

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
“ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ”

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

***“Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που επέφερε η
πανδημία COVID-19”***

Μεταπτυχιακός φοιτητής: Καλόγηρος Δ. Στέργιος

Λάρισα - Μάιος 2023

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
“ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ”
MSc Agile Management Methods

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

***“Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που επέφερε η πανδημία
COVID-19”***

Μεταπτυχιακός φοιτητής: Καλόγηρος Δ. Στέργιος - Α.Μ. 023421007

Επιβλέπων Καθηγητής: Λαζαρίδης Θεμιστοκλής

Β΄ αξιολογητής: Κουκούμιαλος Στυλιανός

Γ΄ αξιολογητής: Συρακούλης Κλεάνθης

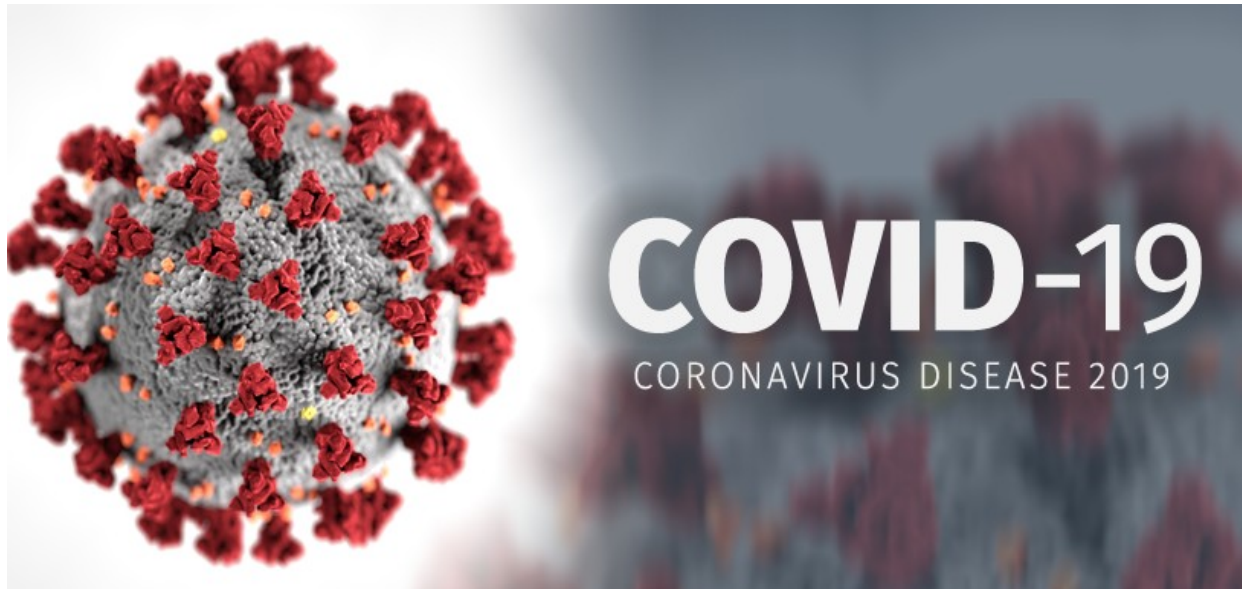
Λάρισα - Μάιος 2023

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

Στη μνήμη του πατέρα μου Δημήτρη Καλόγηρου

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19



Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	6
Ευχαριστίες.....	8
Περίληψη.....	9
Abstract.....	11
Κατάλογος συντιμήσεων.....	13
Κατάλογος εικόνων, πινάκων και γραφημάτων.....	15
Εισαγωγή.....	16
Κεφάλαιο 1. Σκοπός της έρευνας - Ερευνητικά ερωτήματα - Ερευνητική μεθοδολογία.....	18
1.1 Σκοπός της έρευνας.....	18
1.2 Ερευνητικά ερωτήματα	18
1.3 Ερευνητική μεθοδολογία	18
Κεφάλαιο 2. Όροι και έννοιες στην εργασία	20
2.1 Μισθωτός εργαζόμενος.....	20
2.2 Μισθός εξαρτημένης - μισθωτής εργασίας	20
2.3 Σύμβαση Εργασίας.....	24
2.3.1 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας	25
2.3.2 Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας.....	26
2.4 Εργασιακές σχέσεις.....	27
2.5 Εργατική Νομοθεσία - Εργατικό Δίκαιο.....	28
2.5.1 Ατομικό Εργατικό Δίκαιο.....	28
2.5.2 Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο.....	28
2.6 Ανεργία.....	29
2.6.1 Ανεργία τριβής.....	29
2.6.2 Διαρθρωτική ανεργία.....	29
2.6.3 Κυκλική ανεργία.....	30
2.6.4 Εποχική Ανεργία.....	30
Κεφάλαιο 3. Εποπτικές αρχές και οργανισμοί για την εργασία	31
3.1 Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας - Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας.....	31

3.2 European Labour Authority (E.L.A) - Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας.....	36
3.3 International Labour Organization (I.L.O) - Διεθνής Οργανισμός Εργασίας.....	36
Κεφάλαιο 4. Αλλαγές στην εργασία την περίοδο της πανδημίας COVID-19.....	37
4.1 Αλλαγές στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας.....	37
4.2 Επιπτώσεις από την πανδημία και μέτρα αντιμετώπισης της κρίσης.....	39
4.2.1 Η μείωση του Α.Ε.Π. το 2020 εξ' αιτίας της πανδημίας.....	39
4.2.2 Μέτρα στήριξης της οικονομίας από την Ε.Ε.....	41
4.3 Μέτρα στην Ελλάδα στην περίοδο της πανδημίας.....	42
4.3.1 Αναστολή συμβάσεων εργασίας.....	43
4.3.2 Αποζημίωση ειδικού σκοπού.....	45
4.3.3 Πρόγραμμα στήριξης επιχειρήσεων “Συν-Εργασία”.....	46
4.4 Ανεργία στην Ελλάδα στην περίοδο της πανδημίας.....	48
4.5 Καθιέρωση άδειας ειδικού σκοπού.....	48
4.6 Τηλεργασία	50
4.6.1 Μορφές τηλεργασίας.....	51
4.6.2 Τηλεργασία πριν και μετά την πανδημία COVID-19.....	53
4.6.3 Νομοθεσία για την Τηλεργασία	58
4.6.4 Μελέτες για την Τηλεργασία.....	73
4.7 Επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εργαζομένων στη διάρκεια της πανδημίας - Εργασιακό στρες.....	77
4.8 Τηλεκπαίδευση.....	79
Κεφάλαιο 5. Συμπεράσματα.....	80
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	82

Ευχαριστίες

Μετά από δεκαοκτώ μήνες περιήγησης στον κόσμο της γνώσης και της έρευνας, οφείλω να ευχαριστήσω όλους αυτούς που συνέβαλλαν με οποιονδήποτε τρόπο στην εκπόνηση της παρούσας Μεταπτυχιακής Διπλωματικής εργασίας. Αρχικά, τον επιβλέποντα καθηγητή της εργασίας κύριο Θεμιστοκλή Λαζαρίδη για τη δυνατότητα πραγματοποίησης και ολοκλήρωσης αυτής της εργασίας. Όλους ανεξαιρέτως τους καθηγητές του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών “Ευέλικτες Μέθοδοι Διοίκησης” (MSc Agile Management Methods) της Σχολής Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, αλλά και τους συμφοιτητές μου σε αυτό το πρόγραμμα. Θα ήταν παράλειψη, αν δεν ευχαριστούσα τον Κωνσταντίνο Μαυρουδή, Προϊστάμενο του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Μαγνησίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, στο οποίο έχω την τιμή να εργάζομαι τα τελευταία έξι χρόνια.

Στους ανθρώπους της οικογενείας μου, εκφράζω την ευγνωμοσύνη μου για την αμέριστη συμπαράσταση στην προσπάθεια ολοκλήρωσης αυτής της εργασίας.

Βόλος - Μάιος 2023

Περίληψη

Στις αρχές του 2020 η ανθρωπότητα βρέθηκε αντιμέτωπη με μια υγειονομική πανδημία πρωτόγνωρη για τον 21ο αιώνα, αυτήν του ιού COVID-19. Οι εργαζόμενοι σε ολόκληρο τον πλανήτη αντιμετώπισαν σοβαρά προβλήματα στην καθημερινότητα και την εργασία τους εξ' αιτίας της εφαρμογής του αναγκαστικού μέτρου της απαγόρευσης κυκλοφορίας (Lockdown) και άλλων περιορισμών στην κινητικότητα και την εργασία τους. Οι επιχειρήσεις κλήθηκαν με βίαιο τρόπο να λύσουν θέματα λειτουργίας, βιωσιμότητας και χρηματοδότησής τους. Οι εθνικές κυβερνήσεις των κρατών σε όλον τον κόσμο, αναγκάστηκαν να χρηματοδοτήσουν επιχειρήσεις και εργαζομένους με πολύ υψηλό οικονομικό κόστος.

Στην Ευρώπη, τα 27 κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και τα κράτη εκτός αυτής, επέδειξαν γρήγορα αντανakλαστικά και εργάστηκαν ομαδικά και αποτελεσματικά για τον περιορισμό της διάδοσης του νέου ιού COVID-19 και την αποτελεσματική αντιμετώπιση των οικονομικών επιπτώσεων αυτής της υγειονομικής κρίσης. Προμηθεύτηκαν έγκαιρα τα εμβόλια για τον ιό COVID-19, τα οποία δημιούργησε σε σύντομο χρονικό διάστημα η ιατρική κοινότητα και έτσι περιόρισαν σημαντικά τους θανάτους πολιτών. Θεσπίστηκαν μέτρα τα οποία στήριζαν με πολλούς τρόπους την οικονομία και τους πολίτες των χωρών της Ευρώπης. Κάποιες χώρες το έπραξαν σε ικανοποιητικό βαθμό και άλλες σε μικρότερο. Αυτή η νέα οικονομική ύφεση που επέφερε η πανδημία COVID-19, είχε χαρακτηριστικά όμοια και σε κάποιες περιπτώσεις χειρότερα της παγκόσμιας ύφεσης του 2008.

Ειδικότερα η Ελλάδα, μετά από μια σοβαρή δεκαετή οικονομική κρίση, είχε στενά δημοσιονομικά περιθώρια για να στηρίξει οικονομικά τα προβλήματα των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Η κεντρική διοίκηση επέβαλε περιοριστικά μέτρα που περιόρισαν σε δραστικό βαθμό θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα που κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα της Ελλάδας, τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. και των αρχών της Οικουμενικής Διακήρυξης για τα ανθρώπινα δικαιώματα του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών. Στο χώρο της εργασίας έκαναν την εμφάνισή τους πολλές νέες έννοιες, όπως η “Αναστολή σύμβασης εργασίας”, “Τηλεργασία”, ο υποχρεωτικός εμβολιασμός και οι

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

διαγνωστικοί έλεγχοι (test) για τον ιό COVID-19 κ.ά. Όλα αυτά προκάλεσαν σοβαρές επιπτώσεις στους εργαζόμενους όπως μείωση των αποδοχών τους και επιδείνωση της ψυχικής τους υγείας, στις επιχειρήσεις με μείωση του κύκλου εργασιών και στις κυβερνήσεις των χωρών, οι οποίες στήριζαν οικονομικά εργαζόμενους και επιχειρήσεις.

Η πανδημία του ιού COVID-19 επιτάχυνε σε έντονο βαθμό και σε κάποιες περιπτώσεις με βίαιους ρυθμούς τον ψηφιακό μετασχηματισμό της κοινωνίας και της οικονομίας σε ολόκληρο τον πλανήτη και επέφερε σημαντικές αλλαγές στο χώρο της εργασίας, κάποιες από τις οποίες θα παραμείνουν. Οι πιο χαρακτηριστικές αλλαγές είναι η ευελιξία στην εργασία και η Τηλεργασία.

Λέξεις-κλειδιά: πανδημία, κορονοϊός COVID-19, αλλαγές στην εργασία, εργασιακές σχέσεις, εργατική νομοθεσία, τηλεργασία, τηλεεκπαίδευση.

Abstract

In early 2020, humanity faced an unprecedented health pandemic of the 21st century, the COVID-19 pandemic caused by coronavirus. Workers around the globe encountered significant challenges in their daily lives and work due to the implementation of mandatory measures such as lockdowns and other restrictions on their mobility and work. Businesses were forced to address operational, sustainability, and financial issues. National governments worldwide were forced to financially support businesses and workers at a high economic cost.

In Europe, the 27 member states of the European Union, as well as non-EU countries, demonstrated quick reflexes and worked together and effectively to limit the spread of the new COVID-19 virus and effectively address the economic impacts of this health crisis. They timely procured vaccines for the COVID-19 virus, developed by the medical community within a short period, and thus significantly reducing deaths. Measures were implemented to support the economy and citizens of European countries in various ways. Some countries accomplished this to a satisfactory degree, while others to a lesser extent. This new economic recession brought about by the COVID-19 pandemic exhibited characteristics similar to, and in some cases worse than, the global recession of 2008.

Greece in particular, after a severe ten-year economic crisis, had narrow fiscal margins to financially support the problems faced by businesses and workers. The central administration imposed restrictive measures that significantly limited fundamental human rights guaranteed by the Constitution of Greece, the Charter of Fundamental Rights of the EU, and the principles of the Universal Declaration of Human Rights by the United Nations. In the field of employment, several new concepts emerged, such as "Suspension of the Employment Contract", "teleworking" mandatory vaccination, and diagnostic tests (COVID-19 tests), among others. All of these caused serious impacts on workers, such as wages reductions and deterioration of their mental health, on businesses with a decrease in turnover, as well as on the governments of the countries, which financially supported workers and businesses to address these challenges.

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

The COVID-19 pandemic accelerated to a significant extent and in some cases at a rapid pace, the digital transformation of society and economy worldwide, bringing about substantial changes in the workplace, some of which will endure. The most notable changes include work flexibility and teleworking.

Keywords: pandemic, COVID-19 coronavirus, Changes at Work, Labour Relations, Labour legislation, Teleworking, distance learning.

Κατάλογος Συντμήσεων

Α.Ε.Π.: ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟ ΕΓΧΩΡΙΟ ΠΡΟΪΟΝ
Α.Κ: ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ
Γ.Σ.Ε.Ε: ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
Δ.Γ.Ε: ΔΙΕΘΝΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Δ.Ο.Ε: ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ε.Ε.: ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
Ε.Ι.Ε.Α.Δ.: ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
Ε.Κ.Τ.: ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ
ΕΛ. ΣΤΑΤ: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ
Ε.Μ.Σ.: ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑΣ (Ε.Σ.Μ.)
Ι.Ν.Ε - Γ.Σ.Ε.Ε: ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Γ.Σ.Σ.Ε
Ε.Ο.Δ.Υ.: ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ
Κ.Α.Δ.: ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ
Κ.Υ.Α.: ΚΟΙΝΗ ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ
Π.Δ.: ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ
Π.Σ. “ΕΡΓΑΝΗ”: ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ “ΕΡΓΑΝΗ”
Π.Ν.Π.: ΠΡΑΞΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ
Π.Ο.Υ: ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΥΓΕΙΑΣ
Σ.Ε.Π.Ε: ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Σ.Σ.Ε.: ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Τ.Ε.Α.Υ.Ε.: ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Τ.Ε.Ε.Σ.: ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ
Τ.Π.Ε.: ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ
Ο.Η.Ε.: ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΗΝΩΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ
ΥΠ.Ε.Κ.Υ.: ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
Φ.Ε.Κ.: ΦΥΛΛΟ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ
Ε.Φ.Κ.Α: ΕΝΙΑΙΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
Ε.С.Д.С: EUROPEAN CENTRE FOR DISEASE PREVENTION AND CONTROL

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

E.U-O.S.H.A: ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΥΓΕΙΑ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

EUROPEAN COMMISSION: ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

EUROSTAT: ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

H.L.I: HELLENIC LABOUR INSPECTORATE

E.L.A.: EUROPEAN LABOUR AUTHORITY

I.L.O.: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

Κατάλογος εικόνων, πινάκων και γραφημάτων

Εικόνα 1.1 - Υπαίθρια αγορά Huhan, Κίνα.....	17
Πίνακας 2.1 - Κατώτατος μισθός για υπαλλήλους χωρίς επίδομα γάμου.....	21
Πίνακας 2.2 - Κατώτατος μισθός για υπαλλήλους με επίδομα γάμου.....	22
Πίνακας 2.3 - Κατώτατο ημερομίσθιο για εργατοτεχνίτες χωρίς επίδομα γάμου.....	23
Πίνακας 2.4 - Κατώτατο ημερομίσθιο για εργατοτεχνίτες με επίδομα γάμου.....	24
Γράφημα 4.1 - Πραγματικό Α.Ε.Π ζώνης ευρώ στη δεκαετία 2010-2019.....	39
Γράφημα 4.2 - Διακύμανση Α.Ε.Π στην Ελλάδα στη δεκαετία 2010-2019.....	40
Γράφημα 4.3 - Μέτρα στήριξης της Ε.Ε-27 στην πανδημία COVID-19.....	41
Γράφημα 4.4 - Ποσοστά ανεργίας στην Ευρωζώνη τον Δεκέμβριο 2020.....	47
Γράφημα 4.5 - Ποσοστά συνολικά απασχολούμενων με τηλεργασία τα έτη 2009 και 2019 στην Ε.Ε-28.....	55
Γράφημα 4.6 - Ποσοστά μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων με τηλεργασία με συχνότητα “ορισμένες φορές” το 2019 στην Ε.Ε-28.....	56
Γράφημα 4.7 - Ποσοστά μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων με τηλεργασία με συχνότητα “συνήθως” το 2019 στην Ε.Ε-28.....	56
Γράφημα 4.8 - Ποσοστά εργαζομένων που εντάχθηκαν σε καθεστώς τηλεργασίας το 2020 ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19.....	57

Εισαγωγή

Ο υπογράφων την παρούσα διπλωματική εργασία μεταπτυχιακός φοιτητής στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών “Ευέλικτες Μέθοδοι Διοίκησης” (Msc Agile Management Methods) του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, είχε την ευκαιρία να γνωρίσει τις αλλαγές στην μισθωτή εργασία, τις εργασιακές σχέσεις και την Εργατική Νομοθεσία στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της πανδημίας του ιού COVID-19, στη θέση του Επιθεωρητή Εργασίας στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Μαγνησίας της Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Κεντρικής Ελλάδας.

Η έναρξη της πανδημίας έγινε στην επαρχία Wuhan της Κίνας, στη μεγαλύτερη υπαίθρια αγορά στην οποία λειτουργούν περισσότερα από 3.500 καταστήματα, τον Δεκέμβριο του 2019 και μέσα σε λίγες εβδομάδες εξαπλώθηκε σε όλον τον κόσμο.

Ο ιός που προκάλεσε το οξύ αναπνευστικό σύνδρομο τύπου 2, γνωστό με το διεθνές όνομα SARS-CoV-2 (Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2) ή πιο κοινά γνωστός ως κορονοϊός COVID-19, είναι υπεύθυνος για την πανδημία που εμφανίστηκε στις αρχές του 2020. Η συνήθης ονομασία του είναι κορονοϊός, ενώ από την ιατρική κοινότητα τού είχε αποδοθεί το προσωρινό όνομα "ο νέος κορονοϊός του 2019" (2019 Novel Coronavirus 2019-n CoV). Μετά την έξαρση της λοίμωξης που προκλήθηκε από τον SARS-CoV-2, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (Π.Ο.Υ.) αποφάσισε να κηρύξει την έξαρσή του ως γεγονός διεθνούς ενδιαφέροντος στις 30 Ιανουαρίου 2020 και ως πανδημία στις 11 Μαρτίου 2020.



Εικόνα 1.1 Υπαίθρια αγορά επαρχία Huhan, Κίνα

Σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσίευσε το Πανεπιστήμιο “John Hopkins” των Η.Π.Α, από τον Δεκέμβριο του 2019 έως τον Μάρτιο του 2023, οι θάνατοι που καταγράφηκαν από την πανδημία του ιού COVID-19 ανήλθαν σε 6.834.000 περίπου, ενώ τα κρούσματα της πανδημίας ξεπέρασαν τα 684.317.000 παγκοσμίως. Στην Ελλάδα καταγράφηκαν περίπου 36.500 θάνατοι και τα κρούσματα ήταν περισσότερα από 5.945.000.

Στα πλαίσια του περιορισμού της διασποράς αυτής της πανδημίας, οι εθνικές κυβερνήσεις του πλανήτη στις αρχές του 2020 έθεσαν σε εφαρμογή περιοριστικά μέτρα κυκλοφορίας των πολιτών και κατά συνέπεια και των εργαζομένων (Lockdown). Από αυτούς τους περιορισμούς επηρεάστηκαν αρνητικά σχεδόν όλες οι κατηγορίες εργαζομένων και επιχειρήσεων.

Κεφάλαιο 1

Σκοπός της έρευνας - Ερευνητικά ερωτήματα - Ερευνητική μεθοδολογία

1.1 Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας για το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών “Ευέλικτες Μέθοδοι Διοίκησης” (Msc in Agile Management Methods) του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας είναι να καταγράψει και να μελετήσει τις αλλαγές που επήλθαν στον τρόπο παροχής της εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και την Εργατική Νομοθεσία, εξαιτίας της πανδημίας του ιού COVID-19 στην Ελλάδα.

Ιδιαίτερα, θα γίνει εκτεταμένη καταγραφή των αλλαγών και περιορισμών που επήλθαν στην καθημερινότητα των εργαζομένων με εξαρτημένη - μισθωτή στην Ελλάδα.

1.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία θα γίνει προσπάθεια προσέγγισης είναι τα εξής:

- α) Ποιες ήταν οι αλλαγές που προκάλεσε στην μισθωτή - εξαρτημένη εργασία και όχι μόνο, τις εργασιακές σχέσεις και την Εργατική Νομοθεσία η πανδημία του ιού COVID-19 στην Ελλάδα;
- β) Πώς στηρίχθηκε η Ελληνική οικονομία και ειδικότερα οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις από την κεντρική διοίκηση;
- γ) Ποιες αλλαγές στο μοντέλο της εξαρτημένης εργασίας είναι πιθανό να παραμείνουν και γιατί μετά το τέλος της πανδημίας του ιού COVID-19;

1.3 Ερευνητική μεθοδολογία

Ακολουθήθηκε η μεθοδολογία της βιβλιογραφικής ανασκόπησης στο διαδίκτυο και τα δεδομένα της είναι δευτερογενή, όπως επιστημονικά άρθρα διαφόρων μελετητών, εκθέσεις

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

παγκοσμίων οργανισμών, στατιστικά στοιχεία εθνικών και παγκόσμιων οργανισμών, μεταπτυχιακές και διδακτορικές εργασίες κ.ά. Χρησιμοποιήθηκε η βάση δεδομένων Google scholar.

Η πανδημία του ιού COVID-19 προκάλεσε ύφεση στην παγκόσμια οικονομία με αιφνίδια μείωση στην παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών και ακολούθως μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων, εξαιτίας των περιορισμών στην κινητικότητα των ανθρώπων και στην παρεμπόδιση μεγάλου μέρους της οικονομικής δραστηριότητας (lockdown), άρα επηρέασε αρνητικά την αγορά εργασίας.

Θα χρησιμοποιηθεί η μέθοδος της Συστηματικής Βιβλιογραφικής Ανασκόπησης και θα ακολουθηθούν τα εξής τρία βήματα.

- α) Προγραμματισμός ανασκόπησης
- β) Διεξαγωγή ανασκόπησης
- γ) Αναφορά και σύνθεση

Κεφάλαιο 2

Όροι και έννοιες στην εργασία

2.1 Μισθωτός εργαζόμενος

Μισθωτός εργαζόμενος είναι αυτός που εργάζεται για κάποιο εργοδότη είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα και αποζημιώνεται με τη μορφή μισθού, ημερομισθίου, εφ' άπαξ καταβολής, πληρωμής ανάλογα με το αποτέλεσμα, ή πληρωμής σε είδος.

2.2 Μισθός εξαρτημένης - μισθωτής εργασίας

Μισθός εξαρτημένης εργασίας νοείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή, κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (π.χ. τροφή, κατοικία κ.λπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει ατομικής συμφωνίας ή της Συλλογικής Σύμβασης ή του Νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος. Στις τακτικές αποδοχές μεταξύ άλλων περιλαμβάνονται τα επιδόματα αδείας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, τριετίες, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης εργασίας, επιστημονικό επίδομα, επίδομα διαχειριστικών λαθών, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα.

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 648, 649 και 653 του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.) στην Ελλάδα³ και του άρθρου 1 της Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας αριθμός 95 της Γενικής Συνδιάσκεψης της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας “Περί προστασίας του ημερομισθίου” η οποία κυρώθηκε στη χώρα μας με τον Ν. 3248/1955, συνάγεται ότι ως μισθός στη σύμβαση εργασίας θεωρείται κάθε παροχή την οποία σύμφωνα με το νόμο ή με βάση τη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία οφείλει να καταβάλλει ο

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από αυτόν εργασία, δηλαδή όχι μόνο η κύρια παροχή (βασικός μισθός), αλλά και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 103 του Ν. 4172/2013, Φ.Ε.Κ. Α'/167/23-7-2013⁵ του νόμιμου κατώτατου μισθού και του νόμιμου κατώτατου ημερομισθίου, για πλήρη απασχόληση για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, χωρίς ηλικιακή διάκριση και με την απόφαση Αριθμός 31986/2023 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που δημοσιεύθηκε στο Φ.Ε.Κ Β'/2003/28-03-2023 από τις 1/4/2023 ισχύει ο νέος κατώτατος μισθός.

Κατωτέρω παρατίθενται οι σχετικοί πίνακες των κατώτατων μισθών που ισχύουν στην Ελλάδα για τους εργαζόμενους με εξαρτημένη εργασία από την 1/4/2023 βάση της υπουργικής απόφασης:

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΧΩΡΙΣ ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΜΙΚΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ
0-3	780,00	0,00	780,00	4,68
3-6	780,00	78,00	858,00	5,15
6-9	780,00	156,00	936,00	5,62
9 & ΑΝΩ	780,00	234,00	1.014,00	6,08

Πίνακας 2.1 - Κατώτατος μισθός για υπαλλήλους χωρίς επίδομα γάμου

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕ ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ	ΜΙΚΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ
0- 3	780,00	0,00	78,00	858,00	5,15
3-6	780,00	78,00	78,00	936,00	5,62
6-9	780,00	156,00	78,00	1.014,00	6,08
9 & ΑΝΩ	780,00	234,00	78,00	1.092,00	6,55

Πίνακας 2.2 - Κατώτατος μισθός για υπαλλήλους με επίδομα γάμου

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΧΩΡΙΣ ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΜΙΚΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ
0- 3	34,84	0	34,84	5,23
3-6	34,84	1,74	36,58	5,49
6-9	34,84	3,48	38,32	5,75
9-12	34,84	5,23	40,07	6,01
12-15	34,84	6,97	41,81	6,27
15-18	34,84	8,71	43,55	6,53
18 & ΑΝΩ	34,84	10,45	45,29	6,79

Πίνακας 2.3 - Κατώτατο ημερομίσθιο για εργατοτεχνίτες χωρίς επίδομα γάμου

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΜΕ ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ	ΜΙΚΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ
0- 3	34,84	0	3,48	38,32	5,75
3-6	34,84	1,74	3,48	40,07	6,01
6-9	34,84	3,48	3,48	41,81	6,27
9-12	34,84	5,23	3,48	43,55	6,53
12-15	34,84	6,97	3,48	45,29	6,79
15-18	34,84	8,71	3,48	47,03	7,06
18 & ΑΝΩ	34,84	10,45	3,48	48,78	7,32

Πίνακας 2.4 - Κατώτατος ημερομίσθιο για εργατοτεχνίτες με επίδομα γάμου

2.3 Σύμβαση Εργασίας

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι ενοχική και αμφοτεροβαρής σύμβαση ιδιωτικού δικαίου. Είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, βάση της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού. Το κριτήριο που χαρακτηρίζει μία σύμβαση ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η προσωπική εξάρτηση, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει οδηγίες στον εργαζόμενο, αναφορικά με τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής των υπηρεσιών του και να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση της συμμορφώσεως του εργαζομένου προς τις οδηγίες του, άσχετα με το εάν ο εργοδότης ασκεί έμπρακτα το δικαίωμα αυτό ή αφήνει περιθώριο πρωτοβουλιών στον εργαζόμενο.

Στην κατάρτιση μιας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας εφαρμόζεται η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Σύμφωνα με αυτή την αρχή, κάθε πρόσωπο είναι αφενός ελεύθερο να

αποφασίζει αν και με ποιόν θα καταρτίσει σύμβαση εργασίας και αφετέρου να προσδιορίζει το περιεχόμενο της σύμβασης.

2.3.1 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε) είναι η σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και ρυθμίζει κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας των εργαζομένων τους οποίους δεσμεύει.

Τα είδη των Σ.Σ.Ε. που ισχύουν στην Ελλάδα είναι οι εξής:

α) Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Ε.Ε.)

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας υπογράφεται από την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) και τις εργοδοτικές οργανώσεις και καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας, μισθών και ημερομισθίων στον ιδιωτικό τομέα, ενώ περιέχει σημαντικές θεσμικές μη μισθολογικές ρυθμίσεις, οι οποίες εφαρμόζονται υποχρεωτικά σε όλες τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου των εργαζομένων κάθε ειδικότητας και κατηγορίας.

Με το άρθρο Πρώτο του Ν. 4093/2012⁷ ορίστηκε με νομοθετική παρέμβαση, ότι εργοδότες και επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη των αντίστοιχων εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται για την κατάρτιση της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ, ΓΣΕΕ) δεσμεύονται από τους μη μισθολογικούς όρους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., αλλά δεν δεσμεύονται από την ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4093/2012 στις 12/11/2012 από τους μισθολογικούς όρους που η ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ορίζει (μισθοί, τριετίες και επίδομα γάμου). Έκτοτε και μέχρι σήμερα οι κατώτατοι μισθοί και ημερομίσθια προσδιορίζονται από την διάταξη του Ν. 4093/2012, ενώ εξακολουθούν να δεσμεύουν όλους τους εργοδότες και επιχειρήσεις οι εκάστοτε ισχύουσες μη μισθολογικές ρυθμίσεις της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. που βελτιώνουν τη θέση των εργαζομένων ως προς το ύψος του μισθού σε σχέση με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

β) Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) οι οποίες αφορούν στους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων του ίδιου παραγωγικού κλάδου ή κλάδου παροχής υπηρεσιών ανεξάρτητα από το επάγγελμα που ασκούν αυτοί.

γ) Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) οι οποίες ρυθμίζουν γενικά τους όρους εργασίας και αμοιβής των εργαζομένων ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος ανεξαρτήτως του είδους (κλάδου) της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται.

δ) Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) που αφορούν το προσωπικό μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ανεξαρτήτως ειδικότητας.

2.3.2 Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας

Μεταξύ των διαφόρων μορφών εννόμων σχέσεων που ρυθμίζει το Εργατικό Δίκαιο, δεσπόζουσα θέση κατέχει η “ατομική σχέση εργασίας” που είναι η έννομη σχέση η οποία συνδέει δύο πρόσωπα. Το ένα πρόσωπο είναι ο μισθωτός που υποχρεώνεται να παράσχει την εργασία του με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή στο άλλο πρόσωπο που είναι ο εργοδότης, σε κατάσταση εξάρτησης απέναντι στο τελευταίο.

“Ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας” είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, βάση της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού. Το κριτήριο που χαρακτηρίζει μία σύμβαση ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η προσωπική εξάρτηση, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει οδηγίες στον εργαζόμενο, αναφορικά με τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής των υπηρεσιών του και να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση της συμμορφώσεως του εργαζομένου προς τις οδηγίες του, άσχετα με το εάν ο εργοδότης ασκεί έμπρακτα το δικαίωμα αυτό ή αφήνει περιθώριο πρωτοβουλιών στον εργαζόμενο.

Το άρθρο 648 παράγραφος 1 του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.) στην Ελλάδα ορίζει ότι “με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό”

2.4 Εργασιακές Σχέσεις

Με τον όρο “Εργασιακές Σχέσεις” ή “Εργατικές Σχέσεις” στην Ελλάδα, χαρακτηρίζονται γενικά οι σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων, είτε απευθείας επί προσωπικού επιπέδου, δηλαδή μεταξύ διευθυντών και των προσώπων που παρέχουν την εργασία τους, είτε συλλογικά, μεταξύ των εργοδοτών ή εργοδοτικών οργανώσεων και των εργατικών ενώσεων ή σωματείων.

Οι εργασιακές σχέσεις, αν και αποτελούν κύριο αντικείμενο του Εργατικού Δικαίου, εντούτοις αποτελούν ένα πολυεπιστημονικό πεδίο μελέτης της εργατικής απασχόλησης, όπως των πολιτικών επιστημών, της οικονομίας, της κοινωνιολογίας ακόμα και της "ηθικής τάξης".

Οι εργασιακές σχέσεις διακρίνονται, είτε ανάλογα με το είδος της εργασίας και της μερικής διαφορετικότητας αυτών, σε βιομηχανικές, βιοτεχνικές, ναυτικές κλπ, είτε με την εκπροσώπηση των εργαζομένων που μετέχουν σε εργατικές ενώσεις, δηλαδή σε εργασιακές σχέσεις συνδικαλισμένων και μη συνδικαλισμένων.

Σημειώνεται ότι διεθνώς έχει επικρατήσει ο όρος «βιομηχανικές σχέσεις» από το γεγονός ότι αυτές άρχισαν να παρακολουθούνται από τη λεγόμενη “βιομηχανική επανάσταση” που έγινε στην Ευρώπη στα τέλη του 18ου αιώνα στην Ευρώπη.

Τις εργασιακές σχέσεις επιμελούνται οι διατάξεις του Εργατικού Δικαίου και προσδιορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Στην Ελλάδα, την καθ' ύλη αρμοδιότητα ελέγχου της ορθής τήρησης των εργατικών διατάξεων και των συμβάσεων εργασίας καθώς και τους όρους υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας και με αρμοδιότητα κολασμού κάθε βεβαιωμένης παρεκτροπής ή έλλειψης, ασκούν το Τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και τα Τμήματα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με τα κατά τόπους κλιμάκιά του.

2.5 Εργατική Νομοθεσία - Εργατικό Δίκαιο

Εργατικό Δίκαιο ονομάζεται το σύνολο των κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν τη κοινωνική σχέση εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή τη σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου του ιδιωτικού δικαίου η οποία δεν εξουσιάζεται από το φορέα της, αλλά από κάποιον άλλο.

Το εργατικό δίκαιο διαιρείται σε δύο μέρη:

2.5.1 Ατομικό Εργατικό Δίκαιο

Το ατομικό εργατικό δίκαιο έχει ως αντικείμενο την σχέση εξαρτημένης εργασίας, την λειτουργία της, τις υποχρεώσεις μισθωτού - εργοδότη, τις συνθήκες εργασίας (ωράριο εργασίας, μερική απασχόληση και εργασία ορισμένου χρόνου, απόσπαση εργαζομένων) και την λύση της.

2.5.2 Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο

Το συλλογικό εργατικό δίκαιο που έχει ως αντικείμενο τις συλλογικές σχέσεις εργασίας, που διαμορφώνονται με τη συνδικαλιστική δράση και τους συλλογικούς εργατικούς αγώνες των εργαζομένων καθώς και με τους θεσμούς συμμετοχής των εργαζομένων στις εργοδοτικές εξουσίες που ασκούνται μέσα στην εκμετάλλευση. Μέρη του συλλογικού εργατικού δικαίου είναι το δίκαιο της εκμετάλλευσης (η συμμετοχή των εργαζομένων και η καταστατική οργάνωση της εκμετάλλευσης συμβούλια εργαζομένων, κανονισμοί εργασίας, πειθαρχικό δίκαιο και απολύσεις), το δίκαιο της συνδικαλιστικής οργάνωσης και δράσης (συνδικαλιστικά δικαιώματα και δίκαιο συνδικαλιστικών οργάνσεων), το δίκαιο των

συλλογικών διαφορών, το δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των εργατικών αγώνων (απεργία, ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους για ομαδικές απολύσεις, μεταβιβάσεις επιχειρήσεων κ.λπ.)

2.6 Ανεργία

Ανεργία είναι κατάσταση στην οποία βρίσκεται ένα άτομο που ενώ είναι ικανό και διαθέσιμο για να εργαστεί στο αντικείμενο του ή και οπουδήποτε αλλού, αντιμετωπίζει μια αρκετά μεγάλη δυσκολία στην εύρεση εργασίας. Οι πιθανότητες για ένα άτομο που αναζητά εργασία είναι μεγάλες στην περίπτωση όπου υπάρχει πλεονάζουσα προσφορά εργασίας στην αγορά. Δηλαδή όταν υπάρχουν αρκετές διαθέσιμες θέσεις εργασίας για τον κάθε άνθρωπο. Τα βασικότερα είδη ανεργίας είναι τα εξής:

2.6.1 Ανεργία τριβής

Η ανεργία τριβής προκύπτει λόγω της συνεχούς κίνησης των εργαζομένων μεταξύ περιοχών και θέσεων εργασίας ή λόγω των διαφόρων σταδίων του κύκλου ζωής. Σε αυτήν επίσης περιλαμβάνονται τα άτομα που λόγω φυσικών αιτιών καθίστανται ανίκανα προς εργασία. Ουσιαστικά, αποτελεί το ελάχιστο επίπεδο ανεργίας που δεν μπορεί να μειωθεί σε μια δυναμική κοινωνία εφ' όσον ακόμη και αν η οικονομία είναι σε πλήρη απασχόληση, κάποιοι θα αποχωρούν από τις θέσεις τους, κάποιοι φοιτητές θα ψάχνουν για εργασία μετά την αποφοίτησή τους, κάποιοι γονείς θα επανεντάσσονται στο εργατικό δυναμικό και κάποιοι θα θέλουν μια καλύτερη ή μια διαφορετική εργασία.

2.6.2 Διαρθρωτική ανεργία

Η διαρθρωτική ή δομική ανεργία οφείλεται στις αναντιστοιχίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας, καθώς κάποιοι κλάδοι ή ειδικότητες ή γεωγραφικές περιοχές έχουν αυξανόμενη ζήτηση και κάποιοι άλλοι πτωτική ζήτηση.

2.6.3 Κυκλική ανεργία

Η κυκλική ανεργία προέρχεται από την μείωση της οικονομικής δραστηριότητας κατά τις φάσεις της καθόδου και της ύφεσης του οικονομικού κύκλου και εμφανίζεται μέσω της μεταβολής στη διαθεσιμότητα των θέσεων εργασίας. Ονομάζεται και Κεϋνσιανή ανεργία ή ανεργία ανεπαρκούς ζήτησης καθώς πρόκειται για την αδυναμία απορρόφησης της συνολικής προσφοράς εργατικού δυναμικού από την εκάστοτε οικονομία, λόγω της μείωσης της συνολικής ζήτησης. Το συγκεκριμένο είδος ανεργίας συνιστά άμεσο αποτέλεσμα της μείωσης της αγοραστικής δύναμης των καταναλωτών σε περιόδους οικονομικής ύφεσης. Η μείωση της ζήτησης των καταναλωτών για προϊόντα και υπηρεσίες συνεπάγεται και τη μείωση της παραγωγής. Τα νέα αυτά μειωμένα επίπεδα παραγωγής απαιτούν λιγότερο εργατικό δυναμικό, γεγονός που οδηγεί σε μείωση των θέσεων εργασίας της οικονομίας.

Η κυκλική ανεργία είναι μια από τις κυριότερες μορφές ανεργίας παγκοσμίως όπως αναγνωρίζεται από τους οικονομολόγους, παράλληλα με την εποχική ανεργία, την διαρθρωτική ανεργία και την ανεργία τριβής.

2.6.4 Εποχική Ανεργία

Οι μεταβολές της παραγωγής συνοδεύονται από αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης εργατικού δυναμικού και συνεπώς από μεταβολές της ανεργίας. Αυτή η ανεργία ονομάζεται εποχιακή. Χαρακτηριστικό της εποχιακής ανεργίας είναι ότι επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και είναι προσωρινή και μικρής σχετικά διάρκειας, π.χ. τουριστικά επαγγέλματα, αγροτικά επαγγέλματα, κλπ.

Κεφάλαιο 3 - Εποπτικές αρχές και οργανισμοί για την εργασία

3.1 Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε)-Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρηση Εργασίας

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας χωρίζεται σε δύο τμήματα: α) Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (Τ.Ε.Ε.Σ), β) Τμήμα Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (Τ.Ε.Α.Υ.Ε).

Ο θεσμός της Επιθεώρησης Εργασίας είναι παγκοσμίως αποδεκτός και σεβαστός. Βασική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο έλεγχος για την εφαρμογή των διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας. Στην Ελλάδα λειτούργησε πρώτη φορά με το Ν.Δ. 2954/1954 “Περί οργάνωσης Επιθεώρησης Εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας”⁸ σύμφωνα με την υπ’ αριθμό 81 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας “Περί Επιθεώρησης εις την βιομηχανία και το εμπόριο” με βάση το άρθρο 4 παράγραφοι 1, 19 και 20 “η Επιθεώρηση Εργασίας τίθεται υπό την εποπτεία και τον έλεγχο μιας κεντρικής αρχής”. Η ανωτέρω Διεθνής Σύμβαση κυρώθηκε από τη χώρα μας και το περιεχόμενο της κατέστη εσωτερικό δίκαιο με υπερνομοθετικό κύρος με τον Ν.3249/1955⁹. Με τον Ν. 2218/1994¹⁰ η Επιθεώρηση Εργασίας περιήλθε στην αρμοδιότητα των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων. Το 1998 εντάχθηκε και πάλι στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τον Ν.2639/1998 “Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις”¹¹ ο οποίος είναι ουσιαστικά ο ιδρυτικός νόμος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) που αναβάθμισε ουσιαστικά τη λειτουργία του οργανισμού.

Το 2011 με τον Ν.3996/2011, Φ.Ε.Κ 170/Α’/5-8-2011 “Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις”¹² έγινε ουσιαστική αναμόρφωση του υπάρχοντος οργανισμού.

Η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» συστήθηκε με τον Ν.4808/2021, Φ.Ε.Κ. Α’ 101, ΜΕΡΟΣ V “Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας” ως καθολικός διάδοχος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) το οποίο και καταργήθηκε. Η

έναρξη λειτουργίας της ορίστηκε με την υπ' αριθμό 67759/2022 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β'3795), ανεξάρτητα από την έκδοση Οργανισμού, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 85 του Ν.4954/2022 , Φ.Ε.Κ. Α'136.

Η Επιθεώρηση Εργασίας αποτελεί πλέον ανεξάρτητη διοικητική αρχή με σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Αποτελεί έναν ελεγκτικό μηχανισμό που στοχεύει στη διασφάλιση αφενός των εργασιακών δικαιωμάτων και αφετέρου της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Η Επιθεώρηση Εργασίας είναι αρμόδια να ερευνά, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, την κατά νόμο ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, αποτελώντας σημαντικό παράγοντα στο πεδίο ελέγχου της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας στην Ελλάδα και επικεντρώνεται ιδίως στα ακόλουθα αντικείμενα:

- α. Στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και των συνθηκών ασφάλειας και υγείας στην εργασία, μέσω ελέγχων εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- β. Στη δημιουργία πνεύματος συμφιλίωσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.
- γ. Στην παροχή πληροφοριών προς εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.
- δ. Στη διενέργεια ελέγχων σχετικών με την ασφαλιστική κάλυψη και τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων.
- ε. Στην επιβολή των προβλεπόμενων κυρώσεων στο πλαίσιο της κατασταλτικής του δράσης

Η Επιθεώρηση Εργασίας απολαύει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας και υπόκειται μόνο σε κοινοβουλευτικό έλεγχο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μπορεί να υποβάλει 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, χωρίς ωστόσο να ασκεί ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία. Παράλληλα, 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 και τον ενημερώνει περιοδικά με συγκεντρωτικά στοιχεία σχετικά με το έργο της. τα όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο Διοικητής και το πενταμελές Συμβούλιο Διοίκησης, οι οποίοι 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. 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.

Σύμφωνα με το άρθρο 85 του Ν. 4954/2022, Φ.Ε.Κ. Α'136, κατά την έναρξη λειτουργίας της η οργανωτική δομή της Επιθεώρησης Εργασίας παραμένει εκείνη που οριζόταν με το Π.Δ. 134/2017, Φ.Ε.Κ Α'168 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης» και προέβλεπε δύο κλάδους, την Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (Ε.Α.Υ.Ε.) και την Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων (Ε.Ε.Σ.). Η κατά τόπον αρμοδιότητά της εκτείνεται σε όλη την επικράτεια και οι καθ' ύλη αρμοδιότητές της ασκούνται από την Κεντρική και τις Περιφερειακές Υπηρεσίες αυτής.

Έργο της Επιθεώρησης Εργασίας είναι:

- Η επίβλεψη και 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.
- Η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες αναφορικά με την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

Για την εκτέλεση του έργου της η Επιθεώρηση Εργασίας έχει τις εξής αρμοδιότητες:

Ελέγχει οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας τις επιχειρήσεις και τις εκμεταλλεύσεις, και επιβλέπει την τήρηση και 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,
- των όρων κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας της σχετικής με την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, την αδήλωτη εργασία και την παράνομη απασχόληση,
- των διατάξεων σχετικά με τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών και 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.
- της νομοθεσίας για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- των διατάξεων 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 υγεία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

- Ερευνά, εντοπίζει και διώκει, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, παράλληλα και ανεξάρτητα από άλλες Αρχές και Οργανισμούς, τους παραβάτες των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- 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 υγεία των εργαζομένων με σκοπό την αποφυγή επανάληψής τους και υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά όταν προκύπτουν ευθύνες.
- Εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα και παρεμβαίνει άμεσα στους χώρους εργασίας.
- 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.
- Συντρέπει συμβουλευτικά και εφόσον ζητηθεί, εργαζόμενους και εργοδότες για την επίλυση συλλογικών και ατομικών διαφορών εργασίας.
- Υποστηρίζει τους εργοδότες και εργαζομένους με την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς αυτούς, σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέτρα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.

3.2 European Labour Authority (E.L.A) - Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας

Η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (E.L.A) συστάθηκε το 2019. Εκτιμάται ότι θα γίνει πλήρως λειτουργική μέχρι το 2024. Ο ρόλος της είναι να βοηθήσει τα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ώστε να διασφαλίσουν ότι οι κανόνες της Ε.Ε για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης να επιβάλλονται με δίκαιο, απλό και αποτελεσματικό τρόπο. Η E.L.A. μπορεί επίσης να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη διευκόλυνση και τη διασφάλιση της αποτελεσματικής κινητικότητας του εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη, ιδίως μέσω των δραστηριοτήτων των Ευρωπαϊκών Υπηρεσιών Απασχόλησης EURES (European Employment Services). Εν κατακλείδι, στόχος της είναι να διευκολύνει τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις να αξιοποιήσουν τα οφέλη της ενιαίας αγοράς της Ε.Ε.

3.3 International Labour Organization (I.L.O) - Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

Η I.L.O. (International Labour Organization) - Διεθνής Οργάνωση Εργασίας είναι ένας αυτόνομος διεθνής διακρατικός οργανισμός που συνδέεται με τον Ο.Η.Ε. Ιδρύθηκε το 1919 υπό την “Κοινωνία των Εθνών” και έχει 187 κράτη - μέλη. Έχει έδρα την Γενεύη της Ελβετίας, περίπου 40 γραφεία σε όλο τον κόσμο και απασχολεί 4.000 εργαζόμενους σε 107 έθνη.

Τα πρότυπα εργασίας της Δ.Ο.Ε στοχεύουν στη διασφάλιση προσβάσιμης, παραγωγικής και βιώσιμης εργασίας παγκοσμίως σε συνθήκες ελευθερίας, ισότητας, ασφάλειας και αξιοπρέπειας. Διατυπώνονται σε 189 συμβάσεις και συνθήκες, οκτώ από τις οποίες χαρακτηρίζονται ως θεμελιώδεις σύμφωνα με τη Διακήρυξη του 1998 για τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία. Μαζί προστατεύουν την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την εξάλειψη της καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, την κατάργηση της παιδικής εργασίας και την εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά την απασχόληση και την εργασία. Η Δ.Ο.Ε. συνεισφέρει σημαντικά στο διεθνές εργατικό δίκαιο.

Κεφάλαιο 4 - Αλλαγές στην εργασία την περίοδο της πανδημίας COVID-19

4.1 Αλλαγές στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2020) και την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (E.L.A, 2020)¹⁵ η πανδημία του ιού COVID-19 άλλαξε τη ζωή των ανθρώπων με πολλούς τρόπους και μαζί και τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους. Η επιτροπή κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι πιο σημαντικές αλλαγές που επήλθαν στον τρόπο εργασίας είναι οι εξής:

1. Χρήση της τεχνολογίας

Εξαιτίας των περιοριστικών μέτρων κινητικότητας των ανθρώπων (Lockdown) λόγω της πανδημίας του ιού COVID-19 εκατομμύρια εργαζόμενοι παγκοσμίως χρησιμοποίησαν την τεχνολογία, προσάρμοσαν τον τρόπο εργασίας τους και εργάστηκαν στην οικία τους.

Η εργασία ως ομάδα όταν κάποιος εργάζεται εξ αποστάσεως, είναι εξαρτημένη σε μεγάλο βαθμό σε διαδικτυακά εργαλεία. Οι συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο αντικαταστάθηκαν με διαδικτυακές κλήσεις διάσκεψης μέσω διαδικτυακών πλατφορμών όπως το Zoom, το Microsoft Teams, το Cisco Webex Meetings κ.ά. οι οποίες επιτρέπουν στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων να έχουν πρόσβαση στην εργασία από το σπίτι τους, εξοικονομώντας χρόνο και χρήμα, αλλά και προστατεύοντάς τους από τον ιό COVID-19. Αυτές οι διαδικτυακές πλατφόρμες ξεπέρασαν τα εμπόδια της εξ αποστάσεως εργασίας, κράτησαν τους ανθρώπους συνδεδεμένους και έκαναν την εργασία από το σπίτι πιο εύκολη.

2. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Όταν οι επιχειρήσεις αποφάσισαν ότι η προσέλευση στο γραφείο δεν ήταν πλέον ασφαλής, λόγω της πανδημίας του ιού COVID-19, πολλοί εργαζόμενοι και εργοδότες άρχισαν να εργάζονται για πρώτη φορά από το σπίτι. Έτσι, δεν χρειάζονταν να σπαταλήσουν ώρες από την ημέρα τους στα δημόσια μέσα μεταφοράς. Για χιλιάδες ανθρώπους το αποτέλεσμα ήταν περισσότερος χρόνος και σε μερικές περιπτώσεις καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι εργαζόμενοι μπορούσαν πλέον να αξιοποιήσουν

τον χρόνο που υπό κανονικές συνθήκες έχανε κατά τη μετακίνηση από και προς τον τόπο εργασίας και να τον αφιερώνει σε πράγματα που το ενδιαφέρουν. Για μερικούς ανθρώπους αυτό σήμαινε ότι είχαν περισσότερο χρόνο για ύπνο, για την ετοιμασία του πρωινού ή για να βγάλουν βόλτα τον σκύλο τους πριν συνδεθούν στον υπολογιστή τους.

3. Επικοινωνία

Παρόλο που μπορεί να θεωρούμε ότι η εργασία από το σπίτι περιορίζει την επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων, κατά τη διάρκεια της πανδημίας αποδείχθηκε το αντίθετο. Αναγκάζοντας τις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν την εξ' αποστάσεως εργασία, η πανδημία απέδειξε σε εργοδότες και εργαζομένους ότι η επικοινωνία μπορεί να επιτυγχάνεται με πολύ μεγάλη επιτυχία και εκτός των δομών της επιχείρησης. Η εργασία από το σπίτι παρείχε σε πολλές επιχειρήσεις τη δυνατότητα εξερεύνησης νέων εργαλείων συνεργασίας, τα οποία επιτρέπουν την διεξαγωγή συνεδριάσεων και συσκέψεων. Τα εν λόγω εργαλεία προσφέρουν επίσης χώρο για την κοινωνικοποίηση των συναδέλφων. Οι συνάδελφοι στην εργασία μπορούν να κάνουν κλήσεις μεταξύ τους για να συνεργαστούν ή να συζητούν όπως θα έκαναν και στο γραφείο κατά τη διάρκεια του διαλείμματος, ώστε να μην διακόπτεται η μεταξύ τους επικοινωνία σχετικά με τη ζωή ή την εργασία τους.

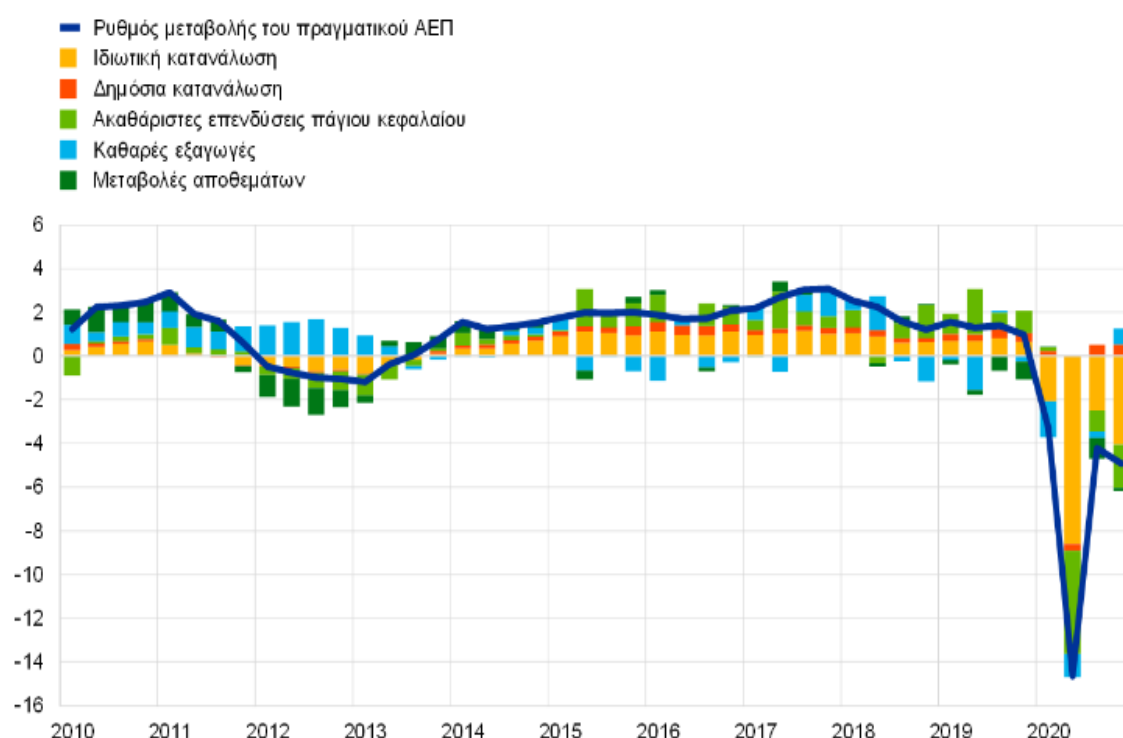
4. Ευελιξία

Κατά κανόνα, οι εργοδότες ήταν διστακτικοί στην υιοθέτηση του ευέλικτου ωραρίου και της εργασίας από το σπίτι. Στην εξ' αποστάσεως εργασία, ο εργοδότης πρέπει να είναι σίγουρος ότι το προσωπικό του θα διατηρήσει την παραγωγικότητά του και την ποιότητα της εργασίας του χωρίς τη δική του επίβλεψη. Χάρη στην εργασία από το σπίτι που δοκιμάστηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι εργοδότες μπορούν πλέον να είναι λιγότερο επιφυλακτικοί στο μέλλον για το προσωπικό τους όσον αφορά την εργασία από το σπίτι. Αυτό ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα περισσότερες ευκαιρίες για ευέλικτη εργασία. Η εργασία από το σπίτι δεν είναι μια λύση για όλους, πολλοί όμως άνθρωποι είχαν την ευκαιρία να μάθουν να διαχειρίζονται τον χρόνο τους και να προσαρμοστούν σε ένα διαφορετικό περιβάλλον εργασίας. Κάποιοι μάλιστα μπορεί να ήταν και πιο παραγωγικοί από πριν.

4.2 Επιπτώσεις από την πανδημία και μέτρα αντιμετώπισης της κρίσης

4.2.1 Η μείωση του Α.Ε.Π. το 2020 εξ' αιτίας της πανδημίας COVID-19

Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας το πραγματικό Α.Ε.Π της ευρωζώνης το 2020 συρρικνώθηκε κατά 6,6%¹⁶ (διάγραμμα 4.1, EUROSTAT)

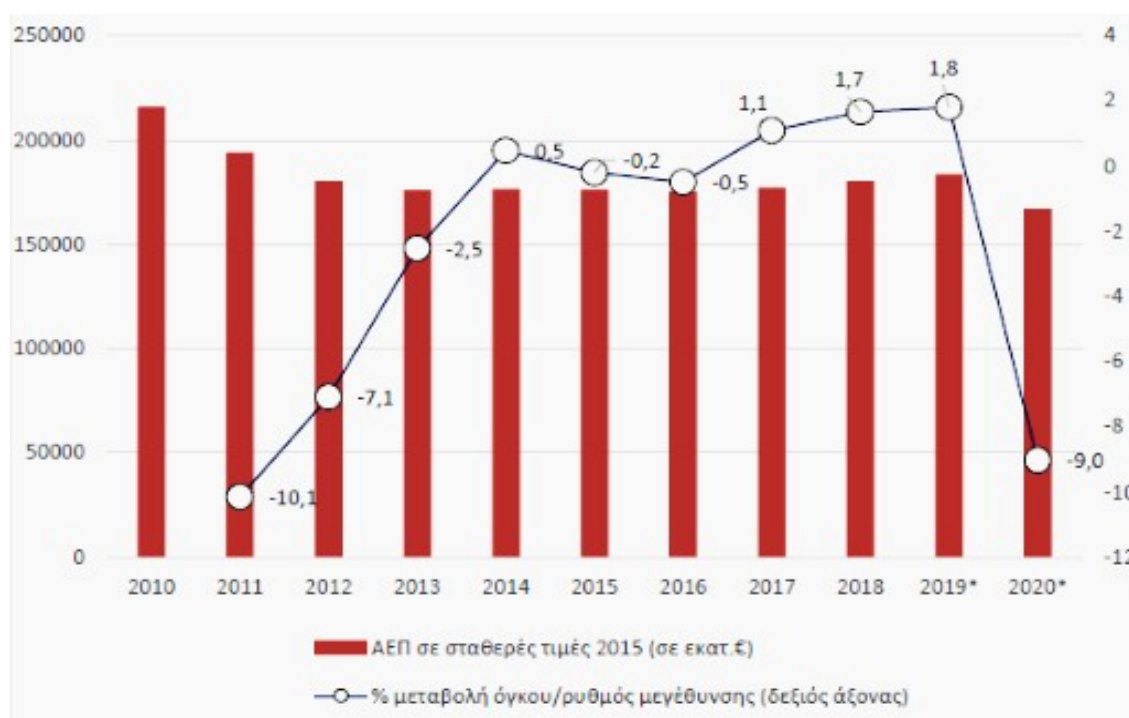


Γράφημα 4.1 - Πραγματικό Α.Ε.Π. της ζώνης του Ευρώ στη δεκαετία 2010 – 2020 (Eurostat)

Σύμφωνα με το I.L.O Monitor (International Labor Organization, 2021) την πρώτη χρονιά της πανδημίας το 2020, χάθηκαν 114 εκατομμύρια θέσεις εργασίας σε ολόκληρο τον κόσμο. Από αυτές τα 81 εκατομμύρια καταγράφηκαν ως οικονομικά μη ενεργά, ενώ τα υπόλοιπα 33 εκατομμύρια ως άνεργοι. Γενικότερα οι μεταβολές στην αγορά εργασίας ενίσχυσαν τη μερική και την εκ περιτροπής απασχόληση.

Στην Ελλάδα η οικονομική δραστηριότητα το 2020 παρουσίασε μεγάλη και βίαιη

συρρίκνωση εξαιτίας της πανδημίας COVID-19 και των απαγορεύσεων και περιορισμών που επιβλήθηκαν για την αντιμετώπισή της. Σύμφωνα με δελτίο τύπου της ΕΛ.ΣΤΑΤ το Α.Ε.Π. μειώθηκε το 2020 κατά 9% σε σχέση με το 2019 σε σταθερές τιμές 2015 (168,5 δισ. ευρώ έναντι 183,6 δισ. ευρώ) καθώς τόσο η εγχώρια όσο και η εξωτερική ζήτηση συρρικνώθηκαν (διάγραμμα 4.2, ΕΛ.ΣΤΑΤ. 2020). Η τουριστική δραστηριότητα και οι μεταφορές υποχώρησαν κατακόρυφα λόγω των περιοριστικών μέτρων που επιβλήθηκαν από τις δημόσιες αρχές ιδιαίτερα στους τομείς της εστίασης και της ξενοδοχίας. Παράλληλα η αναστολή δραστηριότητας ή υπολειτουργία επιχειρήσεων λόγω των περιοριστικών μέτρων, ιδιαίτερα το β' και το δ' τρίμηνο του έτους, επηρέασε αρνητικά το εγχώριο προϊόν, κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών. Για τη στήριξη των επιχειρήσεων και των εργαζομένων ελήφθησαν μέτρα και παρέμειναν σε ισχύ για μεγάλο χρονικό διάστημα.



Γράφημα 4.2 – Διακύμανση Α.Ε.Π. 2010 - 2020 στην Ελλάδα (ΕΛ.ΣΤΑΤ, 2020)

4.2.2 Μέτρα στήριξης της οικονομίας από την Ε.Ε.

Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση της Τράπεζας της Ελλάδος για το έτος 2020, η Ευρωπαϊκή Ένωση έλαβε μια σειρά μέτρων για να περιορίσει τις σοβαρές οικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19. Το συνολικό ύψος των μέτρων μέσω της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων και του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Στήριξης ανέρχεται στο ποσό των 2,96 τρισεκατομμυρίων ευρώ το οποίο αποτελεί το 21% του Α.Ε.Π της Ε.Ε-27. (γράφημα 4.3, Τράπεζα της Ελλάδος)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή		
CRII και CRII+	SURE	NGEU
• €37 δισεκ. από Διαρθρωτικά Ταμεία • €800 εκατ. από Ταμείο Αλληλεγγύης Άμεση παροχή ρευστότητας για στήριξη συστήματος υγείας, επιχειρήσεων και επενδύσεων	€100 δισεκ. Προστασία εργαζομένων	€750 δισεκ. για ανάκαμψη και ανθεκτικότητα, ψηφιακή και πράσινη μετάβαση, εκ των οποίων €360 δισεκ. δάνεια, €390 δισεκ. επιχορηγήσεις, πληρωμές έως τέλος 2026
Λοιπές δράσεις		ΠΔΠ 2021-2027
• Πλήρης ευελιξία στις κρατικές ενισχύσεις • Αύξηση ευελιξίας για Διαρθρωτικά Ταμεία: μεταφορά πόρων μεταξύ έργων, 100% συγχρηματοδότηση από ΕΕ • Ενεργοποίηση γενικής ρήτρας διαφυγής του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης (€524 δισεκ.) • Διοχέτευση υπολοίπου κονδυλίων (€3,1 δισεκ.) και ανακατανομή κονδυλίων (€6,2 δισεκ.) από Προϋπολογισμό ΕΕ 2020 για την καταπολέμηση της πανδημίας		€1,07 τρισεκ. Στήριξη ανάκαμψης από την πανδημία και μακροπρόθεσμων προτεραιοτήτων ΕΕ, επτά τομείς δαπανών
Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (ΕΤΕπ)	Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Σταθερότητας (ΕΜΣ)	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ)
• €200 δισεκ. Pan-European Guarantee Fund: στήριξη ρευστότητας για μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) έως τέλος 2021 • €28 δισεκ. πακέτο χρηματοδότησης που περιλαμβάνει δάνεια-γέφυρες, εγγυήσεις από υπάρχοντα προγράμματα, γραμμές ρευστότητας προς τράπεζες για παροχή κεφαλαίου κίνησης σε ΜΜΕ, αγορές τίτλων για μεταφορά κινδύνου από χαρτοφυλάκια δανείων προς ΜΜΕ	€240 δισεκ. Pandemic Crisis Support Πιστοληπτική γραμμή ρευστότητας για χώρες της ευρωζώνης έως τέλος 2022	€1,85 τρισεκ. Pandemic Emergency Purchase Programme (PEPP) έως τουλάχιστον τέλος Μαρτίου 2022
Σύνολο μέτρων Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ΕΤΕπ και ΕΜΣ: €2,96 τρισεκ. (ή 21% του ΑΕΠ ΕΕ-27)		

Γράφημα 4.3 - Μέτρα στήριξης της Ε.Ε-27 στην πανδημία COVID-19 (Πηγή:Τράπεζα της Ελλάδος)

4.3 Μέτρα στην Ελλάδα στην περίοδο της πανδημίας

Στην Ελλάδα από τον Μάρτιο του 2020 και μετά θεσπίστηκαν έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του ιού COVID-19 και η εφαρμογή τους κατέστη υποχρεωτική για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα με Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου (Π.Ν.Π.), Νόμους, Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις (Κ.Υ.Α.), εγκυκλίους κ.ά.

Η πρώτη σχετική Π.Ν.Π εκδόθηκε με το Φ.Ε.Κ. 42/Α'/25-02-2020 με τίτλο “Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης του κορωνοϊού”²⁰, κυρώθηκε με τον Ν.4682/2020, Φ.Ε.Κ. 76 Α/3-4-2022 και είχε ισχύ Νόμου από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Η παραπάνω συνοπτικά αφορούσε στην έναρξη των μέτρων ως εξής:

- Την 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 στην προσωρινή απαγόρευση και αναστολή μετακινήσεων για οποιοδήποτε λόγο του εκπαιδευτικού και λοιπού προσωπικού και μαθητών, σπουδαστών, φοιτητών οποιονδήποτε εκ των ανωτέρω σχολικών μονάδων, εκπαιδευτικών δομών, φορέων και ιδρυμάτων.

- Την προσωρινή απαγόρευση της λειτουργίας θεάτρων, κινηματογράφων, χώρων αθλητικών και καλλιτεχνικών εκδηλώσεων, αρχαιολογικών χώρων και μουσείων, καταστημάτων υγειονομικού ενδιαφέροντος, ιδιωτικών επιχειρήσεων, δημοσίων υπηρεσιών και οργανισμών, καθώς και γενικά χώρων συνάθροισης κοινού.

- Την προσωρινή επιβολή μέτρων περιορισμού της κυκλοφορίας μέσω μεταφοράς εντός της Ελληνικής επικράτειας.

- Την 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.

Με την Π.Ν.Π. 55/Α'/11-3-2020 που κυρώθηκε επίσης με τον Ν. 4682/2020, Φ.Ε.Κ. 76/Α/3-4-2022 και τίτλο “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του ιού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του” και σύμφωνα με το άρθρο 4, νομοθετήθηκαν έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του COVID-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τρόπου εργασίας. Από την έναρξη ισχύος της έως και τις 10-4-2020, προκειμένου να προσαρμοστούν τα μέρη στις ειδικές συνθήκες που προέκυψαν αποκλειστικά για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης της νόσου, ως έκτακτα προσωρινά μέτρα θεσπίστηκαν μεταξύ άλλων τα ακόλουθα που αφορούν την εργασία:

4.3.1 Αναστολή συμβάσεων εργασίας

Με την Κ.Υ.Α (Κοινή Υπουργική Απόφαση) υπ’ αριθμόν 12998/232/23-3-2020 και το Φ.Ε.Κ. 1078/28-3-2020 εισήχθη στην εργασιακή ζωή της Ελλάδας η έννοια της “Αναστολής Εργασίας”. Από τότε ακολούθησαν και άλλες Κ.Υ.Α που έδωσαν την δυνατότητα στις επιχειρήσεις να θέσουν σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων τους για να αντιμετωπίσουν τις αρνητικές επιπτώσεις της πανδημίας.

Επίσης, τον Μάιο του 2021 με την ψήφιση του Ν. 4808/2021 και με δεδομένο την αναγκαστική αναστολή λειτουργίας πολλών επιχειρήσεων και την αναστολή συμβάσεων εργασίας, τέθηκαν περιορισμοί και απαγορεύσεις στις απολύσεις εργαζομένων με γνώμονα την διατήρηση των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα. Ο ανωτέρω νόμος προέβλεπε συγκεκριμένα:

1. Οι επιχειρήσεις των οποίων έχει ανασταλεί η λειτουργία κατόπιν εντολής δημόσιας αρχής υποχρεούνται για όσο χρονικό διάστημα διαρκούν τα μέτρα αντιμετώπισης του κορωνοϊού

COVID-19 να μην προβούν σε μειώσεις προσωπικού με καταγγελία των συμβάσεων εργασίας. Σε περίπτωση πραγματοποίησής τους, οι καταγγελίες αυτές είναι άκυρες. Οι καταγγελίες συμβάσεως εργασίας που πραγματοποιήθηκαν από τις 18-03-2020 και εφεξής είναι άκυρες.

2. Οι επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά από τα έκτακτα μέτρα αντιμετώπισης του κορωνοϊού COVID-19, βάσει Κ.Α.Δ. κύριας δραστηριότητας ή δευτερεύουσας δραστηριότητας βάσει των ακαθάριστων εσόδων του έτους 2018, και οι οποίες κάνουν χρήση του προβλεπόμενου μέτρου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού τους απαγορεύεται ρητά να προβούν σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας για το σύνολο του προσωπικού τους και σε περίπτωση πραγματοποίησής της αυτή είναι άκυρη. Επίσης, μετά τη λήξη του χρόνου αναστολής των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού τους υποχρεούνται να διατηρήσουν για χρονικό διάστημα ίσο με εκείνο της αναστολής (δηλαδή 45 ημέρες) τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας, που σημαίνει τους ίδιους εργαζομένους και με τους ίδιους όρους εργασίας κατά τις 21-03-2020. Στην έννοια του ίδιου αριθμού θέσεων εργασίας δεν συμπεριλαμβάνονται οι αποχωρούντες οικειοθελώς από την εργασία τους, οι αποχωρούντες λόγω συνταξιοδότησης, καθώς και οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου των οποίων η σύμβαση εργασίας λήγει μετά τη λήξη της αναστολής. Η ρήτρα διατήρησης των θέσεων εργασίας και η ακυρότητα των τυχόν συμβάσεων εργασίας ισχύει και για τις επιχειρήσεις που θα συμφωνήσουν με εργαζομένους των οποίων οι συμβάσεις εργασίας τελούν σε αναστολή την παροχή εργασίας με τηλεργασία για την κάλυψη πρόσκαιρων αναγκών τους.

3. Οι εργοδότες οι οποίοι εφαρμόζουν το μέτρο προσωπικού ασφαλούς λειτουργίας των επιχειρήσεών τους υποχρεούνται να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που απασχολούνταν κατά την έναρξη εφαρμογής του. Επίσης, οι επιχειρήσεις ομίλων που εφαρμόζουν το μέτρο μεταφοράς προσωπικού υποχρεούνται να διατηρήσουν, συνολικά, τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που απασχολούνταν πριν από τη μεταφορά.

4.3.2 Αποζημίωση ειδικού σκοπού

Από τον Μάρτιο του 2020 και για μεγάλο χρονικό διάστημα, με μια σειρά Πράξεων Νομοθετικού Περιεχομένου (Π.Ν.Π.) υπήρξε στήριξη στους μισθωτούς εργαζόμενους των επιχειρήσεων που είχε ανασταλεί η λειτουργία τους με εντολή Δημόσιας Αρχής και των οποίων η σύμβαση εργασίας είχε τεθεί επίσης σε αναστολή. Η πρώτη σχετική ήταν Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου, που δημοσιεύθηκε στο Φ.Ε.Κ 64/14.3.2020.

Οι δικαιούχοι εργαζόμενοι έλαβαν ως έκτακτη οικονομική ενίσχυση αρχικά το ποσό των 800€ για χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) ημερολογιακών ημερών και στη συνέχεια το ποσό των 534€ για διάστημα τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών με την προϋπόθεση να μην έχουν άλλη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε άλλο εργοδότη ο οποίος δεν είχε συμπεριληφθεί στη διαδικασία με βάση αυτά τα κριτήρια.

4.3.3 Πρόγραμμα στήριξης επιχειρήσεων “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ”

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με το άρθρο 31 του Ν. 4690/2020, Φ.Ε.Κ. Α’/104/30-5-2020, νομοθετήθηκε για το χρονικό διάστημα από 15/6/2020 έως 15/10/2020 μηχανισμός ενίσχυσης της απασχόλησης με τη μορφή οικονομικής ενίσχυσης βραχυχρόνιας εργασίας που ονομάστηκε “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ” με σκοπό τη διατήρηση των θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα. Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα οι επιχειρήσεις-εργοδότες που εντάχθηκαν στον μηχανισμό “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ” μπορούν να προβούν σε μείωση του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας μέχρι ποσοστού 50% είτε για μέρος είτε για το σύνολο των εργαζομένων τους, ανάλογα με τις λειτουργικές ανάγκες τους.

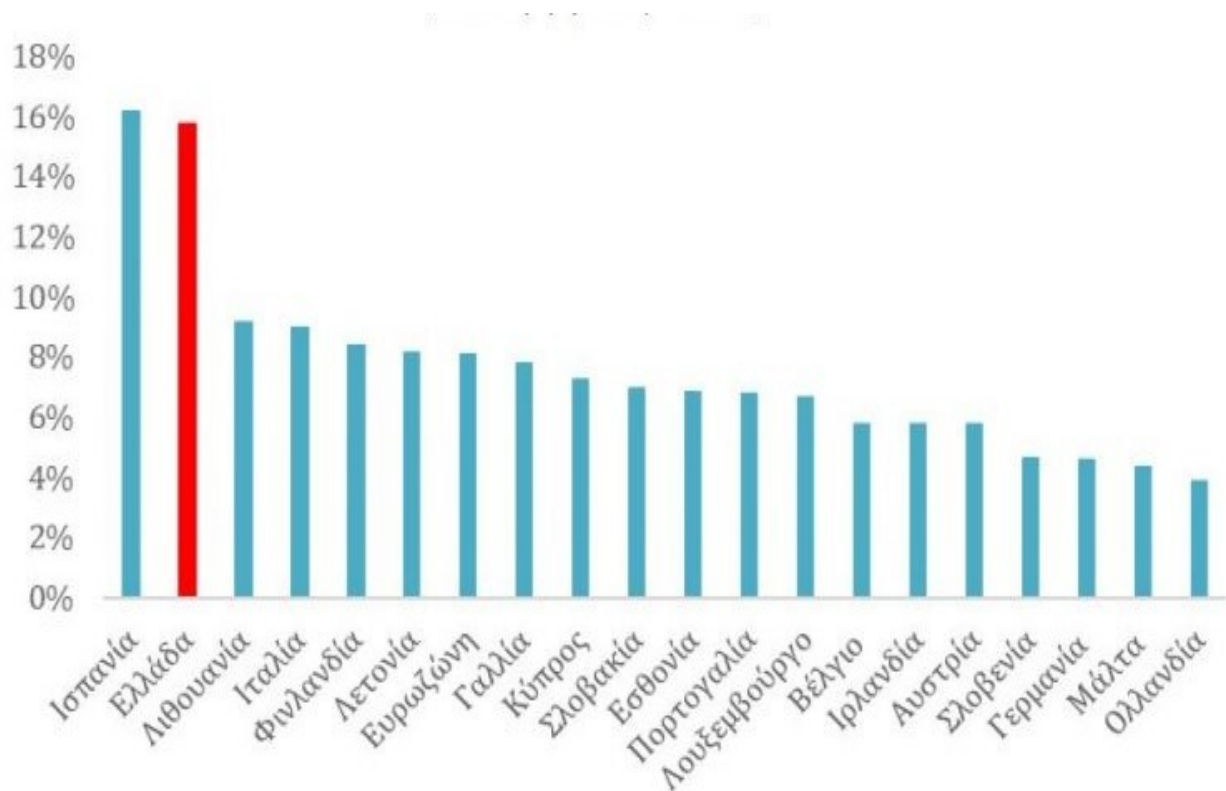
Το πρόγραμμα “ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ” χρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής ένωσης “SURE”. Η πρώτη φάση του προγράμματος κόστισε 1 δισεκατομμύριο ευρώ στην Ε.Ε-27 και ίσχυσε από την 1η Ιουνίου έως τις 30 Σεπτεμβρίου 2020, αλλά λήφθηκε μέριμνα επέκτασης της χρονικής ισχύος του εάν και εφόσον χρειαστεί όπως και έγινε αργότερα.

Δικαίωμα συμμετοχής είχαν όλες οι επιχειρήσεις της χώρας οι οποίες εμφάνιζαν μείωση του τζίρου τους, τουλάχιστον 20%, αλλά και οι εποχικές επιχειρήσεις. Στο μηχανισμό εντάχθηκαν και επιχειρήσεις που λειτούργησαν για πρώτη φορά και δεν είχαν καταγράψει έσοδα τους προηγούμενους μήνες. Το πρόγραμμα λειτούργησε ως εξής: 1) Για όσο διάστημα ο εργαζόμενος βρίσκεται σε καθεστώς μειωμένης απασχόλησης, ο εργοδότης απαγορεύεται να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας και σε μείωση του ονομαστικού του μισθού. 2) Το δικαίωμα του εργοδότη να μειώνει το χρόνο εργασίας του εργαζομένου πλήρους απασχόλησης έως και 50%, θα ασκείται υπό την αυστηρή προϋπόθεση ότι δεν θα μεταβάλλεται το είδος της σχέσης εργασίας. 3) Ο μηχανισμός θα καλύπτει όλους τους υφιστάμενους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης. 4) Το ίδιο θα ισχύσει και για όσους προσληφθούν με καθεστώς πλήρους απασχόλησης σε εποχικές επιχειρήσεις, όμως μόνο μέχρι τον αριθμό των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης που διατηρούσαν οι επιχειρήσεις αυτές τον αντίστοιχο μήνα του 2019. 5) Η πολιτεία, αναλαμβάνει την υποχρέωση αναπλήρωσης κατά 60% του εισοδήματος του εργαζομένου για το χρόνο που ο εργαζόμενος δεν θα εργάζεται. Επιπλέον, σε περίπτωση που η καθαρή αμοιβή μετά την παραπάνω προσαρμογή υπολείπεται του κατώτατου μισθού, η διαφορά θα καλύπτεται εξ' ολοκλήρου από το κράτος.

4.4 Η Ανεργία στην Ελλάδα στην περίοδο της πανδημίας

Το 2020 η απασχόληση στην Ελλάδα μειώθηκε. Ο αριθμός των απασχολούμενων κατέγραψε ετήσιο ρυθμό μεταβολής -0,9%, έναντι αύξησης 2,2% το 2019. Όμως, οι επιπτώσεις της πανδημίας στη συνολική απασχόληση σε όρους ωρών εργασίας ήταν ιδιαίτερα αρνητική επειδή καταγράφηκε μείωση κατά 11,2% για το σύνολο της οικονομίας, έναντι μείωσης κατά 1,1% το 2019. Αν εξετάσουμε την εξέλιξη των ωρών εργασίας ανά κλάδο, θα διαπιστώσουμε ότι η μεγαλύτερη μείωση σημειώθηκε στους κλάδους εμπορίου, τουρισμού, μεταφορών οι οποίοι κατέγραψαν μείωση 16,7%, έναντι αύξησης 0,8% το 2019 (Eurostat/ΕΛ.ΣΤΑΤ, Εθνικοί Λογαριασμοί).

Σύμφωνα με την Eurostat στην Ελλάδα το ποσοστό της ανεργίας τον Δεκέμβριο του 2020 ανήλθε στο 15,8% και ήταν το δεύτερο μεγαλύτερο στην Ευρωζώνη μετά την Ισπανία.



Γράφημα 4.4 - Ποσοστά ανεργίας στα κράτη - μέλη της Ευρωζώνης, Δεκέμβριος 2020 (Eurostat, 2021)

Σύμφωνα με τους Kim et al. (2021) και Bartik et al. (2020) οι εργαζόμενοι με χαμηλότερη μόρφωση είναι περισσότερο πιθανό να μείνουν άνεργοι σε συνθήκες όπως αυτές της πρόσφατης πανδημίας COVID-19.

4.5 Καθιέρωση Άδειας Ειδικού Σκοπού των μισθωτών εργαζομένων

Η “Άδεια Ειδικού Σκοπού” προβλέφθηκε στο άρθρο 4 της Π.Ν.Π 55/Α/11-3-2020 και αφορά εργαζόμενους γονείς των οποίων τα παιδιά:

- Είναι εγγεγραμμένα σε βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς.
- Φοιτούν σε σχολικές μονάδες υποχρεωτικής εκπαίδευσης.
- Φοιτούν σε ειδικά σχολεία ή σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας των παιδιών.
- Καθώς και οι εργαζόμενοι γονείς ατόμων με αναπηρία ανεξαρτήτως ηλικίας που είναι ωφελούμενοι σε δομές παροχής υπηρεσιών ανοικτής φροντίδας για άτομα με αναπηρία.

Στην Π.Ν.Π. 17787/520/8-5-2020, Κ.Υ.Α Β' προβλέφθηκε επίσης ότι η ανωτέρω άδεια ειδικού σκοπού, συναρτάται με την προσωρινή αναστολή λειτουργίας των μονάδων/δομών παροχής εκπαίδευσης ή φροντίδας όπου είναι εγγεγραμμένα ή φοιτούν τα τέκνα, όπως αυτές προβλέπονται στην περίπτωση α' της παραγράφου 3 του άρθρου 4 της Π.Ν.Π 55/Α/11-3-2020 και χορηγείται υπό τις προβλεπόμενες προϋποθέσεις για όλο το διάστημα που διαρκεί η εν λόγω αναστολή χωρίς να προβλέπεται άλλος χρονικός περιορισμός ή να χρειάζεται να εκδοθεί νέα προς τούτο ρύθμιση.

Με τις Εγκυκλίους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υπ' αριθμ. 12339/404/12-3-2020, 39683/1259/1-10-2020 και 46621/1415/12-11-2020 μεταξύ άλλων διευκρινίστηκαν τα παρακάτω:

- α) Η λήψη της άδειας ειδικού σκοπού συνιστά δικαίωμα του εργαζόμενου που μπορεί να αιτηθεί στον εργοδότη κι εκείνος οφείλει να την εγκρίνει, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις για τη λήψη της.
- β) Η άδεια ειδικού σκοπού μπορεί να χορηγηθεί και τμηματικά.
- γ) Η παροχή εξ αποστάσεως εργασίας και η άδεια ειδικού σκοπού μπορούν να εφαρμοστούν συνδυαστικά.
- δ) Η άδεια ειδικού σκοπού έχει διάρκεια τριών (3) ημερών που ακολουθείται από τη

χορήγηση μιας (1) ημέρας ετήσιας κανονικής άδειας,.

ε) Για να είναι δυνατή η χρήση της άδειας ειδικού σκοπού, πρέπει να πληρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις για λήψη ετήσιας κανονικής άδειας τουλάχιστον έξι (6) ημερών στην εξαήμερη εργασία και πέντε (5) ημερών στην πενθήμερη εργασία. Σε αντίθετη περίπτωση, τότε ο εργαζόμενος δικαιούται την άδεια κατ' αναλογία.

στ) Η περίοδος της άδειας ειδικού σκοπού είναι χρόνος εργασίας, αμείβεται και ασφαρίζεται ως χρόνος εργασίας και λαμβάνεται υπόψη για τη θεμελίωση κάθε δικαιώματος των εργαζομένων που προκύπτει λόγω της σχέσης εργασίας τους.

ζ) Τα 2/3 της άδειας ειδικού σκοπού, δηλαδή οι δύο πρώτες ημέρες, καλύπτονται από τον εργοδότη και το 1/3, η τρίτη ημέρα, από τον τακτικό προϋπολογισμό του ελληνικού κράτους.

η) Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει εξαντλήσει το δικαίωμα της ετήσιας κανονικής άδειας για το έτος 2020, γίνεται αποδεκτό ότι κατά την τέταρτη μέρα μπορεί να δηλωθεί οποιαδήποτε άλλη νόμιμη άδεια δικαιούται ο εργαζόμενος, είτε αυτή χορηγείται με αποδοχές είτε χωρίς αποδοχές, όπως π.χ. άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των παιδιών, άδεια λόγω ασθένειας παιδιού, άδεια άνευ αποδοχών.

θ) Η άδεια ειδικού σκοπού χορηγείται και στην περίπτωση του κατ' οίκον περιορισμού έπειτα από επαφή του τέκνου με επιβεβαιωμένο κρούσμα COVID-19 στη σχολική μονάδα που φοιτά.

4.6 Τηλεργασία

Τηλεργασία είναι η μορφή εργασίας που πραγματοποιείται με της χρήση της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών και έχει ως αποτέλεσμα τη διαφοροποίηση του δεδομένου γεωγραφικά τόπου εργασίας που ίσχυε ως πρόσφατα κι αυτό επειδή μπορεί να παρέχεται πολύ πιο ευέλικτα σε διαφορετικά χωρικά και χρονικά εργασιακά πλαίσια. Δεν υπάρχει για όλες τις χώρες κοινός ορισμός της τηλεργασίας, όμως σε όλες τις περιπτώσεις οι ορισμοί που δίνονται βασίζονται κατά κύριο λόγο σε δύο βασικές χαρακτηριστικές συνιστώσες: α) την παροχή εργασίας, συνολικά ή εν μέρει, σε τόπο διαφορετικό από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και την εκτέλεση των συγκεκριμένων εργασιακών καθηκόντων απαραιτήτως με τη χρήση ηλεκτρονικών συσκευών. Ειδικότερα, στο άρθρο 2 της σχετικής Ευρωπαϊκής Συμφωνίας-Πλαίσιο η Τηλεργασία ορίζεται “ως μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, αντιθέτως παρέχεται εκτός των εγκαταστάσεων αυτών με συστηματικό τρόπο”. Ο συγκεκριμένος ορισμός υιοθετήθηκε από πολλές χώρες όπως Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ισπανία, Ιταλία, Φιλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Νορβηγία και Ελλάδα (Ο.Κ.Ε, 2020). Ο ορισμός αυτός ενσωματώθηκε στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε του 2006-2007^{7α}.

4.6.1 Μορφές Τηλεργασίας

Σύμφωνα με τον Morgan (2004) η τηλεργασία δύναται να λάβει τις παρακάτω διαφορετικές μορφές:

α) Εργασία με έδρα το σπίτι του εργαζόμενου (Homebased Teleworking)

Είναι δεδομένη μορφή τηλεργασίας, η οποία παρέχεται εκτός του παραδοσιακού χώρου εργασίας π.χ. στις εγκαταστάσεις μιας επιχείρησης και πραγματοποιείται με έδρα το σπίτι

του εργαζόμενου, είτε αποκλειστικά, είτε σε τακτική βάση, π.χ. 2-3 μέρες την εβδομάδα. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι ότι ο χώρος αυτός πρέπει να μετατραπεί σε τυπικό γραφείο και να εξοπλιστεί αντίστοιχα με γραφική ύλη, τηλέφωνο, fax, υπολογιστή, modem - router κ.λπ για σύνδεση του υπολογιστή με το διαδίκτυο, καθώς και επιπλέον συσκευές γραφείου, ανάλογα με τις απαιτήσεις της εργασίας.

β) Κέντρα τηλεργασίας (Telework Centres)

Τα κέντρα τηλεργασίας είναι συγκεκριμένοι και καλά οργανωμένοι χώροι με τη μορφή γραφείων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από υπαλλήλους διαφόρων επιχειρήσεων ή από υπαλλήλους της ίδιας επιχείρησης, οι οποίοι όμως ανήκουν σε διαφορετικούς τομείς εργασίας, ή και από αυτοαπασχολούμενους με κάποια βασική μίσθωση. Οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε βασικό εξοπλισμό ηλεκτρονικών υπολογιστών και επικοινωνιών. Τα κέντρα τηλεργασίας διαφέρουν από τα παραδοσιακά γραφεία. Αφενός μπορεί να βρίσκονται πιο κοντά στον τόπο διαμονής του τηλεεργαζόμενου (για παράδειγμα, στην ίδια γειτονιά) από ότι τα γραφεία μιας εταιρείας. Επιπλέον οι χώροι των κέντρων τηλεργασίας είναι ανοιχτοί με την έννοια ότι χρησιμοποιούνται από όλους τους ενδιαφερόμενους. Δεν υπάρχει συνεπώς η έννοια της “ιδιοκτησίας” που υφίσταται στο χώρο των παραδοσιακών γραφείων.

γ) Κινητή Τηλεργασία (Mobile Telework)

Εδώ ο εργαζόμενος δεν έχει μία σταθερή βάση εργασίας και μετακινείται σε διαφορετικούς γεωγραφικούς χώρους και εγκαταστάσεις όπου θα παρέχει τις υπηρεσίες του. Ένα παράδειγμα θα μπορούσε να είναι ένας σύμβουλος επιχειρήσεων που μπορεί να περνάει μεγάλο μέρος του χρόνου του στις εγκαταστάσεις πελατών και να απουσιάζει από το γραφείο του για μεγάλο χρονικό διάστημα.

δ) Τηλε-οικίες (Telecottages) - Τηλε-χωριά (Televillages)

Τα “telecottages” και “televillages” είναι μια μορφή κέντρων τηλεργασίας που συνήθως

είναι εγκατεστημένα σε απομακρυσμένες περιοχές και σε μικρά σπίτια, τα οποία είναι εξοπλισμένα με τα απαραίτητα τεχνολογικά μέσα της τηλεργασίας. Δεν ανήκουν στους εργοδότες, αλλά σε τοπικές κοινότητες και απαρτίζουν μικρά χωριά. Επίσης, έχουν σκοπό να εκπαιδεύουν τους κατοίκους αυτών των περιοχών. Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας έχει τις ρίζες της στις Σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Σουηδία, Νορβηγία, Φινλανδία).

ε) Νομαδική τηλεργασία (Nomadic Teleworking)

Οι αποκαλούμενοι «νομάδες τηλεεργαζόμενοι» είναι μετακινούμενοι, χωρίς σταθερό χώρο και ωράριο εργασίας. Η χρήση κινητών τηλεφώνων και φορητών υπολογιστών τους υποχρεώνει να μετατρέπουν σε χώρο εργασίας οποιοδήποτε μέρος που τους επιτρέπει να συνδέσουν τον τεχνολογικό εξοπλισμό τους. Είναι εντελώς αποδεδειγμένοι από τον όρο της σταθερής βάσης εργασίας. Η νομαδική τηλεργασία αναφέρεται κυρίως σε επαγγέλματα τα οποία από τη φύση τους ήταν ήδη περιοδεύοντα, όπως για παράδειγμα αντιπρόσωποι πωλήσεων, επιθεωρητές, διευθυντικά ή ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων, τα οποία μπορούν να επωφεληθούν από την ανάπτυξη κινητού εξοπλισμού για να βρίσκονται σε συνεχή επικοινωνία με τα κεντρικά γραφεία όσο είναι “καθ’ οδόν”.

στ) Τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου (Remote Office Teleworking)

Γίνεται χρήση γραφείου το οποίο βρίσκεται σε απόσταση από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Οι τηλεεργαζόμενοι είναι συνήθως υπάλληλοι, η φύση της εργασίας των οποίων τους επιτρέπει ή καμιά φορά τους υποχρεώνει να βρίσκονται μακριά από τους συναδέλφους τους. Επίσης, μπορούν οι τηλεεργαζόμενοι αυτού του μοντέλου να απαρτίζουν ακόμα και ομάδες στήριξης των κεντρικών γραφείων με εργασία άλλοτε πλήρους και άλλοτε μερικής απασχόλησης, ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας. Τα κινητά γραφεία είναι απαραίτητο να έχουν άμεση πρόσβαση στο διαδίκτυο και στις Βάσεις Δεδομένων της επιχείρησης.

ζ) Ομαδική εργασία από απόσταση

Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η τηλεϊατρική, η τηλεεκπαίδευση, το ηλεκτρονικό εμπόριο (e-shop) και η έρευνα από απόσταση.

η) Τηλε-υπηρεσίες (Tele-Services)

Είναι οι εξωτερικές υπηρεσίες σε έναν οργανισμό, όπως για παράδειγμα γραμματειακή ή τεχνική υποστήριξη από απόσταση. Η εργασία παρέχεται με τη βοήθεια τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) με χαρακτηριστικά γνωρίσματα τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και τηλεπικοινωνιών, η συχνότητα που ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και ο αριθμός των χώρων όπου εργάζεται, η λεγόμενη “κινητικότητα”. Ο εργοδότης πρέπει να παρέχει τα εργαλεία της Τηλεεργασίας, όπως tablet, smartphone, φορητούς υπολογιστές ή επιτραπέζιους υπολογιστές καθώς και το κόστος σύνδεσης στο διαδίκτυο, εκτός αν συμφωνηθεί αλλιώς με τον εργαζόμενο.

4.6.2 Τηλεεργασία πριν και μετά την πανδημία

Μέχρι το ξέσπασμα της πανδημίας του ιού COVID-19 οι περισσότεροι εργοδότες ανά τον κόσμο, ήταν επιφυλακτικοί στην υιοθέτηση ενός ευέλικτου ωραρίου και της εργασίας από το σπίτι των εργαζομένων. Σε αυτή τη μορφή εργασίας ο εργοδότης ήθελε να είναι βέβαιος ότι οι υπάλληλοί του θα διατηρήσουν την παραγωγικότητα και την ποιότητα της εργασίας τους χωρίς αυτός να τους επιβλέπει. Στην περίοδο της πανδημίας όμως, δοκιμάστηκε και εφαρμόστηκε σε μεγάλη κλίμακα και φάνηκε ότι μπορεί να λειτουργήσει με σημαντικό βαθμό επιτυχίας. Έρευνες έδειξαν ότι ένας αριθμός εργαζομένων από απόσταση ήταν περισσότερο παραγωγικοί από πριν.

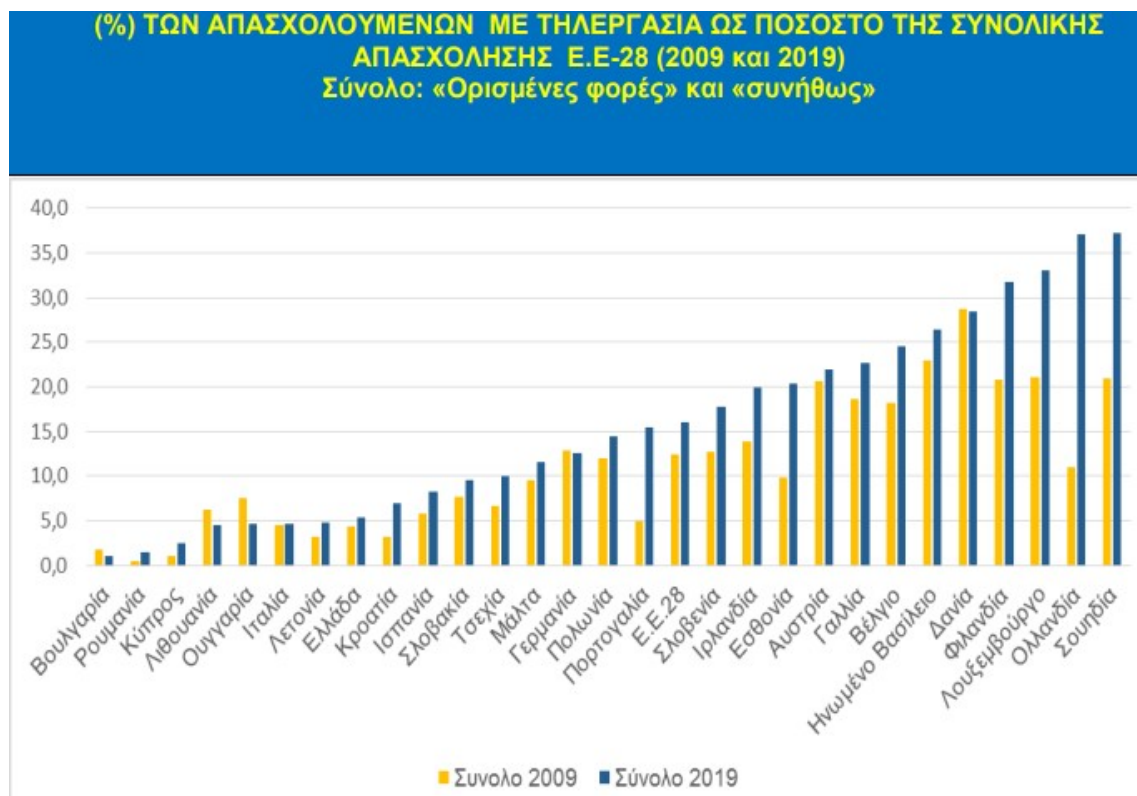
Παρόλο που η εργασία από το σπίτι δεν μπορεί να εφαρμοστεί σε όλες τις κατηγορίες επαγγελματιών, οι επιχειρήσεις που έχουν τη δυνατότητα να το κάνουν είναι σήμερα λιγότερο επιφυλακτικές.

Συμπερασματικά η τηλεργασία είναι 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 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, 2006-2007, Eurofound, 2010). Στην Ελλάδα η τηλεργασία αναγνωρίστηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης με τον Ν. 2639/1998. Με τον Ν. 3846/2010 ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η από 16-07-2002 Ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο για την τηλεργασία και θεσπίστηκαν τα γενικά πλαίσια λειτουργίας αυτής.

Σύμφωνα με τα δεδομένα της Ευρωπαϊκής Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, πριν από το ξέσπασμα της πανδημίας για το 2019 που εκπονήθηκε από τη Eurostat, μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. μόλις το 5,4% του συνόλου των εργαζομένων συνήθιζε να εργάζεται τακτικά από το σπίτι. Το ποσοστό αυτό παρέμενε σταθερό για μια μεγάλη χρονική περίοδο έως το 2019.

Σύμφωνα με έκθεση του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας που αποτελεί οργανισμό της Ε.Ε (Eurofound, 2020a), στην πρώτη περίοδο της πανδημίας καταγράφηκε μεγάλη συμμετοχή των εργαζομένων στις νέες συνθήκες εργασίας. Η έκθεση καταδεικνύει ότι το 2020 το ποσοστό των τηλεεργαζόμενων εκτοξεύθηκε στο 40% του εργατικού δυναμικού της Ε.Ε. από το 15% που κατέγραφε πριν την πανδημία.

Το γράφημα που ακολουθεί καταγράφει τα ποσοστά % των απασχολούμενων με τηλεργασία ως ποσοστό % της συνολικής απασχόλησης στα κράτη - μέλη της Ε.Ε.- 28 στο χρονικό διάστημα κατά τα έτη 2009 και 2019 με συχνότητα “ορισμένες φορές” και “συνήθως”.

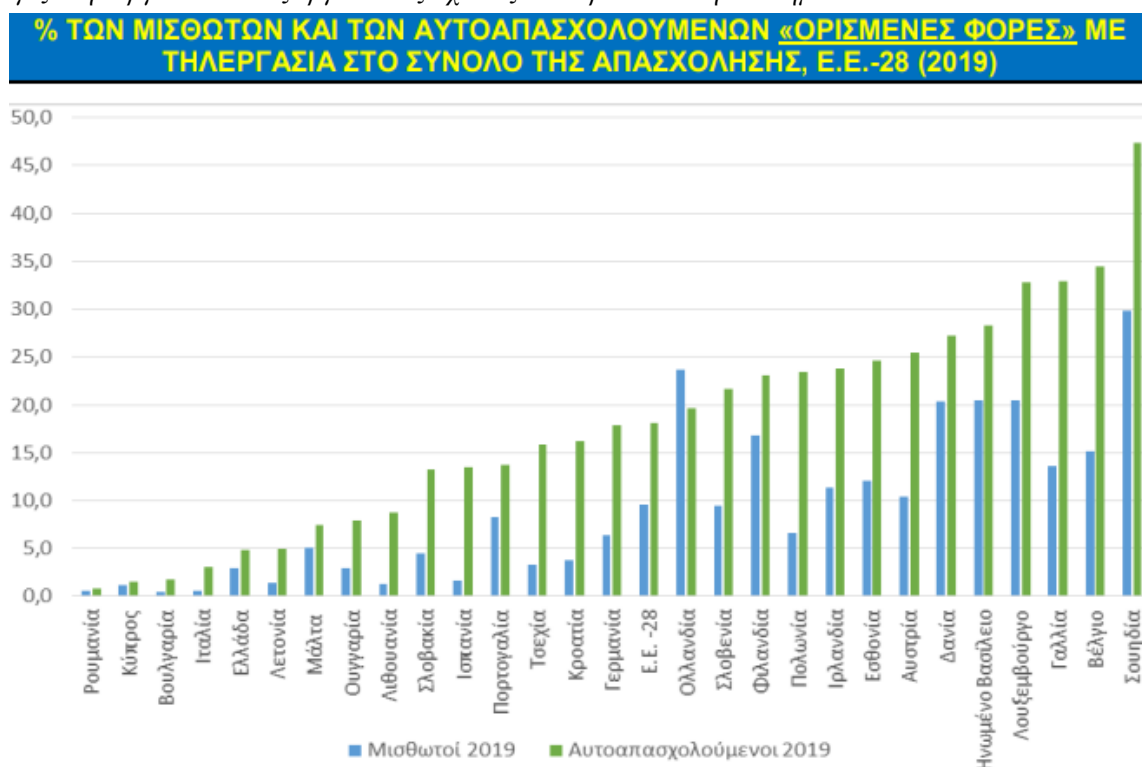


Γράφημα 4.5 - Ποσοστό συνολικά απασχολούμενων με Τηλεργασία τα έτη 2009 και 2019 στην Ε.Ε-28

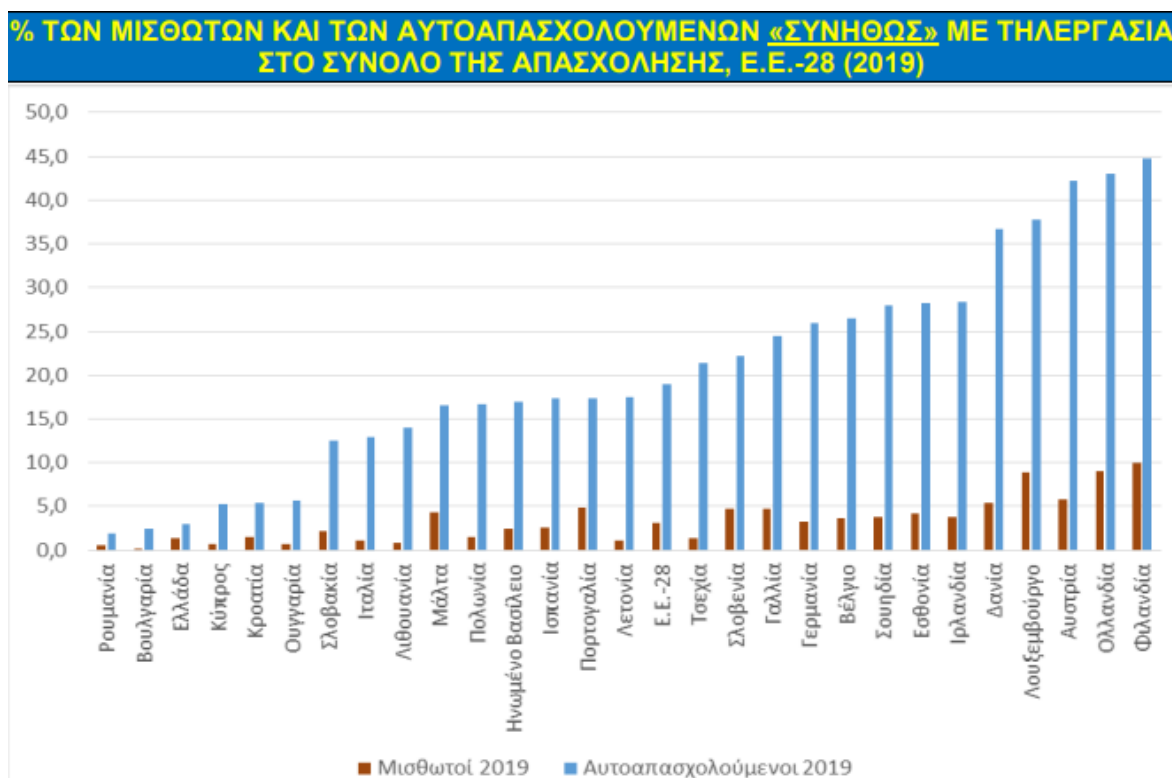
Ένα άλλο συμπέρασμα από την ίδια μελέτη είναι ότι η εργασία από το σπίτι αφορά σε μεγαλύτερο βαθμό τους αυτοαπασχολούμενους σε σύγκριση με τους μισθωτούς με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Τα στοιχεία της Eurostat μαρτυρούν ότι στην Ε.Ε.-28 το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων το οποίο εργάζονταν με τηλεργασία «μερικές φορές» το 2019, ανέρχονταν στο 18,1%, έναντι του 9,6% των εξαρτώμενων μισθωτών (γράφημα 4.2)

Αντίστοιχα το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων «συνήθως» από το σπίτι ανερχόταν σε 19% το 2019 και των μισθωτών στο πολύ χαμηλό 3,1% (γράφημα 4.3). Εάν υπολογιστούν συνολικά η συχνότητα “ορισμένες φορές” και “συνήθως”, η τηλεργασία αφορά περίπου το 37% των αυτοαπασχολούμενων και το 12,7% των μισθωτών εργαζομένων.

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19



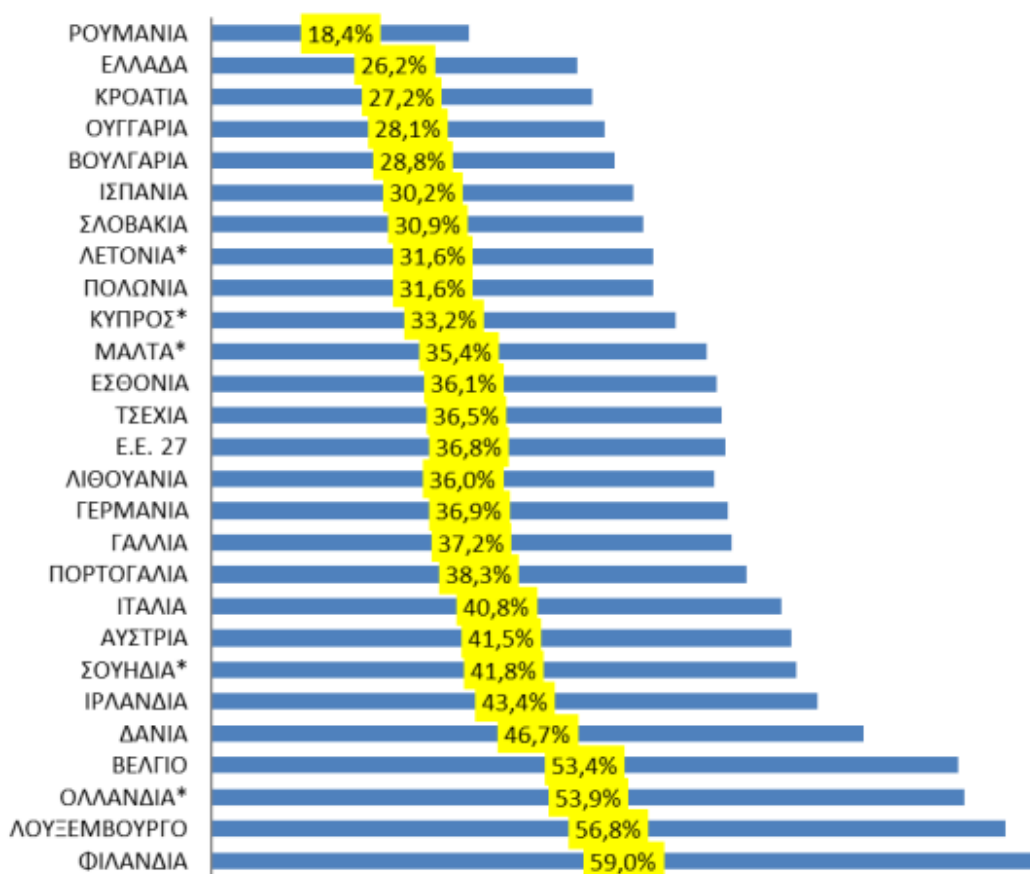
Γράφημα 4.6 - Ποσοστό μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων με τηλεργασία με συχνότητα “ορισμένες φορές” το 2019 στην Ε.Ε-28



Γράφημα 4.7 - Ποσοστό μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων με τηλεργασία με συχνότητα “συνήθως” το 2019 στην Ε.Ε-28

Κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID-19 και μετά την υποχρεωτικότητα της εξ’ αποστάσεως εργασίας που επέβαλλαν οι εθνικές κυβερνήσεις της Ε.Ε, καταγράφηκε μια αλματώδη αύξηση των ποσοστών στην απασχόληση με τηλεργασία στην Ευρώπη, αλλά και σε ολόκληρο τον κόσμο.

Το κατωτέρω γράφημα 4.8 απεικονίζει τη νέα πραγματικότητα σε συνθήκες πανδημίας το 2020.



Γράφημα 4.8 - Ποσοστά εργαζομένων που εντάχθηκαν σε καθεστώς τηλεργασίας το 2020 ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19

4.6.3 Νομοθεσία για την τηλεργασία

Μετά την εμπειρία του τρόπου παροχής εργασίας στην Ελλάδα - κι όχι μόνο - στις έκτακτες συνθήκες της πανδημίας COVID-19, ένα σημαντικό ζήτημα που πρέπει να απασχολήσει το χώρο της εργασίας σήμερα κι όχι στο μέλλον, είναι ο κίνδυνος καταστρατήγησης του νομίμου ωραρίου των εργαζομένων και γενικότερα των όρων της σύμβασης εργασίας μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων. Με δεδομένο το γεγονός ότι η παροχή εργασίας με το σύστημα της εξ' αποστάσεως εργασίας (τηλεργασία) παρέχεται εκτός των υποδομών και εγκαταστάσεων των επιχειρήσεων, είναι αντικειμενικά αδύνατο σύμφωνα με το σημερινό νομοθετικό πλαίσιο να υπάρξει έλεγχος από τις αρμόδιες αρχές ελέγχου και ειδικότερα στην Ελλάδα από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Μέχρι το 2019 η Τηλεργασία διέπονταν από το άρθρο 5 του Ν. 3846/2010. Ήδη πριν από την πανδημία το νομικό πλαίσιο ήταν ανεπαρκές επειδή άφηνε πολλά ζητήματα αρρύθμιστα, όπως ο έλεγχος του εργαζομένου από τον εργοδότη, ο καθορισμός του ωραρίου και οι πιθανές δαπάνες τις οποίες καλείται να κάνει ο μισθωτός. Αυτό που ρυθμιζόταν με το εν λόγω άρθρο ήταν η δυνατότητα του εργαζόμενου μετά από κάποιο διάστημα τηλεργασίας να επιστρέψει στη φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας, εφόσον το επιθυμεί και εφόσον ενημερώσει τον εργοδότη 15 ημέρες πριν. Επιπλέον, το άρθρο όριζε ότι οι όροι της τηλεργασίας (ωράριο, αμοιβή κλπ.) πρέπει να αποστέλλονται εγγράφως στον εργαζόμενο εντός 8 ημερών από τη σύναψη της σύμβασης.

Παράλληλα, ισχύει η Ευρωπαϊκή Συλλογική Συμφωνία - Πλαίσιο για την τηλεργασία η οποία ορίζει ότι αυτή δε μπορεί να επιβληθεί μονομερώς στον εργαζόμενο χωρίς τη θέλησή του. Ωστόσο, η συμφωνία αυτή δεν πήρε τελικώς τη μορφή της ευρωπαϊκής οδηγίας και εντάχθηκε στο ελληνικό δίκαιο ως ρύθμιση στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση.

Οι γενικές αρχές της συμφωνίας - πλαίσιο καθορίζουν τον οικειοθελή και εθελούσιο χαρακτήρα της τηλεργασίας και την ισότητα δικαιωμάτων με την εργασία στον χώρο της επιχείρησης. Οι εργοδότες εξασφαλίζουν τον κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό και την

προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι. Είναι επίσης υπεύθυνοι για την προστασία της υγείας, της επαγγελματικής ασφάλειας και τον σεβασμό της προσωπικής ζωής των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι ρυθμίζουν την οργάνωση του χρόνου εργασίας και η αποδοτικότητά τους υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο με όσους εργάζονται με φυσική παρουσία. Η συμφωνία καθορίζει το δικαίωμα ίσης πρόσβασης στην υπηρεσιακή εκπαίδευση και στις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων με τηλεργασία και επισημαίνει την αναγκαιότητα εξασφάλισης ίδιων συλλογικών δικαιωμάτων με αυτούς που εργάζονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Η τυπική θεσμοθέτηση της τηλεργασίας μετά την αναγκαστική εφαρμογή της εγκυμονεί κινδύνους, οι οποίοι πρέπει να γίνουν αντικείμενο διαβούλευσης έτσι ώστε να αποτραπούν ή να περιοριστούν στο ελάχιστο αυτοί οι κίνδυνοι.

Ο πρώτος κίνδυνος αφορά την ελαστικοποίηση και εξατομίκευση της εργασιακής σχέσης και τον περιορισμό της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων. Η τηλεργασία χαρακτηρίζεται από έναν εξατομικευμένο τρόπο αναπροσδιορισμού ουσιαστικών πτυχών της εργασιακής σχέσης, όπως το ωράριο, οι αμοιβές, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις, ενισχύοντας τη θέση των εργοδοτών. Επιπλέον, αυτή η εξατομίκευση θέτει σε διακινδύνευση τις δυνατότητες συλλογικών διαπραγματεύσεων, οδηγώντας έτσι σε μια περαιτέρω χειροτέρευση των όρων, των συνθηκών και των αμοιβών της εργασίας.

Ο δεύτερος κίνδυνος συνδέεται με την εισαγωγή ενός ποιοτικού δυϊσμού στην εργασία, η οποία θα αποτελείται από μια εργασία αναγκαία και απαραίτητη που θα παρέχεται φυσικά και μια εργασία συμπληρωματική και δευτερεύουσα η οποία θα παρέχεται ηλεκτρονικά. Η δεύτερη αυτή εργασία ενσωματώνει πολλά χαρακτηριστικά της επισφαλούς απασχόλησης, όπως έλλειψη εργασιακής ασφάλειας, ελαστικά ωράρια και ανεπαρκείς αμοιβές για αξιοπρεπή διαβίωση.

Ο τρίτος κίνδυνος σχετίζεται με την εργασιακή εξέλιξη των εργαζομένων. Η δευτερεύουσα σημασία της τηλεργασίας και η μερική έστω απουσία του εργαζομένου από τον χώρο

εργασίας αποδυναμώνουν τη συμμετοχή του στο πλέγμα των σχέσεων εξουσίας και αποφάσεων και παράλληλα τον απομακρύνουν από τα άτυπα δίκτυα επιρροής, τα οποία έχουν καθοριστική επίδραση στην εξέλιξή του.

Ο τέταρτος κίνδυνος σχετίζεται με τον έλεγχο και την πειθαρχία της εργασίας από απόσταση καθώς αυτά που αναμένονται είναι ενίσχυση των μεθόδων επιτήρησης και πειθάρχησης, εντατικοποίηση του ελέγχου εκτέλεσης των εργασιών και αυστηροποίηση του πλαισίου των σχετικών ποινών.

Η ανάδειξη των κινδύνων που σχετίζονται με τη θεσμοθέτηση της τηλεργασίας καθιστά επιτακτικό τον ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο έτσι ώστε να κατοχυρωθούν τα σχετικά εργασιακά και συλλογικά δικαιώματα και να προστατευθεί ο κόσμος της μισθωτής εργασίας από τη διολίσθηση σε ευέλικτες και επισφαλείς μορφές απασχόλησης που υπονομεύουν το πλαίσιο των όρων και των αμοιβών της εργασίας και το ευρύτερο πλαίσιο θεσμικής προστασίας των εργαζομένων.

Συμπερασματικά, μπορούμε να διατυπώσουμε την άποψη ότι η θέσπιση ενός ολοκληρωμένου νομοθετικού πλαισίου μετά την εμπειρία της πανδημίας του COVID-19 στην οποία η τηλεργασία είχε πρωταγωνιστικό ρόλο, επιλέχθηκε από τους περισσότερους εργοδότες και εργαζομένους αλλά και επιβλήθηκε από τις δημόσιες αρχές, είναι επιτακτική.

Οι βασικότεροι τομείς που χρήζουν νομοθετικής ρύθμισης ήταν οι εξής:

- α) Σεβασμός των εργασιακών σχέσεων
- β) Τήρηση του ωραρίου από τον εργοδότη
- γ) Σεβασμός της ιδιωτικής ζωής του τηλεεργαζόμενου
- δ) Κάλυψη του κόστους εξοπλισμού από τον εργοδότη

ε) Απαγόρευση της χρήσης κάμερας για την παρακολούθηση του εργαζόμενου

στ) Ύπαρξη συστήματος ελέγχου της τηλεργασίας, το οποίο θα είναι σύμφωνο με τη νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων

ζ) Δήλωση του τηλεεργαζομένου και του ωραρίου εργασίας του στο Π.Σ. “ΕΡΓΑΝΗ”.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19 δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ο Ν. 4808/2021, Φ.Ε.Κ Α’ 101/19-6-2021, ο οποίος συμπεριελάμβανε αρκετές τροποποιήσεις σε εργασιακά θέματα και ειδικότερα στο άρθρο 67 προβλέπονται τα εξής για την Τηλεργασία: “Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του Ν. 3846/2010, Φ.Ε.Κ. Α’/ 66 /11-5-2010” το οποίο αντικαθίσταται ως εξής:

1. Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

2. Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.

3. Κατ’ εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται:

α) Μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί.

β) Μετά από αίτηση του εργαζόμενου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του

εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3B του Ν. 3996/2011, Φ.Ε.Κ. Α'/170/5-8-2011. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, καθορίζονται οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζόμενου, που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας του, καθώς και τα δικαιολογητικά, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση του κινδύνου αυτού.

4. Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη του ως άνω κόστους, καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου. Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτέα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, υπολογίζονται αναλογικώς προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο.

5. Επιπλέον των υποχρεώσεων κατά το Π.Δ. 156/1994 (Φ.Ε.Κ. Α'102), εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.

β) Την ανάλυση του πρόσθετου κόστους, με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεργαζόμενος από την τηλεργασία, ιδίως, το κόστος τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη.

γ) Τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας εξοπλισμό, τον οποίο διαθέτει ο τηλεργαζόμενος ή του παρέχει ο εργοδότης και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης των βλαβών του εξοπλισμού αυτού.

δ) Οποιοσδήποτε περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους.

ε) Συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου.

στ) Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεργαζόμενος τηρεί, σύμφωνα με την παρ. 9.

ζ) Την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζόμενου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής. Όσα από τα παραπάνω στοιχεία δεν αφορούν εξατομικευμένα στον εργαζόμενο μπορούν να γνωστοποιούνται και μέσω ανάρτησης στο εσωτερικό δίκτυο Η/Υ της επιχείρησης ή κοινοποίησης σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής.

6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζόμενου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

7. Με την επιφύλαξη των διαφοροποιήσεων που οφείλονται στη φύση της τηλεργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ιδίως, σε σχέση με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τις επιβραβεύσεις, την πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία, τη συνδικαλιστική τους δράση και την απρόσκοπτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους.

8. Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου.

9. Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης, όσον αφορά στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα της παρ. 10 και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο. Ο τηλεεργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του. Κατά την παροχή τηλεργασίας από τον τηλεεργαζόμενο τεκμαίρεται, ότι ο χώρος τηλεργασίας πληροί τις παραπάνω προδιαγραφές και ότι ο τηλεεργαζόμενος τηρεί τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας.

10. Ο τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεεργαζόμενου, επειδή άσκησε το

δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεργαζόμενου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους.

11. Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου. Ιδίως, ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου 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.

Ο Ν. 4808/2021 προβλέπει, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, αποζημίωση των τηλεργαζόμενων για το κόστος που επωμίζονται εξαιτίας της τηλεργασίας.

Σε εφαρμογή του Ν. 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίστηκε το ελάχιστο ύψος της

αποζημίωσης που οφείλουν να καταβάλουν οι εργοδότες στους εργαζόμενους που απασχολούνται με τηλεργασία, για την κάλυψη του κόστους του εξοπλισμού, των τηλεπικοινωνιών και της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας.

Σύμφωνα με την σχετικά εκδοθείσα υπουργική απόφαση, το ελάχιστο ποσό που θα καταβάλλουν μηνιαίως οι εργοδότες στους τηλεεργαζόμενους είναι:

- Για τη χρήση του οικιακού χώρου εργασίας χρηματικό ποσό 13 ευρώ.
- Για την κάλυψη του κόστους επικοινωνιών χρηματικό ποσό 10 ευρώ.
- Για την συντήρηση του εξοπλισμού χρηματικό ποσό 5 ευρώ

Το ελάχιστο ύψος της αποζημίωσης για κάθε περίπτωση, καθορίστηκε με βάση σχετική ειδική έκθεση (μελέτη κόστους), που εκπονήθηκε για λογαριασμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Σύμφωνα με την απόφαση, η αποζημίωση για το κόστος των επικοινωνιών δεν καταβάλλεται αν ο εργοδότης το καλύπτει απ' ευθείας, μέσω χωριστής σύμβασης με τον πάροχο διαδικτύου – κινητής και σταθερής τηλεφωνίας. Αντίστοιχα, δεν καταβάλλεται η αποζημίωση για τη συντήρηση του εξοπλισμού αν οι συσκευές παρέχονται από τον εργοδότη.

Η απόφαση ορίζει επίσης ρητά ότι η αποζημίωση δεν επιτρέπεται να καταβάλλεται αντί αμοιβής του εργαζομένου, καθώς αποτελεί δαπάνη. Υπενθυμίζεται ότι σύμφωνα με το νόμο για την Προστασία της Εργασίας (άρθρο 67) «Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτά δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου».

Τέλος προβλέπεται ότι αν η τηλεργασία παρασχεθεί για λιγότερες από 22 ημέρες ανά μήνα, τότε θα καταβάλλεται στον εργαζόμενο το 1/22 των δαπανών ανά ημέρα τηλεργασίας.

Η ανάδειξη των κινδύνων που σχετίζονται με τη θεσμοθέτηση της τηλεργασίας καθιστά επιτακτικό τον ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο έτσι ώστε να κατοχυρωθούν τα σχετικά εργασιακά και συλλογικά δικαιώματα και να προστατευθεί ο κόσμος της μισθωτής εργασίας

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

από τη διολίσθηση σε ευέλικτες και επισφαλείς μορφές απασχόλησης που υπονομεύουν το πλαίσιο των όρων και των αμοιβών της εργασίας και το ευρύτερο πλαίσιο θεσμικής προστασίας των εργαζομένων.

Συμπερασματικά, μπορούμε να διατυπώσουμε την άποψη ότι η θέσπιση ενός ολοκληρωμένου νομοθετικού πλαισίου μετά την εμπειρία της πανδημίας του COVID-19 στην οποία η τηλεργασία είχε πρωταγωνιστικό ρόλο, επιλέχθηκε από τους περισσότερους εργοδότες και εργαζομένους αλλά και επιβλήθηκε από τις δημόσιες αρχές, είναι επιτακτική.

Οι βασικότεροι τομείς που χρήζουν νομοθετικής ρύθμισης ήταν οι εξής:

α) Σεβασμός των εργασιακών σχέσεων

β) Τήρηση του ωραρίου από τον εργοδότη

γ) Σεβασμός της ιδιωτικής ζωής του τηλεεργαζόμενου

δ) Κάλυψη του κόστους εξοπλισμού από τον εργοδότη

ε) Απαγόρευση της χρήσης κάμερας για την παρακολούθηση του εργαζόμενου

στ) Ύπαρξη συστήματος ελέγχου της τηλεργασίας, το οποίο θα είναι σύμφωνο με τη νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων

ζ) Δήλωση του τηλεεργαζόμενου και του ωραρίου εργασίας του στο Π.Σ. “ΕΡΓΑΝΗ”.

Το άρθρο 3 της Ευρωπαϊκής συμφωνίας - πλαίσιο του 2002, θεσπίζει τον “οικειοθελή χαρακτήρα” της τηλεργασίας καθώς δίνεται:

α) δικαίωμα στον εργοδότη να αρνηθεί το αίτημα του εργαζόμενου για τηλεργασία

β) δικαίωμα στον εργαζόμενο να αρνηθεί το αίτημα του εργοδότη, εφόσον η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής σύμβασης εργασίας, και η άρνηση αυτή δεν μπορεί να αποτελέσει από μόνη της λόγο απόλυσης ή επιβολής άλλων δυσμενών μέτρων.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19 δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ο Ν. 4808/2021, Φ.Ε.Κ Α' 101/19-6-2021, ο οποίος συμπεριελάμβανε αρκετές τροποποιήσεις σε εργασιακά θέματα και ειδικότερα στο άρθρο 67 προβλέπονται τα εξής για την Τηλεργασία:

“Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του Ν. 3846/2010, Φ.Ε.Κ. Α' / 66 /11-5-2010”
το οποίο αντικαθίσταται ως εξής:

1. Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

2. Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.

3. Κατ' εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται:

α) Μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί.

β) Μετά από αίτηση του εργαζομένου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση

Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3B του Ν. 3996/2011, Φ.Ε.Κ. Α'/170/5-8-2011. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, καθορίζονται οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζόμενου, που μπορούν να τεκμηριώσουν τον κίνδυνο της υγείας του, καθώς και τα δικαιολογητικά, οι αρμόδιοι φορείς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση του κινδύνου αυτού.

4. Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη του ως άνω κόστους, καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου. Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτέα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, υπολογίζονται αναλογικώς προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο.

5. Επιπλέον των υποχρεώσεων κατά το Π.Δ. 156/1994 (Φ.Ε.Κ. Α'102), εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- α) Το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 10.
- β) Την ανάλυση του πρόσθετου κόστους, με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο

τηλεργαζόμενος από την τηλεργασία, ιδίως, το κόστος τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη.

γ) Τον αναγκαίο για την παροχή τηλεργασίας εξοπλισμό, τον οποίο διαθέτει ο τηλεργαζόμενος ή του παρέχει ο εργοδότης και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης των βλαβών του εξοπλισμού αυτού.

δ) Οποιοσδήποτε περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους.

ε) Συμφωνία περί τηλετοιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου.

στ) Τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος, που ο τηλεργαζόμενος τηρεί, σύμφωνα με την παρ. 9.

ζ) Την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζόμενου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής. Όσα από τα παραπάνω στοιχεία δεν αφορούν εξατομικευμένα στον εργαζόμενο μπορούν να γνωστοποιούνται και μέσω ανάρτησης στο εσωτερικό δίκτυο Η/Υ της επιχείρησης ή κοινοποίησης σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής.

6. Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζόμενου ως πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο, με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται κατά πλήρη, μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

7. Με την επιφύλαξη των διαφοροποιήσεων που οφείλονται στη φύση της τηλεργασίας, οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ιδίως, σε σχέση με τον όγκο εργασίας, τα κριτήρια και τις διαδικασίες αξιολόγησης, τις επιβραβεύσεις, την πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση, την κατάρτιση και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη συμμετοχή σε σωματεία, τη συνδικαλιστική τους δράση και την

απρόσκοπτη και εμπιστευτική επικοινωνία τους με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους.

8. Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου.

9. Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης, όσον αφορά στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα της παρ. 10 και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο. Ο τηλεεργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του. Κατά την παροχή τηλεεργασίας από τον τηλεεργαζόμενο τεκμαίρεται, ότι ο χώρος τηλεεργασίας πληροί τις παραπάνω προδιαγραφές και ότι ο τηλεεργαζόμενος τηρεί τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας.

10. Ο τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεεργαζόμενου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεεργαζόμενου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους.

11. Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

12. Με διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Αρχής Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών και της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθορίζονται οι ειδικότεροι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, καθώς και τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, η δήλωση του ωραρίου τηλεργασίας στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», η διαδικασία ελέγχου εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή του παρόντος άρθρου. Ιδίως, ορίζεται η πρόσβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και των λοιπών ελεγκτικών αρχών στα μεταδεδομένα και τα δεδομένα της επικοινωνίας της επιχείρησης και του εργαζομένου 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.

Ο Ν. 4808/2021 προβλέπει, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, αποζημίωση των τηλεεργαζόμενων για το κόστος που επωμίζονται εξαιτίας της τηλεργασίας.

Σε εφαρμογή του Ν. 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίστηκε το ελάχιστο ύψος της αποζημίωσης που οφείλουν να καταβάλουν οι εργοδότες στους εργαζόμενους που απασχολούνται με τηλεργασία, για την κάλυψη του κόστους του εξοπλισμού, των τηλεπικοινωνιών και της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας.

Σύμφωνα με την σχετικά εκδοθείσα υπουργική απόφαση, το ελάχιστο ποσό που θα καταβάλλουν μηνιαίως οι εργοδότες στους τηλεεργαζόμενους είναι:

- Για τη χρήση του οικιακού χώρου εργασίας χρηματικό ποσό 13 ευρώ.
- Για την κάλυψη του κόστους επικοινωνιών χρηματικό ποσό 10 ευρώ.

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

- Για την συντήρηση του εξοπλισμού χρηματικό ποσό 5 ευρώ

Το ελάχιστο ύψος της αποζημίωσης για κάθε περίπτωση, καθορίστηκε με βάση σχετική ειδική έκθεση (μελέτη κόστους), που εκπονήθηκε για λογαριασμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Σύμφωνα με την απόφαση, η αποζημίωση για το κόστος των επικοινωνιών δεν καταβάλλεται αν ο εργοδότης το καλύπτει απ' ευθείας, μέσω χωριστής σύμβασης με τον πάροχο διαδικτύου – κινητής και σταθερής τηλεφωνίας. Αντίστοιχα, δεν καταβάλλεται η αποζημίωση για τη συντήρηση του εξοπλισμού αν οι συσκευές παρέχονται από τον εργοδότη.

Η απόφαση ορίζει επίσης ρητά ότι η αποζημίωση δεν επιτρέπεται να καταβάλλεται αντί αμοιβής του εργαζομένου, καθώς αποτελεί δαπάνη. Υπενθυμίζεται ότι σύμφωνα με το νόμο για την Προστασία της Εργασίας (άρθρο 67) «Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτά δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου».

Τέλος προβλέπεται ότι αν η τηλεργασία παρασχεθεί για λιγότερες από 22 ημέρες ανά μήνα, τότε θα καταβάλλεται στον εργαζόμενο το 1/22 των δαπανών ανά ημέρα τηλεργασίας.

4.6.4 Μελέτες για την Τηλεργασία

Το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού που είναι εποπτευόμενος οργανισμός (Ν.Π.Ι.Δ.) του ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ εξέδωσε δελτίο τον Νοέμβριο του 2020 με σημαντικά στοιχεία για την Τηλεργασία.

α) Από το ξέσπασμα της πανδημίας Covid -19 η τηλεργασία (εξ' αποστάσεως εργασία) καθιερώθηκε ως βασική μορφή εργασίας για εκατομμύρια εργαζόμενους στην Ε.Ε. αλλά και παγκοσμίως. Η τηλεργασία έως και την πανδημία Covid-19 στην Ε.Ε.:

β) Η τηλεργασία τόσο σε περιστασιακή βάση, όσο και σε πιο σταθερή βάση αυξάνεται

κατά τη τελευταία δεκαετία στην Ε.Ε: από 12,4% το 2009 σε 16,1% το 2019.

γ) Η Ελλάδα έχει από τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας στην Ε.Ε. Ειδικότερα στη χώρα μας, η τηλεργασία συνολικά εκτιμόταν στο 4,3% το 2009 και στο 5,3% το 2019.

δ) Η τηλεργασία φορά περισσότερο τους αυτοαπασχολούμενους σε σύγκριση με τους μισθωτούς με εξαρτημένη σχέση εργασίας: Το 2019 το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων το οποίο εργάζονταν από το σπίτι («ορισμένες φορές» και «συνήθως»), ανέρχονταν συνολικά στο 37% των αυτοαπασχολούμενων και στο 12,7% των μισθωτών. Στην Ελλάδα οι αυτοαπασχολούμενοι το 2019 εργάζονταν σε ποσοστό 4,9% «ορισμένες φορές» από το σπίτι και 3% «συνήθως», ενώ τα ποσοστά για τους μισθωτούς είναι 2,9% και 1,4% αντίστοιχα.

ε) Η εφαρμογή της τηλεργασίας σχετίζεται άμεσα με κλάδους στους οποίους είναι δυνατή η πρακτική της εφαρμογής, όπως στους τομείς της Πληροφορικής και των Επικοινωνιών (40%), στο 35% στις επιχειρηματικές υπηρεσίες υψηλής έντασης γνώσης (knowledge-intensive business services) (35%).

στ) Υψηλά ποσοστά τηλεργασίας παρατηρούνταν πριν τη πανδημία και στο χώρο της εκπαίδευσης (32%), γεγονός που σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στον πρόσθετο χρόνο εργασίας που αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί στο σπίτι, προκειμένου να προετοιμάσουν την εκπαιδευτική δραστηριότητα.

ζ) Στον αντίποδα, χαμηλά ποσοστά τηλεργασίας (κάτω του 10%) υπάρχουν στους παραγωγικούς κλάδους και ειδικά σε αυτούς με χαμηλή τεχνολογική εξειδίκευση και υψηλή ένταση εργασίας, δηλαδή στη βιομηχανική παραγωγή και στις υπηρεσίες όπου η εξυπηρέτηση των πελατών γίνεται δια ζώσης

η) Οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι υψηλών προσόντων – δεξιοτήτων όπως και τα ανώτερα και διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων, είναι εκείνοι οι εργαζόμενοι, των οποίων το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας τους πραγματοποιείται μέσω των Η/Υ και της τεχνολογίας,

έχοντας υψηλό βαθμό αυτονομίας, ευελιξίας και παροχής εργασίας μακριά από το φυσικό χώρο εργασίας.

θ) Τα ποσοστά τηλεργασίας που καταγράφονται πριν την πανδημία αντανακλούν σε ένα βαθμό και την πρόσθετη εκτός τυπικού ωραρίου εργασία (άτυπη υπερωριακή απασχόληση), που πραγματοποιούνταν στο σπίτι από μια σειρά κατηγορίες εργαζομένων.

ι) Υπάρχουν μεγάλες διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. Η αναλογία των εργαζομένων με εξ αποστάσεως εργασία ξεπερνούσε σωρευτικά το 30% σε πολύ λίγες χώρες (Σουηδία, Φιλανδία, Ολλανδία), ενώ κατέγραφε χαμηλά ποσοστά κάτω του 10% στις περισσότερες από τις μισές ευρωπαϊκές χώρες. Οι διαφορές αυτές εξηγούνται εν μέρει από τη διαφορετική δομή των οικονομιών και της απασχόλησης, αλλά και από τις επενδύσεις σε ψηφιακές υποδομές, στις εταιρικές πολιτικές οργάνωσης της εργασίας, στην πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες και στην εκπαίδευση – κατάρτιση.

κ) Σημαντικές διαφορές στην χρήση της τηλεργασίας παρατηρούνται μεταξύ και των ίδιων κλάδων και των επαγγελμάτων σε διαφορετικές χώρες, μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων, μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτοαπασχόλησης, μεταξύ φύλων αλλά και το επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων

Η έρευνα “Human Resources Trends” της εταιρίας Randstad (2022)^{xxx} για τον αντίκτυπο της πανδημίας COVID-19 στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα κατέδειξε ότι δύο χρόνια μετά την έναρξη της πανδημίας το 76% των επιχειρήσεων έχουν ανακάμψει σε μεγάλο βαθμό από τις συνέπειές της και το 21% έχει ακόμη προβλήματα και καλείτε να αντιμετωπίσει επιχειρηματικούς κινδύνους. Ένα ακόμη σημαντικό συμπέρασμα της έρευνας είναι το γεγονός ότι το 24% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι είναι θετικό να προσφέρει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να επιλέγουν πού και πώς θα εργαστούν.

Παρόλο που η τηλεργασία έχει εισχωρήσει στη ζωή εκατομμυρίων επιχειρήσεων και εργαζομένων η τηλεργασία στην Ε.Ε. παραμένει το θεσμικό πλαίσιο είναι ανεπαρκές. Το

καθεστώς που ισχύει από το 2002 πηγάζει από την «Αυτόνομη συμφωνία για την τηλεργασία» (Autonomous Agreement on Telework) και η εφαρμογή της εναπόκειται στους εργοδότες και τους εργαζόμενους. Αυτό, όπως αποφάσισε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρέπει να αλλάξει, καθώς δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες ούτε των επιχειρήσεων, ούτε των εργαζομένων.

Οι σχετικές διαπραγματεύσεις ξεκίνησαν το καλοκαίρι του 2022 και αναμένεται να διαρκέσουν έναν χρόνο. Το καλοκαίρι του 2023 οι κοινωνικοί εταίροι θα παρουσιάσουν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή τις προτάσεις τους, που θα αποτελέσουν τον κορμό του νέου ρυθμιστικού πλαισίου που θα βάζει κανόνες στους νέους υβριδικούς τρόπους εργασίας στα 27 κράτη - μέλη της Ένωσης.

“Βρισκόμαστε στο μέσο των διαπραγματεύσεων, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για μία συμφωνία που θα λάβει τη μορφή Οδηγίας και θα είναι η βάση της νέας ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Στόχος μας είναι να παρουσιαστεί στις αρχές του Ιουλίου του 2023 και να αποτελεί έναν καλό συμβιβασμό μεταξύ των εταιρειών και των σωματείων των εργαζομένων” ανέφερε ο Maxime Cerruti (2022) διευθυντής του τμήματος Κοινωνικών Υποθέσεων της οργάνωσης “Bussines Europe” που είναι ένας από τους κοινωνικούς εταίρους που μετέχουν στις διαπραγματεύσεις που βρίσκονται σε εξέλιξη στις Βρυξέλλες. Ο Maxime Cerruti που μετείχε στο “Ψηφιακό συνέδριο έναρξης του Ευρωπαϊκού έργου SEVSOCIAL για την τηλεργασία” του Σ.Ε.Β (Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών) τόνισε ότι οι νέες τεχνολογίες απαιτούν ανάλογη προσαρμογή του θεσμικού πλαισίου.

Ο Maxime Cerruti εξήγησε ότι “Τα τελευταία χρόνια περνάμε μία πολύ σημαντική προσαρμογή λόγω της πανδημικής κρίσης, με τη μορφή υποχρεωτικών μέτρων που ελήφθησαν τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους. Τώρα όμως, επιστρέφουμε στην οργάνωση της τηλεργασίας σε οικειοθελή βάση. Πρόθεσή μας είναι να παρέχουμε ένα καλό ρυθμιστικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό επίπεδο, που θα λάβει υπόψη τις αλλαγές και την εμπειρία που έχουμε αποκτήσει τα τελευταία χρόνια σε πραγματικούς όρους. Επίσης πρέπει να διασαφηνιστεί τι σημαίνει “οικειοθελής” τώρα που βρισκόμαστε

στο 2022 και οδεύουμε στο 2023, την ώρα που βλέπουμε μία πολύ σημαντική αύξηση στην χρήση της τηλεργασίας και της τάσης για υβριδική εργασία”.

4.7 Επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εργαζομένων στη διάρκεια της πανδημίας - Εργασιακό στρες

Σύμφωνα με τους Jackson et al. (1986) δεν έχει γίνει ξεκάθαρο του τί ορίζεται ως “εργασιακό στρες”. Είναι ένα συναίσθημα που βιώνουν οι εργαζόμενοι, έχει μεγαλύτερη συνάφεια με το εργασιακό περιβάλλον ή είναι αποτέλεσμα και των δύο αυτών παραγόντων; Αυτή η ασάφεια του ορισμού χρήζει άμεσης μελέτης και εξαγωγής συμπερασμάτων το συντομότερο δυνατόν.

Σύμφωνα με τον Taylor (2019) οι ψυχολογικές και οι ψυχιατρικές ανάγκες δεν πρέπει να παραβλέπονται σε καμία φάση της διαχείρισης της πανδημίας COVID-19.

Κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19 εξαιτίας των περιοριστικών μέτρων στην κινητικότητα, τη στέρηση ορισμένων ατομικών ελευθεριών και του άγχους για μείωση του εισοδήματός των εργαζομένων ή απώλεια της εργασίας, αυξήθηκε το εργασιακό στρες, καταγράφηκε εργασιακή εξουθένωση και επιδείνωση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων όλων των κλάδων και ιδιαίτερα των εργαζομένων στα επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών, του τουρισμού, τα επαγγέλματα εστίασης και στα επαγγέλματα υγείας.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας - World Health Organization (W.H.O) ορίζει την έννοια

του εργασιακού στρες ως εξής: “εργασιακό στρες είναι η αντίδραση που μπορεί να έχουν οι εργαζόμενοι όταν αντιμετωπίζουν εργασιακές απαιτήσεις ή πιέσεις στις οποίες δεν έχουν γνώση ή ικανότητες με αποτέλεσμα να δυσκολευτούν στα πλαίσια της εργασίας τους” (Leka et al., 2003). Με άλλα λόγια το εργασιακό άγχος ή στρες είναι η πίεση που νοιώθει το άτομο στο χώρο εργασίας του για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο (Σαρίδη et al., 2016).

Ο ορισμός που δόθηκε από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία - European Agency for Safety and Health at Work (E.U.-O.S.H.A) είναι ο εξής: “Εργασιακό στρες είναι το στρες που αισθάνεται ο εργαζόμενος όταν οι απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος υπερβαίνουν την ικανότητα του εργαζομένου να τις αντιμετωπίσει ή να τις ελέγξει” (Milczarek et al., 2009, p14).

Στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού ωκεανού ο Αμερικανικός Οργανισμός Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας - International Institute for Occupational Safety and Health (N.I.O.S.H), αναφέρεται στο εργασιακό στρες ως εξής: “Το εργασιακό άγχος μπορεί να οριστεί ως οι επιβλαβείς φυσικές και συναισθηματικές αντιδράσεις που συμβαίνουν όταν οι απαιτήσεις της εργασίας δεν ταιριάζουν με τις δυνατότητες, τους πόρους ή τις ανάγκες του εργαζομένου.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας - World Health Organization (W.H.O.) ορίζει το εργασιακό άγχος ως εξής: “το εργασιακό στρες είναι η αντίδραση που μπορεί να έχουν οι άνθρωποι όταν αντιμετωπίζουν εργασιακές απαιτήσεις ή πιέσεις στα οποία δεν έχουν γνώση ή ικανότητες με επακόλουθο δυσκολία στην αντιμετώπιση της εργασίας”(Leka et al., 2003).

Επίσης οι Sauter et al., (1999) διατύπωσαν την άποψη ότι “το εργασιακό άγχος μπορεί να οδηγήσει σε κακή υγεία και ακόμη και τραυματισμό”.

Το κοινό στοιχείο όλων των παραπάνω ορισμών είναι ότι το εργασιακό άγχος ή στρες είναι η πίεση που νοιώθει το άτομο στο χώρο εργασίας του για μια χρονική περίοδο (Σαρίδη et al., 2016).

4.8 Τηλεκπαίδευση

Η εξ' αποστάσεως διδασκαλία δεν είναι κάτι νέο στην εκπαίδευση. Εφαρμόζεται παγκοσμίως ως εναλλακτική μορφή εδώ και δεκαετίες, ιδιαίτερα σε πανεπιστημιακά ιδρύματα. Η πανδημία COVID-19 όμως την καθιέρωσε ως την αποκλειστική μέθοδο διδασκαλίας. Σύμφωνα με στοιχεία της UNESCO (2020) σε περισσότερες από 190 χώρες του κόσμου οι εκπαιδευτικές μονάδες ανέστειλαν την δια ζώσης λειτουργία τους, στα πλαίσια του περιορισμού της μετάδοσης του κορονοϊού και η διδασκαλία παρεχόταν μόνο με τη μέθοδο της τηλεκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων τον Μάρτιο του 2020 κλήθηκαν άμεσα και σε συνθήκες έκτακτης ανάγκης να προσαρμόσουν τη διδασκαλία τους σε εξ' αποστάσεως διδασκαλία και οι μαθητές το ίδιο.

Σύμφωνα με τον Τζιμογιάννη (2017) ο όρος τηλεκπαίδευση αναφέρεται στην εκπαίδευση από απόσταση και ταυτίζεται με την μάθηση από απόσταση στα πλαίσια του όρου ηλεκτρονική μάθηση. “Η ηλεκτρονική μάθηση αξιοποιεί τις δυναμικά εξελισσόμενες ψηφιακές τεχνολογίες και τις σύγχρονες παιδαγωγικές προσεγγίσεις για τη διδασκαλία και τη μάθηση”. Ως τηλεκπαίδευση ορίζεται η εφαρμογή των Τ.Π.Ε (Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών) στην παροχή της εξ' αποστάσεως εκπαίδευση. Ένα μεγάλο πλεονέκτημα για την τηλεκπαίδευση είναι ότι παρέχει δυνατότητες για συνεχή κατάρτιση τόσο σε εκπαιδευτικούς, προκειμένου να ενισχύσουν το έργο τους, όσο και σε μαθητές. (Curran, 2006)

Κεφάλαιο 5 – Συμπεράσματα

Μετά από την παρούσα έρευνα, καλούμαστε να απαντήσουμε στο ερώτημα “πού είναι δυνατόν να εφαρμοστεί η Τηλεργασία στο μέλλον;

α) Η τηλεργασία δυνητικά μπορεί να εφαρμοστεί ως σχετικά σταθερή μορφή εργασίας και με εναλλασσόμενο τρόπο, στο 35%-40% του εργατικού δυναμικού στις χώρες της Ε.Ε. ανάλογα με την δομή της οικονομίας κάθε χώρας, σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα τα οποία θεωρούνται ως «teleworkable» και σε συνδυασμό με μια σειρά από παράγοντες που σημειώνονται παρακάτω.

β) Το επόμενο διάστημα θα υπάρξει μια σημαντική αύξηση και καθιέρωση της τηλεργασίας λόγω των συνθηκών που επιβάλλει η πανδημία Covid-19, συγκριτικά με τα ήδη υφιστάμενα σχετικώς χαμηλά ποσοστά της τηλεργασίας στην Ε.Ε. τα οποία διαφοροποιούνται από χώρα σε χώρα . Αυτή εντοπίζεται κατ’ αρχάς σε κλάδους και επαγγέλματα όπου ήδη ήταν τεχνικά εφικτή και ήδη χρησιμοποιούσαν με κάποιο βαθμό σταθερότητας και τακτικότητας.

γ) Η διεύρυνση της τηλεργασίας θα σημειωθεί περαιτέρω σε επαγγέλματα γραφείου και διοικητικά επαγγέλματα όπου η χρήση Η/Υ είναι το κύριο μέσο εργασίας, υπό την έννοια ότι στην τηλεργασία αναμένεται να ενταχθεί μεγαλύτερος αριθμός χαμηλά ή μεσαία αμειβομένων κατηγοριών εργαζομένων, σε σχέση με την προ πανδημίας κατάσταση, όπου η τηλεργασία αφορούσε περισσότερο σε διευθυντικά στελέχη και σε ανώτερα διοικητικά, οικονομικά ή τεχνικά στελέχη επιχειρήσεων με μεγάλη αυτονομία ως προς την οργάνωση και το χρόνο εργασίας τους.

δ) Η εισαγωγή και καθιέρωση της τηλεργασίας εγείρει σημαντικά ζητήματα ανισοτήτων (μισθολογικών, εκπαιδευτικών, φύλου, εθνικότητας, μόρφωσης κ.ο.κ), τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπιστούν θεσμικά.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός προωθείται με πολύ γρήγορους ρυθμούς στον εργασιακό χώρο, ο οποίος μπορεί να αλλάξει άρδην το τοπίο στις εξαρτημένες σχέσεις εργασίας και όχι μόνο. Είναι κάτι παραπάνω από βέβαιο ότι η τηλεργασία στο μέλλον θα επιφέρει σημαντικές αλλαγές στο χώρο της εργασίας παρέχοντας μεγαλύτερη ευελιξία.

Βιβλιογραφία

1) Ξένη βιβλιογραφία

Johns Hopkins University of Medicine - Coronavirus Recource Center

Bartik, A at al.(2020), *What Jobs are Being Done at Home During the Covid-19 Crisis? Evidence from Firm-Level Surveys*

Curran, V. R. (2006). *Tele-education. Journal of Telemedicine and Telecare*, 12, 57- 63

International Labor Organization (2021), I.L.O Monitor: “Covid-19 and the world of work, Seventh Edition, Geneva, 25 January 2021”

European Commission, 2020 - *Pandemic COVID-19*

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) . *Living, working and COVID-19*, 2020.

Kim at al. (2021). *COVID-19 and the decline in Asian American employment*

Lekka, S. Griffiths, A. Cox, T. (2003). *Work Organization and stress, Institute of Work, Health and Organizations*, WHO

Milczarek, M., Schneider, E., González, E.R., (2009). *OSH in figures: stress at work - facts and figures*, European risk observatory report. Office for Official Publ. of the Europ. Communities, Luxembourg

Sauter, S., Murphy, L., Colligan, M., Swanson, N., Hurrell, J., Joseph, F., Grubb, R.S.P., Goldenhar, L., Alterman, T., Johnston, J., Hamilton, A., Tisdale, J., 1999. *Stress at work*. NIOSH.

Taylor, S. (2019). *The Psychology of Pandemics: Preparing for the Next Global Outbreak of Infectious Disease*. Newcastl upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing

Morgan, R (2004). *Teleworking: an assessment of the benefits and challenges*, European Business Review

2) Ελληνική βιβλιογραφία

Βικιπαίδεια, 2021. SARS-CoV-2, <https://el.wikipedia.org/wiki/SARS-CoV-2>

Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, “Ετήσια έκθεση για την οικονομία της Ε.Ε-27 το 2020”
Ε.Κ.Β, Annual Report 2020

European Labour Authority (E.L.A), *Τέσσερις σημαντικές αλλαγές στην εργασία που επέφερε ο COVID-19, 2020*

Παπαδημητρίου, Χ. Κουστέλιος, Α. *Επαγγελματική εξουθένωση και φυσική δραστηριότητα εργαζομένων στον τομέα της ψυχικής υγείας*

ΕΛ.ΣΤΑΤ, *Δελτίο τύπου “Ετήσιοι εθνικοί λογαριασμοί, έτος 2020”*, Οκτώβριος 2021

Καρακώστας, Ι. (2015). *Αστικός Κώδικας, Ενημέρωση μέχρι τον Ν. 4356/2015, Νομική Βιβλιοθήκη, 5η έκδοση, Αθήνα*

Κατσαλής, Α. (2019). *Νέος Ποινικός Κώδικας*, Νομική Βιβλιοθήκη, 15η έκδοση, Αθήνα

Ληξουριώτης, Ι. (2018). *Εργατική Νομοθεσία, Ατομικές εργασιακές σχέσεις - Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Ενημέρωση μέχρι τον Ν. 4564/2018, Νομική Βιβλιοθήκη, 6η έκδοση, Αθήνα

Κωτσιοπούλου, Κ. (2021). Διπλωματική εργασία, “*Πανδημία COVID-19 & Εργασιακές Σχέσεις*”

Μπότου Μ. (2023). Μεταπτυχιακή εργασία, “*Εργασιακές σχέσεις σε περίοδο COVID-19*”

Ο.Κ.Ε (2020), *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές*, Γνώμη Πρωτοβουλίας (Ιούλιος 2020)

Σαρίδη, Μ, Καρρά, Α, Σουλιώτης, Κ. (2016), *Εργασιακό stress και επαγγελματίες υγείας σε περίοδο οικονομικής κρίσης*. Αρχ Ελλ Ιατρ, 33, 73-83.

Τζιμογιάννης Α, (2017), *Ηλεκτρονική μάθηση: Θεωρητικές προσεγγίσεις και εκπαιδευτικοί σχεδιασμοί*, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.

Τράπεζα της Ελλάδος, “*Έκθεση του Διοικητή για το 2020*”, Αθήνα, Απρίλιος 2021

3) Νόμοι – Π.Ν.Π – Κ.Υ.Α

Νόμος 3248/1955, Φ.Ε.Κ Α'138/2-6-1955. *“Περί κυρώσεως της υπ αριθ. 95 Διεθνούς Συμβάσεως περί προστασίας του ημερομισθίου”*

Νόμος 3846/2010, Φ.Ε.Κ Α' 66/11-5-20210. *“Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις”*

Νόμος 4172/2013, Φ.Ε.Κ Α'/167/23-7-2013. *“Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012, του ν. 4093/2012 και του ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις”*

Υπουργική Απόφαση Αριθμ. 31986/2023, ΦΕΚ 2003/Β/28-3-2023. *“Καθορισμός κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας”*

Νόμος 4093/2012, Φ.Ε.Κ Α'/222/12-11-2012. *“Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016”*

Νομοθετικό Διάταγμα - Ν.Δ. 2954/1954. *“Περί οργάνωσης Επιθεώρησης Εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας”.*

Νόμος 3249/1955, Φ.Ε.Κ Α' /139/2-6-1955. *“Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 81 Διεθνούς Συμβάσεως «περί επιθεώρησης εργασίας εις την Βιομηχανίαν και το Εμπόριον»*

Νόμος 2218/1994, Φ.Ε.Κ Α'/90/13-6-1994. *“Ίδρυση Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης- Τροποποίηση διατάξεων για την πρωτοβάθμια Αυτοδιοίκηση και την Περιφέρεια και άλλες διατάξεις”*

Νόμος 2639/1998, Φ.Ε.Κ Α'/205/2-9-1998. *“Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις”*

Νόμος 3996/2011, Φ.Ε.Κ Α'/170/5-8-2011. *“Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις”*

Νόμος 4808/2021, Φ.Ε.Κ Α'/101/19-6-2021. *“Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε) 2019/1158 του*

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

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”

Νόμος 4954/2022, ΦΕΚ Α’/ 136/9-7-2022. “Συμπληρωματικά μέτρα για την εφαρμογή του Κανονισμού (Ε.Ε) 2019/788 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την Ευρωπαϊκή Πρωτοβουλία Πολιτών και του Εκτελεστικού Κανονισμού (Ε.Ε) 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”.

Π.Ν.Π, Φ.Ε.Κ 64/14.3.2020, “Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού διασποράς του Κορωνοϊού COVID-19”

Νόμος 4690, Φ.Ε.Κ. 104 Α’/30-5-2020, άρθρο 31, 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”

Π.Ν.Π, Φ.Ε.Κ. 42/Α/25-02-2020 με τίτλο “Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης του κορωνοϊού”

Κ.Υ.Α. υπ’ αριθμόν 12998/232/23-3-2020, Φ.Ε.Κ. 1078/28-3-2020, “Μέτρα στήριξης του ιδιωτικού τομέα, που έχουν αριθμό μητρώου εργοδότη (Α.Μ.Ε) στον e-ΕΦΚΑ (ηλεκτρονικός Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης), των οποίων ή έχει ανασταλεί η επιχειρηματική τους δραστηριότητα, βάσει Κωδικού Αριθμού Δραστηριότητας (Κ.Α.Δ), με εντολή δημόσιας αρχής ή πλήττονται σημαντικά βάσει Κ.Α.Δ 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”.

Π.Ν.Π. Φ.Ε.Κ 42 Α’/25-02-2020, κωδικοποιημένος με τον 4790/2021, “Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης κορωνοϊού”.

Αλλαγές στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις που προκάλεσε η πανδημία COVID-19

***“Μισθόν μοχθήσαντα δίδου, μη θλίβε πέννητα”
(Να πληρώνεις αυτόν που δούλεψε, μην στεναχωρείς τον φτωχό)***

Φωκυλίδης

Έλληνας ποιητής της αρχαιότητας - 5ος αιώνας π. Χ.