθρώπινου δυναμικού: Στην περαιτέρω ενδυνάμωση των γνώσεων του ανθρώπινου δυναμικού θα μπορούσε να συμβάλει ένα σύστημα ανίχνευσης εκπαιδευτικών αναγκών, το οποίο θα επιτρέπει την αναγνώριση των πραγματικών ελλείψεων στις γνώσεις και στις ικανότητες των υπαλλήλων και θα διευκολύνει την πραγματοποίηση ουσιαστικών εκπαιδεύσεων. Αυτό θα έχει αρκετά οφέλη, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται:

α) Προσαρμοσμένες εκπαιδεύσεις: Μέσω της ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών, μπορούν να προσδιοριστούν οι επιμέρους ανάγκες των υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας

και να παρέχονται εκπαιδεύσεις που είναι προσαρμοσμένες στις επαγγελματικές τους απαιτήσεις και τις συγκεκριμένες αδυναμίες τους.

β) Αύξηση της αποτελεσματικότητας: Με τη βελτίωση των γνώσεων και των ικανοτήτων των υπαλλήλων μέσω εξειδικευμένων εκπαιδεύσεων, η αποτελεσματικότητα και η απόδοση της οργάνωσης μπορούν να αυξηθούν σημαντικά.

γ) Ενίσχυση του αισθήματος προστασίας των εργαζομένων της Επιθεώρησης Εργασίας. Η παροχή εκπαίδευσης και ευκαιριών εξέλιξης στους υπαλλήλους του Οργανισμού μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση του αισθήματος προστασίας τους και να τους κινητοποιήσει για μεγαλύτερη αφοσίωση και αποτελεσματική εργασία.

δ) Αύξηση της κατανόησης των προτεραιοτήτων της οργάνωσης: Μέσω της εκπαίδευσης σε συγκεκριμένους τομείς, οι υπάλληλοι μπορούν να κατανοήσουν καλύτερα τις προτεραιότητες και τις στρατηγικές της οργάνωσης και να συμβάλουν ενεργά στην επίτευξή τους.

Δημιουργία Τμήματος Νομικής Υποστήριξης: Για την αποτελεσματική λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας κρίνεται αναγκαία η δημιουργία Τμήματος Νομικής Υποστήριξης. Η Επιθεώρηση Εργασίας θα πρέπει να διαθέτει ένα πολυδύναμο τμήμα νομικής υποστήριξης, στελεχωμένο με εξειδικευμένους υπάλληλους, το οποίο θα παρέχει, αφενός μεν ερμηνείες στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας οι οποίες χρήζουν διευκρινίσεων, αφετέρου δε επαρκή νομική συνδρομή και υποστήριξη στους Επιθεωρητές σε περίπτωση μήνυσής τους από τρίτους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Το τμήμα με τις απόψεις και τις αποφάσεις του θα ενισχύει πραγματικά την ανεξαρτησία του Επιθεωρητή και θα του παρέχεται η δυνατότητα ευελιξίας, κάτι που στην παρούσα χρονική στιγμή τείνει να απολεσθεί μέσω της εφαρμογής του άρθρου 24 του Ν. 5053/2023 που τροποποιεί την παρ. 2 του άρθρου 4808/2021 και διευκρινίζει ότι έργο της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όπως αυτές ερμηνεύονται από τις εγκυκλίους των κατά περίπτωση αρμόδιων οργάνων, διάταξη με την οποία εκ πλαγίου θίγεται η ανεξαρτησία της Επιθεώρησης Εργασίας.

Απλούστευση των διαδικασιών: Επίσης, απαραίτητη κρίνεται η απλούστευση των διαδικασιών που διευκολύνουν την εσωτερική λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας, με λιτό και σαφές περιεχόμενο, ώστε να αποφευχθούν η υπάρχουσα πολυνομία, η ασάφεια και ο γραφειοκρατικός χαρακτήρας της ελεγκτικής διαδικασίας.

Θέσπιση κινήτρων αποδοτικότητας των Επιθεωρητών Εργασίας. Αυτά θα πρέπει να είναι βασισμένα όχι μόνο σε ποσοτικούς δείκτες, αλλά κυρίως σε ποιοτικούς εύκολα

μετρήσιμους, για την αποτίμηση της διεκπεραίωσης υποθέσεων μεγάλης δυσκολίας σε εύλογα προσδιορισμένο χρόνο, που αφήνουν το θετικό αποτύπωμά τους στην κοινωνία.

Λήψη προληπτικών μέτρων για την αποφυγή της χρονικής καθυστέρησης από την έκδοση μιας διάταξης έως και την υποστήριξή της από το ηλεκτρονικό σύστημα. Για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος με τεράστιες αρνητικές επιπτώσεις στην άσκηση των καθηκόντων των Επιθεωρητών προτείνονται οι κάτωθι λύσεις:

α) Η εφαρμογή κάθε νέας διάταξης νόμου ή υπουργικής απόφασης να γίνεται ταυτόχρονα με τη λειτουργία του ηλεκτρονικού συστήματος εφαρμογής της ελεγκτικής διαδικασίας: Μια προσέγγιση είναι να καθοριστεί ότι κάθε νέα διάταξη θα τεθεί σε ισχύ μόνο όταν το ηλεκτρονικό σύστημα θα είναι έτοιμο να την υποστηρίξει πλήρως.

β) Η παράταση της ημερομηνίας ουσιαστικής ισχύος της κάθε νέας διάταξης νόμου ή υπουργικής απόφασης: Μια άλλη προσέγγιση είναι να δοθεί παράταση στην ημερομηνία εφαρμογής της νέας διάταξης νόμου ή υπουργικής απόφασης και να ισχύει από τη στιγμή που το ηλεκτρονικό σύστημα θα είναι έτοιμο να την υποστηρίξει πλήρως.

Διασύνδεση των πληροφοριακών συστημάτων της Επιθεώρησης Εργασίας με τα πληροφοριακά συστήματα της Α.Α.Δ.Ε. και των αρμόδιων δικαστηρίων. Επίσης προέκυψε ότι η διασύνδεση των πληροφοριακών συστημάτων της Επιθεώρησης Εργασίας με τα πληροφοριακά συστήματα της Α.Α.Δ.Ε. και των αρμοδίων δικαστηρίων αποτελεί ένα σημαντικό βήμα για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και τη μείωση της γραφειοκρατίας. Ορισμένα από τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν από αυτή τη διασύνδεση περιλαμβάνουν αυτόματη ανταλλαγή πληροφοριών, άντληση στοιχείων για την προετοιμασία και τη στόχευση των ελέγχων και παράλληλα μείωση της γραφειοκρατίας και εξοικονόμηση πόρων με την ηλεκτρονική αποστολή των χρηματικών καταλόγων στην Α.Α.Δ.Ε. και των διοικητικών φακέλων στα δικαστήρια, όταν αυτό απαιτείται.

Σχεδιασμός και ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης πρωτότυπης πληροφοριακής εφαρμογής με τη χρήση λογισμικού για την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της Επιθεώρησης Εργασίας και την προαγωγή της επιμόρφωσης ως βασικού μοχλού για τη βελτίωση της ποιότητας των Επιθεωρητών Εργασίας και των διοικητικών Υπαλλήλων.

Συμπερασματικά, η απόφαση της τέως πολιτικής ηγεσίας για δραστική αναμόρφωση του Σ.ΕΠ.Ε. με αξιοποίηση της τεχνολογίας έκανε κατά το πρώτο στάδιο της εφαρμογής της το δύσκολο έργο των Επιθεωρητών Εργασίας ακόμη δυσκολότερο, αφού δεν παρείχε περιθώριο σταδιακής αλλαγής ή διαρκούς βελτίωσης, μέσω του εξορθολογισμού των διαδικασιών και της αυτοματοποίησης. Σε αυτή τη δυσκολία προστέθηκαν η ελλιπής

εκπαίδευση χρήσης των πληροφοριακών συστημάτων, καθώς επίσης και η μείωση του αριθμού των Επιθεωρητών του οργανισμού ως κύρια επίπτωση της οικονομικής κρίσης με παράλληλη συνεχή μείωση των υλικών και οικονομικών πόρων.

Το σημαντικό είναι πως, παρά τις όποιες δυσκολίες, το τότε Σ.ΕΠ.Ε. εκσυγχρονίστηκε και τα εργαλεία που αναπτύχθηκαν στην πορεία εξελίσσονται και χρησιμοποιούνται αποτελεσματικά από την νυν Επιθεώρηση Εργασίας. Μάλιστα, στο από 19-10-2023 δελτίο τύπου της Επιθεώρησης Εργασίας προκύπτει ότι η εν λόγω Ανεξάρτητη Αρχή μεταφέρει ψηφιακή τεχνογνωσία ελέγχων σε φορείς και Αρχές κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο διήμερο εργαστήριο μελέτης που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στις 10 και 11 Οκτωβρίου 2023 παρουσιάστηκαν τόσο η ψηφιακή κάρτας εργασίας όσο και η διενέργεια ελέγχων σε επιχειρήσεις με τη χρήση φορητών ηλεκτρονικών συσκευών (tablets), αλλά και της χρήσης της εφαρμογής «Εργάνη inspections». Σε αυτό το εργαστήριο, το οποίο ολοκληρώθηκε με επιτόπιο έλεγχο σε μεγάλη επιχείρηση με αντικείμενο δραστηριότητας την πώληση τροφίμων, συμμετείχαν τριάντα ένας (31) εκπρόσωποι από αντίστοιχες Επιθεωρήσεις Εργασίας, Υπουργεία Εργασίας και φορολογικές Αρχές άλλων κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως επίσης και άλλους σχετικούς ευρωπαϊκούς φορείς.

Από την παραπάνω δράση διαφαίνεται ότι με τον περαιτέρω εκσυγχρονισμό των υπάρχοντων ηλεκτρονικών συστημάτων και γενικότερα με την εφαρμογή των πρωτοποριακών μεθόδων και εργαλείων του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ η Επιθεώρηση Εργασίας καθίσταται ένας ενιαίος, αξιόπιστος, σύγχρονος και ισχυρός ελεγκτικός μηχανισμός στην υπηρεσία του πολίτη, ο οποίος δρώντας προληπτικά και προστατευτικά δύναται να εγγυηθεί την εργασιακή ειρήνη μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Επιπροσθέτως, συμβάλλει στην κοινωνική συνοχή και στην αποφυγή των στρεβλώσεων της αγοράς και γενικότερα εξισορροπεί τις καταστάσεις σε έναν μεταβαλλόμενο εργασιακό χάρτη, συντελώντας στην ισόρροπη ανάπτυξη και την υγιή οικονομία προς όφελος του δημόσιου συμφέροντος και της σύγχρονης δημοκρατίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

I. Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- *Ανδρονόπουλος, Β.*, «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και Πολίτης», στο «Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση: Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου», εκδ. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 2008.
- *Ακριβοπούλου, Χ., & Ανθόπουλος, Χ.*, «Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο», εκδ. Κάλλιπος, Ζωγράφου, 2015.
- *Αντωνίου, Θ.Δ.*, (επιμ.), «Γενικές Αρχές Δημοσίου Δικαίου», εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2014.
- *Αργυριάδης, Δ.*, «Για μια Δημόσια Διοίκηση που αποδίδει και επικοινωνεί με τους πολίτες», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1998.
- *Γιαννίτσης, Τ.*, (επιμ.), «Η Προβληματική των Ιδιωτικοποιήσεων: Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Σημασία για την Ελλάδα», εκδ. Παρατηρητής, Αθήνα, 1994.
- *Βασιλάκη, Α.*, «Ο ρόλος του Δημοσίου Μάνατζμεντ στις Διαρθρωτικές Αλλαγές στο Δημόσιο Τομέα», στο *Α. Μακρυδημήτρης κ.ά.* (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το “Μνημόνιο” Εποχή», 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015.
- *Βενετσανοπούλου, Μ.*, «Κακοδιοίκηση και Διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση – Ελεγκτικοί Μηχανισμοί», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2014.
- *Βενετσανοπούλου, Μ., & Δόξας, Ε.*, «Σημειώσεις στο Μάθημα: Ιστορία της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης», Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης, Αθήνα, 1997.
- *Βενετσανοπούλου, Μ., & Ράπτη-Βελή, Ν.*, «Νόμος 3492/2006. Η Αρχή της Δημοσιονομικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα και η Αναγκαιότητα Αλλαγής των Ελέγχων στο Πλαίσιο της Προσπάθειας για την Αντιμετώπιση της Διαφθοράς και της Σπατάλης», στο *Α. Μακρυδημήτρης κ.ά.* (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το “Μνημόνιο” Εποχή», 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015.
- *Βλαστός Σ.*, «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Έκδοση 3η, Τόμος Ι, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1999.
- *Βλαστός, Σ.*, «Ατομικές εργασιακές σχέσεις-ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2005.

- Βουρνάς, Τ., «Ιστορία της Νεώτερης και Σύγχρονης Ελλάδας», Τόμος Β΄, εκδ. Πατάκη, Αθήνα, 2005.
- Γαμβρούδης Β., «Εργατικό δίκαιο & στοιχεία ασφαλιστικού δικαίου», εκδ. Επιθεώρησις ΙΚΑ Ασφαλιστικού & Εργατικού Δικαίου (ΕΑΕΔ), Αθήνα, 2023.
- Γεραρής, Χ., «Πρόλογος» στο Δ. Ράικος «Δημόσια Διοίκηση και Διαφθορά – Από τη σκοπιά του Διοικητικού Δικαίου», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006.
- Γέροντας, Α.Χ., Λύτρας, Σ., Παυλόπουλος, Π., Σιούτη Γ. & Φλογαΐτης, Σ., «Διοικητικό Δίκαιο», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 2004.
- Γεωργιάδου, Ν. «Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο», εκδ. Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2021.
- Γεωργιάδου, Ν., «Τα χρονικά όρια εργασίας», εκδ. Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2023.
- Δαγτόγλου, Π.Δ., «Γενικό Διοικητικό Δίκαιο», Τόμος α΄, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 1977.
- Δερμιτζάκη Φ. Δ., «Για ένα μαχόμενο εργατικό δίκαιο», εκδ. STYMMA, εκδ. Α΄, Μάιος 2023.
- Διαμαντούρος, Ν., «Πολιτισμικός Δυισμός και Πολιτική Αλλαγή στην Ελλάδα της Μεταπολίτευσης», εκδ. Αλεξάνδρεια, Αθήνα, 2000.
- Ζερδελής, Δ., «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις», Εκδ. Σάκκουλα Α.Ε., 4η έκδ. Αθήνα, 4/2019.
- Ζερδελής, Δ., «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδ. Σάκκουλα, Ζ΄ έκδοση, 2021.
- Ζερδελής, Δ.-Γούλας Δ., «Επίτομο Εργατικό Δίκαιο», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2022.
- Ζερδελής, Δ., «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Ε΄ έκδοση, 2022.
- Ζερδελής, Δ., «Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου Ι-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις », εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Β΄ έκδοση, 2023,
- Ιωσηφίδης, Θ., «Ποιοτικές Μέθοδοι Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες», εκδ. Κριτική, Αθήνα, 2008.
- Καρακατσάνης, Α.Γ., «Εργατικό Δίκαιο», Τόμος Α΄, εκδ. Αθήνα, Αθήνα, 1979.
- Καρκατσούλης, Π., «Το Κράτος σε Μετάβαση: Από τη “Διοικητική Μεταρρύθμιση” και το “Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ” στη Διακυβέρνηση», εκδ. Ι. Σιδέρης, Αθήνα, 2004.

- *Κέφης, Β.Ν.*, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ: Βασικές Αρχές για Σύγχρονες Οικονομικές Μονάδες», εκδ. Κριτική, Αθήνα, 2005.
- *Κοκκίδου, Α.*, «Ο Προληπτικός Έλεγχος των Δημοσίων Συμβάσεων Προμηθειών από το Ελεγκτικό Συνέδριο», εκδ. Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα, 2001.
- *Κοντιάδης, Ξ.Ι.*, «Όψεις αναδιάρθρωσης του κράτους πρόνοιας στην Ευρώπη», εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1997.
- *Κοντιάδης, Ξ.Ι.*, «Ελλειμματική Δημοκρατία: Κράτος και Κόμματα στη Σύγχρονη Ελλάδα», εκδ. Ι. Σιδέρης, Αθήνα, 2009.
- *Κόρσος, Δ.Ι.*, «Δημοσιονομικόν Δίκαιον», με τη συνεργασία Θ.Ι. Παναγόπουλος, Τεύχος Α΄, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1980.
- *Κόρσος, Δ.Ι.*, «Διοικητικό Δίκαιο: Γενικό Μέρος», τρίτη έκδοση, Ενημερωμένη-Συμπληρωμένη από Μ.Ε. Κόρσου-Παναγοπούλου, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2005.
- *Κόρσος, Δ.Ι.*, «Διοικητικό Δίκαιο: Γενικό Μέρος», τέταρτη έκδοση, ενημερωμένη-συμπληρωμένη από Μ.Ε. Κόρσου-Παναγοπούλου, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013.
- *Κουκιάδης, Ι.*, «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», 9η έκδ., Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2021.
- *Κουκιάδης Ι.-Σκανδάλης Ι.*, «Η Συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων – Ως εκδήλωση του θεσμού της συμμετοχής», Εκδόσεις Νομική βιβλιοθήκη, 2023.
- *Κριεμάδης, Α.*, «Ο Ρόλος της Ηγεσίας στον Σχεδιασμό και την Εφαρμογή Συστήματος Διοίκησης Ολικής Ποιότητας», στο «Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση: Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου», εκδ. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, εκτ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 2008.
- *Κτιστάκη, Σ.Ν.*, «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2015 και 2η εκδ., 2020.
- *Κωστάκης, Μ.*, «Η Δυστοκία της Αλλαγής. Αποτελέσματα των Μεταρρυθμιστικών Εγχειρημάτων στη Διοίκηση του Σύγχρονου Πολιτισμού (2011-2013)», στο *Α. Μακρυδημήτρης κ.ά.* (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη Μετά το “Μνημόνιο” Εποχή», 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015.

- *Κωνσταντίνου, Ν.*, «“Συνήγορος του Πολίτη”, “Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης”, και “Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης”. Συγκριτική Αποτίμηση της Δράσης τους στην Καταπολέμηση της Διαφθοράς», στο *Α. Μακρυδημήτρης* κ.ά. (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το «Μνημόνιο Εποχή», 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015.
- *Λαμπροπούλου, Μ., & Οικονόμου, Γ.*, «Θεωρητικά Διοικητικά Μοντέλα και οι Πολιτικές των Μνημονίων για τη Δημόσια Διοίκηση: Σημεία Τομής, Αποκλίσεων και Αλλαγής», στο *Α. Μακρυδημήτρης* κ.ά. (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το “Μνημόνιο” Εποχή», 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015.
- *Λαναρά, Κ.Δ.*, «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική. Εφαρμογή-Νομολογία-Ερμηνεία», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2016.
- *Λεβέντης, Γ./Παπαδημητρίου, Κ.*, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», εκδ. Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2011.
- *Ληξουριώτης, Ι.* «Τηλεργασία: Μια “εισαγωγή” για το μέλλον της εργασίας», ΕΕργΔ 2021.
- *Λιγωμένου, Α.*, «Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη και στις Λειτουργίες του Μάνατζμεντ: η Συμβολή τους στον Εκσυγχρονισμό του Δημόσιου Τομέα», εκδ. ΠΕΔΚΜ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2019.
- *Λυμπεράκη, Α.*, «Ιδιωτικοποίηση: Η Ιδεολογία των Αγορών στην Αγορά των Ιδεολογιών», στο *Τ. Γιαννίτσης* (επιμ.), «Η Προβληματική των Ιδιωτικοποιήσεων: Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Σημασία για την Ελλάδα», εκδ. Παρατηρητής, Αθήνα, 1994.
- *Ματθίας, Σ.*, «Διαφθορά και κρατική εξουσία», Επιστήμη και Κοινωνία – Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας, Τεύχος 15/2005.
- *Μακρυδημήτρης, Α.*, «Η Διοίκηση σε Κρίση: Κείμενα για τη Διοίκηση και την Κοινωνία», εκδ. Νέα Σύνορα-Α.Α. Λιβάνη, Αθήνα, 1996.
- *Μακρυδημήτρη, Α.*, «Πρόλογος» στο Δ. Αργυριάδης «Για μια Δημόσια Διοίκηση που Αποδίδει και Επικοινωνεί με τους Πολίτες», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1998.
- *Μακρυδημήτρης, Α., Μιχαλόπουλος, Ν. & Παπαδημητρόπουλος, Δ.*, «Το Κράτος τον 21ο Αιώνα: Κείμενα για το Ρόλο του Κράτους στις Συνθήκες του Νέου Αιώνα», εκδ. Ειδική Εκδοτική, Αθήνα, 2001.

- *Μακρυδημήτρης, Α.*, «Προσεγγίσεις στη Θεωρία των Οργανώσεων», εκδ. Καστανιώτη, Αθήνα, 2002.
- *Μακρυδημήτρης, Α.*, «Πρόλογος». Στο Ν. Μιχαλόπουλος, «Από τη Δημόσια Γραφειοκρατία στο Δημόσιο Management», εκδ. Παπαζήσης, Αθήνα, 2003.
- *Μακρυδημήτρης, Α. & Πραβίτα, Μ.Η.*, «Δημόσια Διοίκηση: Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2012.
- *Μάνεσης, Α.Ι.*, «Συνταγματικό Δίκαιο», εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1980.
- *Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά, Α.*, «Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου: Εισαγωγή-Θεμελιώδεις Έννοιες», β' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013.
- *Μαρούλης, Α.*, Δικηγόρος L.L.M., «Σημειώσεις Διοικητικού Δικαίου», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1985.
- *Μέργος, Γ. & Μακρυδημήτρης, Α.*, «Η Προώθηση των Μεταρρυθμίσεων στην Ελληνική Οικονομία», Ακαδημία Αθηνών, Γραφείο Οικονομικών Μελετών, Μελέτη 12.
- *Μηλιώνη, Ν.Α.*, «Το Ελεγκτικό Συνέδριο: Σύγχρονες τάσεις και εξελίξεις», εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2012.
- *Μητρόπουλος Α.*, «Εργασιακές Σχέσεις & Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα», β' έκδοση εμπλουτισμένη, εκδ. Λιβάνη, Αθήνα 2018.
- *Μητρόπουλος Α.*, «Αγορά εργασίας και Συντάξεις – η “χρονοβόμβα” του Δημογραφικού», Έκδοση: Εβδομαδιαία εφημερίδα «60+» η εφημερίδα όλων των συνταξιούχων.
- *Μιχαλόπουλος, Ν.*, «Από τη Δημόσια Γραφειοκρατία στο Δημόσιο Management», εκδ. Παπαζήσης, Αθήνα, 2003.
- *Μιχαλόπουλος, Ν.*, «Μέθοδοι Διοίκησης και Οργάνωσης των Σχέσεων Κράτους-Πολίτη», στο Ε. Σπηλιωτόπουλος & Α. Μακρυδημήτρης (επιμ), «Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα», ΕΙΔΕ, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2001.
- *Μπαμπαλιούτας, Α.Π.*, «Το Σύγχρονο Θεσμικό Πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Β', εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2019.
- *Μπαμπαλιούτας, Α.Π.*, «Το Σύγχρονο Θεσμικό Πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', Β' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2007, 2018.
- *Μπαμπαλιούτας, Α.Π.*, «Το Σύγχρονο Θεσμικό Πλαίσιο της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Β', εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013.
- *Μπέσιλα-Βήκα, Ε.*, «Το Συνταγματικό Πλαίσιο του Θεσμού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης», εκδ. Αφοί Π. Σάκκουλα, Αθήνα, 1995.

- Μπέσιλα-Βήκα, Ε., «Αντί Προλόγου», στο Β.Ν. Κέφης, «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ: Βασικές Αρχές για Σύγχρονες Οικονομικές Μονάδες», εκδ. Κριτική, Αθήνα, 2005.
- Μπέσιλα-Μακρίδη, Ε., «Ελεγχος Διοίκησης- Η Εθνική αρχή διαφάνειας Ν.4622/2019», τόμος Β΄, β΄ έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2020.
- Μπιζιλέκης, Ν., «Η διαφθορά ως νομικό και πολιτικό πρόβλημα» στο Α. Πιτσελά (επ.), «Εγκληματολογικές Αναζητήσεις: Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Στέργιο Αλεξιάδη», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010.
- Μπουραντάς, Δ.Κ., «Μάνατζμεντ: Πλήρες θεωρητικό υπόβαθρο σύγχρονες προσεγγίσεις & μέθοδοι διοικητικές & ηγετικές ικανότητες», εκδ. Μένου, Αθήνα, 2015.
- Παναγόπουλος, Θ., «Συστήματα Διοικητικής Οργάνωσης στην Χώρα μας», εκδ. Ε.Δ.Δ.Δ., Αθήνα, 1998.
- Παπαχατζής, Γ.Μ., «Σύστημα του Ισχύοντος στην Ελλάδα Διοικητικού Δικαίου», στ΄ εκδ., εκδ. Ιδιωτική, Αθήναι, 1983.
- Παυλόπουλος, Π., «Μαθήματα Διοικητικής Επιστήμης», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1983.
- Παυλόπουλος, Π., «Η αστική ευθύνη του δημοσίου: ΙΙ, Κατά τους κανόνες του δημοσίου δικαίου», ημίτομος Α, εκδ. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή, 1989.
- Παπαγεωργίου, Γ., «Βελτίωση της Ποιότητας της Εξυπηρέτησης του Πολίτη από τα Τμήματα του Υπουργείου Εσωτερικών της Κύπρου: Διαβούλευση με τους Μετόχους», στο «Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση: Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου», εκδ. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Αθήνα, 2008.
- Ράικος, Α.Γ., «Παραδόσεις Γενικής Πολιτειολογίας», έκδ. εβδόμη, Αθήναι, 1979.
- Ράικος, Α.Γ., «Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου (Κατά το Σύνταγμα του 1975)», Τόμος Α΄, έκδ. εβδόμη, Αθήναι, 1979.
- Ράικος, Δ., «Δημόσια Διοίκηση και Διαφθορά – Από τη σκοπιά του Διοικητικού Δικαίου», εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006.
- Ραμματά, Μ., «Σύγχρονη Ελληνική Δημόσια Διοίκηση: Ανάμεσα στη Γραφειοκρατία και το Μάνατζμεντ», εκδ. Κριτική, Αθήνα, 2011.
- Ρωσσίδης, Ι.Φ., «Εφαρμογές του Επιχειρησιακού Μάνατζμεντ στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση», εκδ. Σταμούλης, Αθήνα, 2014.
- Σαματάς, Μ., «Από το Συγκεντρωτικό Κράτος της Μεταπολίτευσης και των Μνημονίων στο Νέο Δικτυακό Κράτος των Ελληνικών Περιφερειών», στο Α. Μακροδημήτρης κ.ά. (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το “Μνημόνιο”

- Εποχή», 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015.
- Σιμόπουλος, Κ., «Η διαφθορά της εξουσίας», εκδ. Πιρόγα, 1985.
 - Σπανού, Κ., «Διοίκηση, Πολίτες και Δημοκρατία», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2000.
 - Σπηλιωτόπουλος, Ε.Π., «Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου», δευτέρα έκδοσις, νομ. εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1981.
 - Σπηλιωτόπουλος, Ε.Π., «Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου», Τόμος Ι και ΙΙ, ενδεκάτη έκδοση βελτιωμένη, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2002.
 - Στασινόπουλος, Μ.Δ., «Μαθήματα Διοικητικού Δικαίου», εκδ. Ανατύπωσις, Αθήνα, 1976.
 - Στράνης, Δ., «Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα – Ιδιωτικό ή και δημόσιο δίκαιο;», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010.
 - Στράνης Δ., «Η σύλληψη της αποδοτικότητας στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της ως ουσιώδη στοιχεία δημοκρατίας», ΘΠΔΔ, τεύχος 4-5/2012.
 - Στράνης, Δ., «Διοικητικό Δίκαιο και Θεσμοί», Παραδόσεις μαθήματος Διοικητικού Δικαίου στο ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Management» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, 2019.
 - Τάχος, Α.Ι., «Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο», ένατη έκδοση-νέα, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2008.
 - Τζέμος, Β.Γ., «Οργανωτικό Διοικητικό Δίκαιο: Διαγράμματα», εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2013.
 - Τσίπρα Μ. Μ., «Η Επιθεώρηση Εργασίας μετά τις ρυθμίσεις του Ν. 4808/2021» στο βιβλίο «Ο νέος εργασιακός νόμος-ερμηνευτικά προβλήματα», επιμέλεια Παπαδημητρίου Κ., εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2023.
 - Τσιβάκου, Ι., «Το Γραφειοκρατικό Σκότος: ο Χρόνος του Νόμου», εκδ. Ι. Σιδέρης, Αθήνα, 2013.
 - Τσιρωνάς, Α., «Η Άσκηση “Πειθαρχικής Προσφυγής” για την Οριστική Παύση Δημοσίου Υπαλλήλου: Μια Αμφιλεγόμενη Αρμοδιότητα του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης», στο Α. Μακρυδημήτρης, κ.ά. (επιστ. επιμ.), «Αναδιοργάνωση της Διοίκησης και του Κράτους στη μετά το “Μνημόνιο” Εποχή», 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, εκδ. Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα-Κομοτηνή, 2015.

- Χαλλουμής, Χ., «Ο δικαστικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση (The Check of Courts in Public Administration)», SSRN Electronic Journal, Μάρτιος 2019.
- Φλογαϊτης, Σ., «Διαβούλευση και Διαφάνεια, Έννοιες Αλληλένδετες», στο «Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση: Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου», εκδ. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Αθήνα, 2008.
- Φλωράτος, Χ., «Η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση-Αδυναμίες-Μέτρα Εξυγίανσης», εκδ. Αρσενίδη, Αθήνα, 2005.
- Φυτράκης, Ε., «Τα Ελεγκτικά Σώματα της Διοίκησης: Θεωρία-Νομοθεσία-Νομολογία», εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2010.

II. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Acharya, M., «Budget Speech of the Fiscal Year 1999-2000», Ministry of Finance, His Majesty's Government, Kathmandu, 1999.
- Ackroyd, S., «From Public Administration to Public Sector Management Understanding Contemporary Change in British Public Services», International Journal of Public Sector Management, vol. 08, no. 2, 1995.
- Afford, J., «Towards a New Public Management Model: Beyond Managerialism and its Critics», στο M. Considine & M. Painter (Eds), «Managerialism: The Great Debate», Melbourne University Press, 1997.
- Aidt, T.S., «Economic analysis of corruption: a survey», The Economic Journal, Volume 113, Issue 491.
- Allan, W., «Budget Structure and the Changing Role of the Government», a paper of a workshop in Budget Reform in Developing Countries, United Nations, New York, 1997.
- Altheide, D.L., & Johnson, J.M., «Criteria for assessing interpretive validity in qualitative research», στο N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (επιμ.), «Handbook of qualitative research», Sage Publications, California, 1994.
- Annan, K.A., «We the Peoples: The Role of the United Nations in the 21st Century» (Millennium Report of the Secretary-General), United Nations Department of Public Information, New York, 2000.
- Annan, K.A., «Inaugural Address: Governance for Sustainable Development: Report of International Conference», United Nations, New York, 1997.

- *Appelbaum, S.H., Henson, D. & Knee, K.*, «Downsizing Failures: an Examination of Convergence/Reorientation and Antecedents-Processes-Outcomes», *Management Decision*, vol. 37, no. 6, 1999.
- *Armstrong, A.*, «A Comparative Analysis: New Public Management - The Way Ahead?», *Australian Journal of Public Administration*, vol. 57, no. 2, 1998α.
- *Armstrong, A.*, «The Contribution of Performance Measures to Government Management», a paper presented at Australian Evaluation Conference, Melbourne, 1998β.
- *Asare, T.*, «Internal auditing in the public sector: Promoting good governance and performance improvement», *International Journal on Governmental Financial Management*, Volume 9, Issue 1, 2009.
- *Aucoin, P.*, «Administrative Reform in Public Management: Paradigms, Principles, Paradoxes and Pendulums», *Governance: An International Journal of Policy and Administration*, vol. 3, no. 2, 1990.
- *Aucoin, P.*, «Restructuring Government for the Management and Delivery of Public Services», στο B.G. Peters & D.J. Savoie (επιμ.), «Taking Stock: Assessing Public Sector Reforms», Canadian Centre for Management Development, McGill-Queen's University Press, Montreal, 1998.
- *Bardhan, P.*, «Corruption and Development: A Review of Issues», *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXV, 1997.
- *Behn, R.D.*, «The New Public Management Paradigm and the Search for Democratic Accountability», a paper presented at the 1998 International Public Management Network Conference, Salem, 1998.
- *Belli, P.*, «The Comparative Advantage of Government: A Review», Working Paper no. 1834, The World Bank, 1997.
- *Bernard, H.R.*, «Social research methods: qualitative and quantitative approaches», Sage Publications Ltd., California, 2000.
- *Binnendijk, A.*, «Results Based Management in the Development Cooperation Agencies: A Review of Experience», στο K. Malik and C. Roth (επιμ.), «Evaluation Capacity Development in Asia», United Nations Development Programme, New York, 1999.
- *Blair, T.*, «Modernizing Government», Presented to Parliament by the Prime Minister and the Minister for the Cabinet Office, by Command of Her Majesty, 1999.

- *Blalock, A.B.*, «Evaluation Research and the Performance Management Movement», *Evaluation*, vol. 5, no. 2, 1999.
- *Borins, S.*, «The New Public Management is Here to Stay», *Canadian Public Administration*, vol. 38, no. 1, 1995.
- *Boston, J., Martin, J., Pallot, J. & Walsh, P.*, «Public Management: The New Zealand Model», εκδ. Oxford University Press, Auckland, 1996.
- *Boston, J.*, «The Challenge of Evaluating Systematic Change: The Case of Public Management Reform», a paper presented at IPMN Conference «Learning from Experiences with New Public Management», Macquarie Graduate School of Management, Sydney, 2000.
- *Boyle, R.*, «Governance and Accountability in the Irish Civil Service», Discussion Paper 6, Committee for Public Management Research, Department of Finance, Dublin, 1998.
- *Breul, J.D.*, «Key Elements of Modernization: Overview of Recent Budget and Management Reform in the United States», OECD Global Forum on Governance, Paris, 2001.
- *Breul, J.D.*, «How 'The Government Performance and Results Act's Borrows from the Experience of OECD Countries», *New Ideas, Better Government – The Fullbright Symposium on Public Sector Reform*, Griffith University, Brisbane: Centre for Australian Public Sector Management, 1994.
- *Brunsson, N. & Olsen, J.P.*, «The Reforming Organization», εκδ. Routledge, London, 1993.
- *Buchanan, J.A. & Tullock, G.*, «The Calculus of Consent: The Logical Foundations of Constitutional Democracy», Ann Arbor, University of Michigan, 1962.
- *Caiden, G.E.*, «Administrative Reforms Comes of Age», Walter de Gruyter, Berlin-New York, 1991.
- *Caiden, G.E. & Caiden, N.*, «Approaches for Measuring Public Sector Performance in an Era of Rapid Change», paper presented at public seminar jointly organized by ISS and AGDA (Association of Graduates of Development Administration) at ISS, Den Haag, 1998.
- *Caiden, N.*, «A New Generation of Budget Reform», στο B.G. Peters & D.J. Savoie (επιμ.), «Taking Stock: Assessing Public Sector Reforms», Canadian Centre for Management Development, McGill-Queen's University Press, Montreal, 1998.
- *Cain, J.*, «The Public Service as an Investment for the Future», *Canberra Bulletin of Public Administration*, no. 89, 1998.
- *Caldow, J.*, «The Quest for Electronic Government: A Defining Vision». Institute for Electronic Government, IBM Corporation, Washington D.C., 1999.

- *Campos, E. & Pradhan, S.*, «Budgetary Institutions and Expenditure Outcomes», World Bank, Policy Research Department, 1996.
- *Clark-Lewis, M.*, «Government Accrual Reports: Are they Better than Cash» *Australian Journal of Public Administration*, vol. 55, no. I, 1996.
- *Cohen, L. & Manion, L.*, «Research methods in education», Routledge, London, 1992.
- *Conn, N.*, «Reservations about Governments Producing Balance Sheets», *Australian Journal of Public Administration*, vol. 55, no. I, 1996.
- *Considine, M. & Painter, M.*, «Introduction» στο M. Considine & M. Painter (επιμ.), «Managerialism: The Great Debate», Melbourne University Press, Melbourne, 1997.
- *Cowper, J. & Samuels, M.*, «Performance Benchmarking in the Public Sector The United Kingdom Experience», στο «Benchmarking, Evaluation and Strategic Management in the Public Sector», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1997.
- *Davis, G.*, «A Future of Public Service? Human Resource Management in a Shrinking Sector», *Canberra Bulletin of Public Administration*, no. 89, 1998.
- *Dixon, J.*, «Reinventing Civil Servants: Public Management Development and Education to Meet the Managerialist Challenge in Australia», *Journal of Management Development*, vol. 15, no. 7, 1996.
- *Dixon, J. & Kouzmin, A.*, «The Commercialization of the Australian Public Service and the Accountability of Government: a Question of Boundaries», *The International Journal of Public Sector Management*, vol. 9, no. 5-6, 1996.
- *Dixon, J., Kouzmin, A. & Korac-Kakabadse, N.*, «Managerialism – Something Old, Something Borrowed, Little New: Economic Prescription Versus Effective Organizational Change in Public Agencies.», *International Journal of Public Sector Management* 11 (2), 1998.
- *Drucker, P.*, «The Age of Discontinuity», Heinman, London, 1969.
- *Dunleavy, P.*, «The Globalization of Public Services Production: Can Government be “Best in World”?», *Public Policy and Administration*, vol. 9, no. 2, 1997.
- *Duques, R. & Gaske, P.*, «The “Big” Organization of the Future», στο F. Hesselbein, M. Goldsmith & R. Beckhand (επιμ.), «The Organization of the Future», The Drucker Foundation, 1997.
- *Ewart B. & Boston, J.*, «The Separation of Policy Advice from Operations: the Case of Defense Restructuring in New Zealand», *Australian Journal of Public Administration*, vol. 52, no. 2, 1993.

- *Fayol, H.*, «Administration Industrielle et Générale», Pitman, London, 1916 (1949).
- *Ferlie, E., Lynn, L. & Pollitt, C.*, «The Oxford Handbook of Public Management», Oxford University Press, New York, 2011.
- *Gore, A.*, «The Gore Report on Reinventing Government: Creating a Government that Works Better and Costs Less», Report of the National Performance Review, USA, 1993.
- *Gray, A., & Jenkins, B.*, «From Public Administration to Public Management: Reassessing a Revolution», *Public Administration*, vol. 73, 1995.
- *Gruening, G.*, «Origin and Theoretical Basis of the New Public Management (NPM)», Paper presented at the IPMN Conference, Salem, 1998.
- *Gulick, L. & Urwick, L.*, (επιμ.) «Papers on the Science of Administration», Columbia University, New York, 1937.
- *Halachmi, A.*, «Government Reforms and Public Productivity: Do we Have All the Answers?», *Work Study*, vol. 46, issue 7, 1997.
- *Halligan, J.*, «Reform of Public Sector Governance in Australia», Towards a Comprehensive Reform of Public Governance Conference and Workshop, ANZSOG Institute for Governance, University of Canberra, Lisbon, 2013.
- *Halligan, J.*, «Comparing Public Sector Reform in the OECD» στο B.C. Nolan (επιμ.), «Public Sector Reform: An International Perspective», Palgrave Publishers, New York, 2001.
- *Halligan, J.*, «Agencification: A Review of the Models, Lessons and Issues», a paper prepared for Institute of Public Administration, Australia Annual Conference, Canberra, 1997a.
- *Halligan, J.*, «New Public Sector Models: Reform in Australia and New Zealand» στο J-E. Lane (επιμ.), «Public Sector Reform: Rationale, Trends and Problems», Sage Publications, 1997b.
- *Harlow, C.*, «Global Administrative Law: The Quest for Principles and Values», *The European Journal of International Law*, Volume 17, Issue 1, 2006.
- *Harrigan, J.*, «Effects of the IMF and World Bank on Public Expenditure Accountability in Jamaica», *Public Administration and Development*, vol. 18, issue 1, 1998.
- *Hartley, K. & Parker, D.*, «Privatization: A Conceptual Framework», στο A. Ott & K. Hartley (επιμ.), «Privatization and Economic Efficiency: A Comparative Analysis of Developed and Developing Countries», Edward Elgar, Aldershot, 1991.

- Hood, C. & Peters, G., «The Middle Aging of New Public Management: Into the Age of Paradox?», *Journal of Public Administration Research and Theory*, Volume 14, Issue 3, Oxford University Press, 2004.
- Hood, C., «Exploring Variations in Public Management Reform of the 1980s» στο H. Bekke, J.L. Perry & T.A.J. Toonen (επιμ.), «Civil Service Systems in Comparative Perspective», Indiana University Press, Bloomington, 1996.
- Hood, C., «The New Public Management in the 1980s: Variations on a Theme», *Accounting, Organizations and Society*, Volume 20, Issue 2, 1995.
- Hood, C., «A Public Management for all Seasons?», *Public Administration* Vol. 69, 1991.
- Hsieh, H.F. & Shannon, S.E., «Three approaches to qualitative content analysis: Qualitative health research», 15(9), 2005.
- Hughes, O.E., «New Public Management: A Parliamentary Perspective», Working Paper 27/00, Faculty of Business and Economics, Monash University 2000.
- Hughes, O.E., «Public Management and Administration: an Introduction», 2nd edition, Macmillan, London 1998.
- Humphreys, P.C., «Improving Public Service Delivery», Discussion Paper 7, Public Management Research, Department of Finance, Dublin, 1998.
- Jenkins, K., Caines, K. & Jackson, A., «Improving Management in Government: The Next Steps: Report to the Prime Minister», H. M. Stationery Office, 1988.
- Jones, V.D., «The Pursuit of Better Government: Federal Government Downsizing in the United States», PUMA, Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1998.
- Kettl, D.F., «The Global Public Management Revolution: A Report on the Transformation of Governance», Brookmgs Institution Press, Washington D.C. 2001.
- Kettl, D.F., «Public Administration at the Millennium: The State of the Field», *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 10, no. 1, 2000.
- Kemp, D.F., «Public administration in the new democratic state», Address to the 1997 National Conference of the Institute of Public Administration, 1997.
- Khan, M.A., «Management Accountability for Public Financial Management», paper by Deputy Auditor-General Pakistan presented at Accountant-General Conference, Pakistan, 2007.

- *Kouzman, A., Loffler, E., Klages, H. & Korak-Kakabadse, N.*, «Benchmarking and Performance Measurement in Public Sectors: Towards Learning for Agency Effectiveness», *The International Journal of Public Sector Management*, vol. 12, no. 2, 1999.
- *Krueger, R.A. & Casey, M.A.*, «Focus groups: A practical guide for applied research», Sage publication, California, 2014.
- *Laffin, M.*, «Understanding Minister-Bureaucrat Relations: Applying Multi-theoretic Approaches in Public», *Australian Journal of Public Administration*, vol. 56, no. 1, 1997.
- *Laffin, M.*, «The Bureaucracies Compared: Past and Future Trends» στο P. Weller & G. Davis (επιμ.), «New Ideas, Better Government», Allen & Unwin, Sydney, 1996.
- *Lassen, V.*, «In Search of Results: Performance Practice in Norway», *Public Management Service*, OECD, 1997.
- *Lynn, L.E.*, «The New Public Management: How to transform a theme into a legacy», *Public Administration Review*, vol.58, 1998.
- *Matheson, A., Scanlan, G. & Tanner, R.*, «Strategic Management in Government: Extending the Reform Model in New Zealand», στο «Benchmarking, Evaluation and Strategic Management in the Public Sector», *Organization for Economic Co-operation and Development*, PUMA, 1997.
- *May, A.K.*, «Interview techniques in qualitative research: concerns and challenges», στο M.J. Morse (επιμ.) «Critical issues in qualitative research methods», *Sage Publications Ltd.*, Newbury Park, 1994.
- *Mayer, O.*, «Deutsches Verwaltungsrecht», 1^{ος} Τόμος, έκδ. Duncker & Humblot, 1924.
- *Mayne, J.*, «Addressing Attribution Through Contribution Analysis: Using Performance Measures Sensibly», *Discussion Paper*, Office of the Auditor General of Canada, Ottawa, 1999.
- *Meek, V.L.*, «Australian Public Sector Reform» στο B. C. Nolan (επιμ.), «Public Sector Reform: An International Perspective», *Palgrave Publishers Limited*, New York, 2001.
- *Minogue, M.*, «Should Flawed Models of Public Management be Exported?», *Issues and Practices*, IDPM, University of Manchester, Manchester, 2000.
- *Monfardini, P. & VonMaravic, P.*, «Municipal Auditing in the Managerial State». *International Journal on Governmental Financial Management*, Volume 9, Issue 1, 2009.
- *Morse, J.M. & Field, P.A.*, «Nursing research: The application of qualitative approaches». *Nelson Thornes*, UK, 1995.

- *Newland, C.A.*, «Public Management and Reforms in the United States» στο B.C. Nolan (επιμ.), «Public Sector Reform: An International Perspective», Palgrave Publishers Limited, New York, 2001.
- *Osborne, D. & Gaebler, T.*, «Reinventing Government: How the Entrepreneurial spirit is Transforming the Public Sector», William Patrick Book, New York, 1992.
- *Parry, M.*, «Integrated Financial Management» a paper of a workshop in Budget Reform in Developing Countries, United Nations, New York, 1997.
- *Peters, T.J. & Waterman, R.H.*, «In Search of Excellence», Harper & Row Publishers, New York, 1982.
- *Pollitt, C. & Bouckaert, G.*, «Public Management Reform: A Comparative Analysis», Oxford University Press, Oxford, 2000.
- *Pollitt, C., Birchall, J. & Putman, K.*, «Decentralising Public Service Management», Macmillan, Basingstoke, 1998.
- *Pollitt, C.*, «Managerialism Revisited», στο B.G. Peters & D. J. Savoie (επιμ.), «Taking Stock: Assessing Public Sector Reforms», Canadian Centre for Management Development, McGill-Queen's University Press, Montreal, 1998.
- *Pollitt, C.*, «Justification by Works or by Faith? Evaluating the New Public Management», *Evaluation*, vol. 1, no. 2, 1995.
- *Power, M.*, «The Audit Society: Rituals of Verification», Oxford University Press, 1999.
- *Ray, B.*, «Good Governance, Administrative Reform and Socio-economic Realities: A South Pacific Perspective», *International Journal of Social Economics*, vol. 26, no. 1/2/3, 1999.
- *Reddy, S. & Pereira, A.*, «The Role and Reform of the State», UNDP, Bureau of Development Policy, Office of Development Studies, Working Paper No. 8, New York, 1998.
- *Reider, S. & Lehmann, L.*, «Evaluation of New Public Management Reforms in Switzerland», a paper presented at the 4th Conference of the European Evaluation Society in Lausanne, Switzerland, 2000.
- *Richardson, R.*, «Re-defining the Frontier of the Public Sector: Governance for Sustainable Development», στο «Governance for Sustainable Growth and Equity», Report of International Conference, United Nations, New York, 1997.
- *Robertson B.J.*, «Holacracy: The Revolutionary Management System that Abolishes Hierarchy», Penguin Books, UK, 2016.

- *Savioe, D.J.*, «Fifteen Years of Reforms: What Have We Learned?», στο B.G. Peters & D.J. Savoie (επιμ.), «Taking Stock: Assessing Public Sector Reforms», Canadian Centre for Management Development, McGill-Queen's University Press, Montreal, 1998.
- *Schwartz, H.*, «Small States in Big Trouble: State Reorganisation in Australia, Denmark, New Zealand and Sweden in 1980s», *World Politics*, vol. 46, 1994.
- *Schwartz, R.*, «Measuring Accountability: Distinguishing Reality from Rhetoric», paper presented at the «Accountable Governance: an International Research Dialogue», Belfast, 2005.
- *Shafritz, J.M. & Russell, E.W.*, «Introducing Public Administration», 2nd Edition, Addison Wesley Longman, 2000.
- *Schedler, K. & Scharf, M-C.*, «Exploring the Interrelations Between Electronic Government and the new Public Management: A Managerial Framework for Electronic Government» στο B. Schmid, K. Stanoevska-Slabeva & V. Tschammer (επιμ.), «Towards the E-Society. E-Commerce, E-Business, and E-Government», the First IFIP Conference on E-Commerce, E-Business, E-Government, Zürich, 2001.
- *Schick, A.*, «Opportunity, Strategy and Tactics in Reforming Public Management», στο OECD (επιμ.), «Government of the Future», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 2000.
- *Schick, A.*, «Spirit of Reform: Managing the New Zealand State Sector in a Time of Change», a report prepared for the State Services Commission and The Treasury, Wellington, 1996.
- *Schmid, B., Stanoevska, K., & Tschammer, V.*, (επιμ.) «Towards the E-Society: E-Commerce, E-Business, and E-Government», the First IFIP Conference on E-Commerce, E-Business, E-Government», Zürich, 2001.
- *Schröter, E. & P. Von Maravic, P.*, «New Public Management», στο M. Bevir (επιμ.) «Encyclopedia of Governance», SAGE Publications, University of California, Berkeley, 2007.
- *Stewart, J.*, «Research Note: Purchaser-Provider – Are the Purchasers Ready for It?», *Australian Journal of Public Administration*, vol. 58, no. 4, 1999.
- *Stiglitz, J.*, «Redefining the Role of the State», Paper presented on the 10th Anniversary of MITI Research Institute, Tokyo, 1998.
- *Taylor, F.W.*, «The Principles of Scientific Management», Harper & Brothers, New York, 1911.

- *Thoenig, J.*, «Evaluation as Usable Knowledge for Public Management Reforms» στο OECD (επιμ.), «Government of the Future», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 2000.
- *Tros, F.*, «Flexicurity in Europe: Can it Survive a Double Crisis?», Working Paper Presented in ILERA World Congress, Philadelphia, 2012.
- *Trosa, S.*, «Chairman's Summary», στο «Benchmarking, Evaluation and Strategic Management in the Public Sector», Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1997a.
- *Trosa, S.*, «Agency Theory: a Huge Leap or a Gadget?», a paper presented at Institute of Public Administration, Australia Annual Conference, Canberra, 1997b.
- *Tuckman, B.W.*, «Conducting educational research», Harcourt Brace Jovanovich, New York, 1972.
- *Uhr, J.*, «Ethics and the Australian Public Service: Making Managerialism Work», Current Affairs Bulletin, vol. 66, no. 11, 1990.
- *VanWart, M.*, «Reinventing in the Public Sector: The Critical Role of Value Restructuring», Winter: Public Administration Quarterly, 1996.
- *Wallis, J. & Dollery, B.*, «Market Failure, Government Failure, Leadership and Public Policy», Macmillan, London, 1999.
- *Weber, M.*, «The Theory of Social and Economic Organization», The Free Press, Glencoe, Illinois, 1947.
- *White, H.C.*, «Agency as Control», στο J.W. Pratt & R.J. Zeckhauser (επιμ.), «Principals and Agents: The Structure of the Business», Harvard Business School Press, Boston, 1985.
- *Williamson, O.*, «The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Rational Contracting», Free Press, New York, 1985.
- *Wilson, S.R.*, «The Civil Service in the New Millennium», <http://www.cabinetoffice.gov.uk>, 1999.
- *Wilson, W.*, «The Study of Administration», στο J.M. Shafritz & A.C. Hyde (επιμ.), «Classics of Public Administration: Fifth Edition», Brooks/Cole Publishing, Pacific Grove, California, 1887 (2004).

III. Νομοθετικό Υλικό και Λοιπές Πράξεις

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 7421, της 28ης Δεκεμβρίου 2023, Υ.Α. αριθμ. 113169, «Α. Τροποποίηση του μέρους Α “Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας – Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II”» της υπ' αρ. 49758/ 26-5-2022 (Β' 2668) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Β. Τροποποίηση του μέρους Β «Β. Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α' του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145)» της υπ' αρ. 90972/15-11-2021 (Β' 5393) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Γ. Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” (Β' 3520)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 158, της 26ης Σεπτεμβρίου 2023, Ν.5053 «Για την ενίσχυση της εργασίας – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 – Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας – Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 219, της 25ης Νοεμβρίου 2022, Ν.4997 «Εξορθολογισμός ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας, ενίσχυση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5937, της 21ης Νοεμβρίου 2022, Υ.Α. αριθμ. 510148 «Οργανισμός Ανεξάρτητης Αρχής “Επιθεώρηση Εργασίας”».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4629, της 1ης Σεπτεμβρίου 2022, Υ.Α. αριθμ. 80016 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις: α) κοινής εργατικής νομοθεσίας, β) βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γ) συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, καθώς και δ) για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και υγείας και ασφάλειας στην εργασία».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3795, της 19ης Ιουλίου 2022, Υ.Α. αριθμ. 67759 «Εναρξη λειτουργίας της Ανεξάρτητης Αρχής “ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ”».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 136, της 9ης Ιουλίου 2022, Ν.4954 «Συμπληρωματικά μέτρα για την εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2019/788 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την Ευρωπαϊκή Πρωτοβουλία Πολιτών και του Εκτελεστικού Κανονισμού (ΕΕ) 2019/1799 της Επιτροπής για τη θέσπιση τεχνικών προδιαγραφών για τα επιμέρους επιγραμμικά συστήματα συγκέντρωσης – Διατάξεις σχετικές με την εκλογική διαδικασία και τον έλεγχο εσόδων και δαπανών κομμάτων, συνασπισμών και υποψηφίων βουλευτών και αιρετών – Λοιπές επείγουσες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Υ.Ο.Δ.Δ., υπ' αριθμ. 455, της 2ας Ιουνίου 2022, Υ.Α. αριθμ. 52272 «Διορισμός του Διοικητή στην Ανεξάρτητη Αρχή “Επιθεώρηση Εργασίας”».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2668, της 31ης Μαΐου 2022, Υ.Α. αριθμ. 49758 «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας – Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο “Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ” Β. Τροποποίηση της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 3520)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 17, της 4ης Φεβρουαρίου 2022, Π.Δ. 6 «Σύσταση και μετονομασία Γενικών Γραμματειών, σύσταση Ειδικής Γραμματείας, μεταφορά υπηρεσιών και αρμοδιοτήτων».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 390, της 3ης Φεβρουαρίου 2022, Υ.Α. αριθμ. 9332 «Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” (Β' 3520)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 12, της 19ης Ιανουαρίου 2023, Ν.5013 «Πολυεπίπεδη διακυβέρνηση, διαχείριση κινδύνων στον δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 60, της 13ης Ιανουαρίου 2022, Υ.Α. αριθμ. 1826 «Καθορισμός διαδικασίας προκήρυξης ανοικτού διαγωνισμού για την επιλογή του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, και λοιπά σχετικά θέματα».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 6355, της 31ης Δεκεμβρίου 2021, (1) Κ.Υ.Α. αριθμ. 108740 «Ανοικτό πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας για την πρώτη πρόσληψη νέων ηλικίας 18-29 ετών – “ΠΡΩΤΟ ΕΝΣΗΜΟ”» και (2) Υ.Α. αριθμ. 109084 «Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” (Β' 3520)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 6182, της 23ης Δεκεμβρίου 2021, Υ.Α. αριθμ. 106022 «Τροποποίηση της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (Β' 3520) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)», όπως τροποποιήθηκε και ισχύει” (Β' 3520)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 248, της 16ης Δεκεμβρίου 2021, Ν.4873 «Προστασία του εθελοντισμού, ενίσχυση της δράσης της Κοινωνίας των Πολιτών, φορολογικά κίνητρα για την ενίσχυση της κοινωφελούς δράσης των Ο.Κοι.Π και λοιπές διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5393, της 19ης Νοεμβρίου 2021, Υ.Α. 90972 «Α. Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” (Β' 3520)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4766, της 16ης Οκτωβρίου 2021, Κ.Υ.Α. αριθμ. Δ1α/Γ.Π.οικ.64232 «Εφαρμογή του υποχρεωτικού μέτρου του διαγνωστικού ελέγχου νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19 στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα που παρέχουν εργασία με φυσική παρουσία στον τόπο εργασίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, αρ. Φύλλου 4279, της 16ης Σεπτεμβρίου 2021, Υ.Α. αριθμ. 62599 «Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2639, της 28ης Ιουνίου 2021, Υ.Α. αριθμ. οικ. 29147/Δ1.10258 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 101, της 19ης Ιουνίου 2021, Ν.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής “Επιθεώρηση Εργασίας” – Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1588, της 19ης Απριλίου 2021, Κ.Υ.Α αριθμ. Δ1α/ΓΠ.οικ.24525 «Εφαρμογή του υποχρεωτικού μέτρου του διαγνωστικού ελέγχου νόσησης από τον κορωνοϊό COVID-19 σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα που παρέχουν την εργασία τους με φυσική παρουσία».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 62, της 17ης Απριλίου 2021, Ν.4795 «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1255, της 31ης Μαρτίου 2021, Κ.Υ.Α. αριθμ. 13777 «Παράταση της ισχύος των επεκταθέντων σε όλη την Επικράτεια έκτακτων και προσωρινών μέτρων του άρθρου 235 του ν. 4727/2020 (Α' 184), ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας και ρύθμιση περαιτέρω στοιχείων αυτής».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 926, της 9ης Μαρτίου 2021, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.10602/226 «Τροποποίηση της υπ' αρ. 39363/1537/30-9-2020 (Β' 4262) κοινής υπουργικής απόφασης ως προς τη διάρκεια εφαρμογής των μέτρων των περ. β), γ), δ) και ε) της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), όπως ισχύει».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 821, της 2ας Μαρτίου 2021, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.9500/322 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Μάρτιο 2021».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 756, της 25ης Φεβρουαρίου 2021, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.8689/198 «Παράταση της ισχύος των επεκταθέντων σε όλη την Επικράτεια έκτακτων και προσωρινών μέτρων του άρθρου 235 του ν. 4727/2020 (Α' 184), ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 755, της 25ης Φεβρουαρίου 2021, Υ.Α. αριθμ. 22804/Δ1.7772 «Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13.9.2019 (Β' 3520) "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)", όπως τροποποιήθηκε και ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 456, της 6ης Φεβρουαρίου 2021, Κ.Υ.Α. αριθμ. 5648/120 «Τροποποίηση της υπ' αρ. 39363/1537/30-9-2020 (Β' 4262) κοινή υπουργική απόφασης ως προς τη διάρκεια εφαρμογής των μέτρων των περ. β), γ), δ) και ε) της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), όπως ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 345, της 31ης Ιανουαρίου 2021, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.4374/131 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας σε επιχειρήσεις εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Φεβρουαρίου 2021».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 234, της 25ης Ιανουαρίου 2021, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.3208/108, «Αναστολή συμβάσεων εργασίας σε επιχειρήσεις εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Ιανουάριο».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 139, της 20ής Ιανουαρίου 2021, Υ.Α. αριθμ. 53345/Δ1.15956 «Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/13.9.2019 (Β'3520/19.9.2019) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)", όπως τροποποιήθηκε και ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 5734, της 28ης Δεκεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.53124/1344 «Τροποποίηση της υπό στοιχεία οικ. 49989/12664/26.12.2020 κοινής υπουργικής απόφασης "Αναστολή συμβάσεων εργασίας

εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Δεκέμβριο” (Β’ 5391)».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 5515, της 16ης Δεκεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α αριθμ. οικ.51083/2612 «Καθορισμός της διαδικασίας και του τρόπου καταβολής του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων 2020».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 5474, της 11ης Δεκεμβρίου 2020, Υ.Α. αριθμ. 49091/Δ1.14744 «Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” (Β’3520) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 235, της 26ης Νοεμβρίου 2020, Ν. 4756 «Μέτρα ενίσχυσης των εργαζομένων και ευάλωτων ομάδων, κοινωνικοασφαλιστικές ρυθμίσεις και διατάξεις για την ενίσχυση των ανέργων».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 5246, της 26ης Νοεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.48713/1232 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Νοέμβριο».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 5168, της 23ης Νοεμβρίου 2020, Υ.Α. αριθμ. οικ.46716/28 «Κανονισμός Λειτουργίας Εσωτερικού Ελέγχου της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 1958, της 21ης Μαρτίου 2023, Υ.Α. αριθμ.30031, «Καθορισμός ετήσιων στόχων ελέγχων που θα πραγματοποιήσει η Επιθεώρηση Εργασίας κατά το έτος 2023», σελ. 19069-19071.
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 5391, της 7ης Νοεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.49989/12664 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα κατά τον μήνα Δεκέμβριο».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 214, της 6ης Νοεμβρίου 2020, Ν.4745/2020 «Ρυθμίσεις για την επιτάχυνση της εκδίκασης εκκρεμών υποθέσεων του ν. 3869/2010, σύμφωνα με τις επιταγές της παρ. 1 του άρθρου 6 της Ε.Σ.Δ.Α., ως προς την εύλογη διάρκεια της πολιτικής δίκης, τροποποιήσεις του Κώδικα Δικηγόρων και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 4830, της 2ας Νοεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. 44921/1377 «Επέκταση, σε όλη την Επικράτεια, της ισχύος των

έκτακτων και προσωρινών μέτρων του άρθρου 235 του ν. 4727/2020 (Α' 184), ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4706, της 23ης Οκτωβρίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.42774/1072 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις-εργοδότες που ανήκουν σε κλάδους που πλήττονται βάσει ΚΑΔ για τον μήνα Οκτώβριο».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4316, της 2ας Οκτωβρίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.40000/1269 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων του άρθρου 235 του ν. 4727/2020 (Α' 184), για την Περιφέρεια Αττικής, ως προς την οργάνωση του τόπου και του χρόνου εργασίας για την αποσυμφόρηση των μέσων μαζικής μεταφοράς και του τόπου εργασίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4270, της 1ης Οκτωβρίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ. 39436/994 «Τροποποίηση της υπό στοιχεία οικ. 16073/287/22.4.202 “Μέτρα στήριξης εργαζομένων ειδικών κατηγοριών, οι οποίοι πλήττονται σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης κορωνοϊού COVID-19” (Β' 1547 και Β'1841), κοινής υπουργικής απόφασης, όπως ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4262, της 30ής Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. 39363/1537 «Λεπτομέρειες εφαρμογής και χρόνος ισχύος των περ. β) έως και ε) της παρ. 2 του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 55), όπως ισχύει, για “ευπαθείς ομάδες εργαζομένων” του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4261, της 30ής Σεπτεμβρίου 2020, (1) Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.39539/996 «Ανοιχτό Πρόγραμμα 100.000 νέων επιδοτούμενων θέσεων εργασίας» και (2) Υ.Α. αριθμ. Α39551/Δ1.11831 «Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)” (Β' 3520) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 184, της 23ης Σεπτεμβρίου 2020, Ν.4727 «Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας

(ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) – Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 4011, της 18ης Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. 37095/1436 «Καθορισμός έννοιας «ευπαθών ομάδων εργαζομένων» του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας έναντι των συνεπειών μετάδοσης του COVID-19, καθώς και των απαιτούμενων ιατρικών πιστοποιητικών για την εφαρμογή της διάταξης του άρθρου ογδόου της από 22.08.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 161)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 177, της 15ης Σεπτεμβρίου 2020, Ν.4722 «Κύρωση: α) της από 10.8.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου “Επείγουσες ρυθμίσεις αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών του Εθνικού Συστήματος Υγείας, προστασίας από τη διασπορά του κορωνοϊού COVID-19, στήριξης της αγοράς εργασίας και διευκόλυνσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας” (Α' 157) και β) της από 22.8.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου “Έκτακτα μέτρα για την ενίσχυση των αστικών συγκοινωνιών, την προμήθεια μέσων ατομικής προστασίας και την πρόσληψη προσωπικού καθαριότητας των σχολικών μονάδων, τη στήριξη των τουριστικών επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας και την ενίσχυση της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας προς αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, καθώς και τη στήριξη των πλημυροπαθών της Εύβοιας που επλήγησαν κατά τις πλημμύρες της 8ης και 9ης Αυγούστου 2020” (Α' 161) και άλλες διατάξεις για την αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλων επειγόντων ζητημάτων».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3945, της 15ης Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.36124/1194 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19, ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τόπου εργασίας του άρθρου 4 της από 11-03-2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του” (Α' 55), όπως ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3770, της 7ης Σεπτεμβρίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ. 34236/860 «Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων για τους μήνες Αύγουστο και Σεπτέμβριο 2020».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 161, της 22ας Αυγούστου 2020, Π.Ν.Π. «Εκτακτα μέτρα για την ενίσχυση των αστικών συγκοινωνιών, την προμήθεια μέσων ατομικής προστασίας και την πρόσληψη προσωπικού καθαριότητας των σχολικών μονάδων, τη στήριξη των τουριστικών επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας και την ενίσχυση της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας προς αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, καθώς και τη στήριξη των πλημυροπαθών της Εύβοιας που επλήγησαν κατά τις πλημμύρες της 8ης και 9ης Αυγούστου 2020».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3472, της 20ής Αυγούστου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ. 33272/816 «Τροποποίηση της υπ' αρ. οικ. 16073/287/22-4-2020 “Μέτρα στήριξης εργαζομένων ειδικών κατηγοριών, οι οποίοι πλήττονται σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης κορωνοϊού COVID-19” (Β' 1547 και Β' 1841), κοινής υπουργικής απόφασης, όπως ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 157, της 10ης Αυγούστου 2020, Π.Ν.Π. «Επείγουσες ρυθμίσεις αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών του Εθνικού Συστήματος Υγείας, προστασίας από τη διασπορά του κορωνοϊού COVID-19, στήριξης της αγοράς εργασίας και διευκόλυνσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3148, της 30ής Ιουλίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ. 30742/1002 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τύπου εργασίας του άρθρου 4 της από 11.03.2020 (Π.Ν.Π.) “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του” (Α' 55)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2862, της 14ης Ιουλίου 2020, Υ.Α. αριθμ. 26239/Δ1.8614 «Έναρξη λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2780, της 9ης Ιουλίου 2020, Υ.Α. αριθμ. 27759/Δ1.9161 «Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/ 13.9.2019 (Β' 3 520/19.9.2019) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)», όπως τροποποιήθηκε και ισχύει».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2685, της 1ης Ιουλίου 2020, Υ.Α. με αριθμ. οικ. 26399/604 «Τροποποίηση της υπ' αρ. 12997/231/23-3-2020 “Μηχανισμός εφαρμογής των μέτρων στήριξης των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19” (Β' 993), όπως ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2684, της 1ης Ιουλίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ. 26308/768 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τόπου εργασίας του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του” (Α' 55)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2278, της 14ης Ιουνίου 2020, Υ.Α. αριθμ. 22043/Δ1.7451 «Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/ 13.9.2019 (Β' 3 520/19.9.2019) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)”, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2274, της 14ης Ιουνίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ.23103/478 “Καθορισμός του πλαισίου εφαρμογής του Μηχανισμού ενίσχυσης της απασχόλησης ‘ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ’”».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2273, της 14ης Ιουνίου 2020, Υ.Α. αριθμ. 22804/Δ1.7772 «Τροποποίηση της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (Β' 3520) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)”, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2268, της 13ης Ιουνίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ. 23102/477 «Μέτρα οικονομικής ενίσχυσης εποχικά εργαζομένων – Αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων των επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα που πλήττονται σημαντικά».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2141, της 3ης Ιουνίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. 21036/1737 «Καθορισμός επιδόματος εορτών Πάσχα 2020 και χρόνος

καταβολής αυτού. Προσδιορισμός του επιδόματος εορτών Πάσχα που καλύπτεται από τον κρατικό προϋπολογισμό και διαδικασία πληρωμής του».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2087, της 31ης Μαΐου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. Δ1α/ΓΠ.οικ. 33465 «Κανόνες τήρησης αποστάσεων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, δημόσιες υπηρεσίες και άλλους χώρους συνάθροισης κοινού στο σύνολο της Επικράτειας, προς περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 104, της 30ής Μαΐου 2020, Ν.4690 «Κύρωση: α) της από 13.4.2020 Π.Ν.Π. “Μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλες κατεπείγουσες διατάξεις” (Α' 84) και β) της από 1.5.2020 Π.Ν.Π. “Περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την επάνοδο στην κοινωνική και οικονομική κανονικότητα” (Α' 90) και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2083, της 30ής Μαΐου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. 20788/610 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19, ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τόπου εργασίας, του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του” (Α' 55)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1991, της 24ης Μαΐου 2020, Απόφαση του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας με αριθμ. οικ. 11699 «Οργανισμός της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1779, της 10ης Μαΐου 2020, Υ.Α. αριθμ. 17788/346 «Περαιτέρω μέτρα στήριξης εργαζομένων και επιχειρήσεων-εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την σταδιακή επαναλειτουργία της αγοράς εργασίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1695, της 4ης Μαΐου 2020, Υ.Α. αριθμ. 17239/Δ1.5936 «Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/ 13.9.2019 (Β' 3 520/19.9.2019) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος

Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)”, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 1694, της 4ης Μαΐου 2020, Υ.Α. αριθμ. 17045/319 «Τροποποίηση της αριθμ. 12997/231/23-3-2020 “Μηχανισμός εφαρμογής των μέτρων στήριξης των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19” (Β’ 993)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 90, της 1ης Μαΐου 2020, ΠΝΠ «Περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την επάνοδο στην κοινωνική και οικονομική κανονικότητα».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 1566, της 24ης Απριλίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. 16135/499 «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τόπου εργασίας του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του” (Α’ 55)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 1547, της 22ας Απριλίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ. 16073/287 «Μέτρα στήριξης εργαζομένων ειδικών κατηγοριών, οι οποίοι πλήττονται σημαντικά λόγω των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης κορωνοϊού COVID-19».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 1424, της 15ης Απριλίου 2020, Υ.Α. αριθμ. 14638/Δ1.4991 «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β’ 3520/19-9-2019) “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)”, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 83, της 10ης Απριλίου 2020, Ν.4683 «Κύρωση της από 20.3.2020 Π.Ν.Π. “Κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, τη στήριξη της κοινωνίας και της επιχειρηματικότητας και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της αγοράς και της δημόσιας διοίκησης” (Α’ 68) και άλλες διατάξεις».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1290, της 10ης Απριλίου 2020, Υ.Α. αριθμ. οικ. 14920/491 «Συμπλήρωση της αριθμ. 14556/448/07.04.2020 απόφασης των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας (Β' 1208) «Παράταση της ισχύος των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας και της άδειας ειδικού σκοπού του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του” (Α' 55)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1217, της 8ης Απριλίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. οικ. 14199/249 «Μέτρα στήριξης εργαζομένων και επιχειρήσεων-εργοδοτών πάσης φύσεως εκπαιδευτικών δομών του ιδιωτικού τομέα, στους οποίους έχει επιβληθεί το μέτρο της προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας με εντολή δημόσιας αρχής για την αντιμετώπιση του κορωνοϊού COVID-19. Εξ αποστάσεως εργασία (τηλεκπαίδευση/ηλεκατάρτιση) εκπαιδευτικών και λοιπές διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 76, της 3ης Απριλίου 2020, Ν.4682 «Κύρωση: α) της από 25.2.2020 Π.Ν.Π. “Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης κορωνοϊού” (Α' 42), β) της από 11.3.2020 Π.Ν.Π. “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του” (Α' 55) και γ) της από 14.3.2020 Π.Ν.Π. “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19” (Α' 64) και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1161, της 3ης Απριλίου 2020, Υ.Α. αριθμ. 13564/Δ1.4770 «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΦΕΚ Β' 3520/19-9-2019) “Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)”, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 75, της 30ής Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π. «Μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλες κατεπείγουσες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1078, της 28ης Μαρτίου 2020, Κ.Υ.Α. αριθμ. 12998/232 «Μέτρα στήριξης εργαζομένων επιχειρήσεων-εργοδοτών του

ιδιωτικού τομέα, που έχουν αριθμό μητρώου εργοδότη (ΑΜΕ) στον e-ΕΦΚΑ, των οποίων έχει ανασταλεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα, βάσει ΚΑΔ, με εντολή δημόσιας αρχής ή πλήττονται σημαντικά βάσει ΚΑΔ κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας βάσει των ακαθάριστων εσόδων έτους 2018, όπως ορίζονται από το Υπουργείο Οικονομικών, για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 993, της 23ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. αριθμ. 12997/231 «Μηχανισμός εφαρμογής των μέτρων στήριξης των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 68, της 20ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, τη στήριξη της κοινωνίας και της επιχειρηματικότητας και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της αγοράς και της δημόσιας διοίκησης».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 64, της 14ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 854, της 13ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. αριθ. πρωτ. 12338/Δ1.4372 «Τροποποίηση της 40331/Δ1.13521/13-9-2019 (Β' 3520/19-9-2019) "Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)" απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 818, της 12ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. αριθμ. 10694/364 «Διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων για αδήλωτη εργασία από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 55, της 11ης Μαρτίου 2020, Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 994, της 4ης Μαρτίου 2020, Υ.Α. αριθμ. 13031/Δ1.45551 «Τροποποίηση της αριθμ. 40331/Δ1.13521/ 13.9.2019 (Β' 3 520/19.9.2019) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

“Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)”, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 42, της 25ης Φεβρουαρίου 2020, Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης κορωνοϊού».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 4997, της 31ης Δεκεμβρίου 2019, Υ.Α. αριθμ. 60201/Δ7.1422 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου. 211, της 24ης Δεκεμβρίου 2019, Σύνταγμα της Ελλάδας, όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 25ης Νοεμβρίου 2019 της Θ; Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων.
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, αρ. Φύλλου 4173, της 14ης Νοεμβρίου 2019, Υ.Α. αριθμ. οικ.51524/1262 «Υποχρέωση αναγγελίας του απασχολούμενου προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 96, της 11ης Ιουνίου 2019, Ν. 4620/2019 «Κύρωση του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 167, της 30ής Οκτωβρίου 2019, Ν.4635 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 3520, της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, Υ.Α. αριθμ. 40331/Δ1.13521 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 123, της 17ης Σεπτεμβρίου 2019, Π.Δ.84 «Σύσταση και κατάργηση Γενικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών/Ενιαίων Διοικητικών Τομέων Υπουργείων».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 134, της 9ης Αυγούστου 2019, Ν.4623 «Ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών, διατάξεις για την ψηφιακή διακυβέρνηση, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και άλλα επείγοντα ζητήματα», Άρθρο 47 «Δεδομένα του Δημοσίου Τομέα».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 133, της 7ης Αυγούστου 2019, Ν.4622 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 119, της 8ης Ιουλίου 2019, Π.Δ.81 «Σύσταση, συγχώνευση, μετονομασία και κατάργηση Υπουργείων και καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους – Μεταφορά υπηρεσιών και αρμοδιοτήτων μεταξύ Υπουργείων».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 96, της 11ης Ιουνίου 2019, Ν.4620 «Κύρωση του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 78, της 24ης Μαΐου 2019, Ν.4613 «Κύρωση της σύμβασης δωρεάς μεταξύ του Ελληνικού Δημοσίου, του Γενικού Νοσοκομείου Παιδών Πεντέλης και των συνεκτελεστών της διαθήκης της Ελισάβετ Παπαγιαννοπούλου και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 73, της 17ης Μαΐου 2019, Ν.4611 «Ρύθμιση οφειλών προς τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Φορολογική Διοίκηση και τους Ο.Τ.Α. α' βαθμού, Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3521, της 21ης Αυγούστου 2018, Υ.Α. αριθμ 43614/996 «Διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων για αδήλωτη εργασία από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.ΚΑ.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 139, της 30ής Ιουλίου 2018, Ν.4557 «Πρόληψη και καταστολή της νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2015/849/ΕΕ) και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 133, της 19ης Ιουλίου 2018, Ν.4555 «Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου της Τοπικής Αυτοδιοίκησης – Εμβάθυνση της Δημοκρατίας – Ενίσχυση της Συμμετοχής – Βελτίωση της οικονομικής και αναπτυξιακής λειτουργίας των Ο.Τ.Α. [Πρόγραμμα “ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ Ι’] – Ρυθμίσεις για τον εκσυγχρονισμό του πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας των ΦΟΔΣΑ – Ρυθμίσεις για την αποτελεσματικότερη, ταχύτερη και ενιαία άσκηση των αρμοδιοτήτων σχετικά με την απονομή ιθαγένειας και την πολιτογράφηση – Λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 130, της 18ης Ιουλίου 2018, Ν.4554 «Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις – Αντιμετώπιση της αδήλωτης

εργασίας – Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων – Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2401, της 22ας Ιουνίου 2018, Υ.Α. αριθμ. οικ.32143/Δ1.11288 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 878, της 13ης Μαρτίου 2018, Απόφαση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων με αριθμ. Δ.ΟΡΓ.Α 1035192ΕΞ2018 «Τροποποίηση και συμπλήρωση της αριθμ. Δ.ΟΡΓ.Α 1036960 ΕΞ 2017/10-03-2017 (Β' 968 και 1238) απόφασης του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), ως προς τον ανακαθορισμό της δομής και των αρμοδιοτήτων της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Αξιολόγησης Ελέγχων και Ερευνών (ΔΙ.Π.Α.Ε.Ε.) και των Υπηρεσιών Ερευνών και Διασφάλισης Δημοσίων Εσόδων (Υ.Ε.Δ.Δ.Ε.) της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 5, της 17ης Ιανουαρίου 2018, Ν.4512 «Ρυθμίσεις για την εφαρμογή των Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 181, της 23ης Νοεμβρίου 2017, Π.Δ.142 «Οργανισμός Υπουργείου Οικονομικών».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 168, της 6ης Νοεμβρίου 2017, Π.Δ.134 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 160, της 30ής Οκτωβρίου 2017, Π.Δ.132 «Οργανισμός Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας (Υ.Π.Ε.Ν.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 150, της 11ης Οκτωβρίου 2017, Ν.4490 «Κύρωση της Πολυμερούς Συμφωνίας Αρμόδιων Αρχών για την Ανταλλαγή Εκθέσεων ανά Χώρα, διατάξεις εφαρμογής και λοιπές διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 137, της 13ης Σεπτεμβρίου 2017, Ν.4488 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 61, της 28ης Απριλίου 2017, Ν.4468 «Σύσταση Ν.Π.Ι.Δ. με την επωνυμία “Εθνικό Σύστημα Διαπίστευσης” και άλλες διατάξεις».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 344, της 8ης Φεβρουαρίου 2017, Υ.Α. αριθμ. 3462/2 «Μορφή, περιεχόμενο και χρήση τυποποιημένων χειρόγραφων εντύπων και ηλεκτρονικών εφαρμογών Δελτίων Ελέγχου Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 224, της 12ης Δεκεμβρίου 2016, Ν.4440 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 232, της 9ης Δεκεμβρίου 2016, Ν.4443 «I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/EK περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/EK, 2003/125/EK και 2004/72/EK και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, III) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης-πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 3196, της 5ης Οκτωβρίου 2016, Υ.Α. αριθμ. Φ.11321/31042/1232 «Ασφάλιση Πωλητών Λαϊκού Λαχείου».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 178, της 26ης Σεπτεμβρίου 2016, Π.Δ.101 «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 για την εφαρμογή της Οδηγίας 96/71/EK σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθμ. 1024/2012 σχετικά

με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (“κανονισμός ΙΜΙ”)).

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 2979, της 16ης Σεπτεμβρίου 2016, Υ.Α. με αριθμ. οικ.38038/Δ9.9825 «Κανονισμός για την ηλεκτρονική έκδοση και διαχείριση εγγράφων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 2458, της 10ης Αυγούστου 2016, Υ.Α. αριθμ. οικ.34331/Δ9.892 «Απλούστευση διαδικασιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σ.ΕΠ.Ε (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 94, της 27ης Μαΐου 2016, Ν.4389 «Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 33, της 27ης Φεβρουαρίου 2016, Ν.4369 «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Δημόσιας Διοίκησης, Βαθμολογική Διάρθρωση Θέσεων, Συστήματα Αξιολόγησης, Προαγωγών και Επιλογής Προϊσταμένων (Διαφάνεια-Αξιοκρατία και Αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και Άλλες Διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 176, της 16ης Δεκεμβρίου 2015, Ν.4354 «Διαχείριση των μη Εξυπηρετούμενων Δανείων, Μισθολογικές Ρυθμίσεις και Άλλες Επείγουσες Διατάξεις Εφαρμογής της Συμφωνίας Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 94, της 14ης Αυγούστου 2015, Ν.4336 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 69, της 2ας Ιουλίου 2015, Ν.4331 «Μέτρα για την ανακούφιση των Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ), την απλοποίηση της λειτουργίας των Κέντρων Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.), καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και συναφή ασφαλιστικά ζητήματα και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 258, της 8ης Δεκεμβρίου 2014, Ν.4310 «Ερευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 3456, της 23ης Δεκεμβρίου 2014, Υ.Α. αριθμ. οικ.49327/10702, «Τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ’ αριθμ. 29502/85/ 01.09.2014 (ΦΕΚ Β 2390/08.09.2014) απόφασης του Υπουργού Εργασίας,

Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας “Τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ’ αριθμ. 5072/6/25.02.2013 απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΦΕΚ Β’ 449/25.02.2013), 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’ αριθμ. 28153/126/28-08-2013 απόφαση του (ΦΕΚ Β’ 2163/30.08.2013)”».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 2390, της 8ης Σεπτεμβρίου 2014, Υ.Α. αριθμ. 29502/85 «Τροποποίηση και συμπλήρωση της υπ’ αριθμ. 5072/6/25.02.2013 απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΦΕΚ Β’/449/25.02.2013), 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’ αριθμ. 28153/126/28-08-2013 απόφασή του (ΦΕΚ Β’/2163/30.08.2013)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 180, της 29ης Αυγούστου 2014, Π.Δ.113 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 143, της 28ης Ιουνίου 2014, Ν.4270 «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) – δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 80, της 1ης Απριλίου 2014, Ν.4251 «Κώδικας Μετανάστευσης και Κοινωνικής Ένταξης και λοιπές διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 73, της 24ης Μαρτίου 2014, Ν.4249 «Αναδιοργάνωση της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού Σώματος και της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας, αναβάθμιση Υπηρεσιών του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη και ρύθμιση λοιπών θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 38, της 17ης Φεβρουαρίου 2014, Ν.4238 «Πρωτοβάθμιο Εθνικό Δίκτυο Υγείας (Π.Ε.Δ.Υ.), αλλαγή σκοπού Ε.Ο.Π.Υ.Υ. και λοιπές διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 2, της 7ης Ιανουαρίου 2014, Ν.3846 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 254, της 21ης Νοεμβρίου 2013, Ν.4210/2013 «Ρυθμίσεις Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2163, της 30ής Αυγούστου 2013, Υ.Α. αριθμ. 28153/126 «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».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2062, της 23ης Αυγούστου 2013, Υ.Α. αριθμ. 27397/122 «Επιβολή διοικητικών κυρώσεων για τις ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 74, της 20ής Μαΐου 2013, Ν. 4139 «Νόμος περί εξαρτησιογόνων ουσιών και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 107, της 9ης Μαΐου 2013, Ν.4152 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής των νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 99, της 26ης Απριλίου 2013, Ν.4148 «Σύσταση Γραφείου Ελληνικής Προεδρίας και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 860, της 10ης Απριλίου 2013, Υ.Α. αριθμ. οίκ. 9409/147 «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 διά βίου κατάρτισης του προσωπικού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)”, (ΦΕΚ Β' 860-10/04/13)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 80, της 5ης Απριλίου 2013, Π.Δ.43 «Κανονισμός Οικονομικής Διαχείρισης Ενιαίας Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Συμβάσεων [Ε.Α.Α.ΔΗ.ΣΥ.]».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 449, της 25ης Φεβρουαρίου 2013, Υ.Α. αριθμ. 5072/6 «Επανακαθορισμός των όρων και προϋποθέσεων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και

Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), σύμφωνα με τις Υποπαραγράφους ΙΑ. 10, 11, 12, 13 και 14 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 222, της 12ης Νοεμβρίου 2012, Ν.4093 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 216, της 5ης Νοεμβρίου 2012, Π.Δ.123 «Οργανισμός Ενιαίας Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Συμβάσεων (Ε.Α.Α.ΔΗ.ΣΥ.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 215, της 5ης Νοεμβρίου 2012, Π.Δ.122 «Κανονισμός Λειτουργίας της Ενιαίας Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Συμβάσεων (Ε.Α.Α.ΔΗ.ΣΥ.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 2871, της 26ης Οκτωβρίου 2012, Υ.Α.αριθμ. 2/70212/004 «Εναρξη λειτουργίας οργανικών μονάδων της Γενικής Διεύθυνσης Δημοσιονομικών Ελέγχων της Γενικής Γραμματείας Δημοσιονομικής Πολιτικής/Γενικό Λογιστήριο του Κράτους».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 184, της 27ης Σεπτεμβρίου 2012, Ν.4081 «Περιστολή δημοσίων δαπανών, ρύθμιση θεμάτων δημοσιονομικών ελέγχων και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 1179, της 10ης Απριλίου 2012, Υ.Α. αριθμ. 4431/165 «Ρύθμιση θεμάτων υποχρεωτικής ειδικής εκπαίδευσης υποψήφιων Επιθεωρητών Εργασίας και θεμάτων εκπαίδευσης και διά βίου κατάρτισης του προσωπικού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 54, της 14ης Μαρτίου 2012, Ν.4057 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 41, της 1ης Μαρτίου 2012, Ν.4052 «Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου “Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες

επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας” και άλλες διατάξεις».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Υπαλλήλων Ειδικών Θέσεων και Οργάνων Διοίκηση Φορέων του Δημοσίου και Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα, υπ’ αριθμ. 65, της 14ης Φεβρουαρίου 2012, Υ.Α υπ’ αριθμ. 26903 «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.)”».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ’ αριθμ. 2687, της 10ης Νοεμβρίου 2011, Κ.Υ.Α. αριθμ. Φ450/51477/5520 «Διοικητικές κυρώσεις για τις παραβάσεις του Κανονισμού 3821/85 του Συμβουλίου και του Κανονισμού 561/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου από τους οδηγούς και τις μεταφορικές επιχειρήσεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 226, της 27ης Οκτωβρίου 2011, Ν.4024 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 219, της 3ης Οκτωβρίου 2011, Ν.4022 «Εκδίκαση πράξεων διαφθοράς Πολιτικών και Κρατικών Αξιωματούχων, υποθέσεων μεγάλου κοινωνικού ενδιαφέροντος και μείζονος Δημοσίου Συμφέροντος και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 204, της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, Ν.4013 «Σύσταση ενιαίας Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Συμβάσεων και Κεντρικού Ηλεκτρονικού Μητρώου Δημοσίων Συμβάσεων – Αντικατάσταση του έκτου κεφαλαίου του ν. 3588/2007 (πτωχευτικός κώδικας) – Προπτωχευτική διαδικασία εξυγίανσης και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 170, της 5ης Αυγούστου 2011, Ν.3996 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ’ αριθμ. 88, της 18ης Απριλίου 2013, Ν.4144 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 66, της 31ης Μαρτίου 2011, Ν.3943 «Καταπολέμηση της φοροδιαφυγής, στελέχωση των ελεγκτικών υπηρεσιών και άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Οικονομικών».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 31, της 2ας Μαρτίου 2011, Ν.3918 «Διαρθρωτικές αλλαγές στο σύστημα υγείας και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 266, της 18ης Φεβρουαρίου 2011, Υ.Α. με αριθμ. 2063/Δ1.632 «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 218, της 23ης Δεκεμβρίου 2010, Ν.3904 «Εξορθολογισμός και βελτίωση στην απονομή της ποινικής δικαιοσύνης και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 212, της 17ης Δεκεμβρίου 2010, Ν.3899 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 207, της 8ης Δεκεμβρίου 2010, Ν.3896 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 141, της 17ης Αυγούστου 2010, Ν.3871 «Δημοσιονομική Διαχείριση και Ευθύνη».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 112, της 13ης Ιουλίου 2010, Ν.3861 «Ενίσχυση της διαφάνειας με την υποχρεωτική ανάρτηση νόμων και πράξεων των κυβερνητικών, διοικητικών και αυτοδιοικητικών οργάνων στο διαδίκτυο “Πρόγραμμα Διαύγεια” και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 87, της 7ης Ιουνίου 2010, Ν.3852 «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 84, της 2ας Ιουνίου 2010, Ν.3850 «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 58, της 28ης Απριλίου 2010, Ν.3842 «Αποκατάσταση φορολογικής δικαιοσύνης, αντιμετώπιση της φοροδιαφυγής και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 40, της 15ης Μαρτίου 2010, Ν. 3833 «Προστασία της εθνικής οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 989, της 25ης Μαΐου 2009, Κ.Υ.Α. αριθμ. Γ438/οικ. 28317/2481/09 «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της οδηγίας 2006/22/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15.3.2006 “για τον καθορισμό ελάχιστων προϋποθέσεων για την εφαρμογή των κανονισμών (ΕΟΚ) υπ' αριθμ. 3820/1985 και (ΕΟΚ) 3821/1985 του Συμβουλίου σχετικά με την κοινωνική νομοθεσία όσον αφορά δραστηριότητες οδικών μεταφορών και για την κατάργηση της οδηγίας 88/599/ΕΟΚ του Συμβουλίου”, όπως ισχύει».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 75, της 15ης Μαΐου 2009, Ν.3762 «Αναδιοργάνωση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), ρύθμιση θεμάτων Οργανισμών εποπτευόμενων από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 166, της 5ης Αυγούστου 2008, Ν.3691 «Πρόληψη και καταστολή της νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 120, της 27ης Ιουνίου 2008, Σύνταγμα της Ελλάδας, όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων.
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 58, της 3ης Απριλίου 2008, Ν.3655 «Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 26, της 9ης Φεβρουαρίου 2007, Ν.3528 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 210, της 5ης Οκτωβρίου 2006, Ν.3492 «Οργάνωση συστήματος ελέγχου για τη διασφάλιση της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης του Κρατικού Προϋπολογισμού και των Εκτός του Κρατικού Προϋπολογισμού φορέων και άλλες διατάξεις».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 191, της 11ης Σεπτεμβρίου 2006, Ν.3488 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 179, της 22ας Αυγούστου 2006, Π.Δ.167 «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της υπ' αριθμ. 2002/15/EK Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου “για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών” (L80/23.3.2002)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 114, της 8ης Ιουνίου 2006, Ν.3463 «Κύρωση του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 122, της 25ης Μαΐου 2005, Π.Δ.85 «Οργάνωση της Υπηρεσίας Ειδικών Ελέγχων (Υ.Π.Ε.Ε.) του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 98, της 22ας Απριλίου 2005, Π.Δ.63 «Κωδικοποίηση της νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 253, της 14ης Δεκεμβρίου 2004, Ν.3296 «Φορολογία εισοδήματος φυσικών και νομικών προσώπων, φορολογικοί έλεγχοι και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 195, της 19ης Οκτωβρίου 2004, Ν.3274 «Οργάνωση και Λειτουργία των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Πρώτου και Δεύτερου Βαθμού».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 44, της 11ης Φεβρουαρίου 2004, Ν.3230 «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 111, της 8ης Μαΐου 2003, Ν.3144 «Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 10, της 22ης Ιανουαρίου 2003, Ν.3094 «Συνήγορος του πολίτη και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 329, της 24ης Δεκεμβρίου 2002, Ν.3090 «Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης και Ελέγχου Καταστημάτων Κράτησης».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 296, της 4ης Δεκεμβρίου 2002, Ν.3074 «Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης. Αναβάθμιση του Σώματος Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης και του Συντονιστικού Οργάνου Επιθεώρησης και Ελέγχου και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 220, της 20ής Σεπτεμβρίου 2002, Ν.3051 «Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 102, της 1ης Μαΐου 2002, Ν.3013 «Αναβάθμιση της πολιτικής προστασίας και λοιπές διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 260, της 12ης Νοεμβρίου 2001, Ν.2957 «Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για θέματα Αστικού Δικαίου περί διαφθοράς».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 125, της 25ης Ιουνίου 2001, Π.Δ.150 «Προσαρμογή στην Οδηγία 99/93/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με το κοινοτικό πλαίσιο για ηλεκτρονικές υπογραφές».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 85, της 18ης Απριλίου 2001, Σύνταγμα της Ελλάδας, όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 6ης Απριλίου 2001 της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων.
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 286, της 29ης Δεκεμβρίου 2000, Ν.2874 «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 199, της 28ης Σεπτεμβρίου 1999, Ν.2741 «Ενιαίος Φορέας Τροφίμων, άλλες ρυθμίσεις θεμάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Ανάπτυξης και λοιπές διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 229, της 3ης Σεπτεμβρίου 1999, Π.Δ.273 «Κανονισμός λειτουργίας του Συνηγόρου του Πολίτη».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 134, της 30ής Ιουνίου 1999, Π.Δ.136 «Οργάνωση Υπηρεσιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 97, της 17ης Μαΐου 1999, Ν.2717 «Κώδικας Διοικητικής Δικονομίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 45, της 9ης Μαρτίου 1999, Ν.2690 «Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 1, της 5ης Ιανουαρίου 1999, Ν.2676 «Οργανωτική και λειτουργική αναδιάρθρωση των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 205, της 2ας Σεπτεμβρίου 1998, Ν.2639 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 270, της 24ης Δεκεμβρίου 1997, Ν.2556 «Μέτρα κατά της εισφοροδιαφυγής, διασφάλιση εσόδων Ι.Κ.Α. και άλλα θέματα».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 244, της 4ης Δεκεμβρίου 1997, Ν.2539 «Συγκρότηση της πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Καποδιστριας)».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 59, της 18ης Απριλίου 1997, Ν.2477 «Συνήγορος του Πολίτη και Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 38, της 14ης Μαρτίου 1997, Ν.2469 «Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 11, της 18ης Ιανουαρίου 1996, Π.Δ.17 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 247, της 27ης Νοεμβρίου 1995, Ν.2362 «Περί δημοσίου λογιστικού, ελέγχου των δαπανών του κράτους και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 211, της 11ης Οκτωβρίου 1995, Ν.2343 «Αναδιοργάνωση υπηρεσιών του Υπουργείου Οικονομικών και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 90, της 13ης Ιουνίου 1994, Ν.2218 «Ίδρυση νομαρχιακής αυτοδιοίκησης, τροποποίηση διατάξεων για την πρωτοβάθμια αυτοδιοίκηση και την περιφέρεια και άλλες διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 161, της 25ης Σεπτεμβρίου 1992, Π.Δ.318 «Αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών –πλην των εκπαιδευτικών λειτουργών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης– και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 27, της 8ης Μαρτίου 1990, Ν.1876 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 106, της 24ης Ιουνίου 1987, Απόφαση του Προέδρου της Βουλής με αριθ. πρωτ. 2682 «Δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως του “Κώδικα Κανονισμού Εργασιών της Βουλής (μέρος κοινοβουλευτικό)”».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 75, της 11ης Ιουνίου 1986, Ν.1599 «Σχέσεις Κράτους-Πολίτη, Καθιέρωση Νέου Τύπου Δελτίου Ταυτότητας και Άλλες Διατάξεις».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 132, της 24ης Οκτωβρίου 1985, Π.Δ.503 «Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας και Εισαγωγικός του Νόμος».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 94, της 22ας Μαΐου 1985, Ν.1546 «Για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 150/1978 για τη διοίκηση της εργασίας: Ρόλος καθήκοντα και οργάνωση».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 742, της 9ης Δεκεμβρίου 1981, Κ.Υ.Α. αριθ. 19040 «Χορήγηση επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα στους μισθωτούς όλης της χώρας που ασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 168, της 24ης Ιουλίου 1980, Ν.1065 «Περί κυρώσεως Δημοτικού και Κοινοτικού Κώδικα».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Δεύτερο, υπ' αριθμ. 816, της 7ης Δεκεμβρίου 1965, Υ.Α. αριθ. 55575/Ι.479 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεως Κανονισμών Ι.Κ.Α. περί υπαγωγής εις την ασφάλισιν και εισπράξεως εισφορών ως και κωδικοποιήσεως τούτων».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 210, της 12ης Οκτωβρίου 1957, Ν.Δ.3789 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτον, υπ' αριθμ. 139, της 2ας Ιουνίου 1955, Ν.3249 «Περί κυρώσεως της υπ' αριθμ. 81 Διεθνούς Συμβάσεως “περί επιθερήσεων εργασίας εις την Βιομηχανίαν και το Εμπόριο”».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 182, της 14ης Αυγούστου 1954, Ν.Δ.2954 «Περί Οργανώσεως Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας παρά τω Υπουργείω Εργασίας και άλλων τινών διατάξεων».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 237, της 26ης Σεπτεμβρίου 1945, Α.Ν.560 «Περί οργανισμού του Υπουργείου Εργασίας».

- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 97, της 17ης Απριλίου 1943, Ν.17 «Περί μετατροπής του Υφυπουργείου Εργασίας σε Υπουργείο Εργασίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 27, της 18ης Ιανουαρίου 1936, Α.Ν. «Περί καταργήσεως του Υπουργείου Εργασίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 543, της 12ης Νοεμβρίου 1935, Α.Ν. «Περί Οργανισμού του Υπουργείου Εργασίας», άρθρο 1 «Αρμοδιότης του Υπουργείου».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 465, της 14ης Οκτωβρίου 1935, Α.Ν. «Περί συστάσεως Υπουργείου Εργασίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 190, της 16ης Ιουνίου 1934, Ν.6145 «Περί τροποποιήσεως του κωδικοποιημένου Ν.4819 “περί οργανώσεως Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας”».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 302, της 5ης Σεπτεμβρίου 1932, Ν.5598 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως εργατικών τινών νόμων».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτον, υπ' αριθμ. 37, της 17ης Φεβρουαρίου 1931, Διάταγμα «περί καθηκόντων των οργάνων του Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας και του τρόπου εκπληρώσεως του έργου των».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 243, της 16ης Ιουλίου 1930, Ν.4819 «Περί οργανώσεως Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτον, υπ' αριθμ. 381, της 1ης Δεκεμβρίου 1930, Διάταγμα «περί επεκτάσεως Περιφερειών Επιθεωρήσεως Εργασίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 273, της 24ης Δεκεμβρίου 1928, Ν.3713 «περί Συμβουλίου Επικρατείας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, Τεύχος Πρώτο, υπ' αριθμ. 315, της 15ης Νοεμβρίου 1911, Ν.ΓΠΛΒ' (υπ' αριθ.3932), «Περί συστάσεως τμήματος Εργασίας και Κοινωνικής Πρόνοιας εν τω Υπουργείω της Εθνικής Οικονομίας».
- *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως του Βασιλείου της Ελλάδος*, υπ' αριθμ. 32, της 7ης Οκτωβρίου 1833, Διάταγμα «Περί συστάσεως του Ελεγκτικού Συνεδρίου».

IV. Νομολογία

- ΣτΕ 2201/2017 (Τμ. Δ').
- ΣτΕ 2151/2017 (Τμ. Δ').
- ΜονΔιοικΕφΑθ 3388/2023, (Τμ. 8ο).
- ΜονΔιοικΕφΑθ 397/2023 (Τμ 10ο).
- ΜονΔιοικΕφΑθ 125/2023 (Τμ. 3ο).
- ΜονΔιοικΕφΑθ 3/2023 (Τμ. 9ο).
- ΜονΔιοικΕφΑθ 1224/2022 (Τμ. 17ο).
- ΜονΔιοικΕφΑθ 1781/2022, (Τμ. 3ο).
- ΜονΔιοικΕφΑθ 2227/2020 (Τμ. 17ο).
- ΜονΔιοικΕφΑθ 3094/2019 (Τμ. 14ο).
- ΜονΔιοικΕφΠειρ 81/2023(Τμ. Ζ').
- ΜονΔιοικΕφΠειρ Α2366/2022 (Τμ. Β').
- ΜονΔιοικΕφΠειρ Α974/2022 (Τμ. Ζ').
- ΔιοικΕφΘεσ 228/2015 (Τμ.Α' Ακυρωτικό).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ Ν367/2023 (Τμ. 9ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 477/2023 (Τμ. 28ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 15441/2022 (Τμ.15ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 14136/2022 (Τμ. 25ο Διακοπών).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 12958/2022 (Τμ. 3ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 11832/2022 (Τμ. 8ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 11771/2022 (Τμ. 33ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ Α11564/2022 (Τμ. 32ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ Ν282/2022 (Τμ. 15ο σε Συμβούλιο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ Α10337/2021 (Τμ. 33ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 6607/2021(Τμ. 14ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 6030/2021 (Τμ. 21ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 1547/2021(Τμ. 3ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 11434/2020(Τμ.35ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 3492/2019 (Τμ. 6ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 97/2019 (Τμ. 19ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΑθ 1435/2018 (Τμ. 25ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΠειρ Α1067/2023 (Τμ. 7ο).
- ΜονΔιοικΕφΠειρ Α2366/2022 (Τμ. Β').
- ΜονΔιοικΠρωτΠειρ Α5159/2022 (Τμ. 10ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΠειρ Α2500 /2021 (Τμ. 9ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΠειρ Α2398/2021 (Τμ. 9ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΠειρ Α358/2021 (Τμ. 4ο).
- ΤριμΔιοικΠρωτΠειρ Α400/2021 (Τμ. 10ο).
- ΜονΔιοικΠρωτΘεσ 5990/2022 (Τμ. Ε').

- ΜονΔιοικΠρωτΘεσ 5762/2022 (Τμ. Α').
- ΜονΔιοικΠρωτΘεσ 4028/2020 (Τμ. Α').
- ΜονΔιοικΠρωτΘεσ 54/2020 (Τμ. Δ').

V. Διαδικτυακές Πηγές

- 1555 Εξυπηρέτηση Πολιτών, <https://1555.gov.gr> [πρόσβαση 23.09.2023].
- Academia-Πλατφόρμα διαμοιρασμού ακαδημαϊκών ερευνών, <https://www.academia.edu> [πρόσβαση 23.02.2020].
- Cabinet Office UK, <http://www.cabinetoffice.gov.uk> [πρόσβαση 02.02.2021].
- Canadian Public Sector Excellence Network, <https://www.cpsen.ca> [πρόσβαση 02.02.2021].
- Deutsche Welle (DW), <https://p.dw.com> [πρόσβαση 21.04.2020].
- Digital Object Identifier (DOI) Foundation, <https://doi.org> [πρόσβαση 06.02.2021].
- DocPlayer, <https://docplayer.gr> [πρόσβαση 10.12.2020].
- EUR-Lex Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, <https://eur-lex.europa.eu> [πρόσβαση 10.12.2021].
- European Commission, <https://ec.europa.eu> [πρόσβαση 13.12.2021].
- European Court of Auditors, <https://www.eca.europa.eu> [πρόσβαση 25.01.2021].
- European Data, <http://data.europa.eu> [πρόσβαση 04.02.2020].
- Government of Canada wiki, <https://wiki.gccollab.ca> [πρόσβαση 02.02.2021].
- GovInfo – U.S. Government Publishing Office, <https://www.govinfo.gov> [πρόσβαση 22.02.2021].
- Integral Leadership Review, <http://integralleadershipreview.com> [πρόσβαση 10.10.2022].
- International Labor Organization, <http://www.ilo.org> [πρόσβαση 25/05/2021].
- International Monetary Fund, <https://www.imf.org> [πρόσβαση 06.01.2020].
- International Organization of Supreme Audit Institutions-INTOSAI, <https://www.intosai.org> [πρόσβαση 11.12.2020].
- Jerry Fishenden's technology blog (ntouk), <https://ntouk.files.wordpress.com> [πρόσβαση 22.02.2021].
- MDPI – Publisher of Open Access Journals, <https://www.mdpi.com> [πρόσβαση 04.04.2021].
- Organisation for Economic Co-operation and Development, <https://www.oecd.org> [πρόσβαση 18.10.2023].

- Publications Office of the European Union, <https://op.europa.eu> [πρόσβαση 03.02.2022].
- ResearchGate, <https://www.researchgate.net> [πρόσβαση 06.02.2021].
- State Services Commission New Zeland, <http://www.ssc.gov.nz> [πρόσβαση 14.10.2022].
- The Institute of Internal Auditors, <https://global.theiia.org> [πρόσβαση 11.12.2019].
- The Law Reviews, <https://thelawreviews.co.uk> [πρόσβαση 10.01.2022].
- TUK Trades Union Congress, <https://www.tuc.org.uk> [πρόσβαση 17.01.2017].
- U.S. Department of Education, <https://www.ed.gov> [πρόσβαση 22.02.2021].
- U.S. Government's Open Data, <https://www.data.gov> [πρόσβαση 22.02.2021].
- Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», <https://www.hli.gov.gr> [πρόσβαση 20.10.2023].
- Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», <https://www.hli.gov.gr/odigies-ilektronikon-ypiresion/ergasiakes-scheseis-ilektronikes-ypiresies/orismo-ypethynou-paralavis-kai-parakolouthisis-anaforon-yppa/> [πρόσβαση 02.12.2023]
- Αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Ελλάδα, <https://ec.europa.eu/greece> [πρόσβαση 12.11.2020].
- Βικιπαίδεια-Η ελεύθερη εγκυκλοπαίδεια, <https://el.wikipedia.org> [πρόσβαση 12.05.2020].
- Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης, <https://www.veth.gov.gr> [πρόσβαση 14.09.2020].
- Βουλή των Ελλήνων, <https://www.hellenicparliament.gr> [πρόσβαση 02.02.2022].
- Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα, <https://innovation.gov.gr> [πρόσβαση 06.02.2021].
- διαΝΕΟσις-Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης, <https://www.dianeosis.org> [πρόσβαση 20.07.2020].
- Ε.Ι.Ε.Α.Δ.-Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, <https://www.eiead.gr> [πρόσβαση 20.12.2021].
- Εθνική Αρχή Διαφάνειας, <https://aead.gr> [πρόσβαση 09.01.2021].
- ΕΛ/ΛΑΚ Ανοιχτή Διακυβέρνηση, <https://opengov.ellak.gr> [πρόσβαση 19.11.2020].
- Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιώς, <http://www.pcci.gr> [πρόσβαση 03.02.2022].
- Ηλεκτρονική Εφημερίδα Capital.gr, <https://www.capital.gr> [πρόσβαση 26.04.2021].
- Ηλεκτρονική Εφημερίδα iefimerida, <https://www.iefimerida.gr> [πρόσβαση 23.11.2020].
- Ηλεκτρονική Εφημερίδα marketnews.gr, <http://marketnews.gr> [πρόσβαση 25.02.2020].

- Ηλεκτρονική Εφημερίδα Money Review, <https://www.moneyreview.gr> [πρόσβαση 30.01.2022].
- Ηλεκτρονική Εφημερίδα newsbeast, <https://www.newsbeast.gr> [πρόσβαση 26.01.2021].
- Ηλεκτρονική Εφημερίδα Η Καθημερινή, <https://www.kathimerini.gr> [πρόσβαση 31.01.2021].
- Ηλεκτρονική Εφημερίδα Η Ναυτεμπορική, <https://www.naftemporiki.gr> [πρόσβαση 18.10.2023].
- Ινστιτούτο Εσωτερικού Ελέγχου Ελλάδας, <https://www.hiia.gr> [πρόσβαση 18.12.2020].
- Ιστολόγιο Αυτόνομη Ριζοσπαστική συνΕργασία Υπαλλήλων, <http://arsyeka.blogspot.gr> [πρόσβαση 10.11.2017].
- Ιστολόγιο Παρονομαστής, <http://paronomastis.blogspot.com> [πρόσβαση 06.04.2022].
- Οδηγός του Πολίτη, <http://www.odigostoupoliti.eu> [πρόσβαση 16.04.2022].
- Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, <https://eservices.yeka.gr> [πρόσβαση 13.11.2022].
- Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων – Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., <https://ineobservatory.gr> [πρόσβαση 25.11.2022].
- Πλατφόρμα Τηλεκπαίδευσης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, <https://eclass.uoa.gr> [πρόσβαση 05.05.2020].
- Πρόγραμμα ΔΙΑΥΓΕΙΑ, <https://diavgeia.gov.gr> [πρόσβαση 22.12.2022].
- Προσωπικό Ιστολόγιο του δρος Ανδρέα Γ. Κουτούπη, <http://andreaskoutoupis.blogspot.com> [πρόσβαση 12.10.2020].
- Προσωπικό Ιστολόγιο του Παναγιώτη Γ. Τσιούκρας, <https://tsioukras.blogspot.com> [πρόσβαση 15.02.2020].
- Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), <https://www.sev.org.gr> [πρόσβαση 07.11.2019].
- Συνήγορος του Πολίτη-Ανεξάρτητη Αρχή, <https://www.synigoros.gr> [πρόσβαση 05.06.2020].
- Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, Ειδική Υπηρεσία Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος, <http://www.ops.gr> [πρόσβαση 20.11.2019].
- Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, <https://www.minfin.gr> [πρόσβαση 05.01.2020].
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Κυπριακής Δημοκρατίας, <https://www.mlsi.gov.cy> [πρόσβαση 29.10.2017].

- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, <https://ypergasias.gov.gr> [πρόσβαση 02.02.2022].
- Υπουργείο Εσωτερικών – Ανοικτή Διακυβέρνηση, <http://www.opengov.gr> [πρόσβαση 31.05.2020].
- Υπουργείο Εσωτερικών, <https://www.ypes.gr> [πρόσβαση 16.12.2022].
- Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη – Ελληνική Αστυνομία, <https://www.astynomia.gr> [πρόσβαση 08.01.2023].
- Φορολογική-λογιστική πύλη ενημέρωσης TAXHEAVEN, <https://www.taxheaven.gr> [πρόσβαση 11.11.2021].
- Επιθεώρηση Εργασίας, <https://www.hli.gov.gr/odigies-ilektronikon-ypiresion/ergasiakes-scheseis-ilektronikes-ypiresies/ypovoli-aitisis-therapeias/> [πρόσβαση 30.11.2023].
- Εθνική Αρχή Διαφάνειας, <https://aead.gr/press/press-releases/mnimonio-sinergias-metaksi-ethnikis-arxis-diafanyias-kai-anexarthths-arxis-epitheorhshs-ergasias> [πρόσβαση 30.11.2023]
- Εθνική Αρχή Διαφάνειας, <https://aead.gr/publications/manuals/kodikas-ithikis-epaggelmatikh-sunperiforas-dhmosiou-tomea> [πρόσβαση 30.11.2023]

VI. Παράρτημα – Ερωτηματολόγια

Ποσοτική Έρευνα

ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Στο πλαίσιο εκπόνησης της διδακτορικής μου διατριβής, με τίτλο «Ο ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ Σ.ΕΠ.Ε.» στο Πάντειο Πανεπιστήμιο με επιβλέποντα τον επίκουρο καθηγητή κύριο Λάμπρο Μπαμπαλιούτα, διεξάγω έρευνα με ερωτηματολόγιο έχοντας ως σκοπό να διερευνήσω το πώς η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, που αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, έχει επηρεάσει την Υπηρεσία μας, αφενός μεν ως προς τον τρόπο λειτουργίας της, αφετέρου δε ως προς τις εργασιακές συνθήκες. Η συμμετοχή σας είναι πολύτιμη και οι πληροφορίες που θα μου δώσετε μέσα από τις απαντήσεις σας θα συμβάλουν στην εξαγωγή ωφέλιμων συμπερασμάτων για τη λειτουργία της Υπηρεσίας μας.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διαρκεί μερικά λεπτά και το απόρρητο των πληροφοριών που θα συγκεντρωθούν είναι διασφαλισμένο.

Σας ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή σας.

Με εκτίμηση

Ευγενία Παναγιωτακοπούλου

Υποψήφια διδάκτορας Παντείου Πανεπιστημίου

Επιθεωρήτρια Εργασιακών Σχέσεων ΤΣΕΕΣ Αθηνών

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο

Ανδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

έως 30

31-40

41-50

51-60

άνω των 60

3. Έτη προϋπηρεσίας στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)

4. Παρακαλώ επιλέξτε αν είστε

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ/Η ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

5. Κατέχετε θέση ευθύνης;

Ναι

Όχι

Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη (ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

6. Η εφαρμογή του Πληροφοριακού Συστήματος Εργάνη (ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ) αφαίρεσε διοικητικό βάρος από τον Επιθεωρητή/ήτρια Εργασίας.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

7. Σε ποιον βαθμό η εφαρμογή του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ διευκόλυνε την εργασία του Επιθεωρητή/ήτριας Εργασίας;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

8. Η εφαρμογή του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ μείωσε την προσέλευση του κοινού (εργοδοτών και εργαζομένων) στις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

9. Η εφαρμογή του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ διευκόλυνε την προετοιμασία και τη διαδικασία του ελέγχου.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

10. Το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ έχει βοηθήσει στη διενέργεια στοχευμένων ελέγχων με σκοπό την πάταξη της υποδηλωμένης εργασίας.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

11. Το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ έχει βοηθήσει στην πάταξη της αδήλωτης εργασίας.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

12. Η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των ελέγχων έχουν ενισχυθεί από την εφαρμογή του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

13. Είστε ικανοποιημένος/η με την εκπαίδευση που λάβατε πριν από την εφαρμογή του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

14. Το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ είναι φιλικό προς τους υπαλλήλους του Σ.ΕΠ.Ε. που έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

15. Πόσο συχνά συναντάτε δυσκολίες στη χρήση του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ;

Ποτέ

Σπάνια

Μερικές φορές

Συχνά

Πάντα

16. Πόσο συχνά αναζητάτε κάποια πληροφορία στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ που ξέρετε ότι υπάρχει και δεν τη βρίσκετε;

Ποτέ

Σπάνια

Μερικές φορές

Συχνά

Πάντα

17. Πόσες φορές έχετε απογοητευτεί από τη χρήση του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ;

Ποτέ

Σπάνια

Μερικές φορές

Συχνά

Πάντα

18. Λαμβάνω επαρκή πληροφόρηση για τις τροποποιήσεις ή τις νέες εφαρμογές του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

19. Αν επιθυμείτε, παρακαλώ δηλώστε τις προτάσεις σας σχετικά με τη βελτίωση του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (Ο.Π.Σ.)

20. Η εφαρμογή του Ο.Π.Σ. συνέβαλε στην ευκολότερη διεκπεραίωση των ελέγχων.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

21. Η εφαρμογή του Ο.Π.Σ. προώθησε τη διαφάνεια της ελεγκτικής διαδικασίας δεδομένου ότι στο σύστημα δεν καταχωρίζεται μόνο κάθε ενέργεια, αλλά και ο χρήστης που την πραγματοποίησε.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

22. Το Ο.Π.Σ. είναι φιλικό στους υπαλλήλους του Σ.ΕΠ.Ε. που έχουν πρόσβαση σε αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

23. Με το Ο.Π.Σ. απλοποιήθηκαν οι διαδικασίες του Σ.ΕΠ.Ε.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

24. Θεωρείτε πως τα πολλαπλά κανάλια επικοινωνίας του Ο.Π.Σ., όπως, για παράδειγμα, το helpdesk, οδήγησαν στην άμεση και ταχύτερη εξυπηρέτηση των συναλλασσομένων;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

25. Θεωρείτε πως τα πολλαπλά κανάλια επικοινωνίας του Ο.Π.Σ., όπως, για παράδειγμα, το helpdesk, οδήγησαν σε παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών προς τον πολίτη;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

26. Είστε ικανοποιημένος/η από την εκπαίδευση που λάβατε πριν από την εφαρμογή του Ο.Π.Σ.;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

27. Η αποτύπωση του χειρόγραφου δελτίου ελέγχου στο ηλεκτρονικό δελτίο ελέγχου στο Ο.Π.Σ. είναι μια εύκολη διαδικασία.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

28. Η δημιουργία και η παρακολούθηση μιας υπόθεσης ελέγχου καθώς και η δημιουργία Πράξης Επιβολής Προστίμου μέσω του Ο.Π.Σ. είναι εύκολες και γρήγορες διαδικασίες.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

29. Το Ο.Π.Σ. είναι εύχρηστο εργαλείο για τον/την Επιθεωρητή/ήτρια Εργασίας.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

30. Είναι χρονοβόρες και προσθέτουν διοικητικό βάρος στον Επιθεωρητή/ήτρια Εργασίας η εναλλαγή μεταξύ των υποσυστημάτων, η επαναλαμβανόμενη εισαγωγή προσωπικών κωδικών και η αναμονή για τη μεταφορά δεδομένων από το ένα υποσύστημα στο άλλο.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

31. Η έκδοση εγγράφων μέσω του Ο.Π.Σ. μειώνει ενδεχόμενα λάθη και διασφαλίζει την ομοιομορφία αυτών από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. σε όλη την επικράτεια.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

32. Η χρήση του Ο.Π.Σ. αφαίρεσε διοικητικό βάρος από τους Επιθεωρητές/ήτριες δίνοντάς τους χρόνο να ασχοληθούν με την εργατική νομοθεσία.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

33. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από την εφαρμογή μεικτού συστήματος: διενέργεια ελέγχου με χρήση έντυπου δελτίου ελέγχου και μεταγενέστερη καταχώριση των στοιχείων στο Ο.Π.Σ.;

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά
Πολύ

Πάρα πολύ

34. Η εφαρμογή μεικτού συστήματος (διενέργεια ελέγχου με χρήση έντυπου δελτίου ελέγχου και μεταγενέστερη καταχώριση των στοιχείων στο Ο.Π.Σ.) είναι χρονοβόρα και αφαιρεί πολύτιμο χρόνο από τους Επιθεωρητές/ήτριες.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

35. Το Ο.Π.Σ. είναι δύσχρηστο.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

36. Πόσο συχνά αισθάνεστε αγανάκτηση προσπαθώντας να καταχωρίσετε έναν έλεγχο στο Ο.Π.Σ.;

Ποτέ

Σπάνια

Μερικές φορές

Συχνά

Πάντα

37. Η ηλεκτρονική αποστολή των εγγράφων μέσω του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ» συντέλεσε στη μείωση του διοικητικού βάρους των Επιθεωρητών/τριών Εργασίας.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

38. Η καθιέρωση του ενιαίου ηλεκτρονικού πρωτοκόλλου «ΠΑΠΥΡΟΣ» στη διακίνηση εγγράφων ενισχύει τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα του Σ.ΕΠ.Ε.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

39. Με το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ» έχει γίνει πιο εύκολη η αναζήτηση των εγγράφων.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

40. Με το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ» έχει γίνει πιο άμεση η διακίνηση των εγγράφων.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

41. Το υποσύστημα «ΠΑΠΥΡΟΣ» έχει πολύ καλό βαθμό συνδεσιμότητας και συσχέτισης, εργαλεία αναζήτησης με πληθώρα φίλτρων. Σε ποιον βαθμό γνωρίζετε τις λειτουργίες αυτές;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

42. Είστε ικανοποιημένος/η από την εκπαίδευση που λάβατε πριν από την εφαρμογή του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ»;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

43. Έχετε τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσετε το εργαλείο risk analysis πριν από τη διενέργεια ελέγχων με σκοπό την καλύτερη στόχευση;

Ναι

Όχι

Δεν ξέρω/δεν απαντώ

44. Η δυνατότητα υποβολής ερωτημάτων, αιτήσεων και γραπτών εξηγήσεων στη διαδικτυακή πύλη του serenet έχει αποκαταστήσει τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και Σ.ΕΠ.Ε.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

45. Μέσα από το υποσύστημα «διοικητική υποστήριξη» οι Προϊστάμενοι μπορούν με μια απλή κίνηση να έχουν πλήρη εικόνα των πεπραγμένων κάθε υπαλλήλου. Αυτό βοηθά στη διαφάνεια.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

46. Αν επιθυμείτε, παρακαλώ δηλώστε τις προτάσεις σας σχετικά με τη βελτίωση του Ο.Π.Σ.

Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών (Σ.Ε.Ο.Μ.)

47. Είστε ικανοποιημένος/η από την εκπαίδευση που λάβατε πριν από την εφαρμογή του Σ.Ε.Ο.Μ.»;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

48. Έχετε χρησιμοποιήσει το Σύστημα Ελέγχου Οδικών Μεταφορών (Σ.Ε.Ο.Μ.);

Ναι

Όχι

Αν έχετε εφαρμόσει το Σ.Ε.Ο.Μ. στην πράξη, παρακαλώ απαντήστε τις επόμενες ερωτήσεις, αν όχι, παρακαλώ πατήστε την επιλογή «Επόμενο» στο τέλος της σελίδας.

49. Το Σ.Ε.Ο.Μ. είναι εύχρηστο για τους/τις Επιθεωρητές/ήτριες Εργασίας.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

50. Το Σ.Ε.Ο.Μ. είναι χρήσιμο εργαλείο για τους/τις Επιθεωρητές/ήτριες Εργασίας.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

51. Με το Σ.Ε.Ο.Μ. έχει ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των ελέγχων στον τομέα των οδικών μεταφορών.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

52. Αν επιθυμείτε, παρακαλώ δηλώστε τις προτάσεις σας σχετικά με τη βελτίωση του Σ.Ε.Ο.Μ..

«IMI»: Το Σύστημα Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (Internal Market Information – «IMI»)

Το Σύστημα Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (IMI) διευκολύνει τη διασυνοριακή ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

53. Είστε ενημερωμένος/η για τις πληροφορίες που διαθέτει το «IMI» σε θέματα που αφορούν την παροχή εργασίας σε άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

54. Έχετε πρόσβαση στο σύστημα «IMI»;

Ναι

Όχι

Αν έχετε πρόσβαση στην πράξη στο σύστημα «IMI», παρακαλώ απαντήστε τις επόμενες ερωτήσεις, αν όχι, παρακαλώ πατήστε την επιλογή «Επόμενο» στο τέλος της σελίδας.

55. Είστε ικανοποιημένος/η από την εκπαίδευση που λάβατε πριν από την εφαρμογή του «IMI»;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

56. Το «IMI» είναι εύχρηστο εργαλείο για τον/την Επιθεωρητή/ήτρια Εργασίας.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

57. Το «IMI» είναι χρήσιμο εργαλείο για τον/την Επιθεωρητή/Επιθεωρήτρια Εργασίας.
Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

Ψηφιακή υπογραφή

58. Η χρήση της ψηφιακής υπογραφής στα έγγραφα του Σ.ΕΠ.Ε. μειώνει τη διοικητική καθυστέρηση.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

59. Με την ψηφιακή υπογραφή επιτυγχάνεται η ταχύτητα στη διεκπεραίωση των εγγράφων.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

60. Έλαβα εκπαίδευση πριν από την εφαρμογή της ψηφιακής υπογραφής.

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά
Πολύ
Πάρα πολύ

61. Η εφαρμογή της ψηφιακής υπογραφής είναι εύκολη διαδικασία.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

62. Θεωρώ ότι η εφαρμογή της ψηφιακής υπογραφής στα έγγραφά μου είναι πιο χρονοβόρα διαδικασία από τη χειρόγραφη υπογραφή.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ

63. Πιστεύω πως βελτιώθηκαν η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των ελέγχων από την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

64. Πόσο κατά τη γνώμη σας επηρεάζεται η αποτελεσματικότητα του Σ.ΕΠ.Ε. λόγω της χρονικής καθυστέρησης από την έκδοση μια διάταξης έως και την υποστήριξή της από το ηλεκτρονικό σύστημα;

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά
Πολύ
Πάρα πολύ

65. Η σχεδίαση της στρατηγικής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης έγινε από την κορυφή, ενώ η υλοποίησή της από τη βάση (υπαλλήλους του Σ.ΕΠ.Ε.) με συντονισμό και επαρκή ενημέρωση.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ
Συμφωνώ απόλυτα

66. Έχει ερωτηθεί η βάση (υπάλληλοι του Σ.ΕΠ.Ε.) για τα προβλήματα που αντιμετωπίζει σε κάθε στάδιο εφαρμογής των πληροφοριακών συστημάτων ώστε να υπάρξει βελτίωση στη χρήση αυτών;

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά
Πολύ
Πάρα πολύ

67. Μετά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων, πώς θα χαρακτηρίζατε τις εργασιακές σας συνθήκες;

Βελτιωμένες

Στάσιμες

Χειρότερες

68. Μετά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων, θα λέγατε πως εργάζεστε με μεγαλύτερη ευχαρίστηση;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα πολύ

Ποιοτική Έρευνα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΕΥΓΕΝΙΑ

1. Ποιοι λόγοι επέβαλαν στο Σ.ΕΠ.Ε. την υιοθέτηση και τη χρήση των πληροφοριακών συστημάτων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης;
2. Πώς άλλαξε η λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε. μετά την εφαρμογή του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και του Ο.Π.Σ.;
3. Πιστεύετε ότι έχουν επιτευχθεί οι στόχοι εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στο Σ.ΕΠ.Ε.; (Μπορούμε να μιλάμε για αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. καθώς επίσης και για την παροχή υπηρεσιών αυξημένης ποιότητας προς τους πολίτες;)
4. Πιστεύετε πως βελτιώθηκαν η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των ελέγχων από την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων; Αν ναι, με ποιον τρόπο πραγματοποιήθηκε αυτό;
5. Πώς η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στο Σ.ΕΠ.Ε ενίσχυσε τη διαφάνειά του;
6. Με ποιον τρόπο και σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης απέτρεψε στο Σ.ΕΠ.Ε. φαινόμενα διαφθοράς;
7. Πιστεύετε πως η εφαρμογή της ΗΔ έχει συνεισφέρει στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων;
8. Πόσο κατά τη γνώμη σας επηρεάζεται η εφαρμογή αυτών λόγω της χρονικής καθυστέρησης από την έκδοση μιας διάταξης έως και την υποστήριξή της από το ηλεκτρονικό σύστημα;
- 9 Το Σ.ΕΠ.Ε., μέσω του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.», επεδίωξε να μεταφέρει τις επιχειρησιακές του διαδικασίες και τις συναλλαγές του με το κοινό στην «ηλεκτρονική» εποχή αποσκοπώντας, μεταξύ άλλων, στη διενέργεια ηλεκτρονικά όλων των διαδικασιών διαχείρισης, στην εφαρμογή του risk analysis και στην έκδοση στατιστικών;
 - α) Στην πράξη τι ακριβώς έχει συμβεί;
 - β) Γιατί δύο από τους βασικούς πυλώνες του Ο.Π.Σ., τα οικονομικά «Προϋπολογισμός» και οι ανθρωπίνοι πόροι «Διαχείριση Προσωπικού», δεν έχουν τεθεί σε λειτουργία;
10. Η εφαρμογή του ΟΠΣ ενισχύει την ομοιογένεια στις Υπηρεσίες του;
11. Η εφαρμογή του ΟΠΣ συντέλεσε στη μείωση του κόστους λειτουργίας των Υπηρεσιών του;
12. Η σχεδίαση της στρατηγικής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης έγινε από την κορυφή, ενώ η υλοποίησή της από τη βάση (υπαλλήλους του Σ.ΕΠ.Ε.). Υπήρξαν συντονισμός, ενημέρωση και επαρκής εκπαίδευση των υπαλλήλων; Έχει ερωτηθεί η βάση για τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ώστε να υπάρξει βελτίωση;
13. Πιστεύετε ότι η χρήση των πληροφοριακών συστημάτων έχει επηρεάσει την ποιότητα της εργασίας των υπαλλήλων; (Συχνά οι υπάλληλοι παραπονούνται για ψηφιακή γραφειοκρατία.) Πρόκειται να υπάρξουν βελτιώσεις, ώστε να μην απαιτούνται η χρήση χειρόγραφου δελτίου ελέγχου κατά τον έλεγχο και κατόπιν καταχώριση των στοιχείων αυτού στο Ο.Π.Σ.;
14. Θεωρείτε ότι τα υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα του Σ.ΕΠ.Ε. θα εξυπηρετήσουν τις ανάγκες της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας ή απαιτείται αναβάθμιση αυτών;

15. Πιστεύετε πως η μετεξέλιξη του Σ.ΕΠ.Ε. σε Ανεξάρτητη Αρχή θα συμβάλει στην αποτελεσματική αντιμετώπιση τόσο φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία όσο και trafficking;

VII. Παράρτημα – Γραφήματα, Εικόνες, Πίνακες και Σχεδιαγράμματα

Γραφήματα

Γράφημα 5.24: Φύλο των συμμετεχόντων

Γράφημα 5.25: Ηλικία των συμμετεχόντων

Γράφημα 5.26: Υπαλληλική θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες

Γράφημα 5.27: Βαθμός διευκόλυνσης του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» στην εργασία των επιθεωρητών/τριών

Γράφημα 5.28: Αξιολόγηση ληφθείσας εκπαίδευσης πριν από την εφαρμογή του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Γράφημα 5.29: Φιλικότητα προς τον χρήστη και επαρκής πληροφόρηση για τις τροποποιήσεις ή τις νέες εφαρμογές του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Γράφημα 5.30: Δυσκολίες κατά τη χρήση του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Γράφημα 5.31: Συμβολή του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» στην ευκολότερη διεκπεραίωση των ελέγχων

Γράφημα 5.32: Ικανοποίηση από την εφαρμογή του μεικτού συστήματος

Γράφημα 5.33: Συχνότητα αισθήματος αγανάκτησης όταν καταχωρίζονται έλεγχοι στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.»

Γράφημα 5.34: Αξιολόγηση των πολλαπλών καναλιών επικοινωνίας του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.»

Γράφημα 5.35: Αξιολόγηση της χρηστικότητας του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.»

Γράφημα 5.36: Αξιολόγηση της εκπαίδευσης που έχουν λάβει οι συμμετέχοντες

Γράφημα 5.37: Αξιολόγηση των γνώσεων των ερωτηθέντων για τις δυνατότητες του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ» και της εκπαίδευσης που έχουν λάβει

Γράφημα 5.38: Χρήση του εργαλείου risk analysis

Γράφημα 5.39: Ποσοστό υπαλλήλων που έχουν χρησιμοποιήσει το «Σ.Ε.Ο.Μ.»

Γράφημα 5.40: Αξιολόγηση της εκπαίδευσης για την εφαρμογή «Σ.Ε.Ο.Μ.»

Γράφημα 41: Αξιολόγηση του βαθμού ενημέρωσης για το «ΙΜΙ» και τον βαθμό ικανοποίησης για την εκπαίδευση του «ΙΜΙ».

Γράφημα 5.42: Ποσοστό υπαλλήλων που έχει πρόσβαση στο σύστημα «ΙΜΙ»

Γράφημα 5.43: Αξιολόγηση της εκπαίδευσης πριν από την εφαρμογή της ψηφιακής υπογραφής

Γράφημα 5.44: Γενικές ερωτήσεις

Γράφημα 5.45: Ικανοποίηση των υπαλλήλων μετά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων.

Γράφημα 5.46: Αξιολόγηση των εργασιακών συνθηκών μετά την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων

Εικόνες

Εικόνα 1.1: Έρευνα του 2016 για την ικανοποίηση και την εμπιστοσύνη των Ελλήνων πολιτών για τις δημόσιες υπηρεσίες

Εικόνα 1.2: Παγκόσμιος χάρτης διαφθοράς (βάσει του δείκτη τιμών καταναλωτή – CPI) για το 2019.

Εικόνα 3.1: Σελίδα εισόδου στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ» από την ιστοσελίδα <https://eservices.yeka.gr>

Εικόνα 3.2: Σελίδα εισόδου στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» εσωτερικού χρήστη

Εικόνα 3.3: Σελίδα εισόδου στο «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» εξωτερικού χρήστη

Εικόνα 4.1: Κατάσταση κινήσεων τράπεζας ΔΙΑΣ στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Εικόνα 4.2: Καταστάσεις απασχόλησης και πληρωμής αναστολών στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Πίνακες

Πίνακας 1.1: Η σύνθεση του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ κατά C. Hood

Πίνακας 3.1: Σύγκριση υπηρεσιών επιθεώρησης εργασίας επιλεγμένων ευρωπαϊκών χωρών

Πίνακας 3.2: Η επίλυση ατομικών εργατικών διαφορών σε Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο

Πίνακας 3.3: Τα κύρια χαρακτηριστικά των συστημάτων επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών σε Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Ισπανία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ελλάδα

Πίνακας 3.4: Γενικές παραβάσεις για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία με επιβολή προστίμου ανεξάρτητα από τον αριθμό θιγόμενων

Πίνακας 3.5: Παραβάσεις ατομικού χαρακτήρα για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία με επιβολή προστίμου ανά θιγόμενο

Πίνακας 3.6 Ευθέως Αποδεικνυόμενες Παραβάσεις

Πίνακας 3.7: Γενικές παραβάσεις με επιβολή προστίμου ανεξάρτητα από τον αριθμό θιγόμενων για την εφαρμογή συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και για την υποχρέωση καταχώρισης ψηφιακών στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Πίνακας 3.8: Παραβάσεις ατομικού χαρακτήρα με επιβολή προστίμου ανά θιγόμενο για την εφαρμογή συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας και για την υποχρέωση καταχώρισης ψηφιακών στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Πίνακας 3.9: Οργανωτικά παραδείγματα ανθρώπινης συνεργασίας

Πίνακας 5.15: Δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's alpha για όλες τις ενότητες του ερωτηματολογίου

Πίνακας 5.16: Περιγραφικά χαρακτηριστικά για τα έτη προϋπηρεσίας στο Σ.ΕΠ.Ε.

Πίνακας 5.17: Χρησιμότητα και αποτελεσματικότητα του «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ»

Πίνακας 5.18: Αποτελέσματα εφαρμογής του Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε

Πίνακας 5.19: Χρηστικότητα του «Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.» στην καταχώριση των ελέγχων

Πίνακας 5.20: Συνέπειες εφαρμογής του υποσυστήματος «ΠΑΠΥΡΟΣ»

Πίνακας 5.21: Αξιολόγηση της διαδικτυακής πύλης Serenet και του υποσυστήματος Διοικητική Υποστήριξη

Πίνακας 5.22: Αξιολόγηση του «Σ.Ε.Ο.Μ.»

Πίνακας 5.23: Αξιολόγηση του «ΙΜΙ»

Πίνακας 5.24: Αξιολόγηση της εφαρμογής της ψηφιακής υπογραφής

Πίνακας 5.25: Γενικές ερωτήσεις για την αξιολόγηση των πληροφοριακών συστημάτων

Πίνακας 5.26: Σύγκριση των απόψεων των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. ως προς το φύλο

Πίνακας 5.27: Σύγκριση των απόψεων των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. ως προς την ηλικία

Πίνακας 5.28: Σύγκριση των απόψεων των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε. ως προς το αν κατέχουν θέση ευθύνης ή όχι

Πίνακας 6.1: Ανάλυση πλεονεκτημάτων-αδυναμιών-ευκαιριών και απειλών στην Επιθεώρηση Εργασίας

Σχεδιαγράμματα

Σχεδιάγραμμα 3.1: Οι οργανικές μονάδες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Σχεδιάγραμμα 3.2: Οι οργανικές μονάδες των Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Σχεδιάγραμμα 3.3: Οι οργανικές μονάδες των Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας

Σχεδιάγραμμα 3.4: Περιγραφή της διαδικασίας δημιουργίας δελτίου ελέγχου σε μορφή διαγράμματος.

Σχεδιάγραμμα 3.5: Η διαγραμματική απεικόνιση της δημιουργίας της μητρικής υπόθεσης

Σχεδιάγραμμα 3.6: Συνεργασία Σ.ΕΠ.Ε. με δικαστικές αρχές

Σχεδιάγραμμα 3.7: Οδηγίες για την ενεργοποίηση του Συστήματος Υποβοήθησης Ελέγχου Επιθεωρητών εσωτερικών χρηστών

Σχεδιάγραμμα 3.8: Οδηγίες για την επιχείρηση-εργοδότη

Σχεδιάγραμμα 3.9: Η αρχιτεκτονική του συστήματος Ο.Π.Σ.-Σ.ΕΠ.Ε.

Σχεδιάγραμμα 3.10: Η ιεραρχική δομή του Σ.ΕΠ.Ε. με βάση τις αρχές του Holacracy

Σχεδιάγραμμα 3.11: Οι οργανικές μονάδες της Κεντρικής Υπηρεσίας της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» έως την 31η Ιανουαρίου 2023

Σχεδιάγραμμα 3.12: Οι οργανικές μονάδες της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» από την 1η Φεβρουαρίου 2023 κατόπιν κατάργησης της Διεύθυνσης Υποστήριξης

Σχεδιάγραμμα 3.13: Οι οργανικές μονάδες της Γενικής Διεύθυνσης Εποπτείας και Ελέγχων

VIII. Παράρτημα – Διοικητικές Πράξεις Σ.ΕΠ.Ε.

- Το με αρ. πρωτ. ΕΣ-259397-2021/10046/22-09-2021 έγγραφο του Τμήματος Διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων & Δεδομένων της Διεύθυνσης Υποστήριξης Σ.ΕΠ.Ε. της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, με θέμα «Αλλαγή στον τρόπο επιλογής του αρμόδιου Τμήματος στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.».
- Το με αρ. πρωτ. 111420/30-03-2021 έγγραφο του Γενικού Επιθεωρητή του Σ.ΕΠ.Ε. της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με θέμα «Καταχώριση στοιχείων στο ΟΠΣ-Σ.ΕΠ.Ε.».
- Το με αρ. πρωτ. ΕΣ-413107-2020/10046/07-12-2020 έγγραφο του Τμήματος Διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων & Δεδομένων της Διεύθυνσης Υποστήριξης Σ.ΕΠ.Ε. της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων με θέμα «Αποστολή οδηγιών για καταχώριση και συσχέτιση ελέγχων με την εκστρατεία για τον περιορισμό εξάπλωσης της νόσου COVID-19 για Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων».
- Το με αρ. πρωτ. ΕΞ-282668-2020/10001/02-09-2020 του Γενικού Επιθεωρητή της Γενικής Γραμματείας Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με θέμα «Κοινοποίηση πράξεων μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ-Σ.ΕΠ.Ε.)».

- Το με αρ. πρωτ. ΕΣ-28142-2019/10001/22-01-2019 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, με θέμα «Παρακολούθηση των προϋποθέσεων χορήγησης έκπτωσης για περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας».
- Το με αρ. πρωτ. ΕΣ 430130/10001/23-11-2018 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα « Οδηγίες για την ενιαία αντιμετώπιση περιπτώσεων που απαιτούν ιδιαίτερο χειρισμό στο πλαίσιο της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας».
- Το με αρ. πρωτ. ΕΣ 429960/10001/23-11-2018 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 5 έως 8 του Ν. 4554/18 και της Υ.Α. αριθμ. 43614/996/2018 αναφορικά με την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, στο πλαίσιο της ελεγκτικής δράσης του Σ.ΕΠ.Ε.».
- Το με αρ. πρωτ. 31698/08-08-2014 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Προγραμματισμός δράσης των υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε. για το 2014».
- Το με αρ. πρωτ. 26761/06-12-2011 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Βασικές Αρχές Ελέγχου για Επιθεωρητές Εργασίας».
- Το με αρ. πρωτ. 3899/21-12-2010 έγγραφο της Μονάδας Α2΄, της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013» της Ειδικής Γραμματείας για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με θέμα «Απόφαση για την ένταξη της οριζόντιας Πράξης «Απλούστευση των διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», με κωδ. ΟΠΣ 310295».
- Το με αρ. πρωτ. 985/20-07-2007 έγγραφο του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με θέμα «Σχετικά με τη διενέργεια ελέγχων».



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΚΑΙ
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ
ΕΙΔΙΚΉ ΥΠΗΡΕΣΊΑ ΔΙΑΧΕΪΡΙΣΗΣ Ε.Π.
«ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ 2007-2013»
ΜΟΝΑΔΑ Α2΄**

Ταχ. Δ/ση : Μεναίχμου & Θεοφιλοπούλου 18
Ταχ. Κώδικας : 117 43 Αθήνα
Πληροφορίες : Ο. Μυλωνά
Τηλέφωνο : 2132018026
Fax : 2132018011
Email : omylona@mou.gr

**ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
(ΕΚΤ)**

Ημερομηνία: 21/12/2010
Α.Π.: 3899

Προς:
1. ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ -
ΕΙΔΙΚΟ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ
Κο Μιχάλη Χάλαρη
Δραγατσανίου 8/
101 10 ΑΘΗΝΑ
2. ΥΠ. ΕΡ.Κ.Α – Δ/ΝΣΗ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ 40
101 32 ΑΘΗΝΑ

ΘΕΜΑ: Απόφαση για την Ένταξη της οριζόντιας Πράξης «Απλούστευση των διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», με κωδ. ΟΠΣ 310295

Έχοντας υπόψη:

1. Το Ν. 3614/2007 «Διαχείριση, έλεγχος και εφαρμογή αναπτυξιακών παρεμβάσεων για την προγραμματική περίοδο 2007-2013» (ΦΕΚ 267/Α/3.12.2007) όπως τροποποιήθηκε με το Ν.3840/2010 (ΦΕΚ 53/Α/31.03.2010),
2. Την υπ. αριθμ. Ε (2007) 5528/09.11.2007 απόφαση της Επιτροπής των ΕΚ για την έγκριση του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013» για κοινοτική ενίσχυση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
3. Τη με αρ. πρωτ. 14053/ ΕΥΣ1749 /27.03.08 Υπουργική Απόφαση Συστήματος Διαχείρισης, όπως τροποποιήθηκε με τις με αρ. πρωτ.. 43804/ΕΥΘΥ2041/07.09.09 και 43804/ΕΥΘΥ2041/07.09.09 Υπουργική Απόφαση Συστήματος Διαχείρισης, καθώς και το Εγχειρίδιο Διαδικασιών Διαχείρισης και Ελέγχου Συγχρηματοδοτούμενων Πράξεων του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών, όπως ισχύει

4. Την Κοινή Υπουργική Απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Οικονομίας και Οικονομικών με αριθ. οικ.202/2008 (ΦΕΚ155/Β/1.2.2008) με την οποία συστάθηκε η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013» όπως τροποποιήθηκε με την αριθμ. 9/5-1-2009 ΚΥΑ (ΦΕΚ 4/Β/7-1-2009) και ισχύει.
5. Την υπ. Αριθμ. ΔΙΔΚ/Φ.1/2/18660/21-7-2009 Απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών «Μεταβίβαση δικαιώματος υπογραφής “Με εντολή Υπουργού” στον Ειδικό Γραμματέα για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013 του ΥΠΕΣ, στον Προϊστάμενο της ΕΥΔ του Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013» και στους Προϊσταμένους Μονάδων αυτής (ΦΕΚ1509/Β/23.07.2009).
6. Την Κοινή Απόφαση του Πρωθυπουργού και του Υπουργού Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με αρ. πρωτ. 29660/4-12-2009 με την οποία διορίστηκε ο Ειδικός Γραμματέας για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση (ΦΕΚ 528/ΥΟΔΔ/16.12.2009).
7. Τις από 3.4.2008 και 20.3.2009, 1η και 2η αποφάσεις, αντίστοιχα, της Επιτροπής Παρακολούθησης του Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013», με τις οποίες εγκρίθηκαν τα κριτήρια επιλογής των πράξεων του/ων Άξονα/ων Προτεραιότητας
8. Την απόφαση της 3ης Επιτροπής Παρακολούθησης του Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013» που διεξήχθη στις 8 Ιουνίου 2010.
9. Τη με αρ. πρωτ. 897/13/5/2010 Πρόσκληση με α/α 29 της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης του Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013» για την υποβολή προτάσεων στο πλαίσιο των Αξόνων Προτεραιότητας 1 «Αναβάθμιση των δημόσιων πολιτικών μέσω του εκσυγχρονισμού του ρυθμιστικού πλαισίου και των δομών της δημόσιας διοίκησης στις 8 Περιφέρειες Σύγκλισης», 2 «Αναβάθμιση των δημόσιων πολιτικών μέσω του εκσυγχρονισμού του ρυθμιστικού πλαισίου και των δομών της δημόσιας διοίκησης στις 3 Περιφέρειες Σταδιακής Εξόδου» και 3 «Αναβάθμιση των δημόσιων πολιτικών μέσω του εκσυγχρονισμού του ρυθμιστικού πλαισίου και των δομών της δημόσιας διοίκησης στις 2 Περιφέρειες Σταδιακής Εισόδου».
10. Την με αρ. πρωτ. 1750/16-9-2010 (αριθμ. πρωτ. ΕΥΔ. 1885/17-9-2010) αίτηση χρηματοδότησης της πράξης «Απλούστευση των διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)».
11. Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης, όπως αυτό καταγράφεται στα έγγραφα τεκμηρίωσης της θετικής αξιολόγησης της πρότασης και ειδικότερα στο Φύλλο εξέτασης της πληρότητας των στοιχείων της πρότασης, στο Φύλλο αξιολόγησης και στον Πίνακα Κατάταξης των προτάσεων που έχουν αξιολογηθεί θετικά και αποτυπώνεται στο ΟΠΣ – ΕΡΓΟΡΑΜΑ
12. Την με αριθμ. πρωτ. 3899/15-12-2010 Εισήγηση της ΕΥΔ για την ένταξη της πράξης
13. Το με αριθμ. πρωτ. ΕΥΔ 3980/20-12-2010 έγγραφο διαβίβασης των υπογεγραμμένων ΣΑΟ από τον φορέα

ΑΠΟΦΑΣΙΖΟΥΜΕ

Πρόσκληση 29

C:\Documents and Settings\DSTA\Επιφάνεια
εργασίας\ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΝΤΑΞΗΣ_ΜΕΤΑ ΣΑΟ
ΣΕΠΕ.doc

την ένταξη της οριζόντιας Πράξης «Απλούστευση των διαδικασιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)», ως εξής:

ΕΠΙΜΕΡΙΣΜΟΣ ΟΡΙΖΟΝΤΙΑΣ ΠΡΑΞΗΣ ΣΕ ΑΞΟΝΕΣ / ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ				
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα	Άξονας Προτεραιότητας	Ποσοστό (%)	Επιλέξιμη δημόσια δαπάνη από ΕΠ	MIS επί μέρους Πράξης
Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007	01	61,54%	924226,18	310295001
Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007	02	23,08%	346622,36	310295002
Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007	03	15,38%	230981,45	310295003

Η Πράξη συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Α. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΑΞΗΣ

1.Κωδικός Πράξης: (ΟΠΣ-ΕΡΓΟΡΑΜΑ)		310295
2.Κωδικός πράξης ΠΔΕ: (επαναλαμβάνεται βάσει των δηλωθέντων στα πεδία π56 και π57, για όλα τα ενάριθμα που χρηματοδοτούν την πράξη).	2.1.Κωδικός ΣΑ:	034/8
	2.2.Κωδικός πράξης ΣΑ:	2010ΣΕ03480049
3.Δικαιούχος:		ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΕΠΕ)
4.Κωδικός Δικαιούχου:		1011400

5.Φυσικό αντικείμενο της πράξης:	Η προτεινόμενη πράξη αφορά:
	1. Καταγραφή, απλούστευση και τυποποίηση των διαδικασιών του ΣΕΠΕ Ο συγκεκριμένος άξονας δράσης περιλαμβάνει τις ενέργειες που απαιτούνται για να απλουστευθούν ή/και να βελτιωθούν οι front και back office διαδικασίες που εκτελούνται από το προσωπικό του ΣΕΠΕ και να προσαρμοσθούν τα σχετικά έντυπα. Οι διαδικασίες αυτές αφορούν το έργο του ΣΕΠΕ συνολικά (ελεγκτικό, συμφιλιωτικό, συμβουλευτικό), καθαρά διοικητικές λειτουργίες (πχ εκπαίδευση) καθώς και συνεργασία με άλλους φορείς. Ενδεικτικά, μπορούμε να αναφέρουμε τα εξής παραδείγματα (τα οποία αποτελούν κατ' ελάχιστον τις διαδικασίες που θα καταγραφούν): ➤ Διαδικασία ελέγχου ➤ Διαδικασίας εργατικής διαφοράς ➤ Διαδικασία διακοπής εργασιών ➤ Διαδικασία έγκρισης κατάμησης αδείας ➤ Διαδικασία γνωστοποίησης ανάθεσης καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας/γιατρού εργασίας ➤ Διαδικασία αναγγελίας ατυχήματος ➤ Διαδικασία πληροφόρησης (τηλεφωνική πληροφόρηση, ηλεκτρονική επικοινωνία, παροχή πληροφοριών στην υπηρεσία) ➤ Διαδικασία ενημέρωσης άλλων υπηρεσιών (πχ ΙΚΑ, ΓΓΠ) ➤ Διαδικασία εκπαίδευσης (αρχικής, συνεχιζόμενης, εξ αποστάσεως) ➤ Διαδικασία αξιολόγησης του προσωπικού ➤ Διαδικασία στοχοθεσίας Οι ανωτέρω διαδικασίες θα περιληφθούν στον ειδικό κανονισμό λειτουργίας του ΣΕΠΕ ο οποίος, σύμφωνα με το άρθ. 8 παρ. 6 του Ν. 2639/1998 (ιδρυτικού νόμου του ΣΕΠΕ) θα εκδοθεί με προεδρικό διάταγμα. Ειδικά για τη διαδικασία των ελέγχων, εκτός από το σχετικό κεφάλαιο στον κανονισμό, θα εκδοθεί και εγχειρίδιο ελέγχων το οποίο ουσιαστικά θα αποτελεί αναλυτική και εις βάθος περιγραφή όλων των βημάτων της

ελεγκτικής διαδικασίας και πιθανών αποκλίσεων από την ομαλή ροή εργασιών.

2. Ενοποίηση του δικτύου υπηρεσιών ΙΚΑ - ΣΕΠΕ - ΟΑΕΔ σε νησιά

Αντικείμενο των δράσεων του παρόντος άξονα είναι η εφαρμογή άρθρ. 10 του Ν. 3144/2003.

Ειδικότερα θα γίνει επικαιροποίηση της υπάρχουσας μελέτης και θα εκδοθούν τα αναγκαία σχέδια των υπουργικών αποφάσεων του άρθρ. 10 του Ν. 3144/2003:

- Κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης η οποία ορίζει ότι υπηρεσιακές μονάδες του ΙΚΑ, του ΟΑΕΔ και του ΣΕΠΕ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης σε νησιά μπορούν να οργανώνονται και να συλλειτουργούν ως ενιαίο Δίκτυο.
- Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στην οποία καθορίζονται οι διοικητικές διαδικασίες, οι όροι, ο τρόπος και οι προϋποθέσεις οργάνωσης και λειτουργίας των Δικτύων για την παροχή υπηρεσιών στους πολίτες, οι υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν το ΙΚΑ, ο ΟΑΕΔ και το ΣΕΠΕ για την οργάνωση και λειτουργία του Δικτύου και ιδίως η υλικοτεχνική υποδομή, το προσωπικό που διαθέτει κάθε φορέας, το ποσοστό συμμετοχής τους στις δαπάνες λειτουργίας του Δικτύου, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.
- Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στην οποία ορίζεται ως προϊστάμενος κάθε Δικτύου υπάλληλος ΠΕ Διοικητικού από τους υπηρετούντες στις υπηρεσιακές μονάδες που απαρτίζουν το Δίκτυο, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.
- Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στην οποία εξειδικεύεται ο τρόπος άσκησης του ιεραρχικού ελέγχου.

3. Δράσεις πληροφόρησης, ευαισθητοποίησης και δημοσιότητας

Ο προγραμματισμός των παρεμβάσεων ανασχεδιασμού που περιγράφηκαν στους προηγούμενους άξονες δράσεων θα συνδυασθεί και θα συγχρονισθεί με τις δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, με σκοπό τη διαπίστωση και την κάλυψη πραγματικών ελλείψεων τεχνογνωσίας του ανθρώπινου δυναμικού του ΣΕΠΕ στο επίπεδο της ολοκληρωμένης λειτουργίας του. Αντικείμενο των συγκεκριμένων δράσεων αποτελεί η εκτέλεση Προγραμμάτων Εκπαίδευσης του στελεχιακού δυναμικού του ΣΕΠΕ στις νέες απλουστευμένες διαδικασίες, οι οποίες θα προκύψουν από την ολοκλήρωση του Άξονα Δράσης 1 καθώς και στον Ειδικό Κανονισμό Λειτουργίας και το Εγχειρίδιο Ελέγχων που, επίσης, θα προκύψουν από την ολοκλήρωση του Άξονα Δράσης 1.

Παράλληλα, θα καταρτιστεί Πλάνο Πληροφόρησης και Δημοσιότητας όλων των ενδιαφερομένων στο οποίο θα εξειδικεύονται οι αποδέκτες των ενεργειών δημοσιότητας, το βασικό μήνυμα ανά στοχευμένη ομάδα αποδεκτών, τα μέσα επικοινωνίας που θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν, συσχετισμοί μεταξύ αποδεκτών, μηνυμάτων και μέσων ενημέρωσης, μεθοδολογία αξιολόγησης των ενεργειών δημοσιότητας, κ.α.

Ενδεικτικές δράσεις πληροφόρησης/ δημοσιότητας που θα συμπεριληφθούν στο Πλάνο είναι:

- Σχεδιασμός και αποστολή εγκυκλίων
- Διοργάνωση ημερίδων, παρουσιάσεων, κτλ
- Καταχωρήσεις στον Τύπο (εθνικό και τοπικό)
- Δημιουργία και αναπαραγωγή ενημερωτικών φυλλαδίων
- Πραγματοποίηση ενημερωτικών εκδηλώσεων σε επιμελητήρια
- Ραδιοφωνικά ή/ και τηλεοπτικά σποτ

4. Απλούστευση διαδικασιών που αφορούν εργοδότες και εργαζομένους

Κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας (πρόσληψη, απασχόληση, απόλυση/αποχώρηση/λήξη) ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί συγκεκριμένα στοιχεία στις υπηρεσίες του ΙΚΑ, του ΣΕΠΕ και του ΟΑΕΔ είτε ηλεκτρονικά (ΙΚΑ) είτε χειρόγραφα και με προσέλευση στην υπηρεσία (ΣΕΠΕ και ΟΑΕΔ). Ο συγκεκριμένος άξονας δράσης αφορά την απλούστευση των σχετικών front office διαδικασιών με στόχο ο εργοδότης να δηλώνει τα απαιτούμενα στοιχεία μία φορά, ηλεκτρονικά και σε ένα σημείο και η πληροφορία αυτή να διαχέεται μεταξύ των τριών φορέων ανάλογα με τις αρμοδιότητές τους.

Στο πλαίσιο αυτό, θα συγκροτηθεί κοινή ομάδα εργασίας ΣΕΠΕ, ΟΑΕΔ και ΙΚΑ με αντικείμενο την απλούστευση των διαδικασιών γνωστοποίησης μεταβολών εργοδοτών και εργαζομένων, την επεξεργασία των απαιτούμενων εντύπων και σχετικών οδηγιών καθώς και την υποστήριξη του συνόλου των ενεργειών που αφορούν την επικοινωνία μεταξύ των ΠΣ, την ανταλλαγή πληροφοριών, τη διασταύρωση στοιχείων και την υποβολή προτάσεων για τυχόν απαιτούμενες νομοθετικές ρυθμίσεις.

Τα έντυπα που θα επεξεργαστεί η κοινή ομάδα εργασίας θα περιληφθούν σε Υπουργική Απόφαση η οποία θα καθορίζει και τη διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής στο κοινό ΠΣ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ.

5. Υποστήριξη του ΣΕΠΕ στην εφαρμογή του νέου μοντέλου λειτουργίας

Προβλέπεται η **Πιλοτική Εφαρμογή** των νέων απλοποιημένων διαδικασιών του ΣΕΠΕ.

Αναλυτικότερη περιγραφή του Φυσικού Αντικειμένου του έργου στο επισυναπτόμενο με την απόφαση ΤΔΠΠ

6.Παραδοτέα πράξης

Το **Υποέργο 1** θα έχει τα ακόλουθα παραδοτέα:

P1: Τεχνικές Προδιαγραφές Κυρίως Έργου

P2: Πρόταση για Τεύχος Προκήρυξης

P3: Έκτακτες και Τακτικές Αναφορές & Τεχνο-οικονομικές εισηγήσεις

Το **Υποέργο 2** θα έχει ως παραδοτέα:

Φάση Α

P1.1: Αποτύπωση Υφιστάμενης Κατάστασης (νομικό πλαίσιο, οργάνωση, διαδικασίες, ανθρώπινο δυναμικό, υποδομές)

Φάση Β

P2.1: Τεκμηρίωση απλουστευμένων διαδικασιών (μοντέλα, περιγραφή, έγγραφα)

P2.2: Απαιτήσεις εφαρμογής της μελέτης ανασχεδιασμού. ,

P2.3: Μελέτη Διαλειτουργικότητας (σε οργανωτικό και επιχειρησιακό επίπεδο)

P2.4: Πλάνο δημοσιότητας και ευαισθητοποίησης των χρηστών

P2.5: ΠΔ, ΚΥΑ, ΥΑ ή εγκύκλιος εφαρμογής

Φάση Γ

P3.1: Τεύχος εγκυκλίων και οδηγιών του ΣΕΠΕ

P3.2: Κριτική παρουσίαση των βέλτιστων πρακτικών και της διεθνούς εμπειρίας

P3.3: Ειδικός κανονισμός λειτουργίας του ΣΕΠΕ

P3.4: Τεύχος τυποποιημένων απαιτούμενων εγγράφων και εντύπων

P3.5: Εγχειρίδιο Ελέγχων του ΣΕΠΕ

P3.6: Μελέτη για την αποτύπωση των αναγκών και προδιαγραφών του απαιτούμενου εξοπλισμού των Τμημάτων Μετρήσεων στην Τεχνική και Υγειονομική Επιθεώρηση.

P3.7: Μελέτη για τη βελτίωση, προτυποποίηση των χώρων που στεγάζονται οι περιφερειακές υπηρεσίες του ΣΕΠΕ

P3.8: Μελέτη ενοποίησης των υφιστάμενων συστημάτων στοχοθεσίας

P3.9: ΠΔ, ΚΥΑ, ΥΑ ή εγκύκλιος εφαρμογής

Φάση Δ

P4.1: Επικαιροποιημένη Μελέτη Ενοποίησης Υπηρεσιών ΙΚΑ, ΣΕΠΕ, ΟΑΕΔ σε Νησιωτικές Περιοχές

P4.2: Σχέδια των τριών (3) υπουργικών αποφάσεων και της ΚΥΑ που αναφέρονται στο άρθ. 10 του Ν. 3144/2003

Φάση Ε

P5.1: Εκπαιδευτικό Υλικό

P5.2: Αποτελέσματα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών δράσεων

Φάση ΣΤ

P6.1: Υλικό δημοσιότητας (πχ φυλλάδια, αφίσες, οπτικοακουστικό υλικό των πραγματοποιούμενων ημερίδων/ παρουσιάσεων, οπτικοακουστικό υλικό τηλεοπτικών ή ραδιοφωνικών σποτ κτλ). Σημειώνεται ότι τα φυλλάδια θα πρέπει να μεταφραστούν σε γλώσσες πολυπληθών ομάδων αλλοδαπού εργατικού δυναμικού (πχ Αλβανοί, Βούλγαροι, Ρουμάνοι, Πολωνοί, κτλ).

P6.2: Αποτελέσματα αξιολόγησης των δράσεων πληροφόρησης/ δημοσιότητας

Φάση Ζ

	Π7.1: Πρόγραμμα Αλλαγής (Υποστήριξης & Διαχείρισης Ανθρωπίνου Δυναμικού) Π7.2: Μηνιαίες αναφορές παρακολούθησης και αξιολόγησης του προγράμματος αλλαγής Π7.3: Πρακτικά ομάδων εργασίας (work shops) Π7.4: Τελική έκθεση αποτίμησης της απόδοσης των διαδικασιών αλλαγής Το Υποέργο 3 θα έχει ως παραδοτέα: Φάση Α Π1.1: Προσχέδιο ειδικού κανονισμού λειτουργίας προκειμένου να συνταχθεί ΠΔ. Φάση Β Π2.1: Σχέδιο Υπουργικής Απόφασης για τη χρήση εντύπων ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ και τη διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής τους

1

7. ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΚΚΡΩΝ			
ΚΩΔΙΚΟΣ	ΟΝΟΜΑΣΙΑ ΔΕΙΚΤΗ	ΜΟΝΑΔΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ	ΤΙΜΗ ΣΤΟΧΟΣ
7141	Αριθμός ολοκληρωμένων δράσεων απλούστευσης διοικητικών διαδικασιών	Αριθμός	5
8004	Μελέτες – εμπειρογνωμοσύνες – έρευνες – αξιολογήσεις	Αριθμός	3
8014	Λογισμικό	Αριθμός	1
8009	Αριθμός εκδηλώσεων (ενεργειών ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης)	Αριθμός	2
8016	Ενέργειες πληροφόρησης και δημοσιότητας	Αριθμός	2
8005	Υπηρεσίες Συμβούλων Τεχνικής Υποστήριξης	Αριθμός	1

8. Η χρονική διάρκεια υλοποίησης του φυσικού και οικονομικού αντικείμενου της πράξης είναι 24 μήνες
9. Ημερομηνία λήξης προθεσμίας επιλεξιμότητας δαπανών ορίζεται η 31/12/2012

10. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΑΠΑΝΗΣ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΑΠΑΝΗΣ			
ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ		ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΑΠΑΝΗ	ΕΠΙΛΕΞΙΜΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΑΠΑΝΗ ΑΠΟ Ε.Π.
1. Άμεσες Δαπάνες			
1α. Βάσει παραστατικών	i. ποσό χωρίς ΦΠΑ	1.221.000,00 €	
	ii. ΦΠΑ	280.830,00 €	
1β. Κατ' αποκοπή βάσει μοναδιαίου κόστους			
1γ. Κατ' αποκοπή ποσό			
Σύνολο (1)			
2. Έμμεσες Δαπάνες			
2α. Βάσει παραστατικών	i. ποσό χωρίς ΦΠΑ		
	ii. ΦΠΑ		
2β. Κατ' αποκοπή βάσει σταθερού ποσοστού επί των αμέσων δαπανών			
Σύνολο (2)			
3. Αγορά εδαφικών εκτάσεων			

ΣΥΝΟΛΑ	1.501.830	

11. Η επιλέξιμη δημόσια δαπάνη για τον υπολογισμό της κοινοτικής συνδρομής ανέρχεται σε 1501830€.

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΤΑΣΗΣ 1^{ης} ΕΓΓΡΑΦΗΣ ΠΡΑΞΗΣ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

Η δημόσια δαπάνη της πράξης που προτείνεται για 1 ^η εγγραφή στο Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων ανέρχεται σε 1501830€ και επιμερίζεται ως ακολούθως:	
ΚΩΔ. ΣΑ: 034/8 Φορέας ΣΑ: Υπουργείο Εσωτερικών Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης ΚΩΔ. Πράξης ΣΑ:..... (δημιουργείται νέο ενάριθμο με τον έλεγχο της Απόφασης Ένταξης στην προτεινόμενη ΣΑ)	1: Προϋπολογισμός Π/Υ (1): 1.501.830 ποσό σε ευρώ. Η προτεινόμενη πίστωση έτους 2010 στο Π.Δ.Ε. ανέρχεται σε 0€ ποσό σε ευρώ 2: Προϋπολογισμός Π/Υ (2): 0 ποσό σε ευρώ.

Γ. ΟΡΟΙ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ

Οι όροι της απόφασης ένταξης και οι υποχρεώσεις του δικαιούχου περιγράφονται στο συνημμένο **Σύμφωνο Αποδοχής των Όρων της Απόφασης Ένταξης**, το οποίο και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος αυτής.

Ο ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

καθηγητής Στ. Γκρίτζαλης

ΣΥΝΗΜΜΕΝΑ

- Σύμφωνο Αποδοχής των Όρων της Απόφασης Ένταξης
- Εγκεκριμένο ΤΔΠΠ

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ

1. ΥΠΟΙΑΝ – Δ-νση Δημοσίων Επενδύσεων
2. ΥΠΟΙΑΝ - Εθνική Αρχή Συντονισμού
3. ΕΥΣΕΚΤ
4. ΥΠΟΙΑΝ- ΕΥΣΣΣΑΑΠ
5. ΥΠΟΙΑΝ – Αρχή Πιστοποίησης

Εσωτερική Διανομή

- Γραφείο Ειδικού Γραμματέα για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση
- Προϊστάμενο ΕΥΔ

Πρόσκληση 29

C:\Documents and Settings\DSTA\Επιφάνεια
εργασίας\ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΝΤΑΞΗΣ_ΜΕΤΑ ΣΑΟ
ΣΕΠΕ.doc

- Μονάδα Α1, Α2, Β2, Γ και Δ (το σχέδιο)



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ &
ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
(Σ.Ε.Π.Ε.)
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ**

Αθήνα, 8 / 8 / 2014

Αρ. πρωτ.: 31698

ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΠΡΟΣ : Όλες τις Περιφ. Δ/σεις και
Τμήματα Επιθεώρησης
Εργασιακών Σχέσεων

**Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών
Σχέσεων**

**Υπουργείο Εργασίας, Κοινων.
Ασφάλισης & Πρόνοιας**

Ταχ. Δ/ση : Αγησιλάου 10
Τ.Κ : 10437 Αθήνα
Πληροφορ. : Θ. Χιονίδης
Τηλ. : 210 5289210
Φαξ : 210 5289219
e-mail : thionidis@ypakp.gr

ΚΟΙΝ. :

1. Γραφείο κ. Υπουργού
2. Γραφείο κ. Υφυπουργού
3. Γραφείο κ. Γεν. Γραμματέως

Θέμα: Προγραμματισμός δράσης των υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σ.Ε.Π.Ε. για το 2014.

Σας αποστέλλουμε τον προγραμματισμό των ελέγχων ανά Δ/ση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας για το 2014, για τον οποίο γνωμοδότησε το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.) στις 10/7/2014, επισημαίνοντας ότι η καθυστέρηση στη συγκρότηση του ανωτέρου οργάνου επέφερε και την καθυστέρηση στην αποστολή της παρούσας εγκυκλίου.

Απώτερους στόχους του προγράμματος αποτελούν η ποιοτική βελτίωση των ελέγχων, ο ομοιογενής και αποτελεσματικός τρόπος δράσης των Επιθεωρητών κατά την άσκηση των πολλαπλών τους καθηκόντων να ελέγχουν, να ενημερώνουν, να συμβουλεύουν και να επιβάλλουν τη νομοθεσία.

Προγραμματισμός δράσης 2014

1. Κατανομή ελέγχων ανά Δ/ση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

Για τη σύνταξη του προγράμματος δράσης ελήφθησαν υπόψη τα συμπεράσματα από την επεξεργασία των στατιστικών στοιχείων, την ελεγκτική δράση των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων, την παραβατικότητα που διαπιστώνεται σε κάθε κλάδο επαγγελματικής δραστηριότητας, τις καταγγελίες που γίνονται από τους εργαζόμενους και διάφορους άλλους φορείς, καθώς και προτάσεις των περιφερειακών υπηρεσιών προς τη Δ/ση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων καθ' όλη τη διάρκεια του έτους 2013. Ακόμη λήφθηκαν υπόψη τα προβλήματα που αναδεικνύονται από τις νέες μορφές εργασίας και τις σύγχρονες μεθόδους και τεχνικές.

Στρατηγικοί στόχοι

- Η αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας
- Η προστασία των εργαζομένων από εργοδοτικές αυθαιρεσίες
- Η προστασία της υγιούς επιχειρηματικότητας από τον αθέμιτο ανταγωνισμό (στο σκέλος των εργασιακών θεμάτων)
- Η μείωση των παραβατικών εργοδοτικών συμπεριφορών
- Η ενημέρωση των εμπλεκόμενων μερών για το νέο καθεστώς των εργασιακών θεμάτων
- Η καθιέρωση του συμφιλιωτικού και συμβουλευτικού ρόλου του Σ.ΕΠ.Ε. στη σύγχρονη αγορά εργασίας
- Ο εκσυγχρονισμός των Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και η χρήση νέων τεχνολογιών που θα οδηγήσουν στην απλούστευση των διαδικασιών με αποτέλεσμα τη μείωση των διοικητικών βαρών
- Ενίσχυση των συνεργασιών με άλλα ελεγκτικά σώματα με παρεμφερείς αρμοδιότητες

Στον συνημμένο **Πίνακα 1** παρουσιάζεται ο προγραμματισμένος για το 2014, ελάχιστος αριθμός ελέγχων ανά περιφερειακή Δ/ση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Η κατανομή ανά υπηρεσία έγινε με βάση τον αριθμό των υπηρετούντων Επιθεωρητών, σύμφωνα με τα στοιχεία που έστειλαν οι περιφερειακές υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, λαμβάνοντας υπόψη, τις μακροχρόνιες απουσίες που οφείλονται σε ειδικούς λόγους (όπως άδειες τοκετού, λοχείας, αναρρωτικές, εκπαιδευτικές κ.α.) και τις διοικητικές ανάγκες των υπηρεσιών.

Η αναφερόμενη στον **Πίνακα 1** κατανομή των ελέγχων έχει κατευθυντήριο χαρακτήρα και δεν αποκλείει τη δυνατότητα των προϊσταμένων των περιφερειακών Δ/σεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων να αυξήσουν ή να ελαττώσουν τα ποσοστά των ελέγχων σε συγκεκριμένους κλάδους επιχειρήσεων, ανάλογα με τις τοπικές ανάγκες και ιδιαιτερότητες, σε συνεννόηση με τους προϊσταμένους των περιφερειακών Τμημάτων.

Ο ελάχιστος αριθμός ατομικών ελέγχων ανά Επιθεωρητή ανέρχεται στους **117 για όλο το έτος**, που αντιστοιχούν σε **9 ανά μήνα έως και το Μάιο** και για τους υπόλοιπους μήνες αντιστοιχούν **12 ανά μήνα**.

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

Οι Δ/ντες των περιφερειακών υπηρεσιών εξαιρούνται ως προς την διενέργεια προγραμματισμένων ελέγχων, χωρίς να αποκλείεται η δυνατότητα τους να συμμετέχουν σε αυτούς όποτε κρίνουν οι ίδιοι σκόπιμο.

Θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι ο στόχος καθορίζεται **ανά τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων**, έτσι κατά αυτόν τον τρόπο, δίδεται η δυνατότητα στους Προϊσταμένους των Τμημάτων να καθορίσουν οι ίδιοι την κατανομή των ελέγχων ανά Επιθεωρητή σύμφωνα πάντα με τις ανάγκες της Υπηρεσίας.

Οι Δ/ντες των Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων να μεριμνήσουν για την έκδοση προγράμματος ελέγχων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας για κάθε περιφερειακό Τμήμα της Δ/σης και να καταρτίσουν ειδικό επιχειρησιακό πλάνο ελέγχων λαμβάνοντας υπόψη τις τοπικές ιδιαιτερότητες ως προς την ανθρωπογεωγραφία της περιοχής και το είδος των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην περιοχή αρμοδιότητας τους.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι κυριότερες από τις προγραμματισμένες δράσεις της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε. το 2014, στα πλαίσια του ελεγκτικού και ενημερωτικού της έργου.

2. Συνέχιση των συστηματικών ελέγχων στους παρακάτω κλάδους

Όσον αφορά τον προσανατολισμό των ελέγχων, ο προγραμματισμός της δράσης του Σ.ΕΠ.Ε. σε εθνικό επίπεδο για το έτος 2014 θα επικεντρωθεί στις παρακάτω κατηγορίες επιχειρήσεων:

- Ιδιωτικά γραφεία συμβούλων εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.) και εταιρείες προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.)
- Συνεργεία καθαρισμού
- Εταιρίες security
- Εμπόριο, super market, πολυκαταστήματα
- Διανομές, ταχυμεταφορές (delivery, courier)
- Επιχειρήσεις που απασχολούν επαγγελματίες οδηγούς
- Εργολάβοι και υπεργολάβοι σε κατασκευές και τεχνικά έργα
- Εποχικές επιχειρήσεις
- Χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί – τράπεζες
- Ιδιωτικές κλινικές, γηροκομεία, διαγνωστικά κέντρα και ινστιτούτα αισθητικής
- Ραδιοτηλεοπτικές επιχειρήσεις
- Κομμωτήρια
- Γεωτεχνικές Επιχειρήσεις & Επιχειρήσεις Πρασίνου
- Διάφοροι κλάδοι

Τακτικοί δειγματοληπτικοί έλεγχοι σε κλάδους επαγγελματιών, που δεν έχουν ελεγχθεί αρκετά κατά την τελευταία πενταετία.

Προγράμματα στοχευόμενων ελέγχων

α. Πρόγραμμα ελέγχων κατά τους θερινούς μήνες σε υπαίθριες εργασίες (π.χ. αγροτικές εργασίες, οικοδομές), σε βιομηχανικούς χώρους (μεταλλουργίες, κλωστοϋφαντουργίες κ.ά.).

β. Πρόγραμμα ελέγχων σε εποχικού χαρακτήρα επιχειρήσεις όπως τουριστικές επιχειρήσεις, ελαιουργεία, οινοποιεία, συσκευαστήρια αγροτικών προϊόντων, κονσερβοποιείες.

γ. Πρόγραμμα ελέγχων σε επιχειρήσεις όπου απασχολούνται ταχυμεταφορείς και διανομείς έτοιμου φαγητού και επιχειρήσεις που απασχολούν επαγγελματίες οδηγούς.

Στους ανωτέρω κλάδους εργαζομένων, λόγω του ότι έχει διαπιστωθεί αύξηση των ποσοστών αδήλωτης εργασίας καθώς και υπέρβαση των νομίμων ωραρίων εργασίας, ιδιαίτερα σε περιόδους αιχμής, με αποτέλεσμα να καταγράφεται σημαντικός αριθμός εργατικών -τροχαίων – ατυχημάτων. Η Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων του Σ.Ε.Π.Ε., στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων της, πρέπει να συμβάλλει στην όσο το δυνατόν μείωσή τους, διενεργώντας συστηματικούς ελέγχους στις επιχειρήσεις που τους απασχολούν.

3. Ύστερα από τα παραπάνω παρακαλούμε:

- Να μεριμνήσετε για την εξασφάλιση διενέργειας **υψηλής ποιότητας** ελέγχων.
- Να εντατικοποιηθούν οι τακτικοί έλεγχοι ώστε να πραγματοποιήσει κάθε υπηρεσία, σε ετήσια βάση, **κατ' ελάχιστον** τον αναφερόμενο στον **Πίνακα 1** αριθμό ελέγχων. Κάθε αρνητική απόκλιση στο τέλος του χρόνου από τον προγραμματισμένο αριθμό ελέγχων πρέπει να είναι **επαρκώς αιτιολογημένη**.

Για το σκοπό αυτό οι Προϊστάμενοι των Δ/σεων και των Τμημάτων πρέπει να μεριμνούν ώστε να προγραμματίζονται και να διενεργούνται **καθημερινοί έλεγχοι** από συνεργεία ελέγχου **με τη συμμετοχή όλων των επιθεωρητών**, εκτός εκείνων που πρέπει αναγκαστικά να παραμένουν στα γραφεία για την εξυπηρέτηση του κοινού και για διοικητικής φύσεως εργασίες.

Στον προγραμματισμό πρέπει **να περιλαμβάνονται και έλεγχοι σε απογευματινές ώρες και Σαββατοκύριακα. Να αναλογούν ανά μήνα σε κάθε Επιθεωρητή τουλάχιστον δύο (2) απογευματινοί έλεγχοι σε εργάσιμες ημέρες και ένας έλεγχος Σάββατο ή Κυριακή.**

- Οι προϊστάμενοι των Δ/σεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων να μεριμνήσουν για την έκδοση προγράμματος ελέγχων (ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας) για κάθε περιφερειακό Τμήμα της Δ/σης και να συνδράμουν τα ανεπαρκώς στελεχωμένα (με 1-2 υπαλλήλους) Τμήματά τους στη διενέργεια επαρκούς αριθμού ελέγχων, με μετακινήσεις εκτός έδρας Επιθεωρητών από τη Δ/ση ή από γεινιάζοντα Τμήματα. Επίσης στις περιπτώσεις των ανεπαρκώς στελεχωμένων υπηρεσιών, οι προϊσταμένων των Δ/σεων να μεριμνήσουν για την πραγματοποίηση των ελέγχων των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων σε συνεργασία με Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας της Εργασίας που βρίσκονται στην ίδια περιοχή.
- Επίσης, οι προϊστάμενοι των Δ/σεων να μεριμνήσουν για τη διενέργεια τακτικών ελέγχων και στις περιοχές που υπάγονται στη χωρική αρμοδιότητά τους αλλά δεν λειτουργούν υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, με μετακίνηση κλιμακίων επιθεωρητών όπως παραπάνω.
- Να δίνετε απόλυτη προτεραιότητα στον άμεσο έλεγχο των επιχειρήσεων και των εργασιών για τις οποίες υπάρχουν καταγγελίες εργαζομένων ή εκπροσώπων τους και στον **επανέλεγχο** επιχειρήσεων που παρουσιάζουν **αυξημένη συχνότητα παραβάσεων της νομοθεσίας**.
- Επισημαίνεται πως όταν διαπιστώνονται σοβαρές παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας θα πρέπει εκτός από την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, να υποβάλλεται μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά.
- Στις περιπτώσεις διαπίστωσης εκτεταμένου φαινομένου **αδήλωτης εργασίας** (π.χ. μη κατάθεση κατάστασης πίνακα προσωπικού, αναγγελίας πρόσληψης ή μη γνωστοποίηση στον εργαζόμενο των όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας) ή **σωρείας σοβαρών παραβάσεων της νομοθεσίας** (πχ

παράνομη απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων), να επιβάλλεται διακοπή της λειτουργίας, πέραν τυχόν άλλων ενεργειών.

- Στις περιπτώσεις επίσης που θεωρείτε ότι υφίσταται ανάγκη για ειδικά προγράμματα ελέγχων σε συγκεκριμένες κατηγορίες επιχειρήσεων ή σε ειδικές κατηγορίες εργασιών, να αποστέλλετε σχετικές προτάσεις στη Δ/ση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κ.Υ. ώστε να ληφθούν υπόψη κατά την εκπόνηση του προγραμματισμού δράσης του επόμενου έτους (2015).

Τέλος, σας υπενθυμίζουμε την **υποχρέωση έγκαιρης αποστολής των μηνιαίων συνοπτικών και αναλυτικών στατιστικών στοιχείων, τα στατιστικά των ελέγχων για αδήλωτη εργασία και των περιπτώσεων παράνομης απασχόλησης αλλοδαπών εργαζομένων καθώς και τους αναλυτικούς πίνακες επιβληθέντων προστίμων**, στην αρμόδια Δ/ση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κ.Υ.

Τα στατιστικά στοιχεία πρέπει να αποστέλλονται το συντομότερο δυνατό και οπωσδήποτε μέχρι τις **10 του επόμενου μηνός τα συνοπτικά στατιστικά και τα στοιχεία επιβληθέντων προστίμων, τα στοιχεία ελέγχων αδήλωτης εργασίας και παράνομης απασχόλησης αλλοδαπών εργαζομένων μέχρι τις 15 του επόμενου μηνός, ενώ τα αναλυτικά στατιστικά στοιχεία θα πρέπει να έχουν σταλεί μέχρι τις 30 του επόμενου μηνός.**

Είμεθα σίγουροι ότι θα πραγματοποιήσετε όλα τα παραπάνω με το αίσθημα της υπηρεσιακής και κοινωνικής ευθύνης που χαρακτηρίζει όλη τη μέχρι σήμερα δράση των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων του ΣΕΠΕ και θα συνεχίσετε, με ακόμα μεγαλύτερο ζήλο, τις προσπάθειες για την προστασία των εργαζομένων στη χώρα μας.

Παρακαλώ να ενημερωθούν όλοι οι υπάλληλοι με υπογραφή.

Συνημ : Επτά (7) σελίδες

Ο Ειδικός Γραμματέας

Εσωτερική διανομή
Γρ. Ειδικού Γραμματέα
Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών
Σ1
Σ2
Σ3

Κώστας Πανταζής

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΚΩΔ ΙΚΟΣ ΚΛΑ ΔΟΥ (Διψ ήφια Ταξιν όμηση)	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΛΑΔΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ (Ανά Διψήφιο κωδικό σύμφωνα με ΣΤΑΚΟΔ - 2008)	Συνολικό ς Αριθμός Ελέγχων και Επανελέ γγων 2013	Ποσοστό στο σύνολο των Ελέγχων ο/οο	Προγρ. Ελέγχων 2014 Αθήνα	Προγρ. Ελέγχων 2014 Πειραιάς	Προγρ. Ελέγχων 2014 Ανατ. Αττική	Προγρ. Ελέγχων 2014 Δυτ. Αττική	Προγρ. Ελέγχων 2014 Αν. Μακεδ.-Θράκη	Προγρ. Ελέγχων 2014 Κεντρ. Μακεδονία	Προγρ. Ελέγχων 2014 Δυτ. Μακεδονία	Προγρ. Ελέγχων 2014 Ήπειρος	Προγρ. Ελέγχων 2014 Θεσσαλία	Προγρ. Ελέγχων 2014 Ι. Νησιά	Προγρ. Ελέγχων 2014 Σ. Ελλάδα	Προγρ. Ελέγχων 2014 Δ. Ελλάδα	Προγρ. Ελέγχων 2014 Πελ/σος	Προγρ. Ελέγχων 2014 Β. Αιγαίο	Προγρ. Ελέγχων 2014 Κυκλάδες	Προγρ. Ελέγχων 2014 Δωδεκάνησα	Προγρ. Ελέγχων 2014 Κρήτη	Προγρ. Ελέγχων 2014 ανά κλάδο
56	Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης	7.869	242,51	1.240	394	280	225	364	1.338	209	379	492	97	320	407	265	252	138	68	407	6.877
47	Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	7.692	237,06	1.212	385	274	220	356	1.308	204	370	481	95	313	398	259	246	135	67	398	6.722
10	Βιομηχανία τροφίμων	1.612	49,68	254	81	57	46	75	274	43	78	101	20	66	83	54	52	28	14	83	1.409
49	Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	1.547	47,68	244	77	55	44	72	263	41	74	97	19	63	80	52	50	27	13	80	1.352
55	Καταλύματα	1.412	43,52	222	71	50	40	65	240	37	68	88	17	57	73	48	45	25	12	73	1.234
64	Δραστηριότητες χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές δραστηριότητες και τα συνταξιοδοτικά ταμεία	1.047	32,27	165	52	37	30	48	178	28	50	66	13	43	54	35	34	18	9	54	915
46	Χονδρικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	1.015	31,28	160	51	36	29	47	173	27	49	64	12	41	53	34	33	18	9	53	887
45	Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	883	27,21	139	44	31	25	41	150	23	43	55	11	36	46	30	28	16	8	46	772
96	Άλλες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών	832	25,64	131	42	30	24	38	142	22	40	52	10	34	43	28	27	15	7	43	727

43	Εξειδικευμένες κατασκευαστικές δραστηριότητες	564	17,38	89	28	20	16	26	96	15	27	35	7	23	29	19	18	10	5	29	493
86	Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας	514	15,84	81	26	18	15	24	87	14	25	32	6	21	27	17	16	9	4	27	449
85	Εκπαίδευση	462	14,24	73	23	16	13	21	79	12	22	29	6	19	24	16	15	8	4	24	404
79	Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων, γραφείων οργανωμένων ταξιδίων και άλλων υπηρεσιών κρατήσεων και συναφείς δραστηριότητες	434	13,38	68	22	15	12	20	74	12	21	27	5	18	22	15	14	8	4	22	379
69	Νομικές και λογιστικές δραστηριότητες	409	12,60	64	20	15	12	19	70	11	20	26	5	17	21	14	13	7	4	21	357
81	Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους	405	12,48	64	20	14	12	19	69	11	19	25	5	16	21	14	13	7	4	21	354
80	Δραστηριότητες παροχής προστασίας και έρευνας	310	9,55	49	16	11	9	14	53	8	15	19	4	13	16	10	10	5	3	16	271
22	Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες	306	9,43	48	15	11	9	14	52	8	15	19	4	12	16	10	10	5	3	16	267
53	Ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες	279	8,60	44	14	10	8	13	47	7	13	17	3	11	14	9	9	5	2	14	244
25	Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού	254	7,83	40	13	9	7	12	43	7	12	16	3	10	13	9	8	4	2	13	222
42	Έργα πολιτικού μηχανικού	227	7,00	36	11	8	6	10	39	6	11	14	3	9	12	8	7	4	2	12	198
01	Φυτική και ζωική παραγωγή, θήρα και συναφείς δραστηριότητες	215	6,63	34	11	8	6	10	37	6	10	13	3	9	11	7	7	4	2	11	188

93	Αθλητικές δραστηριότητες και δραστηριότητες διασκέδασης και ψυχαγωγίας	202	6,23	32	10	7	6	9	34	5	10	13	2	8	10	7	6	4	2	10	177
84	Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	199	6,13	31	10	7	6	9	34	5	10	12	2	8	10	7	6	4	2	10	174
58	Εκδοτικές δραστηριότητες	178	5,49	28	9	6	5	8	30	5	9	11	2	7	9	6	6	3	2	9	156
41	Κατασκευές κτιρίων	176	5,42	28	9	6	5	8	30	5	8	11	2	7	9	6	6	3	2	9	154
66	Δραστηριότητες συναφείς προς τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες και τις ασφαλιστικές δραστηριότητες	166	5,12	26	8	6	5	8	28	4	8	10	2	7	9	6	5	3	1	9	145
74	Άλλες επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	158	4,87	25	8	6	5	7	27	4	8	10	2	6	8	5	5	3	1	8	138
94	Δραστηριότητες οργανώσεων	156	4,81	25	8	6	4	7	27	4	8	10	2	6	8	5	5	3	1	8	136
92	Τυχερά παιχνίδια και στοιχήματα	154	4,75	24	8	5	4	7	26	4	7	10	2	6	8	5	5	3	1	8	135
77	Δραστηριότητες ενοικίασης και εκμίσθωσης	137	4,22	22	7	5	4	6	23	4	7	9	2	6	7	5	4	2	1	7	120
14	Κατασκευή ειδών ένδυσης	136	4,19	21	7	5	4	6	23	4	7	9	2	6	7	5	4	2	1	7	119
52	Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες	130	4,01	20	7	5	4	6	22	3	6	8	2	5	7	4	4	2	1	7	114
61	Τηλεπικοινωνίες	115	3,54	18	6	4	3	5	20	3	6	7	1	5	6	4	4	2	1	6	101
62	Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παροχής συμβούλων και συναφείς δραστηριότητες	113	3,48	18	6	4	3	5	19	3	5	7	1	5	6	4	4	2	1	6	99
78	Δραστηριότητες απασχόλησης	108	3,33	17	5	4	3	5	18	3	5	7	1	4	6	4	3	2	1	6	94
23	Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών	104	3,21	16	5	4	3	5	18	3	5	7	1	4	5	4	3	2	1	5	91

	προϊόντων																				
73	Διαφήμιση και έρευνα αγοράς	104	3,21	16	5	4	3	5	18	3	5	7	1	4	5	4	3	2	1	5	91
31	Κατασκευή επίπλων	101	3,11	16	5	4	3	5	17	3	5	6	1	4	5	3	3	2	1	5	88
18	Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	95	2,93	15	5	3	3	4	16	3	5	6	1	4	5	3	3	2	1	5	83
60	Δραστηριότητες προγραμματισμού και ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών	89	2,74	14	4	3	3	4	15	2	4	6	1	4	5	3	3	2	1	5	78
16	Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από έπιπλα, κατασκευή ειδών καλαθοποιίας και σπαρτοπλεκτικής	85	2,62	13	4	3	2	4	14	2	4	5	1	3	4	3	3	1	1	4	74
35	Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	77	2,37	12	4	3	2	4	13	2	4	5	1	3	4	3	2	1	1	4	67
28	Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.	77	2,37	12	4	3	2	4	13	2	4	5	1	3	4	3	2	1	1	4	67
65	Ασφαλιστικά, αντασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός απο την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	76	2,34	12	4	3	2	4	13	2	4	5	1	3	4	3	2	1	1	4	66
38	Συλλογή, επεξεργασία και διάθεση αποβλήτων, ανάκτηση υλικών	70	2,16	11	4	2	2	3	12	2	3	4	1	3	4	2	2	1	1	4	61
20	Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	70	2,16	11	4	2	2	3	12	2	3	4	1	3	4	2	2	1	1	4	61
24	Παραγωγή βασικών μετάλλων	69	2,13	11	3	2	2	3	12	2	3	4	1	3	4	2	2	1	1	4	60
50	Πλωτές μεταφορές	68	2,10	11	3	2	2	3	12	2	3	4	1	3	4	2	2	1	1	4	59
11	Ποτοποιία	53	1,63	8	3	2	2	2	9	1	3	3	1	2	3	2	2	1	0	3	46
90	Δημιουργικές δραστηριότητες, τέχνες και διασκέδαση	50	1,54	8	3	2	1	2	9	1	2	3	1	2	3	2	2	1	0	3	44

21	Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων και φαρμακευτικών σκευασμάτων	49	1,51	8	2	2	1	2	8	1	2	3	1	2	3	2	2	1	0	3	43
70	Δραστηριότητες κεντρικών γραφείων· δραστηριότητες παροχής συμβούλων διαχείρισης	48	1,48	8	2	2	1	2	8	1	2	3	1	2	2	2	2	1	0	2	42
33	Επισκευή και εγκατάσταση μηχανημάτων και εξοπλισμού	45	1,39	7	2	2	1	2	8	1	2	3	1	2	2	2	1	1	0	2	39
17	Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	44	1,36	7	2	2	1	2	7	1	2	3	1	2	2	1	1	1	0	2	38
51	Αεροπορικές μεταφορές	42	1,29	7	2	1	1	2	7	1	2	3	1	2	2	1	1	1	0	2	37
32	Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	39	1,20	6	2	1	1	2	7	1	2	2	0	2	2	1	1	1	0	2	34
03	Αλιεία και υδατοκαλλιέργεια	35	1,08	6	2	1	1	2	6	1	2	2	0	1	2	1	1	1	0	2	31
08	Λοιπά ορυχεία και λατομεία	33	1,02	5	2	1	1	2	6	1	2	2	0	1	2	1	1	1	0	2	29
87	Δραστηριότητες βοήθειας κατ’ οίκον	32	0,99	5	2	1	1	1	5	1	2	2	0	1	2	1	1	1	0	2	28
91	Δραστηριότητες βιβλιοθηκών, αρχειοφυλακείων, μουσείων, και λοιπές πολιτιστικές δραστηριότητες	31	0,96	5	2	1	1	1	5	1	1	2	0	1	2	1	1	1	0	2	27
63	Δραστηριότητες υπηρεσιών πληροφορίας	30	0,92	5	2	1	1	1	5	1	1	2	0	1	2	1	1	1	0	2	26
12	Παραγωγή προϊόντων καπνού	30	0,92	5	2	1	1	1	5	1	1	2	0	1	2	1	1	1	0	2	26
13	Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	29	0,89	5	1	1	1	1	5	1	1	2	0	1	2	1	1	1	0	2	25
95	Επισκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών και ειδών ατομικής ή οικιακής χρήσης	28	0,86	4	1	1	1	1	5	1	1	2	0	1	1	1	1	0	0	1	24
71	Αρχιτεκτονικές δραστηριότητες και δραστηριότητες μηχανικών, τεχνικές δοκιμές και αναλύσεις	27	0,83	4	1	1	1	1	5	1	1	2	0	1	1	1	1	0	0	1	24

68	Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	25	0,77	4	1	1	1	1	4	1	1	2	0	1	1	1	1	0	0	1	22
36	Σύλλογή, επεξεργασία και παροχή νερού	25	0,77	4	1	1	1	1	4	1	1	2	0	1	1	1	1	0	0	1	22
97	Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών οικιακού προσωπικού	24	0,74	4	1	1	1	1	4	1	1	2	0	1	1	1	1	0	0	1	21
30	Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	23	0,71	4	1	1	1	1	4	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	20
88	Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή καταλύματος	22	0,68	3	1	1	1	1	4	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	19
27	Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	22	0,68	3	1	1	1	1	4	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	19
59	Παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγραμμάτων, ηχογραφήσεις και μουσικές εκδόσεις	21	0,65	3	1	1	1	1	4	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	18
15	Βιομηχανία δέρματος και δερματίνων ειδών	18	0,55	3	1	1	1	1	3	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	16
82	Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου, γραμματειακή υποστήριξη και άλλες δραστηριότητες παροχής υποστήριξης προς τις επιχειρήσεις	17	0,52	3	1	1	0	1	3	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	15
26	Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών προϊόντων	13	0,40	2	1	0	0	1	2	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	11
05	Εξόρυξη άνθρακα και λιγνίτη	13	0,40	2	1	0	0	1	2	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	11
99	Δραστηριότητες ετερόδικων οργανισμών και φορέων	12	0,37	2	1	0	0	1	2	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	10

98	Μη διαφοροποιημένες δραστηριότητες ιδιωτικών νοικοκυριών, που αφορούν την παραγωγή αγαθών-και υπηρεσιών - για ιδία χρήση	11	0,34	2	1	0	0	1	2	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	10
19	Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου	11	0,34	2	1	0	0	1	2	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	10
39	Δραστηριότητες εξυγίανσης και άλλες υπηρεσίες για τη διαχείριση αποβλήτων	9	0,28	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8
37	Επεξεργασία λυμάτων	8	0,25	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7
02	Δασοκομία και υλοτομία	7	0,22	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
09	Υποστηρικτικές δραστηριότητες εξόρυξης	6	0,18	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
06	Άντληση αργού πετρελαίου και φυσικού αερίου	4	0,12	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
75	Κτηνιατρικές δραστηριότητες	3	0,09	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
29	Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων και ημιρυμουλκούμενων οχημάτων	3	0,09	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
07	Εξόρυξη μεταλλευμάτων	3	0,09	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
72	Επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη	2	0,06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
ΣΥΝΟΛΑ		32.448	1.000	5.113	1.624	1.156	929	1.500	5.519	860	1.562	2.030	399	1.321	1.679	1.094	1.039	571	282	1.679	28.357



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗΣ

Αθήνα, 30.03.2021

Αρ. Πρωτ. 111420

ΠΡΟΣ : Όπως ο πίνακας αποδεκτών

Ταχ. Διεύθυνση : Δραγατσανίου 8
Ταχ. Κώδικας : 10110 Αθήνα
Τηλέφωνο : 2131516-050, -500 -689
Email : gsepe@ypakp.gr

Θέμα : «Καταχώριση στοιχείων στο Ο.Π.Σ. Σ.ΕΠ.Ε.»

Σύμφωνα με την παρ.1 του άρθρου 44 του π.δ. 134/2017 (Α'168), «Ο επιχειρησιακός στόχος της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι ο σχεδιασμός και προγραμματισμός δράσης των Περιφερειακών Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων,..., η συγκέντρωση και αξιοποίηση των σχετικών δεδομένων,...». Για την επίτευξη του ανωτέρω στόχου, πραγματοποιείται άντληση στοιχείων από το Υποσύστημα Ο.Π.Σ. «Διοικητική Πληροφόρηση» και στη συνέχεια εξάγονται δεδομένα, που αποτελούν πηγή πολύτιμων πληροφοριών για τη λήψη αποφάσεων σε επιχειρησιακό σχέδιο. Το υποσύστημα «Διοικητική Πληροφόρηση» καθώς και το υποσύστημα «Διενέργεια ελέγχων» έχουν τεθεί σε παραγωγική λειτουργία, μεταξύ άλλων, από τον Ιανουάριο του έτους 2018. Στο υποσύστημα «Διενέργεια ελέγχων» έχουν πρόσβαση όλοι οι Επιθεωρητές, προκειμένου να καταχωρίζουν το σύνολο της δραστηριότητάς τους.

Στο πλαίσιο των ανωτέρω, οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την ΥΑ με αριθμ. 3462/2/26.01.17 (ΦΕΚ 344/Β'/08.02.17) καθώς και από λοιπά διοικητικά έγγραφα – οδηγίες, (έγγραφο Ειδ. Γραμματέα Σ.ΕΠ.Ε. με αριθμό πρωτ. 279475/27-10-2017, 342398/20-12-2017, 108461/2-4-2018 και έγγραφο Γενικού Επιθεωρητή με αριθμό πρωτ. 75983-2020/10001/20-2-2020) και ιδιαιτέρως η ηλεκτρονική εισαγωγή και καταχώριση στο σύστημα των σχετικών στοιχείων, πρέπει να εκτελείται αφενός μεν με επιμέλεια και πληρότητα, αφετέρου δε, επίκαιρα και έγκαιρα.

Επιπροσθέτως, γίνεται αντιληπτό ότι η ορθή και έγκαιρη καταχώριση των στοιχείων διασφαλίζει την σωστή αποτύπωση της δραστηριότητας, καθιστά εφικτή τη στατιστική παρακολούθηση των στοιχείων (άρ. 2 παρ. 2δ ν. 3996/2011 Α'170) και συμβάλλει δραστικά στον περιορισμό των γραφειοκρατικών διαδικασιών.

Παράλειψη έγκαιρης καταχώρισης στοιχείων αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα κατά λόγο αρμοδιότητας.

Με φροντίδα των Προϊσταμένων οργανικών μονάδων να λάβουν γνώση του παρόντος ενυπογράφως όλοι οι ενδιαφερόμενοι.

Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗΣ

ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΒΟΥΡΤΣΗΣ

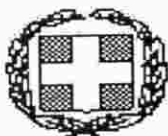
Αποδέκτες προς Ενέργεια

- 1) Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας (Ειδικούς Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων)
- 2) Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων
- 3) Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αθηνών
- 4) Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Πειραιώς και Δυτ. Αττικής
- 5) Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικής Αττικής
- 6) Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αιγαίου
- 7) Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Κεντρικής Μακεδονίας
- 8) Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ηπείρου και Δυτικής Μακεδονίας
- 9) Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Κεντρικής Ελλάδας
- 10) Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Δυτικής Ελλάδας και Ιονίων Νήσων
- 11) Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Πελοποννήσου
- 12) Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Κρήτης
- 13) Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης

Εσωτερική Διανομή

- 1) Γραφείο Γενικής Γραμματέως Εργασίας
- 2) Γραφείο Γενικού Επιθεωρητή
- 3) Κ.Φ.

ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

2

Αθήνα, 06/12/2011
Αρ. Πρωτ.: 26761

Αποστολή με ηλεκτρονικό
ταχυδρομείο

Διεύθυνση: Δραγατσανίου 8
Τ.Κ.: 101 10 – Αθήνα
Πληρ: Δ. Ιωάννου, Π. Κουρμαδά,
Σ. Χαλάτσης
Τηλ.: 210 3748711, -831
FAX: 210 3748790
Email: kysepetye@ypakp.gr
kysepes3@otenet.gr

ΠΡΟΣ: Όπως πίνακας διανομής

ΘΕΜΑ: Βασικές Αρχές Ελέγχου για Επιθεωρητές Εργασίας

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας εξακολουθεί να βρίσκεται στην πρώτη γραμμή του αγώνα για την εξυγίανση της αγοράς εργασίας και αισθανόμαστε την υποχρέωση να σας συγχαρούμε για την δοτικότητα σας και τη συνεχή εγρήγορση στην οποία βρίσκεστε. Γνωρίζουμε ότι το έργο σας στις συγκεκριμένες συγκυρίες έχει μια πολλαπλασιαστική αξία, καθώς οι πολυεπίπεδες αντιξοότητες δεν φαίνονται ικανές να διακόψουν τη ζέση σας για μια αποτελεσματική Επιθεώρηση Εργασίας. Οι προσωπικές δυσκολίες που πιθανότατα αντιμετωπίζετε, σε συνδυασμό με αντικειμενικά προβλήματα των Υπηρεσιών, καθιστούν το παραγόμενο από εσάς αποτέλεσμα ιδιαίτερας μεγάλης αξίας. Το Σ.Ε.Π.Ε., με τον πρόσφατα ψηφισθέντα νόμο (ν. 3996/2011), επαναβεβαιώθηκε ως ο κατ' εξοχήν ελεγκτικός μηχανισμός της αγοράς εργασίας, ενώ ισχυροποιήθηκε η δικαιοδοσία του αναφορικά και με την πάταξη της αδήλωτης εργασίας, η οποία αποτελεί τη σύγχρονη εργασιακή και οικονομική μάστιγα. Η χώρα, σε αυτή τη γενικότερα δυσμενή συγκυρία, εναποθέτει τις ελπίδες της σε μηχανισμούς, οι οποίοι με τη σωστή καθοδήγηση μπορούν να επιφέρουν μια συνολική αναθεώρηση του προσδιορισμού και αυτοπροσδιορισμού του κοινωνικού συνόλου.

Στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος της Πολιτείας, η οποία επιθυμεί ακριβώς να έλθει σε ένα επίπεδο επαρκούς αυτοδιαχείρισης και αυτοκαθορισμού απομακρύνοντας από το κύτταρο της κοινωνίας θεμελιωμένες παραβατικές συνήθειες, βρίσκονται οι έλεγχοι, η αιχμή του δόρατος του επιθεωρησιακού έργου. Γνωρίζοντας την πολυπλοκότητα και τις πολλές συνισταμένες του ελεγκτικού έργου και επ' αφορμή των νέων διατάξεων που έχουν ψηφισθεί με το νόμο για την αναμόρφωση της Επιθεώρησης Εργασίας προχωράμε στην έκδοση της παρούσας εγκυκλίου που περιέχει τις Βασικές Αρχές Ελέγχου για Επιθεωρητές Εργασίας, προκειμένου να διευκολύνουμε κατά το δυνατό το έργο σας, υπογραμμίζοντας και υπενθυμίζοντάς σας βασικές παραμέτρους της ελεγκτικής διαδικασίας.

Η τήρηση των βασικών ελεγκτικών αρχών θα διασφαλίσει την απρόσκοπτη διενέργεια των ελέγχων και θα κάνει ακόμα αποτελεσματικότερη την παρουσία της Επιθεώρησης Εργασίας.

Λόγο αυτό θα πρέπει να φροντίσουμε ώστε να τηρούνται επαρκώς οι κανόνες της επιχειρησιακής - ελεγκτικής διαδικασίας και η σχετική δεοντολογία. Δεν πρέπει να αφήνουμε μισήρια σε κανέναν να χρησιμοποιεί αδυναμίες μας προς ίδιον όφελος. Όσο πιο προετοιμασμένοι και ενημερωμένοι είμαστε τόσο πιο δύσκολο καθίσταται για οιονδήποτε κακοπροαίρετο να βάλει εναντίον μας και εναντίον της Επιθεώρησης Εργασίας. Όλοι μαζί, από κοινού, μπορούμε να καταφέρουμε ακόμα περισσότερα, τόσο ως προς το ποιοτικό όσο και ως προς το ποσοτικό αποτέλεσμα.

Έχοντας ως βασική αρχή ότι καλός επιθεωρητής, ικανός να αυτοπροστατευθεί και να προστατέψει το κύρος και το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας, είναι ο ενήμερος και καλά εκπαιδευμένος Επιθεωρητής έχουμε θέσει ως άμεση προτεραιότητά μας την ενίσχυση και την αναβάθμιση της εκπαίδευσης των Επιθεωρητών, με ποιοτικά και ουσιαστικά κριτήρια, σε μια προσπάθεια να καταστεί σε όλους συνείδηση ότι η επιμόρφωση είναι μια συνεχής και αδιάκοπη διεργασία, με την οποία μπορούμε να περιφρουρήσουμε καλύτερα το έργο και το ρόλο μας. Το εστιασμένο ενδιαφέρον μας στην εκπαίδευση είχε ως απόρροια την αποτύπωσή του τόσο στον πρόσφατα ψηφισθέντα νόμο (ν. 3996/2011, άρθρο 6) όσο και σε ειδικές προς το σκοπό αυτό συνεδριάσεις του Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.. Είναι πεποίθησή μας ότι η σωστή και πλήρης επιμόρφωση είναι το πρώτο και πλέον χρηστικό εργαλείο ενός Επιθεωρητή Εργασίας και σε αυτή θα πρέπει από κοινού να στοχεύουμε.

Παράλληλος, βέβαια, βασικός στόχος παραμένει πάντα η «ανακούφιση» των Υπηρεσιών μας από τα γραφειοκρατικά «γρανάζια», που και επιθεωρησιακή ενέργεια απορροφούν και αποπροσανατολίζουν τον Επιθεωρητή από το πρωτεύον έργο του. Στο σημείο αυτό, θα ήθελα να σας καταστήσω κοινωνούς του γεγονότος ότι, αν και εσείς στην παρούσα χρονική στιγμή δεν μπορείτε να το αντιληφθείτε, γιατί πολύ απλά δεν το ζείτε στην εργασιακή σας καθημερινότητα, η επιθεώρηση εργασίας φροντίζει να αναβαθμιστεί. Η αναβάθμιση είναι προγραμματισμένη τόσο σε επίπεδο υλικο-τεχνικής υποδομής όσο και στην εφαρμογή σύγχρονων μεθόδων βελτίωσης παροχής δημοσίων υπηρεσιών. Οι μέθοδοι αυτές στηρίζονται στην απλοποίηση και την τυποποίηση των διαδικασιών καθώς και στην ευρεία χρήση τεχνολογιών-πληροφορικής και επικοινωνιών (Τ.Π.Ε), με την αξιοποίηση των χρηματοδοτικών πόρων των επιχειρησιακών προγραμμάτων Ψηφιακής Σύγκλισης (ΨΣ), Διοικητικής Μεταρρύθμισης (ΔΜ) και ΕΠΑΝΑΔ. Εργαζόμαστε ακατάπαυστα ώστε το έργο αυτό, που θα δώσει πνοή στο δικό σας καθημερινό έργο, να είναι όσο το δυνατό συντομότερα διαθέσιμο για εσάς και τους πολίτες, βελτιώνοντας αισθητά την επαγγελματική καθημερινότητά σας. Είμαστε στην τελική ευθεία και έργα που έτειναν να θεωρηθούν «μύθος» θα είναι σύντομα μια απτή πραγματικότητα. Είμαστε βέβαιοι ότι στη διετία που έρχεται θα ολοκληρωθούν σημαντικά έργα, ικανά ώστε να γίνει από όλους αντιληπτό, ότι το Σ.Ε.Π.Ε. μπορεί να είναι, όπως θα έπρεπε να είναι, μια σύγχρονη και πρότυπη Υπηρεσία.

Τέλος, για το περιεχόμενο της παρούσης εγκυκλίου να ενημερωθεί επί αποδείξει όλο το προσωπικό της Υπηρεσίας μας με ευθύνη των Προϊσταμένων Διευθύνσεων και Τμημάτων.

Συνημμένα: Είκοσι ένα (21) φύλλα (το πλήρες κείμενο για τις βασικές αρχές ελέγχου)



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ

Η: ΤΣΟΥΤΡΙΚΑΣ

Ο ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Δρ. ΜΙΧΑΗΛ ΧΑΛΑΡΗΣ

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) συστάθηκε με το Ν. 2639/98 και στη συνέχεια, με το Π.Δ. 136/99, καθορίστηκαν βασικά θέματα οργάνωσης, λειτουργίας, αρμοδιοτήτων και διάρθρωσής των υπηρεσιών του.

Προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες της σημερινής κοινωνίας και στις διαμορφούμενες σχέσεις μεταξύ των εργασιακών εταίρων μέσα σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο κοινωνικό και οικονομικό γίγνεσθαι, εκσυγχρονίστηκε η εν γένει λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε με τον πρόσφατο Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις».

Οι αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. καθορίζονται στο αρθ. 2 του Ν. 3996/2011 και μεταξύ αυτών συμπεριλαμβάνονται και οι κάτωθι:

- Το Σ.ΕΠ.Ε «...επιθεωρεί και ελέγχει [...] όλες τις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα...» (Ν. 3996/2011, αρ.2 παρ.2 περ. α)
- Το Σ.ΕΠ.Ε επιβλέπει την τήρηση και την εφαρμογή μεταξύ άλλων (Ν. 3996/2011, αρ.2 παρ.2):
 - ο των διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας της σχετικής με την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, την αδήλωτη εργασία και την παράνομη απασχόληση
 - ο των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών
- Το Σ.ΕΠ.Ε «ερευνά, ανακαλύπτει, εντοπίζει και διώκει, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, παράλληλα και ανεξάρτητα από άλλες Αρχές και Οργανισμούς...» (Ν. 3996/2011, αρ.2 παρ.2 περ.β).

1.1. ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΟΣ – ΚΑΤΑΣΤΑΛΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ – ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Η επιθεώρηση των χώρων εργασίας και ο έλεγχος για την πιστή τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας γίνεται είτε προληπτικά είτε κατασταλτικά, μετά δηλαδή από υποβολή στην Επιθεώρηση Εργασίας καταγγελίας για παραβίαση των διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας σε συγκεκριμένο εργασιακό χώρο ή και κατόπιν αναγγελίας εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.

Κατά την πρώτη περίπτωση (προληπτικός έλεγχος), συντάσσεται από τον Προϊστάμενο της Υπηρεσίας μηνιαίο πρόγραμμα ελεγκτικής δράσης των Επιθεωρητών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας σύμφωνα με τον ετήσιο προγραμματισμό δράσης που εκπονείται βάση της στοχοθεσίας και των προτεραιοτήτων που προκύπτουν μετά από

επεξεργασία και ανάλυση των στοιχείων της ελεγκτικής δραστηριότητας των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. (έλεγχοι-κυρώσεις), των εργατικών ατυχημάτων, των καταγγελιών κ.λπ., και λαμβάνοντας σε κάθε περίπτωση υπόψη τις προτάσεις των κοινωνικών εταίρων, όπως αυτές διατυπώνονται στο πλαίσιο του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕΕ) και τα προγράμματα δράσης της Επιτροπής Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC). Επιπλέον στο μηνιαίο πρόγραμμα ελεγκτικής δράσης των Επιθεωρητών λαμβάνονται υπόψη οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας που υπάρχουν στην περιοχή αρμοδιότητας της υπηρεσίας και η τυχόν επαναλαμβανόμενη παραβατική συμπεριφορά επιχειρήσεων.

Κατά τη δεύτερη περίπτωση (κατασταλτικός έλεγχος), η καταγγελία ή αναγγελία εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας μπορεί να υποβληθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας προφορικά ή γραπτά, επώνυμα ή ανώνυμα, ακόμη και τηλεφωνικά, στη γραμμή 15512, με αποστολή ηλεκτρονικού μηνύματος (e-mail) ή τηλεομοιοτυπίας (fax) από οποιονδήποτε πολίτη, εργαζόμενο ή συνδικαλιστικό όργανο. Η καταγγελία αυτή πρέπει να εξετάζεται άμεσα, τόσο σε περιπτώσεις εκτεταμένης ανασφάλιστης εργασίας, όσο και γενικότερα, διότι τα στοιχεία του ελέγχου είναι μεταβλητά και αν ο έλεγχος π.χ. για τα αίτια ενός εργατικού ατυχήματος δεν γίνει αμέσως, τα ευρήματα μπορεί εν τω μεταξύ να έχουν αλλοιωθεί και οι διαπιστώσεις να είναι αναληθείς.

Η εξέταση της καταγγελίας γίνεται είτε με επιτόπιο έλεγχο είτε (στην περίπτωση της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων) με συμφιλιωτική διαδικασία κατόπιν επιθυμίας του καταγγέλλοντος. Εάν η καταγγελία προέρχεται από συνδικαλιστικό φορέα (Σωματείο, Ομοσπονδία) η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει τον φορέα για το χρόνο διενέργειας του ελέγχου (ημερομηνία και ώρα), προκειμένου, εφόσον το επιθυμεί, να παραστεί εκπρόσωπός του κατά τον έλεγχο.

Πρέπει να τονιστεί ότι και για τις καταγγελίες ισχύει το υπηρεσιακό απόρρητο (Ν.3996/2011 αρ.17 παρ.7 και 8) ενώ, αν η καταγγελία είναι έγγραφη και επώνυμη, τα αποτελέσματα του ελέγχου γνωστοποιούνται στον καταγγέλλοντα εγγράφως.

1.2. ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΣΥΝΕΡΓΕΙΩΝ ΕΛΕΓΧΟΥ

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος, με βάση τη στοχοθεσία της Υπηρεσίας, καθώς και τα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία των ελέγχων, προγραμματίζει τους στοχευμένους ελέγχους, κατανέμει τις καταγγελίες στους Επιθεωρητές και, σε συνεννόηση μαζί τους και λαμβάνοντας πάντα υπόψη τις ανάγκες του Τμήματος, συγκροτεί συνεργεία ελέγχου, τα οποία συντονίζει αποτελώντας ο ίδιος σημείο αναφοράς του ελέγχου και όντας υπεύθυνος διαχειριστής πιθανών κρίσεων. Επιπλέον, προτείνεται να συμμετέχει και ο ίδιος σε ελέγχους πολύπλοκους ή/και ειδικού ενδιαφέροντος (π.χ. καταγγελίες προερχόμενες από Σωματεία, Συνδικαλιστικούς φορείς κ.λ.π.), ή - ειδικά για Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία - στη διερεύνηση σοβαρών ή θανατηφόρων ατυχημάτων που χρήζουν ειδικού χειρισμού.

Σημειώνεται ότι με προηγούμενες εγκυκλίους έχει καθιερωθεί ο έλεγχος να διενεργείται από δύο Επιθεωρητές τουλάχιστον, προς χάριν του επωφελέστερου και πλέον αξιόπιστου αποτελέσματος του ελέγχου. Το συνεργείο ελέγχου θα πρέπει να συγκροτείται κατά τρόπο ώστε να μην διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία της τοπικής Υπηρεσίας

του Σ.ΕΠ.Ε., ιδιαίτερα όταν πρόκειται για ολιγομελή Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας. Όπου δεν είναι δυνατή η διενέργεια του ελέγχου από δύο Επιθεωρητές Εργασίας Εργασιακών Σχέσεων ή δύο Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, τότε διενεργείται κοινός έλεγχος με τη συμμετοχή Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, ώστε κατά τον έλεγχο να παρίστανται πάντοτε τουλάχιστον δύο Επιθεωρητές και να ελέγχονται οι επιχειρήσεις και από απόψεως γενικότερης προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας και για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Ειδικότερα στις υπηρεσίες του λεκανοπεδίου Ν. Αττικής, όπου διεξάγονται έλεγχοι με τη συνδρομή των υπαλλήλων της Κ.Υ του Υπουργείου, το συνεργείο ελέγχου δεν πρέπει να ξεπερνά τους τέσσερις Επιθεωρητές (σχετ. η αρ. πρωτ. 21951/21-04-2003 και η αρ. πρωτ. 985/20-07-07 εγκύκλιοι). Σε ελέγχους που, λόγω των ιδιομορφιών που παρουσιάζουν (π.χ. λόγω του εύρους των αντικειμένων προς έλεγχο, του μεγέθους της επιχείρησης, ή για άλλους ειδικότερους λόγους) κρίνεται απαραίτητο, είναι δυνατή η ταυτόχρονη διεξαγωγή του επιτόπιου ελέγχου από περισσότερα του ενός συνεργεία ελέγχου.

Ο Ν. 3996/2011 (άρθρ. 5, παρ. 4) ορίζει, επιπλέον, ως προς τη σύνθεση των συνεργείων ελέγχου τα εξής: «Υπάλληλος που υπηρετεί στο Σ.ΕΠ.Ε και στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου συμμετέχει στη διενέργεια ελέγχων με τον Επιθεωρητή Εργασίας».

Με τους Ν. 3655/2008 (άρθρ. 151) και 3996/2011 (άρθρ. 31) προβλέπεται η συγκρότηση μικτών κλιμακίων ελέγχου αποτελούμενα από το Σ.ΕΠ.Ε, την ΕΥΠΕΑ και το ΣΔΟΕ, ο συντονισμός η συγκρότηση και η παρακολούθηση των οποίων γίνεται με τη συνεργασία των Ειδικών Γραμματέων του ΣΔΟΕ και του Σ.ΕΠ.Ε καθώς και του Διοικητή του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ ή των νόμιμων εκπροσώπων τους.

1.3. ΤΟΠΙΚΗ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΕΛΕΓΧΩΝ

Πλέον αυτών που προβλέπονται στην υφιστάμενη νομοθεσία ως ισχύει, αναφορικά με την τοπική αρμοδιότητα διεξαγωγής ελέγχων, με απόφαση του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης ορίζεται το προσωπικό του Σ.ΕΠ.Ε εκάστου Τμήματος που προβαίνει σε ελέγχους και επιθεωρήσεις και εκτός του νομού της έδρας του, μέσα πάντα στην Περιφέρεια στην οποία ασκεί τα καθήκοντά του, ενώ σε στοχευμένους ελέγχους και επιθεωρήσεις ανά την επικράτεια συμμετέχουν, με απόφαση του Ειδικού Γραμματέα, Επιθεωρητές Εργασίας ανεξαρτήτως της Διεύθυνσης στην οποία υπηρετούν (Ν.3996/2011 άρθρ. 17, παρ. 9 και 11).

2. ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑ ΕΛΕΓΧΟΥ

Σε όλους είναι γνωστό ότι ο έλεγχος είναι ένα δύσκολο έργο. Ο Επιθεωρητής Εργασίας είναι **υπάλληλος του Δημοσίου** με καθορισμένες εκ του νόμου αρμοδιότητες, μέσα στα πλαίσια των οποίων πρέπει πάντα να ενεργεί, προκειμένου να φέρει σε πέρας την απώτερη αποστολή του: **την τήρηση της νομιμότητας στο χώρο των εργασιακών σχέσεων, την ασφάλεια και την προστασία και προαγωγή της υγείας των εργαζομένων και τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης.**

2.1. Προσόντα, καθήκοντα και αρμοδιότητες του Επιθεωρητή Εργασίας

Ο Επιθεωρητής Εργασίας έχει ως αποστολή τον ενδελεχή, συστηματικό, τεκμηριωμένο και αντικειμενικό έλεγχο της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας. Απώτερος στόχος της αποστολής του είναι η τήρηση της νομιμότητας.

Στην επίτευξη των παραπάνω, οι Επιθεωρητές συνεισφέρουν ουσιαστικά με τους συστηματικούς και αντικειμενικούς ελέγχους που διενεργούν, καθώς επίσης με τις υποδείξεις για την ορθή τήρηση των διατάξεων και σε περιπτώσεις όπου δεν τηρείται η νομοθεσία με την επιβολή κυρώσεων όταν και όπου επιβάλλεται.

Προκειμένου να μπορούν να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους, οι Επιθεωρητές πρέπει να διαθέτουν κάποιο βαθμό εξειδίκευσης και σχετική επαγγελματική εμπειρία, τα οποία θα πρέπει να ενισχύουν με συνεχή επιμόρφωση.

Επιγραμματικά, ο Επιθεωρητής πρέπει να διακρίνεται από επαγγελματισμό, να είναι αντικειμενικός, διερευνητικός και παρατηρητικός, ψύχραιμος, διορατικός, διπλωμάτης, ευγενικός.

Ο Επιθεωρητής θα πρέπει να γνωρίζει:

- τεχνικές και πρότυπα ελέγχου, τα οποία θα πρέπει να είναι σε θέση να τα χρησιμοποιεί και να τα εφαρμόζει,
- μεθοδολογία ελέγχου και ελεγκτικές διαδικασίες,
- βασικές αρχές διοίκησης (management),
- το κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τον έλεγχο που διενεργεί.

Καθήκοντα και ελεγκτικές αρμοδιότητες:

Γενικά, ο Επιθεωρητής Εργασίας προγραμματίζει, ενημερώνει, αξιολογεί, επικοινωνεί – διεξάγει συνεντεύξεις, διατυπώνει υποδείξεις γραπτώς στο δελτίο ελέγχου και επιβάλλει κυρώσεις.

Αναλυτικότερα:

- Προγραμματίζει τον έλεγχο και ορίζει το στόχο, τη μεθοδολογία, τις διαδικασίες του ελέγχου, τα απαιτούμενα αποδεικτικά στοιχεία, κ.λπ. (βλ. πιο κάτω: σχεδιασμός ελέγχου)

- Συλλέγει και αξιολογεί τα διαθέσιμα στοιχεία ως προς την εγκυρότητα και τη νομιμότητά τους.
- Παρακολουθεί την υλοποίηση των προτάσεων από τους υπόχρεους εργοδότες.
- Ερευνά τα αίτια και τις συνθήκες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, ενώ παράλληλα προτείνει μέτρα για την πρόληψή τους και συντάσσει εκθέσεις.
- Διενεργεί ελέγχους όλες τις ημέρες της εβδομάδας καθ' όλο το 24ωρο (Ν. 3996/2011, αρ.17 παρ.1).

Απαραίτητα προσόντα του Επιθεωρητή:

Βασική προϋπόθεση για την απρόσκοπτη λειτουργία του ελέγχου αποτελεί η ακεραιότητα του Επιθεωρητή ώστε να μην είναι επιρρεπής σε:

- Οικονομικά οφέλη
- Προσωπικά / επαγγελματικά οφέλη
- Σχέσεις οικειότητας / γνωριμίας με τον ελεγχόμενο.

Επιπλέον, ένας Επιθεωρητής πρέπει να διαθέτει και μία σειρά από ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, όπως:

α) Αντικειμενικότητα

Η αντικειμενικότητα του Επιθεωρητή αποτελεί νοητική στάση απέναντι στην πληροφορία την οποία θα πρέπει να αναλύσει. Ο Επιθεωρητής πρέπει να διαμορφώνει την άποψή του μακριά από επηρεασμούς. Οι αποφάσεις του θα πρέπει να μην υπόκεινται σε υποκειμενισμό, αλλά να βασίζονται σε απτά, μετρήσιμα και αντικειμενικά στοιχεία.

β) Υπευθυνότητα / Επαγγελματισμός

Η υπευθυνότητα αφορά στον τρόπο με τον οποίο εξετάζονται τα στοιχεία, στην αξιολόγησή τους, στην προσεκτική και λεπτομερή ανάλυσή τους, αλλά και στη διαμόρφωση γνώμης έπειτα από εξονυχιστική ανάλυση των δεδομένων. Ο Επιθεωρητής πρέπει να κατέχει τις γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για τα παραπάνω (κριτικό πνεύμα, αναλυτική σκέψη, υπομονή, παρατηρητικότητα), ώστε να είναι ικανός να διαγνώσει την εγκυρότητα των στοιχείων και να εντοπίσει δυσλειτουργίες ή και παρατυπίες.

γ) Επικοινωνιακές δεξιότητες

Απαραίτητη για έναν Επιθεωρητή είναι η ικανότητα χειρισμού των ανθρώπινων σχέσεων (επικοινωνιακές δεξιότητες) ώστε να μπορεί να μεταδώσει στους ελεγχόμενους:

- Αίσθημα δικαιοσύνης που αποσπτά την εκτίμηση και την εμπιστοσύνη τους.
- Απουσία κατά το δυνατόν προκαταλήψεων.
- Διακριτικότητα και σεβασμό στην εργασία του άλλου, ώστε να αποφεύγεται η αδικαιολόγητη ταλαιπωρία των εργαζόμενων και των εργοδοτών στον τομέα που ελέγχει.
- Σταθερότητα απόψεων χωρίς αδιαλλαξία.

2.2. ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ

2.2.1. Σχεδιασμός ελέγχου

Βασική προϋπόθεση για την επιτυχή και χωρίς προβλήματα διεξαγωγή κάθε ελέγχου, αποτελεί ο λεπτομερής και σωστός σχεδιασμός του, ο οποίος συμβάλλει στον σαφή ορισμό των στόχων του διενεργούμενου ελέγχου. Το επίπεδο σχεδιασμού εξαρτάται από το είδος του ελέγχου, από την πολυπλοκότητα του αντικειμένου ελέγχου και από τις δραστηριότητες της προς έλεγχο επιχείρησης.

Στο στάδιο αυτό θα πρέπει να εφαρμοστούν διαδικασίες που θα βοηθήσουν στην κατανόηση των ιδιαιτεροτήτων αλλά και των δυσχερειών που πιθανόν να ανακύψουν κατά τη διενέργεια του ελέγχου της επιχείρησης ή δραστηριότητας.

Το συνεργείο ελέγχου θα πρέπει να συλλέξει χρήσιμες πληροφορίες που αφορούν στην ελεγχόμενη επιχείρηση, όπως η οργανική της διάρθρωση, οι δραστηριότητές της, καθώς και πληροφορίες για τους πιθανούς κινδύνους που αναφύονται σε ομοειδείς επιχειρήσεις του κλάδου. Επίσης, πρέπει να προγραμματίσει τις εργασίες και το χρονοδιάγραμμα για τη διεξαγωγή όλων των σταδίων του ελέγχου. Αυτό θα εξασφαλίσει την έγκαιρη αντιμετώπιση των προβλημάτων, θα επιτρέψει διορθωτικές δράσεις και θα αποτρέψει τη σπατάλη χρόνου.

Η προετοιμασία του ελέγχου θα πρέπει να εστιάζεται επίσης και στο ζήτημα της **ασφάλειας των Επιθεωρητών κατά τον έλεγχο** και να εξετάζεται, από τον Προϊστάμενο του Τμήματος κατ' αρχήν ή και σε συνεργασία με τον Περιφερειακό Διευθυντή, η αναγκαιότητα συνδρομής των αστυνομικών ή λιμενικών αρχών (αρ.17 παρ.2 Ν.3996/2011) κατά περίπτωση, ανάλογα με το χρόνο και τον τόπο διεξαγωγής του ελέγχου (π.χ. νυχτερινοί έλεγχοι, έλεγχοι σε περιοχές με μεγάλη εγκληματικότητα κ.λπ.).

Παρακάτω παρατίθεται ένα υπόδειγμα **προετοιμασίας του ελέγχου**, από το οποίο οι επιθεωρητές μπορούν να αντλήσουν τα στοιχεία εκείνα που θεωρούν χρήσιμα και ουσιαστικά για τον έλεγχό τους. Εξάλλου, οι έλεγχοι που πραγματοποιούνται από τους Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας και από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων διακρίνονται για την **μεγάλη ποικιλία και ανομοιομορφία** των περιπτώσεων που συναντούν στους εργασιακούς χώρους. Ως εκ τούτου το υπόδειγμα προετοιμασίας του ελέγχου που ακολουθεί **δεν είναι απόλυτο και δεσμευτικό**, αλλά αποτελεί έναν **ενδεικτικό** τρόπο προετοιμασίας.

Ένας αποτελεσματικός τρόπος χειρισμού του θέματος του σχεδιασμού του ελέγχου είναι ο εξής (σε δύο βήματα):

- **Εκπόνηση προκαταρκτικής μελέτης**, σχετικά με το διενεργούμενο έλεγχο.
- **Κατάστρωση πλάνου εργασίας**, σχετικά με τον τρόπο που θα διενεργηθεί ο έλεγχος.

Η βασική στόχευση της **προκαταρκτικής μελέτης** είναι η αναζήτηση στοιχείων για την προς έλεγχο επιχείρηση. Στο βήμα αυτό εξετάζεται αν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία στο Σ.ΕΠ.Ε. και, αν δεν υπάρχουν, αναζητούνται. Τα στοιχεία που κυρίως μας ενδιαφέρουν είναι:

- Τα κύρια σημεία στα οποία θα εστιάσει ο έλεγχος, χωρίς αυτά να είναι δεσμευτικά.
- Χρήσιμες πληροφορίες για τη δραστηριότητα της επιχείρησης.

- Πληροφορίες από προηγούμενους ελέγχους ή από πορίσματα ελέγχων άλλων υπηρεσιών.
- Πληροφορίες για προβλήματα που έχουν εντοπιστεί από τον έλεγχο επιχειρήσεων του αντίστοιχου κλάδου οικονομικής δραστηριότητας (κυρίως για Επιθεωρητές Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία).
- Το ιστορικό της επιχείρησης σε ποινικές και διοικητικές κυρώσεις.
- Πιθανή ύπαρξη καταγγελιών σε βάρος της επιχείρησης.
- Συχνή εμφάνιση εργατικών ατυχημάτων (Επιθεωρητές Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία).

Με βάση τα ανωτέρω στοιχεία καταstrώνεται το **πλάνο εργασίας**. Προκειμένου να ετοιμαστεί ένα χρήσιμο πλάνο εργασίας θα πρέπει πρώτα να απαντηθούν οι ακόλουθες κρίσιμες ερωτήσεις:

- Ποιο είναι το εύρος του ελέγχου;
- Ποιο είναι το αντικείμενο του ελέγχου;
- Ποια είναι τα στοιχεία των οποίων η συλλογή κρίνεται απαραίτητη;
- Ποια επιπλέον στοιχεία θα απαιτηθούν;
- Ποιες πληροφορίες θα πρέπει να αναζητηθούν;
- Ποιες πηγές θα χρησιμοποιηθούν;
- Ποιος θα είναι ο ρόλος κάθε μέλους του συνεργείου κατά το συγκεκριμένο έλεγχο;
- Πόσος χρόνος θα απαιτηθεί για τον επιτόπιο έλεγχο;
- Ποιες είναι οι βασικές ενέργειες που πρέπει να γίνουν;
- Πόσο χρόνο θα διαρκέσει η κάθε μία;
- Ποιες από αυτές βασίζονται στα αποτελέσματα άλλων προκειμένου να αρχίσουν;
- Ποιες μπορούν να γίνουν παράλληλα;
- Ποιος ο χρόνος για τη συλλογή και ανάλυση των αποδεικτικών στοιχείων;
- Πόσος χρόνος περίπου θα απαιτηθεί για τη συγγραφή του Δελτίου Ελέγχου;

2.3. ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑ ΕΛΕΓΧΩΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.3.1. Θέματα συμπεριφοράς κατά τον έλεγχο

Η αντίληψη που έχει κανείς για τον έλεγχο προϋποθέτει για τον τρόπο με τον οποίο τον αντιμετωπίζει, είτε βρίσκεται στην θέση του Επιθεωρητή, είτε του ελεγχόμενου.

Κατ' αρχήν, αναφορικά με τον ελεγχόμενο, ο έλεγχος εμπνέει φόβο λόγω της αμφισβήτησης που εξ ορισμού πρεσβεύει, προκαλεί άγχος και δίνει την εικόνα του εμποδίου το οποίο θα πρέπει να υπερπηδήσει κανείς.

Αντίστοιχος φόβος μπορεί να διακατέχει τον Επιθεωρητή που διεξάγει τον έλεγχο, όπως ο φόβος της λαθεμένης κρίσης ή της παράβλεψης σημαντικών στοιχείων. Ο επαγγελματισμός του Επιθεωρητή είναι το στοιχείο εκείνο που θα βοηθήσει στην ορθολογικότερη αντιμετώπιση.

2.3.2. Επικοινωνιακή πολιτική κατά τον έλεγχο

Η επικοινωνιακή πολιτική που ασκείται κατά τον έλεγχο συντελεί στην ομαλή διεξαγωγή του ελέγχου. Σωστή επικοινωνία μεταξύ Επιθεωρητή και ελεγχόμενου αποτελεί εγγύηση για την επιτυχή έκβαση του ελεγκτικού έργου.

Υπάρχουν τρόποι συμπεριφοράς του Επιθεωρητή που μπορούν να επηρεάσουν θετικά τον ελεγχόμενο και να συμβάλλουν στην αλλαγή της αντίληψης που έχει ο τελευταίος για τον έλεγχο και εν γένει στην τροποποίηση της στάσης του και της αντιμετώπισης του ελέγχου. Γι' αυτό θα πρέπει ο Επιθεωρητής:

- να είναι συνεπής,
- να είναι ευγενής,
- να είναι εχέμυθος.

Το κλίμα που θα επικρατήσει κατά τη διάρκεια της διενέργειας του ελέγχου, αποτελεί πολύ σημαντικό συστατικό για την επιτυχή διεξαγωγή του. Υποδειγματική συμπεριφορά κατά τον έλεγχο μπορεί να προστατεύσει τα μέλη του συνεργείου ελέγχου από κακόβουλες κριτικές, σε περίπτωση που τα πορίσματα είναι αρνητικά για τον ελεγχόμενο ή ο έλεγχος διαπιστώσει παρατυπίες. Γενικά, δεν πρέπει οι Επιθεωρητές που συμμετέχουν στο συνεργείο ελέγχου να έχουν ούτε ανακριτική, αλλά ούτε και υπέρμετρα φιλική διάθεση, αλλά να συμβάλλουν με όλες τους τις δυνάμεις προς ένα κλίμα που θα διαπνέεται από **επαγγελματισμό, σοβαρότητα, ευγένεια και τυπικότητα**.

2.3.3. Είσοδος στους χώρους εργασίας

Έχοντας υπόψη του ο Επιθεωρητής Εργασίας όλα τα παραπάνω και προκειμένου να έχει τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα κατά τον έλεγχο, προληπτικά ή μετά από καταγγελία, εφοδιασμένος με την υπηρεσιακή του ταυτότητα και το αριθμημένο και θεωρημένο από την υπηρεσία δελτίο ελέγχου, επισκέπτεται χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση του εργοδότη, το χώρο εργασίας σε οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύκτας (Ν. 3996/2011, αρθ. 2, §δ), προκειμένου να διαπιστώσει την ορθότητα της εφαρμογής των διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας (νομιμότητα απασχόλησης, εργασιακές σχέσεις, χρονικά όρια, όρους ατομικής σύμβασης, ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, τήρηση όρων υγιεινής και ασφάλειας κ.λπ.).

Ο Επιθεωρητής Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης εφοδιάζεται με ειδική υπηρεσιακή ταυτότητα για τη διευκόλυνση του έργου του. Το προσωπικό, το οποίο επικουρεί τους Επιθεωρητές Εργασίας στο έργο τους εφοδιάζεται με ειδική ταυτότητα διακριτή από αυτή των Επιθεωρητών Εργασίας (Ν. 3996/2011, αρ. 17 παρ.4).

Κατά την άφιξή του στην προς έλεγχο επιχείρηση, δηλώνει την ιδιότητά του, **επιδεικνύει την υπηρεσιακή του ταυτότητα** και ειδοποιεί τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του, καθώς και το επιχειρησιακό Σωματείο αν υπάρχει (άρθρο 12 του Ν.3249/55 και άρθρο 16 παρ.7 του Ν. 1264/82 –Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας 10027/8-99 «...Να διενεργείται ο έλεγχος με επιθεώρηση των χώρων της επιχείρησης με την παρουσία των εκπροσώπων των εργαζομένων, στους οποίους να δίνεται η ευκαιρία της κατ' ιδίαν συνομιλίας με τον Επιθεωρητή. Η ίδια ευκαιρία πρέπει να δίνεται και σε άλλους εργαζόμενους») να παρευρίσκονται κατά τον έλεγχο, εκτός αν θεωρήσει ότι η παρουσία του εργοδότη θα επηρεάσει τον έλεγχο δυσμενώς. Μπορούν, επίσης, να παρίστανται εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εφόσον οι ίδιοι το επιθυμούν ή μετά από πρόσκληση της Επιθεώρησης Εργασίας (Ν. 3996/2011, αρ.17 παρ.12).

Όσον αφορά στο **ζήτημα εξακρίβωσης των στοιχείων ταυτότητας των παριστάμενων** κατά τον έλεγχο, σχετική είναι η **αρ. πρωτ. 21818/7-5-2010 εγκύκλιός** μας, που μεταξύ άλλων αναφέρει:

«Προκειμένου να επιτελέσει το Σ.ΕΠ.Ε το έργο του και στο πλαίσιο της προαναφερθείσας αρμοδιότητας, θεωρούμε ότι κατά τη διενέργεια του ελέγχου οι Επιθεωρητές Εργασίας μπορούν να ζητούν την επίδειξη αστυνομικής ταυτότητας ή άλλου σχετικού αποδεικτικού μέσου όταν κρίνουν από τις περιστάσεις ότι είναι απαραίτητη η εξακρίβωση των στοιχείων των παριστάμενων για την αποτελεσματική διενέργεια του ελέγχου και την ακριβή καταγραφή των πραγματικών περιστατικών. Άλλωστε, το πλέον αναγκαίο στοιχείο για να διαπιστωθεί η τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας ή η νομιμότητα της απασχόλησης (ασφαλιστική κάλυψη, άδεια εργασίας, κτλ) είναι η εξακρίβωση των στοιχείων όσων εντοπίζονται κατά τον έλεγχο να εργάζονται ή όσων πιθανολογούν οι Επιθεωρητές ότι εργάζονται έστω και αν οι ίδιοι ή τρίτοι (εργοδότης, νόμιμος εκπρόσωπος, κτλ) το αρνούνται.

Επισημαίνεται ότι όταν οι παριστάμενοι εκθέτουν εν γνώσει τους ψέματα ή αρνούνται ή αποκρύπτουν την αλήθεια (π.χ. δηλώνουν ψευδώς ότι είναι συγγενείς ή φίλοι ενώ είναι εργαζόμενοι, αρνούνται να δηλώσουν τα στοιχεία τους ή δηλώνουν ψευδή στοιχεία, κοκ), διαπράττουν το αδίκημα της ψευδούς ανωμοτί κατάθεσης (ΠΚ 225 παρ. 2) το οποίο επισύρει ποινή φυλάκισης τουλάχιστον ενός έτους ή χρηματική ποινή.»

Επισημαίνεται ότι Δελτίο Ελέγχου συντάσσεται και όταν η επιχείρηση είναι κλειστή. Στην περίπτωση αυτή αναγράφουμε τα στοιχεία της επιχείρησης, την ημερομηνία και την ώρα του ελέγχου, π.χ. και η επιχείρηση ευρέθη κλειστή στη συνέχεια μνημονεύουμε ότι δεν κατέστη δυνατό να διενεργηθεί ο έλεγχος.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί ή παρεμποδίσει την είσοδο στο συνεργείο ελέγχου συντάσσεται δελτίο ελέγχου και επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της περίπτωσης Α της παραγράφου 1 του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 και οι ποινικές κυρώσεις του άρθρου 8 του Ν. 2336/2005.

2.3.4. Διαδικασία ελέγχου

Κατά τη διάρκεια του επιτόπιου ελέγχου ισχύουν οι εξής τέσσερις (4) βασικοί κανόνες:

- Έλεγε ανεπηρέαστος από εξωτερικές παρεμβάσεις.
- Κάνε τις σωστές ερωτήσεις.
- Εστιάσου σε γεγονότα και πράξεις.
- Εξήγησε τι ακριβώς κάνεις.

Σε κάθε περίπτωση, επισημαίνεται ότι, όταν ο έλεγχος διενεργείται κατόπιν καταγγελίας για συγκεκριμένη παράβαση, καλό είναι να γίνεται **γενικός έλεγχος** ώστε να αποφεύγεται από τον εργοδότη ο εντοπισμός του καταγγέλλοντος και οι τυχόν δυσάρεστες συνέπειες γι' αυτόν.

Τα **αποδεικτικά στοιχεία** που προκύπτουν ('τι υπάρχει') αξιολογούνται σε σχέση με τα προκαθορισμένα κριτήρια ελέγχου ('τι θα έπρεπε να υπάρχει') ώστε να εξαχθούν οι διαπιστώσεις του ελέγχου και φυλάσσονται (ανάλογα με το είδος και τη βαρύτητά τους στα αποτελέσματα του ελέγχου) για εύλογο χρονικό διάστημα, τουλάχιστον μέχρις ότου ολοκληρωθεί ο έλεγχος.

Ως **αποδεικτικά στοιχεία ελέγχου** εννοείται το αποδεικτικό εκείνο υλικό, που συγκεντρώνεται κυρίως κατά τη διάρκεια της ελεγκτικής διαδικασίας και ειδικότερα του επιτόπιου ελέγχου, προκειμένου να επαληθευτούν και να τεκμηριωθούν τα συμπεράσματα του ελέγχου και να διατυπωθούν οι προτάσεις.

Η **φύση**, οι **πηγές** και το **είδος των αποδεικτικών στοιχείων** που απαιτούνται, υπαγορεύονται αποκλειστικά από το αντικείμενο και τα ερωτήματα του ελέγχου, τα οποία ποικίλλουν ανάλογα με το είδος του ελέγχου.

Τα αποδεικτικά στοιχεία που συγκεντρώνονται κατά τον έλεγχο πρέπει να είναι **επαρκή** (σε ποσότητα), **συναφή** (προς τα ερωτήματα του ελέγχου) και **αξιόπιστα** (αντικειμενικά και έγκυρα). Ιδιαίτερη προσοχή χρειάζεται το θέμα της ποιότητας, αλλά και της ποσότητας των στοιχείων που θα συλλεχθούν και θα αξιολογηθούν.

Υπάρχουν τρεις εκτεταμένες πηγές πληροφοριών για τους ελέγχους:

- **Πηγές προερχόμενες απευθείας από τους Επιθεωρητές**, όπως στοιχεία από έρευνες με φύλλα ελέγχου (checklists), συνομιλίες με εργαζομένους, τον εργοδότη και άλλους σημαντικούς συντελεστές (π.χ., για τους Επιθεωρητές ΑΥΕ, τον Τεχνικό Ασφάλειας και τον Γιατρό Εργασίας), στοιχεία που προέκυψαν μετά από αυτοψία.
- **Πηγές προερχόμενες από την ελεγχόμενη επιχείρηση**, όπως πληροφορίες από έγγραφα και στοιχεία που η επιχείρηση υποχρεούται να κρατά και να ενημερώνει (π.χ. γραπτή εκτίμηση κινδύνου, βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού, πίνακες προσωπικού και ωρών εργασίας κ.λπ.).
- **Πηγές προερχόμενες από τρίτους**, των οποίων η αξιοπιστία είναι γνωστή, όπως στατιστικά στοιχεία, σχετικές μελέτες, Δ.Ο.Υ (αρ.17 παρ.3 του Ν.3996/2011) κ.λπ.

Σε κάθε περίπτωση, θεωρείται σωστό κατά τον έλεγχο να χρησιμοποιούνται περισσότερες από μία πηγές για τη συλλογή αποδεικτικών στοιχείων διότι καθιστούν τις σχετικές διαπιστώσεις ελέγχου πλέον αξιόπιστες, εφόσον έτσι διασφαλίζεται ότι λαμβάνονται υπόψη διαφορετικές απόψεις.

Τα αποδεικτικά στοιχεία ελέγχου που προκύπτουν από τις παραπάνω πηγές είναι τεσσάρων (4) ειδών, τα εξής:

- Φυσικά (όπως σημειώσεις, φωτογραφίες, δείγματα κ.ά). Συνήθως, πρόκειται για στοιχεία τα οποία χρησιμοποιούνται σε εξειδικευμένους, θεματικούς ελέγχους.
- Έγγραφα (όπως νομοθεσία, κανονισμοί, εκθέσεις, εγχειρίδια, δημοσιεύσεις, συμβάσεις κ.ά). Είναι στοιχεία με μεγάλη αποδεικτική αξία, τα οποία, όμως, σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να μην είναι τεκμηριωμένα και συνεπώς είναι αναγκαία η επαλήθευσή τους και η χρήση επιπλέον τρόπων προσέγγισης.
- Προφορικά (όπως πληροφορίες από συζητήσεις με στελέχη / εργαζομένους της ελεγχόμενης επιχείρησης κ.ά.). Συνήθως τα προφορικά αποδεικτικά στοιχεία ανοίγουν δρόμους στους ελέγχους, αλλά εάν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν ως αποδεικτικά στοιχεία είναι αναγκαίο να τεκμηριώνονται / ενισχύονται από άλλες πηγές.
- Αναλυτικά (όπως δείκτες, στοιχεία στατιστικής ανάλυσης, στοιχεία συγκριτικής αξιολόγησης κ.ά.). Για τη συλλογή και την αξιολόγηση τέτοιου είδους αποδεικτικών στοιχείων απαιτείται εμπειρία και επαγγελματική κρίση εκ μέρους των μελών του συνεργείου ελέγχου.

Η **συλλογή** αποδεικτικών στοιχείων είναι μια επαναληπτική διεργασία λήψης αποφάσεων, στο πλαίσιο της οποίας οι Επιθεωρητές συγκεντρώνουν στοιχεία, τα υποβάλλουν σε εξέταση ως προς την πληρότητα και την καταλληλότητα, τα αναλύουν και αποφασίζουν εάν απαιτούνται επιπλέον στοιχεία.

Η χρησιμοποίηση μεθοδολογίας στη συλλογή δεδομένων, συμβάλλει στην απόκτηση αποδεικτικών στοιχείων με οργανωμένο και επιστημονικά παραδεκτό τρόπο, γεγονός που κάνει περισσότερο εύκολη την υποστήριξη των διαπιστώσεων, την εξαγωγή συμπερασμάτων και τη διατύπωση προτάσεων. Οι μέθοδοι συλλογής στοιχείων που θα χρησιμοποιηθούν σε έναν έλεγχο εξαρτώνται από το αντικείμενο του ελέγχου, από τα ερωτήματα που τίθενται, καθώς και από το διαθέσιμο χρόνο.

Ως μέθοδοι συλλογής αποδεικτικών στοιχείων μπορούν να αναφερθούν η εξέταση φακέλων, η μελέτη εγγράφων, η διενέργεια συνεντεύξεων και η συμπλήρωση φύλλων ελέγχου. Σε κάθε περίπτωση οι Επιθεωρητές πρέπει να χρησιμοποιούν μεθόδους ελέγχου όπως οι Συνεντεύξεις, η έρευνα των αρχείων της επιχείρησης και (ιδίως οι Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας) τα Φύλλα ελέγχου (checklists).

Κατά τη διενέργεια του ελέγχου και προκειμένου ο Επιθεωρητής **να ανεύρει την αλήθεια** και να αντιληφθεί εις βάθος την κατάσταση, πρέπει να δίνει την ευκαιρία στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους να μιλήσουν κατ' ιδίαν μαζί του. Πρέπει, επίσης, να **υποβάλλει ερωτήσεις** σε εργοδότη και εργαζομένους για κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή των κειμένων διατάξεων. Η εξέταση των εργαζομένων με τη μορφή άτυπης συνέντευξης συνήθως γίνεται **ιδιαιτέρως και όχι ενώπιον του εργοδότη** για να μην επηρεάζεται η απάντηση από την παρουσία του τελευταίου, ενώ, αντίθετα, η συζήτηση των παρατηρήσεων του Επιθεωρητή με τον εργοδότη γίνεται **παρουσία** των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Οι συνεντεύξεις πρέπει να περιέχουν ερωτήσεις για την εκμείωση πληροφοριών που αφορούν στις δραστηριότητες, στις διαδικασίες και στη λειτουργία της ελεγχόμενης επιχείρησης και όχι στα άτομα που παρέχουν την πληροφορία.

Συστατικά στοιχεία μιας επιτυχημένης συνέντευξης αποτελούν:

- Η δημιουργία κατάλληλου κλίματος μεταξύ των εμπλεκομένων, με διευκρινίσεις για τους στόχους του ελέγχου κ.λ.π.
- Ο ενιαίος τύπος των ερωτήσεων, που οδηγεί σε ομοιομορφία στις απαντήσεις όπως η υποβολή προγραμματισμένων "ανοικτών ερωτήσεων" (π.χ. «πώς συνέβη το ατύχημα;» και όχι «έσκυψε πολύ ο Χ από την κουπαστή;») και η μεγαλύτερη ανάλυση στα σημεία που απαιτείται.
- Η μη παρουσία τρίτων κατά τη διάρκεια της συνέντευξης (στην περίπτωση των εργαζομένων).
- Η χρονική διάρκεια της συνέντευξης.
- Η καταγραφή τυχόν αδιευκρίνιστων σημείων για επιπλέον διερεύνηση με επιτόπιες παρατηρήσεις.

Ο Επιθεωρητής, επίσης, **ελέγχει** αν τηρούνται τα υπό των κειμένων διατάξεων **οριζόμενα βιβλία και έγγραφα** (όπως πίνακες προσωπικού, εξοφλητικές αποδείξεις, βιβλίο αδειών, βιβλίο υπερωριών, γνωστοποίηση των ουσιαστών όρων της σύμβασης ή σχέση εργασίας των εργαζομένων κ.λπ., κατά το Π.Δ. 156/94, και γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου, βιβλίο ατυχημάτων, βιβλία υποδείξεων Τ.Α. και Γ.Ε. κ.λπ., κατά το Ν. 3850/2010), αν είναι αναρτημένος ο πίνακας προσωπικού και ο κανονισμός εργασίας σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης κατά τα οριζόμενα στο νόμο (Ν.2874/00, ΝΔ3789/57) και νομιμοποιείται να παίρνει **αντίγραφα** αυτών για προσεκτικότερη μελέτη.

Ο Επιθεωρητής ζητεί ακόμα να του υποδείξουν ποια είναι **τα υλικά και οι ουσίες** από τις οποίες παρασκευάζονται οι πρώτες ύλες των παραγόμενων προϊόντων. Λαμβάνει **δείγματα** για περαιτέρω έρευνα και ανάλυση ή **φωτογραφίες** ή προβαίνει σε **μετρήσεις** φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων στο περιβάλλον εργασίας όπως μέτρηση θορύβου, θερμοκρασίας κ.λπ.

Οι έλεγχοι στα έγγραφα και αρχεία μιας επιχείρησης πρέπει να γίνονται με **διακριτικότητα**, οι δε πληροφορίες που περιέχονται στη γνώση των Επιθεωρητών μέσω του ελέγχου θεωρούνται **απόρρητες** ακόμη και μετά την αποχώρησή τους από το Σ.Ε.Π.Ε. Όπως, επίσης, θεωρούνται απόρρητες και οι πηγές από τις οποίες περιήλθαν στη γνώση τους καταγγελίες ή παράπονα (άρθρο 17 παρ. 8 του Ν. 3996/2011), διαφορετικά υπέχουν πειθαρχικό παράπτωμα ή απειλείται κατ' αυτών ποινική κύρωση (άρθρο 15 της 81 ΔΣΕ).

Σύμφωνα με τον Ν. 3996/2011 (άρθρ.2, παρ.2, περ. δ), το Σ.Ε.Π.Ε «έχει ελεύθερη πρόσβαση σε οποιοδήποτε από τα βιβλία, μητρώα, έγγραφα, αρχεία και κάθε άλλου είδους στοιχεία [...]. Στον εργοδότη που αρνείται την κατά τα προηγούμενα εδάφια είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της περίπτωσης Α της παραγράφου 1 του άρθρου 24».

Τα ανωτέρω ισχύουν και για την περίπτωση πρόσβασης των Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας στους Ιατρικούς Φακέλους των εργαζομένων και κανείς δεν μπορεί να τους την αρνηθεί επικαλούμενος το **Ιατρικό Απόρρητο**.

Ο κάθε έλεγχος έχει ιδιαίτερες απαιτήσεις και ο εντοπισμός των σημείων ελέγχου που τις ικανοποιούν είναι καταλυτικής σημασίας. Επομένως, η διαμόρφωση μιας βάσης δεδομένων με ερωτήματα, ανάλογα με το αντικείμενο ελέγχου, θα μπορούσε να αποτελέσει το πρότυπο για την, κατά το δυνατό, τυποποιημένη διεξαγωγή των ελέγχων. Αυτό επιτυγχάνεται με τη δόμηση και χρήση **φύλλων ελέγχου (checklists)**, μεθοδολογία που ανταποκρίνεται στο πνεύμα και τους στόχους της διενέργειας τακτικών ελέγχων.

Στόχος της χρήσης των φύλλων ελέγχου είναι η υποβοήθηση του συνεργείου ελέγχου για τη συλλογή πληροφοριών με οργανωμένο τρόπο και σε συγκεκριμένα επιμέρους θέματα, έτσι ώστε ο έλεγχος να είναι συγκροτημένος, πλήρης και να οδηγεί σε ασφαλή συμπεράσματα.

Τα μέλη του συνεργείου ελέγχου, ανάλογα με την εξέλιξη και τις απαιτήσεις του εκάστοτε ελέγχου και εφόσον υπάρχει περαιτέρω ελεγκτικό ενδιαφέρον, έχουν τη δυνατότητα να αναλάβουν πρωτοβουλίες και να υπερβούν τα πλαίσια των σημείων που συμπεριλαμβάνονται στο φύλλο ελέγχου, συλλέγοντας επιπλέον στοιχεία, χρήσιμα για τον έλεγχο.

Σημειώνεται ότι τα δομημένα φύλλα ελέγχου, μετά τη συμπλήρωσή τους, παρέχουν:

- Τεκμηριωμένη αναφορά για τον έλεγχο που διεξήχθη,
- Κατηγοριοποιημένη και οργανωμένη πληροφορία,
- Δυνατότητα για συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων και στοιχείων αξιολόγησης,
- Στοιχεία για τα τυχόν προβλήματα που παρουσιάζονται σε επίπεδο διαδικασίας ή επιχείρησης,
- Το υπόβαθρο για τη συγγραφή του δελτίου ελέγχου,
- Ενδείξεις για μελλοντικούς ελέγχους που θα πρέπει να διεξαχθούν.

Αναφορικά με τη διαπίστωση της **ανασφάλιστης εργασίας** κατά τον έλεγχο καθώς και την τήρηση της ασφαλιστικής νομοθεσίας σχετική είναι η 31505/14-10-2011 εγκύκλιος που παρέχει διευκρινίσεις επί του άρθρου 25 του Ν. 3996/2011 ως εξής:

«Ειδικότερα για την ανασφάλιστη εργασία οι Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων ελέγχουν τις κάτωθι περιπτώσεις:

- α. Μη τήρηση του Ειδικού Βιβλίου Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού
- β. Μη καταχώρηση απασχολούμενου στο Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού
- γ. Μη επίδειξη του Ειδικού Βιβλίου Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού

δ. Απώλεια του Ειδικού Βιβλίου Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού.»

2.3.5. Σύνταξη δελτίου ελέγχου

Ο Επιθεωρητής Εργασίας αφού ολοκληρώσει τον έλεγχο **συντάσσει το δελτίο ελέγχου** (άρθρ. 16 του Ν. 3996/2011).

Το δελτίο ελέγχου πρέπει να φέρει **τυπικά στοιχεία** στο άνω αριστερό σημείο:

- τον τίτλο της υπηρεσίας,
- τα πλήρη στοιχεία της ελεγχόμενης επιχείρησης και τα πλήρη στοιχεία του νόμιμου εκπροσώπου,
- την ημερομηνία και την ώρα του ελέγχου,
- το σύνολο του προσωπικού,
- αύξοντα αριθμό και
- υπογραφές, τόσο των διενεργούντων τον έλεγχο Επιθεωρητών Εργασίας όσο και του παραλαβόντος αυτό εκ μέρους της επιχείρησης (ονοματεπώνυμο ολογράφως, υπογραφή και ιδιότητα).

Όσον αφορά στα **ουσιαστικά στοιχεία**, κατά τη σύνταξη του δελτίου ελέγχου **προτάσσονται** οι διαπιστούμενες παραβάσεις και **έπονται** οι συστάσεις, υποδείξεις ή παρατηρήσεις του Επιθεωρητή. Επειδή η βάση για την μετέπειτα επιβολή της κύρωσης (Διοικητική - Ποινική) είναι η διαπιστωμένη παράβαση θα πρέπει αυτή να περιγράφεται με τρόπο σαφή και αιτιολογημένο και **να μην είναι αόριστη και γενική** – π.χ. όταν διαπιστώνεται παράβαση μετά από έλεγχο στα εκκαθαριστικά σημειώματα των εργαζομένων, το δελτίο ελέγχου θα πρέπει να περιέχει τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων στα εκκαθαριστικά των οποίων έγινε ο έλεγχος, ποιου μηνός τα εκκαθαριστικά ελέγχθηκαν, τι ακριβώς διαπιστώθηκε και ποια διάταξη νόμου παραβιάστηκε (αντίστοιχα και για τους Επιθεωρητές ΑΥΕ).

Όσο πιο σωστά είναι γραμμένο το περιεχόμενο της παράβασης τόσο περισσότερο διευκολύνεται μετέπειτα το έργο του Επιθεωρητή, αλλά και του δικαστή ο οποίος αμέσως διαμορφώνει άποψη περί της παράβασης και της παραβατικότητας του εργοδότη. Στο σημείο αυτό επισημαίνεται ότι το δελτίο ελέγχου αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της πράξης επιβολής προστίμου και μέρος της αιτιολόγησης αυτής. Η σύνταξή του, λοιπόν, **πρέπει να είναι προσεκτική, ευανάγνωστη και πλήρης, η δε παράβαση, όπως προείπαμε, σαφής, περιγραφόμενη και στοιχειοθετημένη.**

Εάν κατά τη σύνταξη του δελτίου ελέγχου υπάρχει **αμφιβολία** ως προς τις διατάξεις που προβλέπουν την παράβαση, είναι προτιμότερο να μην τις αναφέρουμε για να μην δημιουργείται σύγχυση.

Ο Επιθεωρητής οφείλει να παραδίδει στον ελεγχόμενο το δελτίο ελέγχου με τις υποδείξεις του αμέσως μετά το πέρας του ελέγχου ή εφόσον κρίνει αναγκαίο να αποστέλλεται από την Υπηρεσία εντός δύο το πολύ ημερών. Κριτήρια για τη δεύτερη περίπτωση είναι:

- οι αμφιβολίες για το τι ισχύει νομοθετικά ή είναι αποδεκτό επιστημονικά,

- η περίπτωση οξύτατων διαφωνιών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, οπότε το θέμα θα πρέπει να συζητηθεί με νηφαλιότητα στην Υπηρεσία (εγκύκλιος 10027/8/99)
- η άσκηση βίας ή η απειλή άσκησης βίας (λεκτικής ή σωματικής) κατά του Επιθεωρητή.

Αναφορικά με τη διαπίστωση της **ανασφάλιστης εργασίας** κατά τον έλεγχο καθώς και την τήρηση της ασφαλιστικής νομοθεσίας, σχετική είναι η 31505/14-10-2011 εγκύκλιος που παρέχει διευκρινίσεις επί του άρθρου 25 του Ν. 3996/2011 ως εξής: «[...] σας επισημαίνουμε ότι κατά τη διάρκεια των ελέγχων που θα διενεργείτε, στο εξής θα αναγράφονται στο **Δελτίο Ελέγχου** για την ανασφάλιστη εργασία τα παρακάτω στοιχεία:

1. Αριθμός δελτίου ελέγχου
2. Κωδικός υπηρεσίας (θα δοθεί κωδικός ηλεκτρονικής πρόσβασης για κάθε υπηρεσία)
3. Ημερομηνία ελέγχου
4. Επωνυμία επιχείρησης
5. Δραστηριότητα επιχείρησης
6. Διεύθυνση στην οποία πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος
7. Α.Φ.Μ. εργοδότη
8. Δ.Ο.Υ. εργοδότη
9. Αριθμός Μητρώου Ι.Κ.Α. εργοδότη
10. Κωδικός Υποκαταστήματος Ι.Κ.Α. (από το βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού)
11. Ονοματεπώνυμο ανασφάλιστου εργαζόμενου που βρέθηκε στο χώρο εργασίας
12. Φύλο ανασφάλιστου εργαζόμενου (Ανδρας/ Γυναίκα) ή αν ο εργαζόμενος είναι ανήλικος
13. Αλλοδαπός / Ημεδαπός εργαζόμενος
14. Ειδικότητα εργαζόμενου κατά τη διαπίστωση του Επιθεωρητή ή κατά δήλωση του εργαζομένου
15. Ημερομηνία πρόσληψης κατά δήλωση του εργαζομένου
16. Καθαρές αποδοχές κατά δήλωση του εργαζομένου

Επισημαίνουμε ότι στις περιπτώσεις α', γ 'και δ', μη τήρησης και μη επίδειξης του Ε.Β.Κ.Ν.Π., θα αναγράφεται ότι δεν τηρείται ή ότι δεν επιδείχθηκε και εφόσον απασχολεί και προσωπικό θα συμπληρώνονται στο Δελτίο Ελέγχου όσα από τα προαναφερόμενα στοιχεία είναι εφικτό. Εφόσον δηλωθεί απώλεια του Ε.Β.Κ.Ν.Π., θα αναγράφεται επιπλέον ο λόγος της απώλειας εφόσον αυτός δηλωθεί [...].».

2.3.6. Διαδικασία επιβολής κυρώσεων

Εφόσον κατά τον έλεγχο διαπιστωθούν παραβάσεις τότε σύμφωνα με το άρθρο 28 του Ν.3996/2011 επιβάλλονται οι ποινικές κυρώσεις, ενώ ως προς τις διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με το αρ.24 παρ.1 του Ν.3996/2011, οι διοικητικές αρχές, **πριν** από κάθε ενέργεια ή μέτρο σε βάρος των δικαιωμάτων ή συμφερόντων συγκεκριμένου προσώπου, **οφείλουν να καλούν** τον ενδιαφερόμενο, να εκφράσει τις απόψεις του εγγράφως ως προς τα σχετικά ευρήματα του ελέγχου.

Η κλήση προς ακρόαση είναι έγγραφη, αναφέρει τον τόπο, την ημέρα και την ώρα της ακρόασης, προσδιορίζει δε το αντικείμενο του μέτρου ή της ενέργειας. Η κλήση κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο **τουλάχιστον 5 πλήρεις ημέρες** πριν από την ημέρα της ακρόασης. Με βάση τα παραπάνω το δελτίο ελέγχου θα πρέπει να συνοδεύεται από το ειδικό έντυπο πρόσκλησης για παροχή εγγράφων εξηγήσεων. Προς χάριν όμως της απλούστευσης της διαδικασίας με εγκύκλιο της αρμόδιας υπηρεσίας (αρ. πρωτ. 20284/26-1-2004) καθιερώθηκε **όπως το δελτίο ελέγχου επέχει τέτοια θέση (κλήσης)** και στην περίπτωση αυτή καταγράφεται στο τέλος του δελτίου ελέγχου και πρέπει οπωσδήποτε να φέρει:

1. το ονοματεπώνυμο, την υπογραφή και την ιδιότητα του παραλήπτη,
2. τον τόπο, την ημέρα και την ώρα παροχής των γραπτών εξηγήσεων π.χ. «Παρακαλούμε να προσέλθετε εντός πέντε (5) ημερών καθημερινά στην υπηρεσία μας (δ/ση) (9.00-13.00) εκτός Σαββάτου και Κυριακής προκειμένου να μας παράσχετε έγγραφες εξηγήσεις για τις παραπάνω διαπιστωθείσες παραβάσεις σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν. 3996/2011».

Τα στοιχεία αυτά είναι απαραίτητα για την εξασφάλιση της νόμιμης περιέλευσης σε γνώση του εργοδότη του δελτίου ελέγχου με τις διαπιστωθείσες κατά τον έλεγχο παραβάσεις, καθώς και της περιεχόμενης σε αυτό πρόσκλησης για παροχή εξηγήσεων αλλά και για τον υπολογισμό της έναρξης της προθεσμίας για παροχή γραπτών εξηγήσεων. Η παράλειψη κλήσης προς ακρόαση αποτελεί παράβαση **ουσιώδους τύπου της διαδικασίας** με άμεση συνέπεια την ακύρωση από τα αρμόδια Δικαστήρια των επιβαλλόμενων διοικητικών ενεργειών ή μέτρων που λαμβάνει το Σ.ΕΠ.Ε. Η παραπάνω παράλειψη θεραπεύεται με την αποστολή ειδικού εντύπου κλήσης προς ακρόαση στον παραβάτη εργοδότη.

Στη συνέχεια το δελτίο ελέγχου συντάσσεται εις τριπλούν, υπογράφεται από τους ελέγχοντες και τον ελεγχόμενο, το πρώτο αντίγραφο παραδίδεται στον εργοδότη και μετά ταύτα ο Επιθεωρητής αποχωρεί. Εάν κατά τον έλεγχο παραβρίσκονται και συνδικαλιστές, μνημονεύεται στο δελτίο ελέγχου η παρουσία τους και η συγκεκριμένη ιδιότητά τους.

Εάν ο εργοδότης αρνείται να παραλάβει το δελτίο ελέγχου τότε η άρνηση του πρέπει να αναγράφεται στο δελτίο ελέγχου και στη συνέχεια αυτό πρέπει,

- είτε να αποστέλλεται συστημένο και επί αποδείξει ώστε να επιστρέφεται από το ταχυδρομείο η απόδειξη με την ημερομηνία παραλαβής, το ονοματεπώνυμο και την υπογραφή του παραλαβόντος,
- είτε να αποστέλλεται με δικαστικό επιμελητή προκειμένου να συνταχθεί η σχετική έκθεση επίδοσης με όλα τα κρίσιμα στοιχεία (ως ανωτέρω).

Οι ενέργειες αυτές είναι απαραίτητες για τη νομότυπη κοινοποίηση του σχετικού δελτίου ελέγχου πριν από την επιβολή της κύρωσης, προκειμένου ο παραβάτης εργοδότης να λάβει

γνώση των διαπιστωμένων παραβάσεων και να του δοθεί η δυνατότητα να εκφράσει τις απόψεις του γι' αυτές, δικαίωμα άλλωστε του ελεγχόμενου και συνταγματικά κατοχυρωμένο (Σύνταγμα της Ελλάδος άρθρο 20 παρ.2).

Η παραπάνω αρχή της προηγούμενης ακρόασης του ελεγχόμενου **κάμπτεται** και είναι κατ' εξαίρεση δυνατή η, χωρίς προηγούμενη κλήση του ενδιαφερομένου, **άμεση** λήψη του δυσμενούς μέτρου (π.χ. **διακοπή εργασιών**) σε περίπτωση αποτροπής άμεσου και επικείμενου κινδύνου ή λόγω επιτακτικού δημόσιου συμφέροντος (άρθρο 6 παρ.3 Ν.2690/1999(Κωδ. Δ.Δ/σίας) και άρθρο 23 παρ.3 περ.α και β Ν.3996/2011).

Επίσης, ο Επιθεωρητής Εργασίας κατά δέσμια αρμοδιότητα, όταν διαπιστώνεται και αποδεικνύεται ευθέως η παραβίαση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, προβαίνει στην **άμεση επιβολή διοικητικής κύρωσης** στις περιπτώσεις που περιγράφονται στο άρθρο 24 παρ. 4 του Ν. 3996/2011

Καθήκον του Επιθεωρητή Εργασίας, όπως αναφέρθηκε, είναι να **υποδεικνύει** στους εργοδότες τα απαραίτητα μέτρα για την συμμόρφωσή τους σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, να **χορηγεί εύλογη προθεσμία** (αρ.16 και αρ. 23 του Ν.3996/2011) ή να **επιβάλλει κυρώσεις** (Ν. 3996/2011, αρ. 23, παρ. 1). Προς τούτο πρέπει να διακρίνεται από ορθή κρίση, κατανόηση και διαύγεια πνεύματος, ώστε να ξεχωρίζει σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, αν πρέπει να συμβουλέψει, να πείσει ή να χορηγήσει προθεσμία για συμμόρφωση ή να υποβάλλει αμέσως μήνυση ή να επιβάλει διοικητικό πρόστιμο, σύμφωνα με τα άρθρα 23, 24 και 25 του Ν. 3996/2011. Σε κάθε περίπτωση πάντως πρέπει να είναι ελεύθερος να αναπτύξει πρωτοβουλία και να αποφασίσει τι να πράξει (άρθρο 17 της 81 ΔΣΕ).

Κατόπιν της διενέργειας του ελέγχου παραδίδει στην επιχείρηση όπως προαναφέρθηκε το πρώτο αντίγραφο του δελτίου ελέγχου με τις διαπιστώσεις και τις υποδείξεις του ή, εφόσον κρίνει αναγκαίο αυτό (όπως αναφέρθηκε παραπάνω) αποστέλλεται από την Υπηρεσία **εντός δύο το πολύ ημερών**.

Μετά την πάροδο εύλογου χρονικού διαστήματος ο Επιθεωρητής διενεργεί επανέλεγχο και διατυπώνει **ρητά** και όχι γενικά στα δελτία του, σε ποια από τα μέτρα που υποδείχθηκαν την πρώτη φορά **υπήρξε συμμόρφωση** καθώς και τις πρόσθετες παρατηρήσεις του.

Η εξάντληση των μέσων του διαλόγου και της πειθούς τόσο προς τους εργοδότες όσο και προς τους εργαζόμενους είναι απαραίτητο πρώτο βήμα για την εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων. Στις περιπτώσεις μη συμμόρφωσης των επιχειρήσεων, οι Επιθεωρητές μπορούν, κατά περίπτωση και κατά την κρίση τους, να δίνουν **μία μόνον** χρονική παράταση της προθεσμίας συμμόρφωσης ή να κινούν τη διαδικασία επιβολής των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία κυρώσεων.

Σε περίπτωση διαπίστωσης παραβάσεων **ασφαλιστικής νομοθεσίας** σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στις περιπτώσεις α' β' γ' και δ' του άρθρου 25 του Ν. 3996/2011, οι Επιθεωρητές συντάσσουν **διαπιστωτική πράξη** σε ειδικό έντυπο για το σκοπό αυτό, το οποίο αποστέλλουν στο αρμόδιο υποκατάστημα **ΙΚΑ-ETAM**, μέσα σε προθεσμία **δέκα πέντε (15) ημερών** από την ημερομηνία ελέγχου, για τις περαιτέρω νόμιμες ενέργειες επιβολής της αντίστοιχης κύρωσης. Η διαπιστωτική αυτή πράξη είναι δεσμευτική για τα αρμόδια όργανα ΙΚΑ- ETAM, τα οποία υποχρεούνται άνευ ετέρου και μέσα σε προθεσμία πέντε (5) ημερών από τη λήψη της πράξεως αυτής, να επιβάλλουν στον παραβάτη εργοδότη τις κυρώσεις που προβλέπονται, και να **κοινοποιούν την πράξη επιβολής προστίμου στις υπηρεσίες του**

Σ.ΕΠ.Ε. Η πράξη αυτή διαβιβάζεται μέσα στην ίδια προθεσμία και στο ΣΔΟΕ για τις περαιτέρω νόμιμες ενέργειες αυτού.

3. ΠΙΘΑΝΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥΣ

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος συντονίζει και παρακολουθεί το συνεργείο ελέγχου, είναι πάντα στη διάθεση των επιθεωρητών αποτελώντας ο ίδιος σημείο αναφοράς του ελέγχου και είναι υπεύθυνος διαχειριστής πιθανών κρίσεων, ενώ φροντίζει σε περίπτωση κωλύματός του για την αναπλήρωσή του.

Τα προβλήματα που προκύπτουν κατά τη διεξαγωγή του ελέγχου είναι κατά κύριο λόγο συνυφασμένα με τη συμπεριφορά Επιθεωρητών και ελεγχομένων.

Ο Ν.3996/2011 στο άρθρο 17 παρ.7 ορίζει μεταξύ άλλων: «(...) κατά τη διάρκεια του επιτόπιου ελέγχου δεν διακόπτεται ο έλεγχος των Επιθεωρητών Εργασίας. Οι Επιθεωρητές Εργασίας δεν διώκονται και δεν ενάγονται για γνώμη που διατύπωσαν ή πράξη που διενήργησαν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (...)».

Προκειμένου ο έλεγχος να διεξάγεται σε αδιατάρακτο περιβάλλον, οι Επιθεωρητές Εργασίας ως όργανα του Δημοσίου θα πρέπει να ασκούν τα καθήκοντα τους εντός των πλαισίων του νόμου, τηρώντας απαρέγκλιτα τους κανόνες δεοντολογίας, έτσι ώστε να διασφαλίζεται τόσο το κύρος της Υπηρεσίας όσο και ο προσήκων σεβασμός προς τις ελεγχόμενες επιχειρήσεις.

Πρωταρχικό μέλημα των Επιθεωρητών θα πρέπει να είναι να μην αφήνουν τον ελεγχόμενο να έχει τον έλεγχο της κατάστασης και με πειθώ και ευγένεια θα πρέπει να επαναφέρουν τα πράγματα υπό τον έλεγχό τους, ενημερώνοντας τον ελεγχόμενο σχετικά με τις διατάξεις περί παρεμπόδισης ή διακοπής του ελέγχου, ενώ αν κρίνεται σκόπιμο από τις περιστάσεις να ζητείται η συνδρομή των αστυνομικών οργάνων (ως προς **συνδρομή των αρχών ο Ν. 3996/2011 στο άρθρο 17 παρ. 2** προβλέπει ότι: «οι διοικητικές αρχές, οι αρχές των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας, οι δικαστικές υπηρεσίες, οι δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και οι υπηρεσίες Τοπικής Αυτοδιοίκησης υποχρεούνται να παράσχουν κάθε αιτούμενη συνδρομή»).

Γι' αυτό το λόγο, οι Επιθεωρητές Εργασίας καλούνται να επικοινωνούν με κάθε πρόσφορο μέσο **με τον Προϊστάμενό τους**, για να τον ενημερώσουν για οποιοδήποτε πρόβλημα προκύπτει κατά τον έλεγχο, προκειμένου να καθοριστούν οι περαιτέρω νόμιμες ενέργειες.

Στους πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζονται σε αντιστοιχία τα πιθανά προβλήματα κατά τον έλεγχο και οι τρόποι αντιμετώπισής τους (πηγή: εγχειρίδιο ελέγχου για τα ελεγκτικά σώματα και τις υπηρεσίες επιθεώρησης και ελέγχου **Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης** –www.gedd.gr). Οι πίνακες αυτοί είναι ενδεικτικοί και σε καμία περίπτωση δεν καλύπτουν όλο το εύρος των δραστηριοτήτων / ενεργειών του ελέγχου ή των προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν. **Είναι ορθό, όμως, να εφαρμόζονται προσαρμοσμένα στα ειδικότερα δικά μας δεδομένα κατά τη διενέργεια των επιτόπιων ελέγχων από τους Επιθεωρητές Εργασίας:**

ΠΙΝΑΚΑΣ

Προβλήματα κατά τον έλεγχο και αντιμετώπισή τους

ΠΙΘΑΝΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΑΡΕΜΠΟΔΙΖΟΥΝ ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΕΡΓΟ	ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ / ΠΙΘΑΝΕΣ ΛΥΣΕΙΣ
Επιθετικότητα ελεγχόμενου	▪ Υπενθύμιση της υποστηρικτικής πλευράς του ελέγχου (υποδείξεις για τη βελτίωση λειτουργίας της επιχείρησης ή δραστηριότητας) για αποπλυσμό τυχόν κακής προδιάθεσης του ελεγχόμενου. ▪ Επιβράβευση καλών πρακτικών για ανάπτυξη θετικής προσέγγισης του ελέγχου –επισήμανση των θετικών διαπιστώσεων κατά τον έλεγχο. ▪ Αποφόρτιση της ατμόσφαιρας με θετική στάση προς τον ελεγχόμενο.
Ανταγωνιστική συμπεριφορά από πλευράς ελεγχόμενου	▪ Ανωτερότητα στη συμπεριφορά και ώριμη αντιμετώπιση. ▪ Αποφυγή επίδειξης ισχύος. ▪ Τα σχόλια δεν πρέπει να εκλαμβάνονται από τον Επιθεωρητή σε προσωπικό επίπεδο.
Δημιουργία/ πρόκληση εκνευρισμού/ Διαπληκτισμοί	▪ Ψύχραιμη αντιμετώπιση. ▪ Ισχύει η ίδια αντιμετώπιση με την περίπτωση της επιθετικότητας.
Χλευασμός / ειρωνικά σχόλια από άλλους υπαλλήλους ή και τον ίδιο τον ελεγχόμενο	▪ Ισχύει η ίδια αντιμετώπιση με την περίπτωση της επιθετικότητας. ▪ Τα σχόλια αντιμετωπίζονται ουδέτερα και αποφεύγεται η προσωπική αντιπαλότητα.
Αμυντική στάση/ παθητικότητα / έλλειψη συνεργασίας	▪ Θετική στάση, ανοιχτή διάθεση και προβολή του υποστηρικτικού ρόλου του ελέγχου, καθόσον η συμπεριφορά αυτή εκφράζει την άλλη πλευρά του χλευασμού και της επιθετικότητας και η παθητικότητα υποδεικνύει περιφρόνηση του Επιθεωρητή και του ελεγκτικού του έργου. ▪ Εστίαση στο θεσμικό πλαίσιο και τις διαδικασίες που προβλέπονται.
Εκφοβισμός του Επιθεωρητή από τον ελεγχόμενο	▪ Συμπεριφορά που προβάλλει την ανεξαρτησία του συνεργείου ελέγχου. ▪ Αναλυτική αναφορά τέτοιων συμπεριφορών στο Δελτίο Ελέγχου.

Κολακεία/ πρόσκληση σε παροχή ανταλλάγματος για ίδιον όφελος	- Απόσταση από οποιουσδήποτε επηρεασμούς. - Ανάπτυξη από τα μέλη του συνεργείου ελέγχου υψηλής αυτογνωσίας. - Συμπεριφορά που προβάλλει την ανεξαρτησία του συνεργείου ελέγχου.
Οικειότητα	- Διατήρηση αποστάσεων ασφαλείας από τον ελεγχόμενο. - Αποφυγή ανάπτυξης υπερβολικής οικειότητας. - Επίδειξη επαγγελματισμού στην αντιμετώπιση των καταστάσεων.
Κωλυσιεργία / καθυστερήσεις κατά την έναρξη του ελέγχου ή στην προσκόμιση των στοιχείων	- Καλός χρονοπρογραμματισμός του ελέγχου. - Συνέπεια των Επιθεωρητών και ακριβής τήρηση του προγράμματος. - Σχεδιασμός εργαλείων παρακολούθησης της εξέλιξης του ελεγκτικού έργου (ιδιαίτερα για ελέγχους με μεγάλο εύρος). - Υπενθύμιση των υπολειπόμενων ενεργειών - Υπενθύμιση στον ελεγχόμενο των κυρώσεων που προβλέπονται σε περίπτωση παρακώλυσης του ελέγχου.
Μη προσκόμιση στοιχείων	- Υπενθύμιση των στοιχείων που λείπουν. - Υπενθύμιση στον ελεγχόμενο των κυρώσεων που προβλέπονται για τη μη προσκόμιση στοιχείων.
Μη παραλαβή δελτίου ελέγχου	- Αποστέλλεται συστημένο και επί αποδείξει μέσω ταχυδρομείου ή - Αποστέλλεται με δικαστικό επιμελητή

Όλοι οι ανωτέρω τρόποι αντιμετώπισης προβλημάτων αναφέρονται σε μια πρώτη φάση κατά την οποία ο Επιθεωρητής κρίνει ότι η κατάσταση είναι εντός ελέγχου και μπορεί να τη διαχειριστεί με αυτούς τους τρόπους, οπότε και ολοκληρώνεται ο έλεγχος με την ομαλή σύνταξη και επίδοση του δελτίου ελέγχου.

Σε περίπτωση, όμως, που η συμπεριφορά του ελεγχόμενου είναι έντονα απρεπής και ο Επιθεωρητής κρίνει ότι η κατάσταση οδηγείται εκτός ελέγχου, όπως ενδεικτικά αναφέρονται οι κάτωθι περιπτώσεις:

- Εξύβριση έργω και λόγω κατ' εξακολούθηση
- Συνεχείς απειλές
- Υφαρπαγή δελτίου ελέγχου
- Περιορισμός και απαγόρευση της εξόδου από το χώρο εργασίας
- Τηλεφώνημα του ελεγχόμενου προς Αστυνομικό Τμήμα ή δικηγόρο με απειλή μήνυσης,
- Σωματικές Βλάβες κάθε βαθμού (απλές, επικίνδυνες, βαριές)

οι Επιθεωρητές, αφού ενημερώσουν τον ελεγχόμενο για τις συνέπειες της συμπεριφοράς του, θα πρέπει **άμεσα** να επικοινωνούν με τον Προϊστάμενό τους (υπεύθυνο του συγκεκριμένου συνεργείου ελέγχου) και να λαμβάνουν οδηγίες οι οποίες **δυνητικά** (ανάλογα με την κάθε περίπτωση) θα μπορούσαν να είναι οι εξής:

- Διακοπή του ελέγχου και επιστροφή στο γραφείο για την ολοκλήρωση της σύνταξης του δελτίου.
- Άμεση διακοπή του ελέγχου και αίτηση με κάθε πρόσφορο μέσο για συνδρομή της ΕΛ.ΑΣ. ή του Λιμενικού Σώματος, ώστε είτε να επανέλθουν στο χώρο εργασίας για να ολοκληρώσουν τον έλεγχο είτε να υποβάλλουν μήνυση.
- Καταγραφή στο δελτίο ελέγχου της απρεπούς συμπεριφοράς και των ενεργειών του ελεγχόμενου.
- Επανελέγχος της ανωτέρω επιχείρησης από μικτό κλιμάκιο (Σ.ΕΠ.Ε, ΙΚΑ, ΣΔΟΕ) και φυσικά με τη συνδρομή της ΕΛ.ΑΣ. ή του Λιμενικού Σώματος.

Με τη σωστή, την επιμελή και ουσιαστική άσκηση των καθηκόντων και των υποχρεώσεων των Οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας, εκπληρώνεται η αποστολή και το έργο αυτής και οι προσδοκίες των εργαζομένων, των εργοδοτών και της κοινωνίας γενικότερα, για πάταξη της παρανομίας, αποκατάσταση του δικαίου και της εργασιακής ειρήνης στους χώρους εργασίας, για διαφάνεια των ενεργειών και κυρίως για διασφάλιση των κοινωνικών κατακτήσεων.



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
& ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ**

ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΙΔΙΚΟΥ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ

Αθήνα 20.7.07

Αριθ. Πρωτ.: 985

Ταχ. Δ/ση: Δραγατσανίου 8
101 10 ΑΘΗΝΑ
Fax: 210 3748790
Πληροφορίες: Ιωάννα Μάγγα
Τηλέφωνο: 210 3748880

ΠΡΟΣ: 1. Διευθύνσεις Κοινωνικής
Επιθεώρησης
(έδρες τους)

2. ΚΕ.Π.Ε.Κ (έδρες τους)

**(με την παράκληση να
ενημερώσουν τα
εποπτευόμενα Τμήματα
και γραφεία τους)**

Θέμα: Σχετικά με τη διενέργεια ελέγχων

Αγαπητοί συνεργάτες,

Στην παρούσα συνοψίζονται οι βασικοί άξονες πάνω στους οποίους θα πρέπει να κινούνται οι Επιθεωρητές Εργασίας με σκοπό την **ομοιογενή διενέργεια των ελέγχων στους χώρους εργασίας.**

1. **Οι έλεγχοι διενεργούνται τουλάχιστον από δύο (2) Επιθεωρητές** και όχι μεμονωμένα. Η ομάδα ελέγχου θα πρέπει να συγκροτείται κατά τρόπο ώστε **να μην διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία της τοπικής υπηρεσίας** του Σ.Ε.Π.Ε., ιδιαίτερα όταν πρόκειται για ολιγομελή Επιθεώρηση Εργασίας (1 ή 2 Επιθεωρητές).

Ειδικότερα στις υπηρεσίες του λεκανοπεδίου Ν. Αττικής, όπου διεξάγονται έλεγχοι με τη συνδρομή των υπαλλήλων της Κ.Υ του Υπουργείου (σε πολλές Επιθεωρήσεις υπάρχει κορεσμός ζήτησης) **η ομάδα ελέγχου δεν πρέπει να ξεπερνά τους τέσσερις (4) Επιθεωρητές.**

2. **Οι διενεργούντες τον έλεγχο Επιθεωρητές οφείλουν,** τόσο κατά την εισοδό τους στην ελεγχόμενη επιχείρηση όσο και κατά τη διάρκεια του ελέγχου, **να είναι ευπρεπείς.** Για το λόγο αυτό θα πρέπει να ασκούν τα καθήκοντά τους εντός των πλαισίων του νόμου, τηρώντας απαρέγκλιτα τους κανόνες δεοντολογίας, έτσι ώστε

να διασφαλίζεται τόσο το κύρος της Υπηρεσίας όσο και ο προσήκων σεβασμός προς τις ελεγχόμενες επιχειρήσεις.

Όσον αφορά την **παρουσία εκπροσώπων συνδικαλιστικών οργανώσεων** κατά τη διενέργεια των ελέγχων τηρούνται τα οριζόμενα στην **παράγραφο 7 του άρθρου 16 του Ν. 1264/82**.

3. Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας εργάζεται για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και καταστολής των παραβάσεων αυτής. Είναι κατανοητό ότι **οι ισορροπίες ανάμεσα στους Επιθεωρητές Εργασίας, τους εργαζόμενους και τους εργοδότες είναι λεπτές**. Για τον λόγο αυτό οι Επιθεωρητές Εργασίας οφείλουν, σε καθημερινή βάση, να ξεπερνούν τις προσωπικές διενέξεις και αντιδικίες, διασφαλίζοντας την εργασιακή ειρήνη.
4. Όπως κάθε δημόσια υπηρεσία έτσι και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας υφίσταται για να υπηρετεί το δημόσιο συμφέρον. **Οι υπάλληλοι του Σ.Ε.Π.Ε. λοιπόν οφείλουν να εργάζονται σεβόμενοι τόσο την προσωπικότητα των πολιτών (εργαζομένων και εργοδοτών) όσο και την ίδια την Υπηρεσία της οποίας αποτελούν οργανικά μέλη της**.

Έχοντας τα παραπάνω **βασικά** υπ' όψιν οι Επιθεωρητές Εργασίας και εν γένει οι υπάλληλοι του Σ.Ε.Π.Ε. καθίστανται ικανοί να προφυλάξουν το ελεγκτικό έργο της Υπηρεσίας από τυχόν παράπονα ή και καταγγελίες εκ μέρους των πολιτών (εργαζομένων και εργοδοτών) για τον τρόπο άσκησης των καθηκόντων τους. Παράλληλα συμβάλλουν καθοριστικά στην προαγωγή αλλά και βελτίωση της παροχής υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε. προς το κοινό.

Εσωτερική Διανομή:

1. Σ1
2. Σ2
3. Σ3
4. Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών

Ο

ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΧΡΗΣΤΟΣ Ι. ΚΟΥΡΟΥΣΗΣ



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗΣ**

Αθήνα , 02/09/2020

Αρ. Πρωτ. : ΕΞ-282668-2020/10001

Δ/νση: Δραγατσανίου 8, Αθήνα
Τηλ.: 2131516048, 050, 500
Email gsepe@ypakp.gr

ΠΡΟΣ: Όπως πίνακας αποδεκτών

ΘΕΜΑ: Κοινοποίηση πράξεων μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος
(ΟΠΣ –ΣΕΠΕ)

ΣΧΕΤ.: Άρθρο 27 του ν.3996/2011 (Α'/2011), όπως ισχύει.

Δεδομένης της ολοκλήρωσης όλων των απαιτούμενων τεχνικών προϋποθέσεων για την άρτια εφαρμογή του άρθρου 27 του ν. 3996/2011 όπως ισχύει, με χρήση του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ –ΣΕΠΕ), εφεξής κάθε είδους διοικητική πράξη και έγγραφο που εκδίδεται από τις Υπηρεσίες μας θα κοινοποιείται στον αποδέκτη (επιχειρήσεις – εργαζόμενοι), με ανάρτηση στον προσωπικό του λογαριασμό (που διατηρεί στην διαδικτυακή πύλη του Σ.ΕΠ.Ε-portal) και παράλληλη αποστολή ειδοποίησης στο ηλεκτρονικό του ταχυδρομείο.

Ειδικότερες πληροφορίες –οδηγίες αναφορικά με την εφαρμογή των ανωτέρω, θα παρασχεθούν από το αρμόδιο Τμήμα Διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων & Δεδομένων της Δ/νσης Υποστήριξης Σ.ΕΠ.Ε.

Ο

ΓΕΝΙΚΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗΣ

ΒΟΥΡΤΣΗΣ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΠΡΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑ:

1. ΚΥ –ΣΕΠΕ
Δ/νση Προγραμματισμού & Συντονισμού Επιθεώρησης
Εργασιακών Σχέσεων
2. ΚΥ –ΣΕΠΕ
Δ/νση Προγραμματισμού & Συντονισμού Επιθεώρησης
Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία
3. ΚΥ –ΣΕΠΕ
Δ/νση Υποστήριξης Σ.ΕΠ.Ε
4. Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας
5. Περιφερειακές Δ/νσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων
6. Περιφερειακές Δ/νσεις Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΠΡΟΣ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ:

1. Γενική Γραμματέα Εργασίας κα Στρατινάκη Α.
2. Υπηρεσιακή Γραμματέα κα Τριανταφύλλου Μ.
3. Γενική Δ/νση Διοικητικών Υπηρεσιών & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης
4. Γενική Δ/νση Οικονομικών Υπηρεσιών
5. Δ/νση Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού & Υπηρεσιών
6. Υπηρεσία Συντονισμού



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
& ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Αθήνα, 23 -11-2018
Αρ. πρωτ.: ΕΣ 429960/10001

Ταχ. Δ/ση: Δραγατσανίου 8, Αθήνα
Ταχ. Κώδικας: 105 59
Τηλέφωνο: 2131516053
FAX: 2103748754
e-mail: gsepe@ypakp.gr

ΠΡΟΣ: 1) Όλες τις Περιφερειακές Διευθύνσεις
2) Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών

ΚΟΙΝ.: 1) ΔΠΣΕΕΣ
2) ΔΠΣΕΑΥΕ
3) Διεύθυνση Υποστήριξης ΣΕΠΕ

ΘΕΜΑ: Οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 5 έως 8 του Ν. 4554/18 και της Υ.Α. αριθμ. 43614/996/2018 αναφορικά με την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, στο πλαίσιο της ελεγκτικής δράσης του Σ.ΕΠ.Ε.

1. ΣΚΟΠΟΣ

Στο πλαίσιο της υλοποίησης μίας ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, δημοσιεύτηκε ο Ν. 4554/2018 (ΦΕΚ 130 Α'/18.07.2018) «*Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις - Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας - Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων - Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις*», στα άρθρα 5 έως 8 του οποίου επαναπροσδιορίζονται και συστηματοποιούνται οι διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται κατά δέσμια αρμοδιότητα από τους **Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε.** ή και τους **αρμοδίους υπαλλήλους του ΕΦΚΑ** κατά τη διαπίστωση αδήλωτης εργασίας.

Κατά νομοθετική εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 8 του Ν. 4554/2018, εκδόθηκε η **Υπουργική Απόφαση με αριθμ. 43614/996/2018** (ΦΕΚ 3521 Β'/21.08.2018) «*Διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων για αδήλωτη εργασία από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.ΚΑ).*» από τη δημοσίευση της οποίας τέθηκαν σε ισχύ οι σχετικές περί αδήλωτης εργασίας διατάξεις των άρθρων 5 έως 7 του Ν. 4554/2018.

Η παραδοχή ότι η αποτελεσματική αναγκαστική συμμόρφωση και η οικειοθελής συνεργασία είναι εξίσου αναγκαίες για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, αποτέλεσε τη βάση για την αλλαγή της αρχιτεκτονικής του προστίμου με στόχο «*την ενδυνάμωση της θέσης του αδήλωτου εργαζόμενου και την απόδοση δικαιοσύνης, την σύνδεση της κύρωσης με τη δυνατότητα συμμόρφωσης του εργοδότη και την συστηματοποίηση του πλαισίου των επιβαλλόμενων κυρώσεων.*» (Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4554/2018).

Με την παρούσα εγκύκλιο παρέχονται οι κυριότερες επισημάνσεις/διευκρινήσεις και βασικές οδηγίες ως προς την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων στο πλαίσιο της ελεγκτικής δράσης των Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε..

2. ΟΡΙΣΜΟΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο γενικός ορισμός που χρησιμοποιείται στη χώρα μας για την αδήλωτη εργασία περιλαμβάνεται στο **άρθρο 32 παρ. 7 του Ν. 3996/2011**, σύμφωνα με το οποίο, με τον όρο «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.» Ακολούθως, η κείμενη νομοθεσία εξειδίκευσε τη σχετική περί «δήλωσης» υποχρέωση, ορίζοντας ως παράβαση αδήλωτης εργασίας τη **«μη αναγραφή εργαζομένου σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού που τηρείται από τον εργοδότη.»**

Η υποχρέωση υποβολής από τον εργοδότη/επιχείρηση πίνακα προσωπικού, για τους εργαζόμενους που απασχολεί με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου προκύπτει από την **παρ. 5 του άρθρου 16 του Ν. 2874/2000 (Α'/286) σε συνδυασμό με την παρ. 1 της υποπ. ΙΑ.13. του Ν. 4093/2012 (Α'/222) και την παρ. 1 του άρθρου 1 της υπ' αριθ. οικ. 32143/Δ1.11288/2018 Υ.Α. (Β'/2401).**

Συνεπώς, η παροχή εξαρτημένης εργασίας χωρίς την αντίστοιχη καταγραφή σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού συνιστά αδήλωτη εργασία, όπως αυτή έχει εξειδικευθεί, ανεξαρτήτως εάν η εργασία παρέχεται στο πλαίσιο δοκιμαστικής περιόδου, εάν αφορά κύρια ή παρεπόμενη απασχόληση, εάν ο εργαζόμενος είναι συνταξιούχος, εγγεγραμμένος άνεργος, φοιτητής, κτλ.

3. ΑΡΜΟΔΙΑ ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ

Αρμόδια ελεγκτικά όργανα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας είναι:

- α. οι **Ειδικοί Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων ή Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων** (άρθρο 5 παρ.1 Ν.4554/2018),
- β. οι **Ειδικοί Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία ή Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, κατά τη διερεύνηση των αιτιών εργατικού ατυχήματος** (άρθρο 5 παρ.2 Ν.4554/2018) και
- γ. οι **ελεγκτές των Περιφερειακών Ελεγκτικών Κέντρων Ασφάλισης ή άλλος αρμόδιος υπάλληλος του ΕΦΚΑ** (άρθρο 5 παρ.1 Ν.4554/2018)
- δ. οι **αξιωματικοί της Διεύθυνσης Οικονομικής Αστυνομίας της ΕΛ.ΑΣ.** (άρθρο 259 Ν.4555/2018 όπως τροποποίησε το άρθρο 14 Ν.4144/2013) και
- ε. οι **ελεγκτές της Ειδικής Γραμματείας του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Ε.Γ. Σ.Δ.Ο.Ε.)** (άρθρο 259 Ν.4555/2018 όπως τροποποίησε το άρθρο 14 Ν.4144/2013)

4. ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΛΕΓΧΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

4.1. Κατά τον επιτόπιο έλεγχο

Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν ευθεία παράβαση της μη αναγραφής εργαζομένου σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού διαπιστώνονται κατά τον **έλεγχο σε χώρο εργασίας (επιτόπιος έλεγχος)**. Στις περιπτώσεις αυτές οι διενεργούντες τον έλεγχο Επιθεωρητές Εργασίας συντάσσουν και επιδίδουν επί τόπου δελτίο ελέγχου με το οποίο διαπιστώνεται η παράβαση της αδήλωτης εργασίας (άρθρο 1 της αριθμ. 43614/996/9-8-2018 Υ.Α.).

Δεδομένου ότι η πράξη επιβολής προστίμου (ΠΕΠ) εκδίδεται σύμφωνα με όσα έχουν καταγραφεί στο δελτίο ελέγχου, το δελτίο θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από σαφήνεια και πληρότητα και βεβαίως να είναι ευανάγνωστο. Τυχόν αοριστία του περιεχομένου του δελτίου ενδέχεται να οδηγήσει στην ακύρωση της ΠΕΠ μετά από άσκηση διοικητικής ή δικαστικής προσφυγής.

Ως εκ τούτου, είναι σκόπιμο να καταγράφονται:

α) **τα στοιχεία ταυτότητας του αδήλωτου εργαζόμενου** [ονοματεπώνυμο, πατρώνυμο, αριθμός δελτίου ταυτότητας, αριθμός διαβατηρίου ή όποιου άλλου νομιμοποιητικού εγγράφου και υπηκοότητα (όταν πρόκειται για αλλοδαπούς εργαζόμενους) κτλ.], στα οποία **συμπεριλαμβάνεται η ηλικία** ως προσδιοριστικό στοιχείο υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών κατά την επιβολή της διοικητικής κύρωσης της παρ. 4 του άρθρου 5 του Ν. 4554/2018 από τον ΕΦΚΑ.

Αναφορικά με το ζήτημα της εξακρίβωσης των στοιχείων ταυτότητας των παριστάμενων κατά τον έλεγχο, επισημαίνεται η διάταξη του **άρθρου 31 του Ν. 4488/2017**, όπως τροποποίησε την παρ. 2α του άρθρου 2 του Ν. 3996/2011, σύμφωνα με την οποία: «...*οι ευρισκόμενοι στο χώρο εργασίας υποχρεούνται να επιδεικνύουν την αστυνομική τους ταυτότητα ή άλλο αποδεικτικό της ταυτοπροσωπίας έγγραφο, εφόσον τους ζητηθεί από τους διενεργούντες τον έλεγχο Επιθεωρητές Εργασίας. Στον εργοδότη που αρνείται την κατά τα προηγούμενα εδάφια είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή των ως άνω στοιχείων ή πληροφοριών ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της υποπαραγράφου 1Α του άρθρου 24.*»

β) **το είδος της παρεχόμενης εργασίας από τον αδήλωτο εργαζόμενο και οι συνθήκες υπό της οποίες προέκυψε η διαπίστωση.** Το Δελτίο Ελέγχου είναι σκόπιμο να μην περιλαμβάνει μόνο μια απλή αναφορά στο γεγονός ότι, ο αδήλωτος εργαζόμενος βρέθηκε να απασχολείται χωρίς να είναι καταχωρημένος σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού, αλλά να καταγράφεται με τρόπο σαφή και να είναι περιγραφόμενη και στοιχειοθετημένη **τόσο η ειδικότητα του εργαζόμενου**, όπως αυτή διαπιστώνεται αντικειμενικά και αμερόληπτα κατά το χρονικό σημείο διενέργειας του ελέγχου, **όσο και τα πραγματικά περιστατικά και οι ιδιαίτερες συνθήκες υπό τις οποίες παρέχεται η συγκεκριμένη εργασία.** Για παράδειγμα, αν βρεθεί αδήλωτος εργαζόμενος ως πωλητής σε εμπορικό κατάστημα, στο δελτίο ελέγχου, εκτός από την ειδικότητά του, καταγράφεται και το γεγονός ότι ο εργαζόμενος κατά τον έλεγχο εξυπηρετούσε πελάτες ή προσφέρθηκε να εξυπηρετήσει τους διενεργούντες τον έλεγχο Επιθεωρητές Εργασίας κατά την είσοδό τους στο κατάστημα ή βρέθηκε πίσω από πάγκο εργασίας τακτοποιώντας ενδύματα, κτλ. Σε κάθε περίπτωση **η διαπίστωση απασχόλησης θα πρέπει να προκύπτει από την άμεση αντίληψη του διενεργούντος τον έλεγχο οργάνου.**

γ) **οι διατάξεις που παραβιάστηκαν** και συγκεκριμένα του **άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 4554/2018 (ΦΕΚ 130/Α')** σε συνδυασμό με την αριθμ. 43614/996/2018 Υ.Α. (ΦΕΚ 3521/Β').

δ) Τέλος, στο πλαίσιο της χρηστής διοίκησης και δεδομένου ότι η ημέρα διενέργειας του ελέγχου αποτελεί την αφετηρία της δεκαήμερης προθεσμίας προκειμένου ο εργοδότης να προβεί στην πρόσληψη του αδήλωτου εργαζόμενου και να τύχει της προβλεπόμενης έκπτωσης, κρίνεται σκόπιμο **στο δελτίο ελέγχου (μετά την αναφορά των παραβιασθεισών διατάξεων) να υπάρχει ρητή αναφορά στο δικαίωμα και τις προϋποθέσεις έκπτωσης ως εξής: «Το δικαίωμα της έκπτωσης, οι προϋποθέσεις και η προθεσμία μέσα στην οποία πρέπει να ολοκληρωθούν οι σχετικές ενέργειες από τον εργοδότη προβλέπονται στο άρθρ. 6 του Ν. 4554/2018».**

4.2. Σε συνέχεια του επιτόπιου ελέγχου

Όπως προαναφέρθηκε, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η διαπίστωση της αδήλωτης εργασίας προκύπτει κατά τον επιτόπιο έλεγχο. Ωστόσο, λόγω ιδιαίτερων συνθηκών κατά τη διενέργεια του επιτόπιου ελέγχου, η τελική διαπίστωση μπορεί να πραγματοποιηθεί από τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων και σε δεύτερο χρόνο, **σε συνέχεια δηλαδή του επιτόπιου ελέγχου**, όπου διαπιστώνεται το γεγονός της απασχόλησης.

Πχ. κατά τον επιτόπιο έλεγχο επιδεικνύεται πίνακας προσωπικού για τους εργαζόμενους που βρέθηκαν, αλλά στη συνέχεια, μετά από έλεγχο στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ», ο Επιθεωρητής διαπιστώνει ότι ο εργοδότης έχει υποβάλει, για έναν εργαζόμενο (πριν τον έλεγχο) κάποιο από τα έντυπα λύσης της σύμβασης εργασίας του. Συνεπώς διαπιστώνεται η μη αναγραφή του συγκεκριμένου εργαζόμενου σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού.

Ορισμένες δε φορές, κατά τον επιτόπιο έλεγχο, ακριβώς λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία, η άμεση εξακρίβωση του προσώπου που χρησιμοποιεί την εργασία των απασχολούμενων (εργοδότη) καθίσταται για τους Επιθεωρητές Εργασίας δυσχερής πχ όταν πρόκειται για εργαζόμενους υπό δανεισμό, για απασχόληση εργαζομένων στο πλαίσιο υπεργολαβίας, για περιπτώσεις απασχόλησης μουσικών σε κοινωνικές εκδηλώσεις (γάμους, χοροεσπερίδες, κτλ) που διεξάγονται σε χώρους επιχειρήσεων που δεν διαθέτουν για λογαριασμό τους μουσικούς, κοκ.

Όταν επομένως διαπιστώνεται αδήλωτη εργασία όχι κατά τον επιτόπιο έλεγχο αλλά μετά από περαιτέρω διερεύνηση των πραγματικών περιστατικών, οι Επιθεωρητές Εργασίας, εκτός από το συνταχθέν κατά τον επιτόπιο έλεγχο δελτίο, συντάσσουν **και νέο** με τη διαπιστωθείσα παράβαση, στο οποίο, πέραν των όσων αναφέρονται παραπάνω στο υποκεφάλαιο 4.1., θα γίνεται και ειδική μνεία **τόσο στον αρχικό έλεγχο όσο και στα στοιχεία που λήφθηκαν υπόψη για την τελική διαπίστωση.**

Το σχετικό Δελτίο Ελέγχου θα επιδίδεται στον εργοδότη εντός των καθορισμένων προθεσμιών, **ως αφετηρία των οποίων θα τίθεται η ημέρα σύνταξης του δεύτερου δελτίου** (σε συνέχεια του πρώτου) κατά την οποία και διαπιστώνεται η παράβαση της αδήλωτης εργασίας, προκειμένου ο εργοδότης να έχει τη δυνατότητα να προβεί στις προβλεπόμενες ενέργειες του άρθρου 6 του Ν. 4554/2018 και η υπηρεσία να επιβάλλει την αντίστοιχη ΠΕΠ.

Τονίζεται ότι η ανωτέρω διαδικασία ακολουθείται αφού πρώτα έχουν εξαντληθεί όλα τα περιθώρια διερεύνησης της υπόθεσης κατά τη διενέργεια του επιτόπιου ελέγχου.

Τέλος, σε κάθε περίπτωση, για τη διαπίστωση της αδήλωτης εργασίας και την επιβολή της σχετικής κύρωσης, υποδεικνύεται **να συντάσσεται και να επιδίδεται στον εργοδότη διακριτό Δελτίο Ελέγχου**, το οποίο θα αφορά αποκλειστικά την συγκεκριμένη παράβαση, ώστε να μην δημιουργείται σύγχυση με άλλες τυχόν παραβάσεις, για τις οποίες ακολουθείται διαφορετική διαδικασία επιβολής κυρώσεων και στις οποίες ο εργοδότης καλείται προηγουμένως σε γραπτές εξηγήσεις.

Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι σε περίπτωση που στο πλαίσιο ενός ελέγχου συνταχθούν δύο δελτία για την ίδια επιχείρηση, δηλαδή ένα για αδήλωτη εργασία και ένα για λοιπές παραβάσεις, κατά την στατιστική αποτίμηση της ελεγκτικής δράσης των Υπηρεσιών του Σ.Ε.Π.Ε., η συγκεκριμένη διαδικασία **θα αποτυπώνεται ως ένας διενεργηθείς έλεγχος.**

5. ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΛΕΓΧΟΥ ΤΩΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΑΙΤΙΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

Αντίστοιχη αρμοδιότητα διαπίστωσης αδήλωτης εργασίας και υποχρέωση επιβολής προστίμου, κατά δέσμια αρμοδιότητα, προβλέπεται στην παρ. 2 του άρθρου 5 του Ν.4554/2018 και για τους **Ειδικούς Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία ή Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, κατά τη διερεύνηση των αιτιών εργατικού ατυχήματος εργαζομένου που δεν αναγράφεται σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού που τηρείται από τον εργοδότη.**

Για τη διαπίστωση της αδήλωτης εργασίας και την επιβολή της σχετικής κύρωσης **συντάσσεται και επιδίδεται στον εργοδότη ξεχωριστό δελτίο ελέγχου**, στο οποίο βεβαιώνεται το είδος της παράβασης, κατ' αντιστοιχία με τα διαλαμβανόμενα στο αμέσως προηγούμενο κεφάλαιο (4) για τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων.

Επισημαίνεται ότι οι **παραβιασθείσες διατάξεις** για τις περιπτώσεις διαπίστωσης αδήλωτης από **Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία** αφορούν το **άρθρο 5 παρ. 2 του Ν. 4554/2018 (ΦΕΚ 130/Α')** σε συνδυασμό με την αριθμ. 43614/996/2018 Υ.Α. (ΦΕΚ 3521/Β').

Τέλος, στο δελτίο ελέγχου θα πρέπει να γίνεται ρητή αναφορά στο γεγονός ότι η διαπίστωση προέκυψε κατά **τη διερεύνηση των αιτιών εργατικού ατυχήματος** (πχ. στο πλαίσιο διερεύνησης των αιτιών του εργατικού ατυχήματος που συνέβη σε βάρος του/της..., διαπιστώνεται ότι ο παθών/η παθούσα απασχολείτο χωρίς να είναι καταχωρημένος/η σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού ...), καθώς και να παρατίθενται με σαφήνεια **τα στοιχεία και τα πραγματικά περιστατικά εκ των οποίων προέκυψε η διαπίστωση της αδήλωτης εργασίας**.

6. ΕΠΙΔΟΣΗ ΔΕΛΤΙΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Δεδομένων των σοβαρών έννομων συνεπειών που επιφέρει η **κοινοποίηση των διοικητικών πράξεων** για την έναρξη των προθεσμιών σχετικά με την εκπλήρωση των υποχρεώσεων και την άσκηση των δικαιωμάτων από πλευράς εργοδοτών αλλά και για τις περαιτέρω ενέργειες της Διοίκησης, παραθέτουμε σχετικά αποσπάσματα από την παλαιότερη εγκύκλιο *υπ' αρ. 26761/06-12-2011 «Βασικές αρχές ελέγχου για Επιθεωρητές Εργασίας»*, σύμφωνα με την οποία:

« Ο Επιθεωρητής οφείλει να παραδίδει στον ελεγχόμενο το δελτίο ελέγχου με τις υποδείξεις του αμέσως μετά το πέρας του ελέγχου ή εφόσον κρίνει αναγκαίο να αποστέλλεται από την Υπηρεσία εντός δύο το πολύ ημερών. Κριτήρια για τη δεύτερη περίπτωση είναι:

οι αμφιβολίες για το τι ισχύει νομοθετικά ή είναι αποδεκτό επιστημονικά,

η περίπτωση οξύτατων διαφωνιών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, οπότε το θέμα θα πρέπει να συζητηθεί με νηφαλιότητα στην Υπηρεσία (εγκύκλιος 10027/8/99)

η άσκηση βίας ή η απειλή άσκησης βίας (λεκτικής ή σωματικής) κατά του Επιθεωρητή.

(...)

Εάν ο εργοδότης αρνείται να παραλάβει το δελτίο ελέγχου τότε η άρνηση του πρέπει να αναγράφεται στο δελτίο ελέγχου και στη συνέχεια αυτό πρέπει,

είτε να αποστέλλεται συστημένο και επί αποδείξει ώστε να επιστρέφεται από το ταχυδρομείο η απόδειξη με την ημερομηνία παραλαβής, το ονοματεπώνυμο και την υπογραφή του παραλαβόντος,

είτε να αποστέλλεται με δικαστικό επιμελητή προκειμένου να συνταχθεί η σχετική έκθεση επίδοσης με όλα τα κρίσιμα στοιχεία (ως ανωτέρω).

Οι ενέργειες αυτές είναι απαραίτητες για τη νομότυπη κοινοποίηση του σχετικού δελτίου ελέγχου πριν από την επιβολή της κύρωσης, προκειμένου ο παραβάτης εργοδότης να λάβει γνώση των διαπιστουμένων παραβάσεων».

Συνεπώς, όταν δεν καθίσταται δυνατή η επίδοση του δελτίου στον εργοδότη κατά τον επιτόπιο έλεγχο, αυτό θα του κοινοποιείται, σύμφωνα με την προεκτεθείσα διαδικασία, την ημέρα επιστροφής των Επιθεωρητών που διενήργησαν τον έλεγχο στα γραφεία της Υπηρεσίας.

Σημειώνεται ότι ο συγκεκριμένος τρόπος κοινοποίησης των δελτίων ελέγχου θα εφαρμόζεται ωσότου ολοκληρωθούν οι διαδικασίες παραμετροποίησης και προσαρμογής του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Σ.ΕΠ.Ε. (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ) στις απαιτήσεις του άρθρου 40 του Ν. 4554/2018, όπως αντικατέστησε το άρθρο 27 του Ν. 3996/2011, οπότε και η κοινοποίηση κάθε είδους διοικητικής πράξης και εγγράφου που εκδίδεται από τις Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. θα πραγματοποιείται αποκλειστικά μέσω του ΟΠΣ-ΣΕΠΕ, με ανάρτηση στον προσωπικό λογαριασμό του αποδέκτη, πλην των εξαιρέσεων της παρ. 5 του ως άνω άρθρου.

7. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΥΡΩΣΕΩΝ ΓΙΑ ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΔΕΣΜΙΑ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

7.1. Στο πλαίσιο ελέγχου των ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κατόπιν της σύνταξης και της επίδοσης του δελτίου ελέγχου, **συντάσσεται και επιδίδεται ΠΕΠ**, κατά δέσμια αρμοδιότητα χωρίς προηγούμενη πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων. **Δέσμια αρμοδιότητα** υπάρχει όταν το διοικητικό όργανο, εφόσον διαπιστώσει ότι συντρέχουν οι προβλεπόμενες από τους κανόνες δικαίου πραγματικές ή νομικές προϋποθέσεις για την εφαρμογή τους, είναι υποχρεωμένο να εκδώσει σχετικά ατομική πράξη.

Η ΠΕΠ επιδίδεται, με απόδειξη, στον εργοδότη εντός (7) εργάσιμων ημερών από την ημέρα επίδοσης του δελτίου ελέγχου και εντός της ίδιας προθεσμίας διαβιβάζεται με συνημμένο το σχετικό δελτίο ελέγχου, προς την αρμόδια υπηρεσία του Ε.Φ.Κ.Α., προκειμένου η τελευταία να προβεί στην έκδοση πράξης καταλογισμού των προβλεπόμενων στο άρθρο 5 παρ. 4 του Ν. 4554/2018 ασφαλιστικών εισφορών.

Επισημαίνεται πως, όταν το δελτίο δεν επιδίδεται κατά τον επιτόπιο έλεγχο στον εργοδότη αλλά αποστέλλεται από τα γραφεία της υπηρεσίας (βλέπε ανωτέρω 6.) ή όταν η αδήλωτη εργασία διαπιστώνεται σε συνέχεια του επιτόπιου ελέγχου (βλέπε ανωτέρω 4.2.), υπάρχει η δυνατότητα ταυτόχρονης κοινοποίησης στον εργοδότη τόσο του δελτίου ελέγχου όσο και της επακόλουθης ΠΕΠ από τις υπηρεσίες του ΣΕΠΕ προκειμένου να διευκολυνθεί η τήρηση των προβλεπόμενων από τις σχετικές διατάξεις προθεσμιών.

7.2. Κατόπιν διαπίστωσης αδήλωτης εργασίας από τη ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΔΙΩΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΣ (Ε.Γ. Σ.Δ.Ο.Ε.)

Σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διαπίστωση αδήλωτης εργασίας μπορεί να προκύψει και κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων της *Διεύθυνσης Οικονομικής Αστυνομίας και της Ειδικής Γραμματείας του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Ε.Γ. Σ.Δ.Ο.Ε.)* οι οποίες (σύμφωνα με το άρθ. 259 του Ν. 4555/2018 το οποίο τροποποίησε το άρθ. 14 του Ν. 4144/2013) έχουν καταστεί - εντός των χωρικών ορίων δικαιοδοσίας τους - εκ παραλλήλου αρμόδιες για τη διενέργεια των ελέγχων, που προβλέπονται και ενεργούνται από το Σ.ΕΠ.Ε. και τον ΕΦΚΑ.

Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 1 της αριθμ. 43614/996/2018 ΥΑ, όταν τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα του άρθρου 14 του Ν. 4144/2013 όπως ισχύει διαπιστώνουν τη μη αναγραφή εργαζομένου σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού, διαβιβάζουν στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΤΕΕΣ) εντός πέντε (5) ημερών από τη διενέργεια του ελέγχου, έκθεση/έγγραφο από το οποίο προκύπτει η παράβαση. Ακολούθως, ο/η Προϊστάμενος/η του ΤΕΕΣ, εκδίδει ΠΕΠ χωρίς προηγούμενη σύνταξη Δελτίου Ελέγχου, την οποία κοινοποιεί, με απόδειξη, στον παραβάτη εργοδότη. Κρίνεται ωστόσο σκόπιμο, για ασφάλεια δικαίου και στο πλαίσιο της καλής λειτουργίας της διοίκησης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικούμενου, πριν την έκδοση της ΠΕΠ, ο Προϊστάμενος του ΤΕΕΣ να επαληθεύει μέσω του ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» τη συνδρομή των νόμιμων προϋποθέσεων για την επιβολή της συγκεκριμένης διοικητικής κύρωσης όσον αφορά την μη αναγραφή εργαζομένου στον ισχύοντα πίνακα προσωπικού που τηρείται από τον εργοδότη.

Τονίζεται ότι από την 21.08.2018 και έπειτα (ημερομηνία δημοσίευσης της ΥΑ 43614/996/2018), για την επιβολή των ΠΕΠ που εκδίδονται κατά τα ανωτέρω, ακολουθείται η διαδικασία που προβλέπει το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο ακόμα και αν ο έλεγχος της Διεύθυνσης Οικονομικής Αστυνομίας ή της Ε.Γ. Σ.Δ.Ο.Ε. από τον οποίο προέκυψε η διαπίστωση έχει πραγματοποιηθεί πριν την προαναφερθείσα ημερομηνία.

Θα πρέπει, τέλος, να υπογραμμιστεί ότι σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 5 του Ν. 4554/2018: **«Οι διοικητικές κυρώσεις του παρόντος άρθρου επιβάλλονται πλέον των λοιπών κυρώσεων που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία.»** Τούτο σημαίνει ότι επιβάλλονται αν και εφόσον συντρέχουν οι σχετικές προϋποθέσεις, διοικητικές κυρώσεις και μέτρα που αφορούν την προσωρινή ή οριστική διακοπή επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και υποβάλλεται μήνυση στην Εισαγγελική Αρχή ιδίως στις περιπτώσεις (συστηματικής) παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας ή της απασχόλησης παρανόμως διαμενόντων στη χώρα.

8. ΕΠΙΒΑΛΛΟΜΕΝΟ ΠΡΟΣΤΙΜΟ

8.1. Ποσό προστίμου χωρίς υποτροπή

Στο σώμα της ΠΕΠ περιλαμβάνεται τόσο το βασικό ποσό του προστίμου των δέκα χιλιάδων πεντακοσίων Ευρώ (10.500 €) σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν.4554/2018 όσο και τα ποσά μείωσης του προστίμου που προκύπτουν σε περίπτωση που ο εργοδότης κάνει χρήση του δικαιώματος έκπτωσης του άρθρου 6 του Ν.4554/2018. Τα μειωμένα αυτά ποσά συναρτώνται από τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας που θα συνάψει ο εργοδότης με τον αδήλωτο εργαζόμενο και ανέρχονται:

στο ποσό των επτά χιλιάδων (7.000) Ευρώ, σε περίπτωση πρόσληψης με σύμβαση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον τριών (3) μηνών,

στο ποσό των πέντε χιλιάδων (5.000) Ευρώ, σε περίπτωση πρόσληψης με σύμβαση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον έξι (6) μηνών και

στο ποσό των τριών χιλιάδων (3.000) Ευρώ, σε περίπτωση πρόσληψης με σύμβαση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον ενός (1) έτους.

8.2. Προσαύξηση ποσού προστίμου σε περίπτωση υποτροπής

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν.4554/2018, σε περίπτωση υποτροπής του εργοδότη, η οποία διαπιστώνεται εντός τριών (3) ετών από τον πρώτο έλεγχο, το πρόστιμο της παραγράφου 1, ανά εργαζόμενο, επιβάλλεται προσαυξημένο ως εξής:

α) κατά 100% για την πρώτη μετά την αρχική παράβαση, οπότε το ποσό ανέρχεται στις είκοσι μία χιλιάδες Ευρώ (21.000 €) και

β) κατά 200% για κάθε μεταγενέστερη παράβαση από αυτήν της προηγούμενης περίπτωσης (α), που διαπιστώνεται σε έλεγχο διενεργούμενο σε διαφορετική ημερομηνία, οπότε το ποσό ανέρχεται στις τριάντα μία χιλιάδες πεντακόσια Ευρώ (31.500 €).

Ευνόητο είναι ότι στο σώμα της εν λόγω ΠΕΠ περιλαμβάνεται μόνο το προσαυξημένο λόγω υποτροπής βασικό ποσό προστίμου, ενώ παρατίθενται και τα στοιχεία των προηγούμενων ελέγχων και των επακόλουθων διοικητικών κυρώσεων που λήφθηκαν υπόψη και οδήγησαν στη διαπίστωση της υποτροπής της επιχείρησης. Στο σημείο αυτό, επισημαίνεται ότι για τον προσδιορισμό της υποτροπής του εργοδότη λαμβάνεται υπόψη το γεγονός της επανάληψης της διαπίστωσης της παράβασης εντός τριετίας. Συνεπώς, τυχόν άσκηση δικαστικής προσφυγής κατά ΠΕΠ που εκδόθηκε κατόπιν σχετικής διαπίστωσης αδήλωτης εργασίας κατά τα ανωτέρω, δεν επηρεάζει την εφαρμογή των προβλεπόμενων στη συγκεκριμένη διάταξη, δεδομένου και του γεγονότος ότι, η διοικητική πράξη εξακολουθεί να βρίσκεται σε ισχύ και να παράγει τα έννομα αποτελέσματά της μέχρι την οριστική ακύρωσή της. Σε περίπτωση όμως ανάκλησης της σχετικής Πράξης, κατόπιν αιτήσεως θεραπείας/ιεραρχικής προσφυγής, η διοικητική Πράξη παύει να είναι σε ισχύ και άρα δεν υφίσταται προηγούμενη διαπιστωμένη παράβαση για τη θεμελίωση της υποτροπής.

Τέλος, τονίζεται ότι κατά την αρχική εφαρμογή της σχετικής διάταξης, η τριετία που τίθεται ως χρονικό πλαίσιο αναφοράς για τον ορισμό της υποτροπής της επιχείρησης, έχει ως αφετηρία την **21.08.2018 (ημερομηνία δημοσίευσης της ΥΑ 43614/996/2018)**.

9. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Μετά την επίδοση της ΠΕΠ στον εργοδότη κατά τα ανωτέρω, αυτός έχει δικαίωμα να επιλέξει είτε:

9.1. Να μην κάνει χρήση της έκπτωσης

Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης θα πρέπει να καταβάλλει το βασικό ποσό προστίμου (10.500 €) στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. της έδρας της επιχείρησης εντός δεκαπέντε (15) εργασίμων ημερών από την επίδοση της Πράξης Επιβολής Προστίμου. Ο εργοδότης υποχρεούται το αργότερο εντός των πέντε (5) επομένων εργασίμων ημερών από την καταβολή του ποσού στη Δ.Ο.Υ., να καταθέσει στην αρμόδια υπηρεσία που επέβαλε το πρόστιμο, το σχετικό πρωτότυπο διπλότυπο είσπραξης. Σε διαφορετική περίπτωση το πρόστιμο βεβαιώνεται και εισπράττεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων (ΚΕΔΕ).

9.1.1. Δικαστική προσφυγή

Εργοδότης που δεν κάνει χρήση της έκπτωσης, έχει δικαίωμα, σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 10 της αριθμ. 43614/996/2018 ΥΑ, να ασκήσει προσφυγή ουσίας κατά της Πράξης Επιβολής Προστίμου που εξέδωσε το Σ.ΕΠ.Ε., ενώπιον του αρμόδιου Διοικητικού Πρωτοδικείου, εντός προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από την επίδοση της διοικητική κύρωση καταλογισμού ασφαλιστικών εισφορών από τον ΕΦΚΑ της παρ. 4 του άρθρου 5 του Ν.4554/2018. Η προσφυγή αυτή είναι απαράδεκτη εάν δεν κοινοποιηθεί στην αρμόδια υπηρεσία μέσα στην προαναφερθείσα προθεσμία των εξήντα (60) ημερών.

Δεδομένου ότι η προθεσμία των εξήντα (60) ημερών, για την άσκηση της προσφυγής άρχεται από την επίδοση της Πράξης καταλογισμού ασφαλιστικών εισφορών εκ μέρους του Ε.Φ.Κ.Α., οι δύο Υπηρεσίες (ΣΕΠΕ και ΕΦΚΑ) οφείλουν να βρίσκονται σε επικοινωνία και συνεργασία. Σκόπιμο είναι η Πράξη του καταλογισμού των εισφορών να κοινοποιείται στο Σ.ΕΠ.Ε. μαζί με την έκθεση επίδοσης στον εργοδότη, ώστε να προκύπτει από το φάκελο το εμπρόθεσμο της προσφυγής.

Τονίζεται ότι, σε κάθε περίπτωση, η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της Πράξης Επιβολής Προστίμου του Σ.ΕΠ.Ε..

9.2. Να καταβάλει το πρόστιμο κάνοντας χρήση του δικαιώματος έκπτωσης

Και σε αυτήν την περίπτωση, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει το μειωμένο ποσό στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. εντός δεκαπέντε (15) εργασίμων ημερών από την επίδοση της Πράξης Επιβολής Προστίμου και στη συνέχεια, εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από της καταβολής, να καταθέσει στην αρμόδια υπηρεσία που επέβαλε το πρόστιμο:

- i) το σχετικό πρωτότυπο διπλότυπο είσπραξης
- ii) το έντυπο Ε3 (Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης) και
- iii) υπεύθυνη δήλωση επιλογής διάρκειας της σύμβασης, μη υποτροπής κατά το άρθρο 5 παρ. 3 του ν. 4554/2018, αποδοχής του προστίμου και παραίτησης από τα ένδικα βοηθήματα.

Στο σημείο αυτό επισημαίνεται ότι η παρεχόμενη έκπτωση ποσοστού τριάντα τοις εκατό (30%) που παρεχόταν στον εργοδότη, δυνάμει του άρθρου 3 παρ. γ της αριθμ. 27397/122/19.8.2013 ΥΑ, σε περίπτωση εμπρόθεσμης καταβολής του επιβληθέντος προστίμου, καταργείται ως προς το μέρος που αφορά την παράβαση του άρθρου 1 της ως άνω ΥΑ, καθώς βάσει του άρθρου 8 παρ. 3 του Ν.4554/2018: «Από την έναρξη ισχύος των άρθρων 5 έως 7, σύμφωνα με την παράγραφο 2, καταργείται το άρθρο 1 της αριθμ. 27397/122/19.8.2013 υπουργικής απόφασης (Β' 2062)...»

10. ΔΙΚΑΙΩΜΑ - ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΚΠΤΩΣΗΣ

10.1. Δικαίωμα έκπτωσης

Το δικαίωμα έκπτωσης παρέχεται στον εργοδότη εφόσον σωρευτικά ισχύουν τα παρακάτω:

- α) δεν είναι υπότροπος σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 3 του ν. 4554/2018 (βλέπε ανωτέρω 8.2.)*
- β) προβεί στην πρόσληψη του ή των αδήλων εργαζόμενων εντός δέκα (10) εργασίμων ημερών από την ημέρα του ελέγχου, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης, τουλάχιστον τριών (3), έξι (6) ή δώδεκα (12) μηνών. Διευκρινίζεται ότι ο εργοδότης θα πρέπει να προσλάβει τον συγκεκριμένο εργαζόμενο που διαπιστώθηκε αδήλωτος κατά τον έλεγχο.**
- γ) αποδεχθεί το πρόστιμο και παραιτηθεί από την άσκηση των προβλεπομένων ενδίκων βοηθημάτων**
- δ) καταβάλει το ποσό προστίμου που αντιστοιχεί στη διάρκεια της σύμβασης εργασίας που θα συνάψει με τον αδήλωτο εργαζόμενο, σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 1 του Ν.4554/2018, τηρώντας τη διαδικασία και τις προθεσμίες που παρατίθενται ανωτέρω στο υποκεφάλαιο 9.2.**

Όταν για οποιοδήποτε λόγο διαπιστωθεί η μη συνδρομή έστω και μίας από τις παραπάνω προϋποθέσεις, ο εργοδότης δεν θα δικαιούται της έκπτωσης και **η αρμόδια Υπηρεσία θα προβαίνει στη βεβαίωση του βασικού ποσού προστίμου για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο, αφού ενημερώσει σχετικά τον τελευταίο.**

Διακριτική ευχέρεια από πλευράς υπηρεσιών στο πλαίσιο της αρχής της χρηστής διοίκησης μπορεί να υπάρξει μόνο όσον αφορά την ανωτέρω περίπτωση (δ) και μόνο κατά το μέρος της εύλογης και επαρκώς δικαιολογημένης υπέρβασης των τασσόμενων προθεσμιών, κατά περίπτωση.

Επίσης, σε περίπτωση που εργοδότης προβεί, στο παραπάνω πλαίσιο, στην πρόσληψη του αδήλωτου εργαζόμενου, η οποία ωστόσο δεν θα πληροί κάποια από τις προβλεπόμενες προϋποθέσεις (πχ. προβεί σε πρόσληψη μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης ή σε σύμβαση δίμηνης διάρκειας), και κατόπιν της σχετικής ενημέρωσης της Υπηρεσίας θελήσει να τροποποιήσει την σύμβαση προκειμένου να τύχει των ευνοϊκών ρυθμίσεων της διάταξης - υπό τη σύμφωνη γνώμη πάντα και του εργαζόμενου - τότε η Υπηρεσία μπορεί να του παρέχει το σχετικό δικαίωμα, αρκεί η τροποποίηση να λάβει χώρα εντός του χρονικού πλαισίου των δέκα (10) εργασίμων ημερών από την ημέρα του ελέγχου, που τίθεται στο άρθρο 6 παρ. 1 του Ν.4554/2018. Ευνόητο είναι ότι στα σχετικά δικαιολογητικά που θα συνοδεύουν την υπεύθυνη δήλωση του εργοδότη θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται όλα εκείνα τα στοιχεία που θα αποδεικνύουν τη σύννομη τροποποίηση της εργασιακής σχέσης (πχ. όροι ατομικής σύμβασης εργασίας, τροποποιητικοί πίνακες προσωπικού κλπ).

10.2. Ρήτρα διατήρησης των θέσεων εργασίας και του καθεστώτος απασχόλησης

Πέραν των παραπάνω, αρχικών ενεργειών που οφείλει να πραγματοποιήσει ο εργοδότης για να επωφεληθεί του δικαιώματος έκπτωσης, η νομοθεσία θέτει και μια επιπλέον προϋπόθεση προκειμένου να διατηρήσει το δικαίωμά του αυτό, που αφορά στην υποχρέωση:

- ε) να μην προβεί σε μείωση του προσωπικού της επιχείρησης του από την ημερομηνία και ώρα του ελέγχου και καθ' όλη τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας που θα συνάψει ο εργοδότης με τον αδήλωτο εργαζόμενο, κατά τα προβλεπόμενα στις παρ. 3 και 4 του άρθρου 6 του Ν. 4554/2018.**

Με τη σχετική διάταξη επιδιώκεται καταρχήν η «διασφάλιση της ορθής χρήσης της δυνατότητας έκπτωσης» καθώς «ο εργοδότης δεσμεύεται για την διατήρηση του συνόλου των θέσεων εργασίας, καθώς και του καθεστώτος απασχόλησης, για όλη τη διάρκεια του χρονικού διαστήματος που ορίζεται στην έκπτωση με την υποχρέωση σε περίπτωση μεταβολής του αριθμού των εργαζομένων να προβεί σε πρόσληψη εντός δεκαπέντε (15) ημερών.» (Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4554/2018)

Διευκρινίζεται ότι η προβλεπόμενη ρήτρα διατήρησης των θέσεων εργασίας αφορά το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης σε όλη τη χώρα.

Σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 6 του Ν. 4554/2018, ως μείωση του προσωπικού νοείται:

«α) η μείωση του αριθμού των εργαζομένων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης σε αριθμό μικρότερο από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνταν κατά την ημερομηνία και ώρα του ελέγχου, προσαυξημένο κατά τον αριθμό των εργαζομένων που προσέλαβε ο εργοδότης, προκειμένου να τύχει της έκπτωσης,

β) η αλλαγή του καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων από πλήρη σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση,

γ) η θέση εργαζομένων σε διαθεσιμότητα,

δ) η εθελουσία έξοδος που γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδότη, μέσω προγραμμάτων παροχής κινήτρων εθελούσιας εξόδου, και

ε) η οικειοθελής αποχώρηση εργαζομένου.»

Εάν μειωθεί το προσωπικό της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης κατά τις παραπάνω περιπτώσεις (α), (δ) και (ε), προκειμένου ο εργοδότης να διατηρήσει το δικαίωμα έκπτωσης, υποχρεούται εντός δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών από την ημερομηνία κατά την οποία επήλθε η μείωση, να προβεί σε νέα πρόσληψη αντίστοιχου αριθμού εργαζομένων με τους ίδιους όρους εργασίας προκειμένου να διατηρηθεί σταθερός ο αριθμός των εργαζομένων της επιχείρησης. Επισημαίνεται ότι το διάστημα που τυχόν μεσολαβήσει από την ημερομηνία μείωσης του προσωπικού έως αυτήν της νέας πρόσληψης, **προσαυξάνει την ελάχιστη περίοδο κατά την οποία ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να προβεί σε μείωση προσωπικού.**

Εξ αντιδιαστολής, εάν ο εργοδότης προβεί σε μεταβολή του καθεστώτος απασχόλησης του προσωπικού του κατά τα οριζόμενα στις περιπτώσεις (β) και (γ) ως άνω, η μεταβολή αυτή θα επιφέρει την άμεση **απώλεια του δικαιώματος έκπτωσης**, καθώς η σχετική διάταξη δεν παρέχει τη δυνατότητα αντιστάθμισης της συγκεκριμένης ενέργειας.

Ακολουθώντας, η παρ. 5 του άρθρου 6 του Ν. 4554/2018, ορίζει τις περιπτώσεις που η μεταβολή του αριθμού των εργαζομένων δεν γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδότη οπότε και **δεν συμπεριλαμβάνονται στην έννοια της μείωσης του προσωπικού μιας επιχείρησης.** Οι περιπτώσεις αυτές είναι:

«α) η συνταξιοδότηση εργαζομένου,

β) η λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου που είχε συναφθεί πριν από την ημερομηνία του ελέγχου, λόγω παρόδου της συμφωνηθείσας διάρκειας,

γ) η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ύστερα από την υποβολή μήνυσης του εργοδότη κατά εργαζομένου για αξιόποινη πράξη που τέλεσε κατά την άσκηση της εργασίας του,

δ) η φυλάκιση και ο θάνατος εργαζομένου, και

ε) η αδυναμία ανανέωσης της άδειας διαμονής και πρόσβασης στην αγορά εργασίας αλλοδαπού εργαζομένου.»

Ωστόσο, και στις περιπτώσεις αυτές, προκειμένου να επιβεβαιωθεί η συνδρομή κάποιου από τους προβλεπόμενους λόγους, ο εργοδότης υποχρεούται να προσκομίζει **στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. τα απαραίτητα δικαιολογητικά εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από το γεγονός.**

Εφόσον μετά τη χρήση της έκπτωσης, διαπιστωθεί η μη συνδρομή των προϋποθέσεων της, όπως αναλύθηκαν παραπάνω (πχ. άσκηση ένδικου βοηθήματος, μείωση προσωπικού, μη προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών από μέρους του εργοδότη κλπ.), **η αρμόδια υπηρεσία βεβαιώνει, για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο, κατά δέσμια αρμοδιότητα, σε βάρος του εργοδότη, το υπολειπόμενο του αρχικού προστίμου ποσό, ενημερώνοντας σχετικά τον τελευταίο.**

Η ενημέρωση αυτή πραγματοποιείται με έγγραφο της υπηρεσίας στο οποίο πλέον των στοιχείων που συνιστούν την υπόθεση (δελτίο ελέγχου, ΠΕΠ, υπεύθυνη δήλωση εργοδότη κλπ.) παρατίθενται οι λόγοι που οδήγησαν στη σχετική διαπίστωση και την επακόλουθη εφαρμογή των προβλεπόμενων στο **άρθρο 6 παρ. 7 του Ν.4554/2018 και στο άρθρο 1 παρ. 9 της αριθμ. 43614/996/2018 ΥΑ**, καθώς και όποιο άλλη πληροφορία κρίνεται αναγκαία για τη στοιχειοθέτηση της συγκεκριμένης υπόθεσης.

11. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΤΩΣΗΣ

Κάθε εργοδότης που επωφελείται του δικαιώματος έκπτωσης κατά τα ανωτέρω, τίθεται από την αρμόδια υπηρεσία σε πλαίσιο επιτήρησης, ανά περίπτωση αδήλωτου εργαζόμενου, προκειμένου να διασφαλίζεται η συνέπειά του ως προς τις δεσμεύσεις που έχει αναλάβει. Το χρονικό πλαίσιο παρακολούθησης καθορίζεται από τη συμφωνημένη διάρκεια της σχετικής σύμβασης εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης και μπορεί να αφορά σε τρεις (3), έξι (6) ή για περιπτώσεις συμβάσεων αορίστου χρόνου, σε δώδεκα (12) μήνες.

Η παρακολούθηση της κάθε υπόθεσης πραγματοποιείται μέσω **ειδικής εφαρμογής στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ»**, σύμφωνα με τις οδηγίες που έχουν ήδη αποσταλεί στις Υπηρεσίες.

Όταν προκύπτει οποιουδήποτε είδους μείωση του αριθμού των εργαζομένων της επιχείρησης ή αλλαγή του καθεστώτος απασχόλησης κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 6 του Ν.4554/2018, η εφαρμογή αποστέλλει σχετικό ενημερωτικό μήνυμα στην ηλεκτρονική διεύθυνση της υπηρεσίας ενώ, ταυτόχρονα, ειδοποίηση αποστέλλεται και στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του εργοδότη. Στη συνέχεια, αφού επαληθευθεί το γεγονός και εφόσον ο εργοδότης δεν πραγματοποιήσει τις απαιτούμενες αντισταθμιστικές ενέργειες εντός των τασσόμενων προθεσμιών, η υπηρεσία προχωρά στη βεβαίωση του υπολειπόμενου του αρχικού προστίμου ποσού, ενημερώνοντας σχετικά τον εργοδότη.

12. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΠΟΧΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Ειδικής μνείας χρήζουν οι περιπτώσεις των **εποχικών εργασιών** για τις οποίες, κατ' εξαίρεση, προβλέπεται η **δυνατότητα κατάτμησης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου** κατά την περίοδο λειτουργίας στην οποία διενεργήθηκε ο έλεγχος και κατά την επόμενη περίοδο λειτουργίας.

Σύμφωνα με το τρίτο εδάφιο της περίπτωσης β' παρ. 2 του άρθρου 4 του Ν. 1545/1985, **ως εποχική θεωρείται η εργασία που παρέχεται σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υποκαταστήματα ή παραρτήματα επιχειρήσεων οι οποίες από τη φύση τους, τις καιρικές ή ιδιαίτερες συνθήκες ή λόγω των χρησιμοποιούμενων πρώτων υλών λειτουργούν κατά ημερολογιακό έτος για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δύο και μικρότερο από εννέα μήνες, κατά το υπόλοιπο δε χρονικό διάστημα του ημερολογιακού έτους δεν απασχολούν προσωπικό που υπερβαίνει το 25% του μέσου όρου του προσωπικού, το οποίο απασχολούν κατά την περίοδο αιχμής της δραστηριότητάς τους.**

Ως κατάτμηση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, για την εφαρμογή της παρ. 2 του άρθρου 6 του Ν. 4554/2018, νοείται η δυνατότητα του εργοδότη να απασχολήσει τον εργαζόμενο με δύο (2) συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνολικής διάρκειας τριών (3) ή έξι (6) μηνών, κατά περίπτωση, και οι οποίες, η μεν πρώτη σύμβαση θα καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο εντός της περιόδου λειτουργίας κατά την οποία διαπιστώθηκε η αδήλωτη εργασία, η δε δεύτερη σύμβαση θα καταρτίζεται επίσης για ορισμένο χρόνο εντός της αμέσως επόμενης περιόδου λειτουργίας και η χρονική της διάρκεια θα πρέπει να είναι τουλάχιστον όσο ο υπολειπόμενος χρόνος συμπλήρωσης τρίμηνης ή εξάμηνης απασχόλησης.

Το σχετικό δικαίωμα, ωστόσο, παρέχεται υπό την προϋπόθεση ότι **ο χρόνος λειτουργίας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης εντός της περιόδου λειτουργίας κατά την οποία διαπιστώθηκε η αδήλωτη εργασία δεν επαρκεί για τη συμπλήρωση του ελάχιστα απαιτούμενου χρόνου απασχόλησης** των περιπτώσεων α' και β' της παραγράφου 1 του άρθρου 6 του Ν. 4554/2018, δηλαδή **για τρίμηνη ή εξάμηνη σύμβαση**. Καθίσταται συνεπώς σαφές ότι η δυνατότητα κατάτμησης της σύμβασης εργασίας δεν αφορά σε προσλήψεις με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Εάν διαπιστωθεί ότι εργοδότης προσέλαβε τον αδήλωτο εργαζόμενο που παρείχε εποχική εργασία, κατά τα ανωτέρω, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, καταβάλλοντας το αντίστοιχο ποσό των τριών χιλιάδων Ευρώ (3.000 €) και έχοντας παράλληλα προβεί σε κατάτμησης της σχετικής σύμβασης, τότε η αρμόδια Υπηρεσία τον ενημερώνει για το μη σύννομο της εν λόγω ενέργειας, που επιφέρει τη βεβαίωση του βασικού ποσού προστίμου για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο, γνωστοποιώντας του ταυτόχρονα τη δυνατότητα να προβεί σε τροποποίηση της σύμβασης, κατ' αντιστοιχία των προεκτεθέντων στην τελευταία παράγραφο του ως άνω υποκεφαλαίου 10.1, υπό την πρόσθετη προϋπόθεση να καταβάλλει εμπρόθεσμα το υπόλοιπο του ποσού που αντιστοιχεί σε τρίμηνη ή εξάμηνη σύμβαση.

12.1. Παρακολούθηση

Προκειμένου να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο παρακολούθησης των περιπτώσεων που πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις κατάτμησης της σύμβασης εργασίας του αδήλωτου εργαζόμενου, ο εργοδότης οφείλει να δηλώνει στο έντυπο της υπεύθυνης δήλωσης αποδοχής του προστίμου και παραίτησης από την άσκηση των προβλεπόμενων ένδικων βοηθημάτων **υποχρεωτικά, τόσο την ημερομηνία λήξης της τρέχουσας περιόδου λειτουργίας της επιχείρησης, οπότε και θα επέρχεται η λύση της πρώτης σύμβασης, όσο και την ημερομηνία έναρξης της επόμενης περιόδου λειτουργίας**, κατά την οποία θα πραγματοποιείται η επαναπρόσληψη του εργαζόμενου, ώστε τα στοιχεία αυτά να εισάγονται στα δεδομένα της εφαρμογής. Με τον τρόπο αυτό, η υπόθεση θα εντάσσεται σε ένα χρονικό πλαίσιο αναφοράς, βάσει του οποίου ο Επιθεωρητής Εργασίας θα έχει τη δυνατότητα να εξακριβώσει τη συνδρομή των νόμιμων προϋποθέσεων και την τήρηση ή μη των ανάλογων δεσμεύσεων από πλευράς εργοδότη, οι οποίες αφορούν εξίσου και τις επιχειρήσεις εποχικής λειτουργίας.

13. ΑΠΑΞ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ

Δεδομένου ότι κατά την άσκηση των καθηκόντων των συναρμόδιων ελεγκτικών μηχανισμών μπορεί να προκύψει η **διαπίστωση αδήλωτης εργασίας του ίδιου εργαζόμενου από ελέγχους διαφορετικών υπηρεσιών κατά τη διάρκεια της ίδιας ημέρας**, η διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 4554/2018, προβλέπει σχετική δικλίδα ασφαλείας προκειμένου να αποφευχθούν ενδεχόμενες αλληλοεπικαλύψεις.

Σε περίπτωση επιβολής, από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε. και του ΕΦΚΑ, δύο διακριτών διοικητικών κυρώσεων οι οποίες αφορούν την ίδια κατά τα ανωτέρω παράβαση, προβλέπεται ότι **η υποχρέωση καταβολής του προστίμου ισχύει για την ΠΕΠ που κοινοποιήθηκε πρώτη στον εργοδότη**.

14. ΕΠΙΔΙΩΚΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η οργάνωση και υλοποίηση μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας στη χώρα μας συνιστά μια πολύπλοκη και δύσκολη πρόκληση για όλους τους εμπλεκόμενους φορείς.

Η αλλαγή της αρχιτεκτονικής του προστίμου εντάσσεται σε ένα πλέγμα δράσεων που επιχειρούν την μετακίνηση της αδήλωτης εργασίας στη δηλωμένη οικονομία επιδιώκοντας τόσο την αναγκαστική συμμόρφωση, όσο και την οικειοθελή συνεργασία. Σε συνδυασμό με τη διαρκή εκπαίδευση των Επιθεωρητών στο θέμα της αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας, τη νομική τους θωράκιση, τη στόχευση και τον προγραμματισμό των ελέγχων, την απλούστευση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ηλεκτρονικών συστημάτων και τη διαλειτουργικότητά τους με τις βάσεις δεδομένων των λοιπών φορέων της δημόσιας διοίκησης, θα αποτελέσει έναν από τους βασικούς άξονες δράσης του Σ.ΕΠ.Ε. προς την κατεύθυνση αυτή.

Λαμβάνονται υπόψη τις δυνατότητες και τις ανάγκες των τόσο σε επίπεδο έμψυχου δυναμικού όσο και σε επίπεδο υλικοτεχνικής υποδομής, κινήτρων και ουσιαστικής στήριξης του έργου των υπαλλήλων, το Σ.ΕΠ.Ε. θα καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να προσαρμόσει τη δράση και τις παρεμβάσεις του στις απαιτήσεις και τις ανάγκες των υφιστάμενων δημοσιονομικών συνθηκών, με βασικό γνώμονα την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την δημιουργία συνθηκών υγιούς ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας μέσω της απαρέγκλιτης εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Ο Ειδικός Γραμματέας

Παναγιώτης Κορφιάτης



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
& ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Αθήνα, 23 -11-2018
Αρ. πρωτ.: ΕΣ 430130/10001

Ταχ. Δ/ση: Δραγατσανίου 8, Αθήνα
Ταχ. Κώδικας: 105 59
Τηλέφωνο: 2131516053
FAX: 2103748754
e-mail: gsepe@ypakp.gr

ΠΡΟΣ: 1) Όλες τις Περιφερειακές Διευθύνσεις
2) Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών

ΚΟΙΝ.: 1) ΔΠΣΕΕΣ
2) ΔΠΣΕΑΥΕ
3) Διεύθυνση Υποστήριξης ΣΕΠΕ

ΘΕΜΑ: Οδηγίες για την ενιαία αντιμετώπιση περιπτώσεων που απαιτούν ιδιαίτερο χειρισμό στο πλαίσιο της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας.

Προκειμένου να υπάρξει ομοιόμορφη εφαρμογή του κανονιστικού πλαισίου που αφορά στην αδήλωτη εργασία, παρατίθενται, ακολούθως, ορισμένες περιπτώσεις που χρήζουν ενιαίας αντιμετώπισης από τους Επιθεωρητές Εργασίας κατά την άσκηση των ελεγκτικών τους καθηκόντων.

1. Ισχύων Πίνακας Προσωπικού

Βάσει του άρθρου 5 του Ν.4554/2018, οι διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία επιβάλλονται εφόσον διαπιστωθεί η μη αναγραφή εργαζομένου **σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού** που τηρείται από τον εργοδότη. Η έννοια ωστόσο του «*ισχύοντα πίνακα προσωπικού*» θα πρέπει να ερμηνεύεται τελεολογικά, υπό το πρίσμα του γενικότερου ορισμού που τίθεται στο άρθρο 32 παρ. 7 του Ν. 3996/2011, σύμφωνα με το οποίο, με τον όρο «*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.*» Αυτό σημαίνει ότι το ζήτημα δεν θα πρέπει να εξετάζεται υπό τη στενή, γραμματική διατύπωση του νόμου αλλά σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό της διάταξης και πάντα εντός του πλαισίου των αρχών της καλής πίστης και της χρηστής διοίκησης.

Για παράδειγμα, εργαζόμενος που κατά τον έλεγχο διαπιστωθεί ότι δεν είναι αναγραφμένος σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού (πχ. στον ετήσιο πίνακα), για τον οποίο ωστόσο τεκμαίρεται η συνέχιση της εργασιακής του σχέσης, (πχ. υποβάλλεται κανονικά ΑΠΔ, εμφανίζεται σε προϊσχύοντα πίνακα, δεν έχει κατατεθεί για αυτόν καταγγελία σύμβασης ή οικειοθελής αποχώρηση κλπ), δεν θα πρέπει να λογίζεται ως «αδήλωτος εργαζόμενος» κατά το άρθρο 5 του Ν.4554/2018, αλλά ως εργαζόμενος για τον οποίο δεν έχει υποβληθεί (ετήσιος) πίνακας προσωπικού. Στην περίπτωση αυτή, συνεπώς, θα ακολουθηθεί η προβλεπόμενη διαδικασία επιβολής κύρωσης σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν.3996/2011.

2. Εργαζόμενοι που αποχωρούν κατά τον έλεγχο χωρίς να δηλώσουν στοιχεία ταυτότητας

Εφόσον κατά τη διάρκεια του επιτόπιου ελέγχου, εργαζόμενος που διαπιστώθηκε να απασχολείται αποχωρήσει χωρίς να δηλώσει στοιχεία ταυτότητας στους Επιθεωρητές Εργασίας, τότε εφαρμόζονται τα διαλαμβανόμενα στο **άρθρο 31 του Ν. 4488/2017**, όπως τροποποίησε την παρ. 2α του άρθρου 2 του Ν. 3996/2011.

Στο δελτίο ελέγχου καταγράφεται αναλυτικά το συγκεκριμένο γεγονός, το φύλο του εργαζόμενου που αποχώρησε, κάθε άλλο στοιχείο που μπορεί να διαπιστωθεί άμεσα και να προσδιορίσει την ταυτότητα του εργαζόμενου (πχ. κατ' εκτίμηση η ηλικία του) και τέλος περιγράφεται η ακριβής απασχόλησή του όπως αυτή διαπιστώθηκε κατά τον έλεγχο. **Ακολούθως, ο εργοδότης καλείται προς παροχή στοιχείων και πληροφοριών αναφορικά με τη συγκεκριμένη διαπίστωση**, προκειμένου οι Επιθεωρητές να προβούν στη διερεύνηση της υπόθεσης σε δεύτερο χρόνο (βλέπε υποκεφάλαιο 4.2.).

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν παράσχει τα στοιχεία ταυτότητας του εργαζόμενου, που ζητήθηκαν μέσω του δελτίου που συντάχθηκε κατά τον επιτόπιο έλεγχο, ή παράσχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία, η Υπηρεσία προχωράει στην επιβολή των διοικητικών κυρώσεων της υποπαραγράφου 1Α του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.6α του άρθρου 23 του Ν. 4144/2013.

Για τον προσδιορισμό του ύψους του προστίμου κατά την επιβολή της συγκεκριμένης κύρωσης, ιδιαίτερο βάρος δίνεται στο συνεκτιμώμενο κριτήριο της σοβαρότητας της παράβασης, η οποία, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, την ιδιαίτερη φύση της, τον βαθμό υπαιτιότητας (βαθμό ευθύνης) του εργοδότη, το γεγονός της παρεμπόδισης του έργου του Επιθεωρητή κατά τη διενέργεια του ελέγχου κλπ, εκτιμάται ως **"πολύ υψηλή"**. Επίσης, προκειμένου να εξυπηρετηθεί ο επιδιωκόμενος σκοπός της πάταξης της αδήλωτης εργασίας και παράλληλα να αποτραπεί ο εργοδότης να "επιλέγει" την μη παροχή ή την απόκρυψη στοιχείων προκειμένου να του επιβληθεί χαμηλότερο πρόστιμο, οι Επιθεωρητές Εργασίας οφείλουν να αξιοποιήσουν τη δυνατότητα που παρέχεται από το άρθρο 1 Κεφ. Α' παρ. 3 της αριθμ. 2063/Δ1 632/3.2.2011 ΥΑ, **περί αναπροσαρμογής του βασικού ποσού προστίμου προς τα πάνω**, δεδομένου ότι στις συγκεκριμένες περιπτώσεις **συντρέχουν ειδικοί λόγοι** (οι οποίοι θα πρέπει να αναλύονται τόσο στην εισηγητική έκθεση όσο και στην ΠΕΠ) για την εφαρμογή της συγκεκριμένης πρόβλεψης.

Πλέον των ανωτέρω, η Υπηρεσία μπορεί να κινήσει και την προβλεπόμενη στην παρ. 2 του άρθρου 8 του Ν. 2336/1995 διαδικασία προκειμένου να ασκηθεί από τον αρμόδιο Εισαγγελέα ποινική δίωξη εις βάρος του εργοδότη.

3. Εργαζόμενοι σε Οικοδομοτεχνικά Έργα

α) Δεδομένου ότι για να τεθεί σε ισχύ το **άρθρο 37 του Ν. 4488/2017**, με το οποίο αντικαθίσταται το άρθρο 33 του Ν. 1836/1989, θα πρέπει να εκδοθεί η σχετική Απόφαση που προβλέπεται στην παρ. 3 αυτού, κάτι που μέχρι στιγμής δεν έχει γίνει, οι περιπτώσεις **μη καταχώρησης εργαζόμενων στο βιβλίο ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού (ΒΗΔΑΠ)** σε επιχειρήσεις και εργασίες οικοδομικών και τεχνικών έργων καθώς και σε άλλες επισκευαστικές επιχειρήσεις και εργασίες, εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται ως παραβάσεις των διατάξεων του **άρθρου 33 παρ. 2 του Ν. 1836/1989** σε συνδυασμό με την **αριθμ. 1801/19.7.1989 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας**.

Για την επιβολή διοικητικής κύρωσης εφαρμόζεται η **υποπαραγράφος 1Α του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011** όπως ισχύει, ενώ και στην περίπτωση αυτή ο προσδιορισμός του ύψους του επιβαλλόμενου προστίμου μπορεί να πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στην προτελευταία παράγραφο του προηγούμενου κεφαλαίου (1), συνεκτιμώντας, επιπροσθέτως, τον

ειδικότερο λόγο που λήφθηκε υπόψη για την έκδοση της σχετικής ΥΑ, που είναι η «ανάγκη μεγαλύτερης προστασίας από την ήδη υπάρχουσα των εργαζομένων στις πάσης φύσεως οικοδομικές εργασίες και στα τεχνικά έργα».

Υπενθυμίζεται ότι σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, **η τήρηση βιβλίου ημερήσιων δελτίων αντικαθιστά τη θεώρηση και ανάρτηση πίνακα ωρών εργασίας προσωπικού.**

Σε περίπτωση που **κατά τον επιτόπιο έλεγχο δεν τηρείται ή δεν επιδειχθεί ΒΗΔΑΠ**, διαπιστώνεται τόσο η **παράβαση της μη καταχώρησης εργαζόμενων στο βιβλίο ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού** κατά τα ανωτέρω, όσο και η ευθέως αποδεικνυόμενη παράβαση της **μη επίδειξης κατά άρθρο 2 αριθμ. 27397/122/19.8.2013 ΥΑ.**

β) Σύμφωνα με την αριθμ. 1801/19.7.1989 ΥΑ, στο ΒΗΔΑΠ, για όσες ημέρες απασχολούνται στο Έργο, καταχωρούνται επίσης και οι απασχολούμενοι στις μη οικοδομικές εργασίες (ηλεκτρολογικά, υδραυλικά κλπ), οι οποίοι είναι **μόνιμο προσωπικό στεγασμένων επιχειρήσεων** από τις οποίες και ασφαλίζονται. Ωστόσο, για τις περιπτώσεις αυτές, **διατηρείται για τον εργοδότη η υποχρέωση ηλεκτρονικής υποβολής στοιχείων μέσω του ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ»** και ως εκ τούτου, εφόσον διαπιστωθεί ότι εργαζόμενος - μόνιμο προσωπικό στεγασμένης επιχείρησης δεν είναι καταχωρημένος σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού, οι Επιθεωρητές Εργασίας θα προβούν σε όλες τις ενέργειες που προβλέπονται για τις περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας.

4. Απασχόλησης συγγενών

Δεδομένου ότι στην νομοθεσία δεν υπάρχει ρητή πρόβλεψη σε ποιες περιπτώσεις και υπό ποιες προϋποθέσεις οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα περί σύμβασης εξαρτημένης εργασίας εφαρμόζονται και κατά την παροχή εργασίας από συζύγους και λοιπούς συγγενείς, ανακύπτουν συχνά ζητήματα όσον αφορά την υποχρέωση δήλωσης της συγκεκριμένης απασχόλησης σε πίνακα προσωπικού. Ελλείπει σχετικής νομοθεσίας, το εν λόγω ζήτημα αντιμετωπίζεται υπό το πρίσμα τόσο των κατά καιρούς νομολογιακών αποφάσεων όσο, κυρίως, βάσει των γενικών προϋποθέσεων υπαγωγής στην ασφάλιση των επιμέρους περιπτώσεων.

Στο παραπάνω πλαίσιο διακρίνουμε τις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Απασχόληση σε ατομική επιχείρηση

Κατά την ασφαλιστική νομοθεσία, τα πρόσωπα που παρέχουν εργασία εντός των ορίων της χώρας κατά κύριο επάγγελμα σε εργοδότες που έχουν **ατομική επιχείρηση** και με τους οποίους είναι σύζυγοι, ή συγγενείς πρώτου και δευτέρου βαθμού συγγένειας, **δεν υπάγονται στην αυτοδίκαιη ασφάλιση** του νόμου, εφόσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται υποχρεωτικά ή προαιρετικά στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης (παρ. 2 άρθρου 1 του Ν. 4075/2012, παρ. 1 άρθρου 1 του Ν. 1759/88, άρθρο 2 του Α.Ν. 1846/1951).

Συνεπώς, εφόσον ο Επιθεωρητής Εργασίας διασταυρώσει μέσω σχετικών στοιχείων οποιουδήποτε είδους συγγένεια εξ αίματος σε ευθεία ή σε πλάγια γραμμή (γονείς, τέκνα, αδέρφια) ή συζυγική σχέση, θα καταγράψει στο δελτίο ελέγχου τη διαπίστωση της συγκεκριμένης απασχόλησης συγγενούς, χωρίς να προβεί σε περαιτέρω ενέργειες όσον αφορά το εν λόγω πρόσωπο.

β) Απασχόληση σε εργοδότη νομικό πρόσωπο

Όταν, ωστόσο, εργοδότης είναι **νομικό πρόσωπο**, οφείλει να **ασφαλίζει υποχρεωτικά** και αυτοδίκαια κάθε εργαζόμενο σε αυτό ανεξάρτητα τυχόν συγγενικής σχέσης με πρόσωπο που συμμετέχει με μεγάλα ποσοστά στο κεφάλαιο ή στη διοίκηση της εταιρείας (πχ. Πρόεδρος ή μέλος του Δ.Σ. μιας Α.Ε., νόμιμος εκπρόσωπος σε Ε.Π.Ε. ή Ι.Κ.Ε., εταίρος σε Ο.Ε. ή Ε.Ε. κλπ) **και η απασχόληση αυτή** θα πρέπει να δηλώνεται υποχρεωτικά σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού. Συνεπώς, οι συγκεκριμένες περιπτώσεις περιλαμβάνονται σαφώς στο πλαίσιο παροχής

εξαρτημένης εργασίας οι οποίες θα πρέπει να είναι καταγεγραμμένες σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού.

5. Απασχόληση Εταίρων - Μελών ΔΣ εταιρειών

α) Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 741 και 742 παράγραφος 1, 361 και 648 κ. επόμε. ΑΚ συνάγεται ότι **σύμβαση εταιρίας** υπάρχει όταν καθένας από τους συμβαλλομένους αναλαμβάνει την υποχρέωση καταβολής ορισμένης εισφοράς, που μπορεί να συνίσταται και σε παροχή της προσωπικής του εργασίας, και όλοι επιδιώκουν δια της συνεργασίας μεταξύ τους κοινό σκοπό και ιδίως οικονομικό.

Όμως, τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι ο εταιρικός δεσμός που υπάρχει ανάμεσα στους εταίρους δεν αποκλείει, παράλληλα προς αυτόν, τη σύναψη, μεταξύ ενός από τους συνεταίρους και του εκπροσώπου της εταιρίας, σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με την οποία ο πρώτος προσλαμβάνεται ως υπάλληλος για να προσφέρει, αντί μισθού, εργασία που δεν περιλαμβάνεται στην εταιρική του εισφορά (ΑΠ 180/2000, ΑΠ 1147/2004).

β) Τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι καταρχήν οι **διευθύνοντες σύμβουλοι, οι διοικητές, τα μέλη του Δ.Σ. κλπ Ανωνύμων Εταιρειών**, δεν συνδέονται με τις εταιρείες αυτές με σχέση εξαρτημένης εργασίας, επειδή θεωρούνται ότι είναι όργανα του νομικού προσώπου της εταιρείας και ασκούν ίδια εξουσία και καθήκοντα.

Συνεπώς, η σχέση τους διέπεται βασικά από τις διατάξεις που ρυθμίζουν τη λειτουργία της εταιρείας (πχ. καταστατικό) και συμπληρωματικά εφαρμόζονται οι διατάξεις περί εντολής, αντιπροσώπευσης, πληρεξουσιότητας.

Ωστόσο, ορισμένες φορές συμβαίνει μέλη Δ.Σ., πέραν από τα καθήκοντα που εκτελούν βάσει της ως άνω ιδιότητάς τους, να απασχολούνται για λογαριασμό της εταιρείας και ως υπάλληλοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Κατόπιν των ανωτέρω, καθίσταται σαφές ότι οι Επιθεωρητές Εργασίας προβαίνουν στην επιβολή διοικητικών κυρώσεων κατά δέσμια αρμοδιότητα, **μόνο σε περιπτώσεις που είναι δυνατή η διαπίστωση ότι στο ίδιο πρόσωπο συρρέουν και οι δύο ως άνω ιδιότητες**, όσον αφορά βέβαια στη μη τήρηση της υποχρέωσης δήλωσης της σχέσης εξαρτημένης εργασίας σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού, αφού βέβαια ληφθούν υπόψη τυχόν επιμέρους στοιχεία που τεκμηριώνουν την εν λόγω σχέση (πχ. καταστατικό επιχείρησης, απόφαση Δ.Σ. κλπ).

6. Εργάτες γης - Αλιεργάτες

Απασχολούμενοι σε γεωργικές εργασίες, στις οποίες περιλαμβάνονται και οι αλιευτικές καθώς και εκείνες που αφορούν την εκτροφή ψαριών σε περικλειστα νερά, ιχθυοτροφεία, ιχθυοτροφικούς σταθμούς κλπ, που δεν παρέχουν την εργασία τους με ελεύθερη επιλογή και με ίδια αυτών ευθύνη για τον κίνδυνο που προέρχεται από την χρησιμοποίηση της εργασίας τους, αλλά σύμφωνα με τις οδηγίες, διαταγές, κατευθύνσεις του εργοδότη και την επίβλεψη του τελευταίου, ο οποίος καθορίζει τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας τους και υπάρχει προσωπική (νομική) εξάρτηση, όπως και οικονομική εξάρτηση των εργαζόμενων από τον εργοδότη, συνδέονται με τον τελευταίο με **σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**.

Η δήλωση της εν λόγω απασχόλησης πραγματοποιείται:

α) Για μεν τις περιπτώσεις

- **αλιεργατών** με σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε έναν ή περισσότερους εργοδότες, συμπεριλαμβανομένων των αλιεργατών πολιτών τρίτων χωρών του ν. 4251/2014, που ασφαλίζονται στον ΕΦΚΑ, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 40 του ν. 4387/2016 και
- **μετακλητών πολιτών τρίτων χωρών**, οι οποίοι, σύμφωνα με το ν. 4251/2014, προσκαλούνται από εργοδότες με σκοπό την **απασχόληση σε αγροτικές εργασίες** και

ασφαλίζονται στον ΕΦΚΑ, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 40 του ν. 4387/2016 μέσω της καταχώρησης των εργαζομένων στο «**Βιβλίο Ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου προσωπικού σε αγροτικές εργασίες και αλιεία**» (Βιβλίο), σύμφωνα με το **άρθρο 109 Ν. 4485/2017 και την κατ' εξουσιοδότηση ΥΑ 39391/838/16.07.2018.**

Εφόσον θεωρηθεί κατά τα προβλεπόμενα, το εν λόγω Βιβλίο **επέχει θέση Πίνακα Ωρών Εργασίας Προσωπικού** (άρθ. 109 παρ. 2 Ν. 4485/2017) οπότε για τις αγροτικές εργασίες και την αλιεία, **δεν απαιτείται υποβολή Πίνακα Ωρών Εργασίας Προσωπικού για τους εργοδότες που απασχολούν τους προαναφερθέντες μισθωτούς** (άρθρο 1 παρ. 5 ΥΑ 39391/838/16.07.2018).

Η μη αναγραφή του ως άνω προσωπικού στο Βιβλίο, συνιστά ευθέως αποδεικνύομενη παράβαση και **επιβάλλονται σε βάρος του υπόχρεου εργοδότη, διοικητικές κυρώσεις κατά δέσμια αρμοδιότητα των αρμόδιων ελεγκτικών οργάνων, σύμφωνα με τις ισχύουσες για την αδήλωτη εργασία διατάξεις** (άρθρο 109 παρ. 3 Ν. 4485/2017 και άρθρο 2 παρ. 1 ΥΑ 39391/838/16.07.2018).

Στην περίπτωση που κατά τον επιτόπιο έλεγχο δεν τηρείται ή δεν επιδειχθεί για οποιονδήποτε λόγο στα αρμόδια όργανα Βιβλίο, επιβάλλεται σε βάρος του υπόχρεου εργοδότη πλέον της παραπάνω κύρωσης, πρόστιμο ύψους τριακοσίων (300) Ευρώ, ως ευθέως αποδεικνύομενη παράβαση κατά δέσμια αρμοδιότητα, σύμφωνα με το άρθρο 109 παρ. 4 του Ν. 4485/2017 και το άρθρο 2 παρ. 2 της αριθμ. 39391/838/16.07.2018 ΥΑ.

β) Για δε τους λοιπούς εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε αγροτικές εργασίες, μέσω της καταχώρησής τους σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού και ωρών εργασίας κατά τα προβλεπόμενα στις κείμενες διατάξεις (άρθρο 16 Ν. 2874/2000, παρ. 1 Υποπ. ΙΑ.13. Ν. 4093/2012, ΥΑ. 32143/Δ1.11288/2018). Συνεπώς, και για τις περιπτώσεις αυτές, η παροχή εξαρτημένης εργασίας χωρίς την αντίστοιχη καταγραφή σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού συνιστά αδήλωτη εργασία.

7. Εργαζόμενοι που αμείβονται και ασφαλίζονται μέσω Εργοσήμου

Σύμφωνα με την πάγια θέση του Υπουργείου Εργασίας, **οι σχετικές ρυθμίσεις περί εργοσήμου**, που αφορούν στο νέο τρόπο αμοιβής και παρακράτησης εισφορών περιστασιακά απασχολούμενων, **δεν καταργούν υφιστάμενες ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας (σχετικά έγγραφα 9249/193/27.05.2015 Γεν. Διεύθυνσης Εργασίας και Ένταξης στην Απασχόληση και 44493/933/24.01.2014 Διεύθυνσης Όρων Εργασίας).**

Συνεπώς, όλες οι περιπτώσεις συμβάσεων παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, για τις οποίες πληρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις, θα πρέπει να καταχωρούνται σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού, ανεξάρτητα από το είδος ή τη δραστηριότητα της *επιχειρήσεις*, εκμεταλλεύσεις ή *εργασίες εν γένει* ή τον προβλεπόμενο τρόπο αμοιβής και ασφάλισης των εργαζομένων (π.χ. εργόσημο) και να τηρούνται όλες οι οριζόμενες από την κείμενη εργατική νομοθεσία υποχρεώσεις από πλευράς εργοδότη.

8. Εθελοντισμός

Ο όρος «εθελοντισμός» αναφέρεται γενικά στην ηθελημένη πράξη για κάποιο **κοινοφελή σκοπό** χωρίς υλικό ή άλλο αντάλλαγμα. Ως εκ τούτου, εθελοντής είναι ο πολίτης που προσφέρει ανιδιοτελώς χρόνο ή γνώση για χρήσιμες δράσεις με στόχο το **συλλογικό όφελος**. Συνεπώς, μια σχέση εθελοντικής εργασίας μπορεί να εντάσσεται μόνο στο προαναφερθέν πλαίσιο και δεν μπορεί να αφορά για παράδειγμα σε συμμετοχή σε δραστηριότητες εμπορικού ή εν γένει κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

Βέβαια, ακόμα και σε περιπτώσεις που ο χαρακτήρας ενός φορέα θα μπορούσε να δικαιολογεί εθελοντική εργασία προς στήριξη των δράσεών του (πχ. Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, Σωματεία Μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα κλπ) ή σε περιπτώσεις που έχει θεσμοθετηθεί, υπό προϋποθέσεις, η δυνατότητα παροχής εθελοντικής εργασίας (πχ. εθελοντές σε ΚΟΙΝΣΕΠ βάσει του άρθρου 8 του Ν. 4430/2016), ο Επιθεωρητής οφείλει να διερευνήσει την υπόθεση εκτιμώντας τους όρους και τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας υπό το πρίσμα της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών και όχι βάσει του χαρακτηρισμού της σχέσης που δίνεται από τους συμβαλλόμενους ή από την τήρηση των τυπικών προϋποθέσεων που θέτει η νομοθεσία.

Στο πλαίσιο αυτό θα κριθεί από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων το είδος της παρεχόμενης εργασίας, κατά περίπτωση και αφού ληφθούν υπόψη μια σειρά από στοιχεία όπως: οι συνθήκες και η διάρκεια απασχόλησης, η νομική φύση και δραστηριότητα του εργοδότη, η δομή του φορέα, εάν δηλαδή στηρίζει τις δράσεις του συνδυάζοντας ένα δίκτυο αμειβομένων στελεχών και εθελοντών, η ένταξη της απασχόλησης σε συγκεκριμένο πρόγραμμα δράσης, τυχόν σύναψη συμφωνητικού/σύμβασης εθελοντικής εργασίας κοκ. Το καταστατικό του φορέα αποτελεί ένα ακόμη στοιχείο που λαμβάνεται υπόψη χωρίς αυτό να σημαίνει, όπως προαναφέρθηκε, ότι οι όροι αυτού προεξοφλούν την παροχή εθελοντικής εργασίας.

Εάν, με βάση τις συνθήκες μιας συγκεκριμένης περίπτωσης, καταστεί, εντέλει, αδύνατη η εξακρίβωση του είδους της εργασίας, οι διενεργούντες τον έλεγχο Επιθεωρητές, μπορούν να εφαρμόσουν το νομολογιακά αποδεκτό **μαχητό τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας**. Προς ανατροπή δε του τεκμηρίου αυτού πρέπει να αποδεικνύεται κάθε φορά, κατά τρόπο βέβαιο και σαφή, ότι η εργασία προσφέρεται υπό καθεστώς ελεύθερων ενεργειών αυτού που την παρέχει, κατά τη σχετική πλήρως αιτιολογημένη κρίση της διοίκησης και τελικώς του διοικητικού δικαστηρίου (ΣτΕ 2347/2015, ΣτΕ 1097/2012, ΣτΕ 1232/2010, ΣτΕ 1978/2008 7μ, ΣτΕ 1391/2007, ΣτΕ 1481/2006, ΣτΕ 4740/1997, ΣτΕ 3466/1992, ΣτΕ 1621/1992, ΣτΕ 3558/1990 κ.α.).

9. Σύμβασεις Έργου - Ανεξαρτήτων Υπηρεσιών

Υπό το ανωτέρω πρίσμα μπορούν να εξετάζονται και οι περιπτώσεις απασχολούμενων που κατά τον έλεγχο επικαλούνται ότι παρέχουν την εργασία τους δυνάμει σύμβασης ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου, για τις οποίες, βάσει της σχετικής νομολογίας, δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας οπότε και δεν εμπίπτουν στο αντικείμενο ελέγχου των Υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε..

Σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει όταν εκείνος που παρέχει τις υπηρεσίες του δεν υποβάλλεται σε νομική και προσωπική εξάρτηση από τον εργοδότη, αλλά είναι ανεξάρτητος επαγγελματίας και προσφέρει εργασία στον πελάτη του, έναντι αμοιβής, χωρίς όμως να υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία αυτού.

Από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διακρίνεται επίσης η **σύμβαση μίσθωσης έργου** κατά την οποία ο απασχολούμενος αναλαμβάνει έναντι συμφωνημένης αμοιβής να κατασκευάσει ή να φέρει σε πέρας και να παραδώσει ορισμένο έργο, που αποτελεί προϊόν της εργασίας του, ανεξάρτητα από το χρονικό διάστημα εργασίας που θα χρειαστεί για τη διεκπεραίωσή του και χωρίς να υπάρχει μέχρι την περάτωσή του σχέση υπηρεσιακής εξάρτησης. Με το πέρας δε και την παράδοση του συμφωνημένου έργου, ο συμβατικός δεσμός λήγει αυτόματα. Αντικείμενο της σύμβασης αυτής μπορεί να είναι και έργο μη αυτοτελές αλλά επαναλαμβανόμενο σε ορισμένη ή αόριστη χρονική διάρκεια. Με τη σύμβαση έργου λοιπόν τα δύο μέρη αποβλέπουν αποκλειστικά στο έργο που πρόκειται να εκτελεστεί και όχι στην προσφερόμενη εργασία για την περάτωση αυτού.

Και οι περιπτώσεις αυτές αντιμετωπίζονται επί της ουσίας και όχι βάσει τυχόν χαρακτηρισμού που προσδίδουν στη σύμβαση εργασίας τα μέρη. Για την εξακρίβωση του είδους

της παρεχόμενης εργασίας, πέραν της απαραίτητης γραπτής σύμβασης, λαμβάνεται υπόψη το βασικό κριτήριο περί εξάρτησης, αν δηλαδή στην πράξη ο εργαζόμενος υπόκειται κατά την εκτέλεση της εργασίας του στην εποπτεία, τον έλεγχο και στις δεσμευτικές οδηγίες του εργοδότη κυρίως ως προς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο αυτής καθώς και ως προς την εν γένει επιμελή εκπλήρωση της εργασίας του, καθώς και παράγοντες όπως η χρονική διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού, η χρησιμοποίηση από τον εργαζόμενο δικών του ή του εργοδότη μηχανημάτων και εργαλείων, το είδος της παρεχόμενης εργασίας κλπ. Εφόσον, κατά τα ανωτέρω, καταστεί δυνατή η τεκμηρίωση ύπαρξης προσωπικής (νομικής) εξάρτησης, τότε ο Επιθεωρητής Εργασίας θα πρέπει να προβεί κατά δέσμια αρμοδιότητα στην επιβολή των διοικητικών κυρώσεων για αδήλωτη εργασία.

10. Αποσπασμένοι Εργαζόμενοι

Σε περίπτωση απόσπασης εργαζομένων στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών στο έδαφος της Ελλάδας από επιχείρηση η οποία είναι εγκατεστημένη σε κράτος-μέλος της Ε.Ε. ή σε κράτος που έχει υπογράψει τη συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο, εφαρμογή έχουν οι διατάξεις των Π.Δ. 219/2000 και Π.Δ. 101/2016.

Οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των ανωτέρω διαταγμάτων και αποσπούν στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένους, υποχρεούνται, το αργότερο κατά την έναρξη της παροχής υπηρεσιών και ανεξάρτητα από τη διάρκειά της, να υποβάλλουν στο αρμόδιο Τμήμα της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του τόπου παροχής υπηρεσιών, **έγγραφο δήλωση καθώς και κατάσταση αποσπασμένων (για θεώρηση) σε δύο αντίτυπα εκ των οποίων το ένα αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας**. Σε περίπτωση μεταβολής των στοιχείων οι επιχειρήσεις υποχρεούνται σε θεώρηση συμπληρωματικής κατάστασης ενώ, όταν η εργασία διεξάγεται κατά βάρδιες, συνυποβάλλουν για θεώρηση πίνακα περί της εβδομαδιαίας εναλλαγής των βαρδιών.

Επίσης, οι υπόχρεες επιχειρήσεις οφείλουν να τηρούν, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, στον τόπο παροχής της εργασίας, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, αντίγραφα ατομικών συμβάσεων εργασίας, εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών, δελτίων χρόνου παρουσίας και αποδεικτικών καταβολής αποδοχών ή ισοδύναμων εγγράφων. Για τους μετακινούμενους εργαζομένους στον τομέα μεταφορών, τα ανωτέρω αντίγραφα τηρούνται, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, στην επιχειρησιακή βάση.

Η απασχόληση αποσπασμένων εργαζομένων χωρίς προηγούμενη τήρηση των ως άνω υποχρεώσεων, επιφέρει διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 16 του Π.Δ. 101/2016, ακολουθώντας την προβλεπόμενη διαδικασία.

Όταν κατά τον έλεγχο αναφέρεται στους Επιθεωρητές Εργασίας ότι οι ευρισκόμενοι εργαζόμενοι είναι αποσπασμένοι στην Ελλάδα, θα πρέπει να καταγράφονται αναλυτικά στο δελτίο ελέγχου οι απαραίτητες πληροφορίες (ενδεικτικά: στοιχεία εργαζομένων, ειδικότητα, χρόνος έναρξης εργασίας κλπ) και να ζητούνται τα σχετικά έγγραφα βάσει των οποίων μπορεί να τεκμηριωθεί η απόσπαση (έγγραφο δήλωση και κατάσταση αποσπασμένων, αντίγραφα εγγράφων που αφορούν τους αποσπασμένους και πρέπει να τηρούνται στον τόπο εργασίας, σύμβαση παροχής υπηρεσιών, ιδιωτικό συμφωνητικό κοκ), προκειμένου να εξακριβωθούν τα στοιχεία επωνυμίας και έδρας του εργοδότη, δηλαδή της επιχείρησης που αποσπά.

Εάν, κατά τον επιτόπιο έλεγχο ή κατόπιν των καθορισμένων στο άρθρο 5 του Π.Δ. 101/2016 ενεργειών συλλογής πληροφοριών, διαπιστωθεί ότι δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία από τα οποία να προκύπτει η απόσπαση εργαζομένων, θα αναζητηθεί ο εργοδότης για τον οποίον παρείχαν τις υπηρεσίες τους οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι στην Ελλάδα, προκειμένου να επιβληθούν σε αυτόν, πλέον, οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 5 του Ν. 4554/2018.

11. Δανεισμός

11.1. Γνήσιος Δανεισμός

Το άρθρο 651ΑΚ ορίζει ότι η αξίωση του εργοδότη επί της εργασίας είναι αμεταβίβαστη, αλλά δεν αποκλείει την πρόσκαιρη παραχώρηση του εργαζομένου σε άλλη επιχείρηση. Επομένως, συνδυαστικά με τις διατάξεις των άρθρων 361ΑΚ και 648ΑΚ, προκύπτει ότι η συμφωνία με την οποία ο εργοδότης που έχει στη διάθεση του τις υπηρεσίες ενός μισθωτού του, παραχωρεί, με τη συναίνεση του τελευταίου (ρητά ή σιωπηρά), τις υπηρεσίες αυτού προσωρινά σε τρίτο πρόσωπο είναι νόμιμη, δημιουργούμενης έτσι μίας σχέσης που στηρίζεται στη θέληση και των τριών μερών (γνήσιος δανεισμός). **Η παραχώρηση αυτή ωστόσο οφείλει να είναι μεταγενέστερη του χρόνου κατάρτισης της (αρχικής) σύμβασης εργασίας, και να έχει προσωρινό χαρακτήρα** γεγονός που εκφράζεται με τη διασφάλιση επανόδου του μισθωτού στον αρχικό εργοδότη.

Στην εργατική νομοθεσία δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις που να ρυθμίζουν θέματα σχετικά με το γνήσιο δανεισμό εργαζομένου. Απαραίτητη προϋπόθεση, ωστόσο, για την έγκυρη σύναψη σύμβασης δανεισμού είναι η συναίνεση του μισθωτού (ρητή ή σιωπηρή). Η σχέση αυτή θα πρέπει συνεπώς να στηρίζεται στη θέληση και των τριών μερών (αρχικός εργοδότης – νέος εργοδότης – μισθωτός) οπότε και στα πλαίσια της μεταξύ τους συμφωνίας θα καθορίζονται οι επιμέρους όροι της σύμβασης.

Προκειμένου να διαπιστωθεί, καταρχήν, η νόμιμη απασχόληση του υπό δανεισμού εργαζομένου **θα πρέπει να προκύψει σαφώς η τριμερής συναίνεση για τον δανεισμό του**. Η εξακρίβωση μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω σχετικού έγγραφου συμφωνητικού μεταξύ των μερών. Εφόσον προκύψει η συμφωνία αυτή, ακολούθως, ερευνάται εάν υφίσταται νόμιμη εργασιακή σχέση του μισθωτού με τον αρχικό εργοδότη, ζητώντας, εφόσον δεν επιδειχθούν, τα απαραίτητα αποδεικτικά στοιχεία (πίνακα προσωπικού, σύμβαση εργασίας κλπ).

Εάν δεν προκύψει σχετική συναίνεση, τότε η απασχόληση θεωρείται ότι παρέχεται για λογαριασμό του νέου εργοδότη και αντιμετωπίζεται ως νέα σχέση εργασίας, για την οποία θα έπρεπε να έχει τηρηθεί η εργοδοτική υποχρέωση για τη δήλωσή της σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού.

11.2. Μη Γνήσιος ή κατ' επάγγελμα Δανεισμός

Σε περίπτωση που η σύμβαση εργασίας μεταξύ του αρχικού εργοδότη και του εργαζομένου προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη αλλά σε τρίτους, που θα υποδεικνύει εκάστοτε ο αρχικός εργοδότης, τότε υπάρχει μη γνήσιος δανεισμός ή **κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένου**. Εδώ, ο αρχικός εργοδότης είναι Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), της οποίας το αντικείμενο επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι ακριβώς η σύναψη συμβάσεων εργασίας ή σχέσεων εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις οικείες διατάξεις (άρθρα 113 έως 133 Ν. 4052/12 με τις τροποποιήσεις της υποπαραγράφου ΙΑ.8. άρθρου πρώτου Ν. 4093/2012 και της υποπαραγράφου ΙΑ.4. άρθρου πρώτου Ν. 4254/2014).

Στο άρθρο 7 παρ. 3, 4 & 5 της υπ' αριθ. 1517/34/18-1-13 Υ.Α. ορίζεται ότι: «3. Οι προσωρινά απασχολούμενοι καταχωρούνται στον πίνακα προσωπικού της Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης, ο οποίος υποβάλλεται στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας του ΣΕΠΕ της έδρας της. Αντίγραφο του ως άνω πίνακα προσωπικού, αποστέλλεται από την Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη, κατά το μέρος που αφορά τους παραχωρηθέντες σε αυτόν εργαζόμενους. Ο ανωτέρω πίνακας αναρτάται στον χώρο εργασίας του έμμεσου εργοδότη.

Η Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης υποχρεούται να αποστέλλει στον έμμεσο εργοδότη και αντίγραφα των συμβάσεων με τους εργαζομένους της που παρέχουν τις υπηρεσίες

τους καθώς και στοιχεία που αποδεικνύουν την ασφαλιστική τους κάλυψη, εφόσον δεν έχει αναλάβει ο έμμεσος εργοδότης την υποχρέωση της ασφαλιστικής κάλυψης. Ο έμμεσος εργοδότης στην κατάσταση προσωπικού που καταθέτει στην οικεία επιθεώρηση εργασίας έχει την υποχρέωση να περιλαμβάνει σε "ειδικό κεφάλαιο" τους προσωρινά απασχολούμενους αναγράφοντας και την Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης, της οποίας οι προσωρινά απασχολούμενοι αποτελούν προσωπικό.

4. Ο έμμεσος εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταθέτει αναλυτικά προγράμματα ωρών εργασίας στην αρμόδια επιθεώρηση και για τους προσωρινά απασχολούμενους σε περίπτωση που δεν εφαρμόζεται σταθερό ωράριο εργασίας»

Διευκρινίζεται ωστόσο, ότι εάν κατά τον επιτόπιο έλεγχο διαπιστωθεί η προσωρινή απασχόληση εργαζομένων μέσω ΕΠΑ σε έμμεσο εργοδότη οι οποίοι δεν συμπεριλαμβάνονται σε "ειδικό κεφάλαιο" της κατάστασης προσωπικού του τελευταίου, τότε η διαπίστωση δεν θα αφορά σε αδήλωτη εργασία αλλά σε παράβαση της προαναφερθείσας διάταξης, δεδομένου ότι η υποχρέωση καταχώρησης σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού των εν λόγω εργαζομένων βαρύνει τον αρχικό εργοδότη/ΕΠΑ.

12. Κοινοποίηση παραβάσεων για αδήλωτη εργασία από λοιπές υπηρεσίες ή από τρίτους στις Επιθεωρήσεις Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε.

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, διαπίστωση αδήλωτης εργασίας μπορεί να προκύψει στο πλαίσιο δράσης και άλλων δημοσίων αρχών οι οποίες έχουν καταστεί, κατά λόγο, εκ παραλλήλου αρμόδιες για τη διενέργεια ελέγχων για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Διαβίβαση σχετικών εκθέσεων/εγγράφων στο Σ.ΕΠ.Ε. από συναρμόδιες αρχές στο πλαίσιο της προβλεπόμενης διυπηρεσιακής συνεργασίας μπορεί να πραγματοποιηθεί από τη **Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας και την Ειδική Γραμματεία του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Ε.Γ. Σ.Δ.Ο.Ε.)** σύμφωνα με το άρθρο 259 του Ν. 4555/2018 όπως τροποποίησε το άρθρο 14 του Ν. 4144/2013, κατά τα προβλεπόμενα στην **παρ. 2 του άρθρου 1 της αριθμ. 43614/996/2018 ΥΑ.**

Για τις περιπτώσεις αυτές προβλέπεται ρητά η επιβολή σε βάρος του υπόχρεου εργοδότη, **διοικητικών κυρώσεων κατά δέσμια αρμοδιότητα του/της Προϊσταμένου/ης του αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (Τ.Ε.Ε.Σ.) του Σ.ΕΠ.Ε.,** σύμφωνα με τις ισχύουσες για την αδήλωτη εργασία διατάξεις, με μόνη προϋπόθεση τη διαβίβαση της σχετικής έκθεσης της αρχής που διενήργησε τον έλεγχο.

Πέραν των ανωτέρω, οποιαδήποτε άλλη κοινοποίηση από λοιπές υπηρεσίες ή από τρίτους περιπτώσεων που μπορεί να αφορούν σε αδήλωτη εργασία, εξετάζεται στα πλαίσια της ελεγκτικής δράσης του ΣΕΠΕ, είτε με διενέργεια επιτόπιου ελέγχου (εφόσον κάτι τέτοιο είναι εφικτό) και επιβολή κυρώσεων ανάλογα με τις διαπιστωθείσες παραβάσεις είτε με έλεγχο στο ΠΣ "ΕΡΓΑΝΗ" και αποστολή δελτίου ελέγχου για παροχή γραπτών εξηγήσεων από τον εργοδότη σχετικά με τα διαλαμβανόμενα, σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο του άρθρου 24 παρ. 1 του Ν.3996/2011.

Ο Ειδικός Γραμματέας

Παναγιώτης Κορφιάτης



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΙΔΙΚΟΥ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ

Ταχ. Δ/ση: Δραγατσανίου 8

Τ.Κ.: 101 10 - Αθήνα

fax: 210 3748754

Τηλ.: 213 1516500

E-mail: gsepe@ypakp.gr

ΑΘΗΝΑ, 22/01/2019

ΑΠ:ΕΣ-28142-2019/10001

ΕΠΕΙΓΟΝ

ΠΡΟΣ: 1) Όλες τις Περιφερειακές Διευθύνσεις
Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

2) Όλες τις Περιφερειακές
Διευθύνσεις Επιθεώρησης
Ασφαλείας και Υγείας στην Εργασία

ΚΟΙΝ: 1) Διεύθυνση Συντονισμού και
Προγραμματισμού Ελέγχων
Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

2) Διεύθυνση Συντονισμού και
Προγραμματισμού Ελέγχων
Επιθεώρησης Ασφαλείας και Υγείας

ΘΕΜΑ: Παρακολούθηση των προϋποθέσεων χορήγησης έκπτωσης για περιπτώσεις αδήλωσης εργασία.

Στα πλαίσια της ορθής εφαρμογής των διατάξεων του Ν.4554/18 για την καταπολέμηση της αδήλωσης εργασίας είναι απαραίτητη για την εξυπηρέτηση των σκοπών της διάταξης η συνεχής παρακολούθηση των προϋποθέσεων κάτω από τις οποίες χορηγείται το δικαίωμα της έκπτωσης σε εργοδότες που εντοπίστηκαν να απασχολούν αδήλωτους εργαζόμενους.

Σκοπός της διάταξης είναι η ενδυνάμωση της θέσης του αδήλωτου εργαζόμενου, η σύνδεση της κύρωσης με τη δυνατότητα συμμόρφωσης του εργοδότη και η συστηματοποίηση του πλαισίου των επιβαλλόμενων κυρώσεων.

Στο πλαίσιο αυτό όπως προβλέπεται ρητά από την υπ. αριθμ ΕΣ-429960 «Οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 5 έως 8 του Ν. 4554/18 και της Υ.Α. αριθμ. 43614/996/2018 αναφορικά με την αντιμετώπιση της αδήλωσης εργασίας, στο πλαίσιο της ελεγκτικής δράσης του Σ.ΕΠ.Ε»:

«Κάθε εργοδότης που επωφελείται του δικαιώματος έκπτωσης κατά τα ανωτέρω, τίθεται από την αρμόδια υπηρεσία σε πλαίσιο επιτήρησης, ανά περίπτωση αδήλωτου εργαζόμενου, προκειμένου να διασφαλίζεται η συνέπειά του ως προς τις δεσμεύσεις που έχει αναλάβει. Το χρονικό πλαίσιο παρακολούθησης καθορίζεται από τη συμφωνημένη διάρκεια της σχετικής σύμβασης εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης και μπορεί να αφορά σε τρεις (3), έξι (6) ή για περιπτώσεις συμβάσεων αορίστου χρόνου, σε δώδεκα (12) μήνες.

Η παρακολούθηση της κάθε υπόθεσης πραγματοποιείται μέσω ειδικής εφαρμογής στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ», σύμφωνα με τις οδηγίες που έχουν ήδη αποσταλεί στις Υπηρεσίες.

Όταν προκύπτει οποιουδήποτε είδους μείωση του αριθμού των εργαζομένων της επιχείρησης ή αλλαγή του καθεστώτος απασχόλησης κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 6 του Ν.4554/2018, η

εφαρμογή αποστέλλει σχετικό ενημερωτικό μήνυμα στην ηλεκτρονική διεύθυνση της υπηρεσίας ενώ, ταυτόχρονα, ειδοποίηση αποστέλλεται και στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του εργοδότη. Στη συνέχεια, αφού επαληθευθεί το γεγονός και εφόσον ο εργοδότης δεν πραγματοποιήσει τις απαιτούμενες αντισταθμιστικές ενέργειες εντός των τασσόμενων προθεσμιών, η υπηρεσία προχωρά στη βεβαίωση του υπολειπόμενου του αρχικού προστίμου ποσού, ενημερώνοντας σχετικά τον εργοδότη.»

Επειδή από την συγκεντρωτική εικόνα των αποτελεσμάτων προκύπτουν ενδείξεις υστέρησης όσων αφορά την καταχώρηση αιτήσεων παρακολούθησης προστίμου καλείστε **άμεσα** να προβείτε σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες προκειμένου:

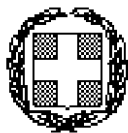
- 1) Να εξακριβώσετε ότι όλες οι περιπτώσεις όπου έχει παραχωρηθεί το δικαίωμα έκπτωσης για παραβάσεις που αφορούν αδήλωτη εργασία έχουν καταχωρηθεί στην εφαρμογή «Αίτηση Παρακολούθησης Μείωσης Προστίμου» στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.
- 2) Να εξακριβώσετε ότι σε κάθε περίπτωση μείωσης προσωπικού βεβαιώνεται το υπόλοιπο του προστίμου στον εργοδότη.
- 3) Να ενημερώσετε εγγράφως τις Διευθύνσεις Συντονισμού και Προγραμματισμού Ελέγχων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και Ασφαλείας και Υγείας στην Εργασία αντιστοίχως έως την 31 Ιανουαρίου 2019 σχετικά με τις ενέργειες σας.

Συνημμένα: 1) Οδηγίες Εσωτερικών Χρηστών ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

2) Αναλυτική κατάσταση καταχωρημένων αιτήσεων παρακολούθησης προστίμου στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ την 16.01.2019.

Ο ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΚΟΡΦΙΑΤΗΣ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ Σ.ΕΠ.Ε.
ΤΜΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΛΗΦΟΡΙΑΚΩΝ
ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ & ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Αθήνα, 22-07-2021

Αρ. Πρωτ: ΕΣ-259397-2021/10046

Ταχ. Δ/ση: Αγησιλάου 10, Αθήνα
Ταχ. Κώδικας: 10437
Πληροφορίες: Β. Χαλβατζή
Τηλέφωνο: 210 5289231
Email: chalvatzi.venetsiana@sepe.gov.gr

ΠΡΟΣ: 1. ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ
2. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ
ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΕΕΣ
3. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ
ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΕΑΥΕ
4. ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΔΕΕΣ
5. ΟΛΑ ΤΑ ΤΕΕΣ
6. ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΔΕΑΥΕ
7. ΟΛΑ ΤΑ ΤΕΑΥΕ
(με την παράκληση να ενημερώσουν
ατομικά τους υπαλλήλους τους)

ΚΟΙΝ: 1. ΣΕΠΕ - ΓΡΑΦΕΙΟ ΓΕΝΙΚΟΥ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗ
2. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ Σ.ΕΠ.Ε.-
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΘΕΜΑ: Αλλαγή στον τρόπο επιλογής του αρμόδιου Τμήματος στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες του ΣΕΠΕ

Σας ενημερώνουμε ότι ο τρόπος εύρεσης του αρμόδιου Τμήματος στις Ηλεκτρονικές Υπηρεσίες υποβολής «Γραπτών Εξηγήσεων» καθώς και «Πρόσθετων Στοιχείων μετά από Έλεγχο» στο portal του ΣΕΠΕ έχει αλλάξει και πλέον γίνεται με βάση το Ονοματεπώνυμο του υπογράφοντα Επιθεωρητή.

Η αλλαγή λειτουργικότητας έγινε λόγω πολλών λανθασμένων δρομολογήσεων (σε αναρμόδιο Τμήμα) των ανωτέρω υποβληθέντων από τους εργοδότες εγγράφων, εξαιτίας δυσκολίας των εξωτερικών χρηστών να επιλέξουν ή να καταχωρήσουν το αρμόδιο Τμήμα του ΣΕΠΕ στο οποίο έπρεπε να δρομολογηθούν τα έγγραφα.

Πλέον είναι ενεργή η αυτόματη εύρεση του αρμόδιου Τμήματος με μόνο κριτήριο αναζήτησης το Ονοματεπώνυμο του/ων Επιθεωρητή/ών που υπογράφουν το δελτίο ελέγχου. Επισημαίνεται ότι δεν δίνεται στον εξωτερικό χρήστη η δυνατότητα πρόσβασης σε ονοματεπώνυμα επιθεωρητών, αντιθέτως ο εξωτερικός χρήστης πληκτρολογεί το ονοματεπώνυμο του επιθεωρητή που υπάρχει στο Δελτίο Ελέγχου και το σύστημα επιλέγει αυτόματα το αρμόδιο Τμήμα. Για τον λόγο αυτό, οι επιθεωρητές θα πρέπει να αναγράφουν το πλήρες ονοματεπώνυμό τους με ευκρινή γράμματα στο Δελτίο Ελέγχου, ώστε να ελαχιστοποιηθεί η πιθανότητα λάθους καταχώρισης από τους εξωτερικούς χρήστες.

Δεδομένου ότι πρόκειται για μια νέα υλοποίηση κατά την οποία το σύστημα εκτελεί πλήθος αναζητήσεων και ελέγχων στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του ΣΕΠΕ, και καθώς δεν μπορούν να προβλεφθούν όλα τα ενδεχόμενα λάθη στην καταχώρηση των ονομάτων των επιθεωρητών από τους εξωτερικούς χρήστες, παρακαλούμε όπως μας ενημερώνετε στην ηλεκτρονική διεύθυνση helpsepeops@ypakp.gr στην περίπτωση που έχει δρομολογηθεί στο Τμήμα σας μέσω ΠΑΠΥΡΟΥ κάποια από τις δύο ανωτέρω υποβληθείσες αιτήσεις που αφορούν άλλο Τμήμα.

Επισημαίνεται ότι ο εξωτερικός χρήστης που υποβάλλει έγγραφα ηλεκτρονικά μέσω του portal του ΣΕΠΕ λαμβάνει αριθμό πρωτοκόλλου, χωρίς όμως να ξέρει αν η αίτησή του δρομολογήθηκε στη σωστή υπηρεσία. Επομένως, για τις περιπτώσεις λανθασμένων δρομολογήσεων των υποβληθέντων εγγράφων, (εφόσον η υπηρεσία που έλαβε εκ παραδρομής το έγγραφο, δεν το αναδρομολογήσει στην αρμόδια υπηρεσία) ο αρμόδιος επιθεωρητής και η υπηρεσία του δεν λαμβάνει γνώση των απεσταλμένων εγγράφων και συνεπώς πιθανόν να προβεί σε λανθασμένες ενέργειες τις οποίες θα χρειαστεί να ανακαλέσει στην συνέχεια εκ των υστέρων, όταν τελικά λάβει γνώση των υποβληθέντων εγγράφων από τον εργοδότη. Συνεπώς οι λανθασμένες δρομολογήσεις στον ΠΑΠΥΡΟ **δεν θα πρέπει να αγνοούνται από το Τμήμα που τις έλαβε αναρμοδίως.**

Τέλος συστήνεται στους επιθεωρητές να ενημερώνουν ρητά τους εργοδότες κατά τον επιτόπιο έλεγχο (και να αναγράφεται στο Δελτίο Ελέγχου) να υποβάλλουν τα ζητούμενα έγγραφα ηλεκτρονικά **μέσω του portal και όχι μέσω email**, καθώς αυτός είναι ο ορθός και ασφαλής τρόπος επικοινωνίας, κατά τον οποίον ο εργοδότης θα λάβει αυτόματα και τον αριθμό πρωτοκόλλου των υποβληθέντων εγγράφων.

**Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΤΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ**

ΦΛΩΡΕΝΤΙΑ ΠΕΡΔΙΟΥ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ Σ.ΕΠ.Ε.
ΤΜΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ
ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ & ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Αθήνα, 7-12-2020

Αρ. Πρωτ: ΕΣ- 413107-2020/10046

Ταχ. Δ/ση : Αγησιλάου 10
Ταχ. Κώδικας : 104 37 Αθήνα
Πληροφορίες : Ε. Γαράκη
Τηλέφωνο : 210 5289266
Email : garaki.eleni@sepe.gov.gr

ΠΡΟΣ: 1. ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ
2. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ
ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΕΕΣ
3. ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΔΕΕΣ
4. ΟΛΑ ΤΑ ΤΕΕΣ
(με την παράκληση να ενημερώσουν
ατομικά τους υπαλλήλους τους)

ΚΟΙΝ:

1. Σ.ΕΠ.Ε. - ΓΡΑΦΕΙΟ ΓΕΝΙΚΟΥ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗ
2. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
Σ.ΕΠ.Ε. -ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΘΕΜΑ: Αποστολή οδηγιών για καταχώρηση και συσχέτιση ελέγχων με την εκστρατεία για τον περιορισμό εξάπλωσης της νόσου COVID-19 για Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων.

Σε συνέχεια των οδηγιών για καταχώρηση διαπιστώσεων και διαπιστωθέντων παραβάσεων εκτός Φύλλου Ελέγχου που απεστάλησαν τον Νοέμβριο με το υπ' αριθμ. ΕΣ_400937-2020/10046 έγγραφό μας, και προκειμένου να αποτιμηθούν και στο ΟΠΣ οι έλεγχοι που διενεργούν οι Επιθεωρητές αυτήν την περίοδο στο πλαίσιο της δράσης για τον περιορισμό εξάπλωσης της νόσου COVID-19, σας αποστέλλουμε εκ νέου τις οδηγίες του Νοεμβρίου, έχοντας συμπληρώσει τον τρόπο συσχέτισης των ελέγχων αυτών με την εκστρατεία.

Παρακαλούνται οι συνάδελφοι που από την 1-11-2020 έχουν ήδη δημιουργήσει στο ΟΠΣ υποθέσεις με ελέγχους που αφορούν αυτή τη δράση, να συσχετίσουν όλους τους ελέγχους με τη συγκεκριμένη εκστρατεία. Σημειώνεται ότι για την ορθότερη αποτίμηση των ελέγχων, σε όσες υποθέσεις θα δημιουργούν εφεξής στο πλαίσιο αυτής της δράσης, η συσχέτιση των ελέγχων με την εκστρατεία θα πρέπει να γίνεται πριν την υποβολή αποτελέσματος από τον ΗΦΥΕ.

Συνημμένα: «Οδηγίες για Διαπιστώσεις και Διαπιστωθείσες Παραβάσεις εκτός του Φύλλου Ελέγχου για ΕΕΣ και συσχέτιση ελέγχων με εκστρατεία» (Οι οδηγίες θα μπορούν να αναζητηθούν και στη Βάση Γνώσης του ΠΑΠΥΡΟΥ)

**Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΤΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ**

ΦΛΩΡΕΝΤΙΑ ΠΕΡΔΙΟΥ