

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε. ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧ/Ν
«ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ»

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στις 27.1.2010, ο **Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κ. Ανδρέας Λοβέρδος**, απέστειλε προς γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.), το σχέδιο Νόμου **«Εγγυήσεις κατά της εργασιακής ανασφάλειας και άλλες διατάξεις»**.

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από την **κα Ρένα Μπαρδάνη** και τους **κ.κ. Νικόλαο Σκορίνη, Κωνσταντίνο Γκουτζαμάνη, Μανούσο Λιονάκη, Νικόλαο Λιόλιο και Φώτη Λίτσο**.

Ως πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο **κ. Ν. Λιόλιος**. Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας μετείχαν ως εμπειρογνώμονες η **κυρία Δήμητρα Καραγιώργου** και οι **κ.κ. Αντώνης Βάγιας, Θεόδωρος Δεληγιαννάκης και Φώτης Σκουλαρικής**. Από πλευράς Ο.Κ.Ε. μετείχε η επιστημονική συνεργάτις **Δρ. Όλγα Αγγελοπούλου**, η οποία είχε τον επιστημονικό συντονισμό της Ομάδας. Ερευνητική στήριξη παρείχε από πλευράς Ο.Κ.Ε. η **κα Δήμητρα Λαμπροπούλου**, Οικονομολόγος .

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε τρεις (3) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίαση της 16.2.2010 και 1.3.2010.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία εισηγητής ήταν ο **Ν. Σκορίνης**, αφού ολοκλήρωσε την συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της 23 Μαρτίου 2010, διατύπωσε την υπ' αριθ. **233** Γνώμη της Ο.Κ.Ε.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Με την παρούσα Γνώμη επί του σχεδίου νόμου «Εγγυήσεις κατά της εργασιακής ανασφάλειας και άλλες διατάξεις» η ΟΚΕ επισημαίνει ότι στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων μία από τις μεγαλύτερες παρεμβάσεις που απαιτούνται είναι η απλούστευση και η κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας. Επιπλέον, κατά γενική ομολογία, υπάρχει ανάγκη για την εξασφάλιση της εφαρμογής της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας, είτε με την πρόβλεψη ρυθμίσεων που αίρουν περιττές γραφειοκρατικές διαδικασίες, είτε με την βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων.

Προς την κατεύθυνση αυτή, η ΟΚΕ θεωρεί ότι ένα πολύ σημαντικό βήμα προόδου θα συνιστούσε η δημιουργία «κέντρων άμεσης εξυπηρέτησης» (one stop shop). Καλό θα ήταν τα κέντρα αυτά να μπορούν επιπλέον να ενημερώνουν τους εργοδότες που δεν γνωρίζουν τις υποχρεώσεις που τους δεσμεύουν και να τους βοηθούν στη διαχείριση - συμπλήρωση εντύπων κ.α. Στη συνέχεια της Γενικής Αξιολόγησης του ΣχΝ διατυπώνονται δύο διαφορετικές απόψεις.

Σύμφωνα με την Α' άποψη, η χώρα μας δεν πάσχει από έλλειψη της απαραίτητης νομοθεσίας, αλλά στις περισσότερες περιπτώσεις τα προβλήματα σχετίζονται με τον έλεγχο της εφαρμογής της υφιστάμενης νομοθεσίας. Επίσης, τονίζεται ως βασικό αίτημα η προφύλαξη του υγιούς ανταγωνισμού μέσω της ενίσχυσης της νόμιμης απασχόλησης.

Με βάση τη Β' Άποψη, σήμερα υπάρχουν ακραίες μορφές ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και πρέπει να εκλείψουν, με χαρακτηριστικό παράδειγμα τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων («ενοικίαση» εργαζομένων), χωρίς να αποδεικνύεται ότι μειώνουν την ανεργία. Στο βαθμό που οι ελαστικές σχέσεις υπάρχουν και εφαρμόζονται, η ρύθμισή τους είναι ένα θετικό βήμα, αν και θα πρέπει να γίνουν πιο αποφασιστικές και αποτελεσματικές παρεμβάσεις για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων.

Στην Κατ' άρθρον αξιολόγηση εκφράζονται διαφορετικές απόψεις, εκτός από τα εξής σημεία, επί οποίων διατυπώνεται ομόφωνη άποψη:

- Άρθρο 5: κρίνονται θετικές οι ρυθμίσεις που αφορούν στην τηλεργασία, προτείνεται ωστόσο η ρύθμιση να είναι περισσότερο λεπτομερειακή και να θίγει τουλάχιστον όσα ζητήματα αποτέλεσαν το αντικείμενο της συμφωνίας πλαισίου μεταξύ των εταιρών. Εξειδικεύονται τα επιμέρους προς ρύθμιση θέματα.
- Άρθρο 14: η μεταφορά της αρμοδιότητας επιβολής κυρώσεων για την απασχόληση παράνομα εργαζόμενων αλλοδαπών από το Γενικό Γραμματέα Περιφέρειας στο ΣΕΠΕ κρίνεται θετικά. Θα πρέπει, πάντως, να υπάρχει και ενημέρωση σχετικά με τα ισχύοντα στο νόμο και για τους εργοδότες και, ιδίως, για τις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις.
- Άρθρο 15: η επέκταση της υποχρέωσης των φορέων κοινωνικής ασφάλισης να χορηγούν βεβαίωση χρόνου ασφάλισης και στην περίπτωση της διαδοχικής ασφάλισης κρίνεται θετικά
- Άρθρο 17: επιλύεται ένα σημαντικό πρόβλημα που προέκυψε για την καταβολή των συντάξεων των συνταξιούχων υπαλλήλων του πρώην ΤΑΠΕΛ (Ταμείου Ασφαλίσεως Ασθένειας και Πρόνοιας Λιμενεργατών Πειραιώς, από 1.1.2009.

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Το σχέδιο νόμου έχει τίτλο «Εγγυήσεις κατά της εργασιακής ανασφάλειας και άλλες διατάξεις» και περιλαμβάνει **17 άρθρα**.

Με το **άρθρο 1** με τίτλο «Ειδικές μορφές απασχόλησης» εισάγεται τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για τρεις (3) συνεχείς μήνες.

Το **άρθρο 2** ρυθμίζει θέματα σχετικά με τη μερική και την εκ περιτροπής απασχόληση.

Συγκεκριμένα, στην **παράγραφο 2 του άρθρου 1**, προβλέπονται οι ορισμοί του «εργαζόμενου μερικής απασχόλησης» και του «συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση», και τίθεται γενική διάταξη περί ίσης μεταχείρισης εργαζομένων με μερική απασχόληση σε σχέση με συγκρίσιμους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση.

Επίσης, στην **παράγραφο 3 του άρθρου 1**, ορίζεται και αποσαφηνίζεται η εκ περιτροπής απασχόληση και προβλέπεται (α) ότι αυτή επιβάλλεται από τον εργοδότη μονομερώς αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και (β) για χρονικό διάστημα μέχρι έξι μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος.

Επίσης, στην **παράγραφο 4 του άρθρου 1**, προβλέπεται λεπτομερής διαδικασία διαβούλευσης και ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων για την επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας.

Ακόμα θεσπίζεται προσαύξηση της αμοιβής των εργαζομένων με μερική απασχόληση (α) όταν εργάζονται λιγότερες από 4 ώρες ημερησίως και (β) όταν παρέχουν εργασία πέραν της συμφωνημένης.

Στην **παράγραφο 12 του άρθρου 1**, αναγνωρίζεται δικαίωμα του πλήρως απασχολούμενου, εφόσον έχει συμπληρώσει ένα ημερολογιακό έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, να ζητήσει με αίτησή του τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση.

Στην **παράγραφο 13 του άρθρου 1** διασαφηνίζεται ότι ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για το συγκρίσιμο εργαζόμενο και προσδιορίζεται ο τρόπος υπολογισμού της.

Το **άρθρο 3**, όπως υποδηλώνει και ο τίτλος του, αφορά σε «ρυθμίσεις θεμάτων προσωρινής απασχόλησης».

Ειδικότερα, **στο Α μέρος του άρθρου 3**, εισάγεται διάταξη με την οποία προβλέπεται ότι η παραχώρηση μισθωτού από εταιρία προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από πρόσκαιρες, εποχιακές και έκτακτες ανάγκες.

Στο **Β μέρος του άρθρου 3**, θεσπίζεται διάταξη με την οποία προβλέπεται ίση μεταχείριση στους όρους εργασίας με τους αντίστοιχους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων και των αποδοχών. Ακόμη, το ανώτατο όριο διάρκειας της παραχώρησης του προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μειώνεται σε 12 μήνες ή σε 18 σε περίπτωση αναπλήρωσης μισθωτού που η σύμβασή του τελεί σε αναστολή. Περαιτέρω, σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του προσωρινά απασχολούμενου από τον ίδιο έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της χωρίς να μεσολαβούν 45 ημέρες, θεωρείται ότι συνάπτεται σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Εξαιρεση από τη διάταξη αυτή προβλέπεται για τους προσωρινά απασχολούμενους σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις όταν απασχολούνται σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις.

Επίσης, θεσμοθετείται η υπαγωγή των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών στον κλάδο παροχών ασθενείας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ καθώς και στον επικουρικό φορέα ΕΤΕΑΜ., για όσο χρόνο παραμένουν στη διάθεση της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, καθώς και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης τους σε έμμεσο εργοδότη.

Στο **Γ μέρος του άρθρου 3**, διευρύνονται οι περιπτώσεις απαγόρευσης της προσωρινής απασχόλησης περιλαμβάνοντας στις εξαιρέσεις και την περίπτωση που ο έμμεσος εργοδότης είχε το προηγούμενο εξάμηνο πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για

οικονομοτεχνικούς λόγους, τις περιπτώσεις εργασιών επικίνδυνων για την υγεία και την ασφάλεια καθώς και τις εργασίες των εργατοτεχνιτών οικοδόμων.

Με το **Δ μέρος του άρθρου 3**, εισάγεται διάταξη με την οποία προβλέπονται κυρώσεις σε περίπτωση λειτουργίας επιχείρησης ομίλου με κύριο σκοπό την διάθεση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ομίλου.

Το **Ε μέρος του άρθρου 3**, περιέχει μεταβατικές διατάξεις.

Το **άρθρο 4** ρυθμίζει θέματα για τη διαθεσιμότητα μισθωτών και προβλέπει, συγκεκριμένα, υποχρέωση διαβούλευσης, καθώς και υποχρέωση να μεσολαβεί τουλάχιστον ένα τρίμηνο μεταξύ δύο περιόδων διαθεσιμότητας μισθωτών του ίδιου εργοδότη.

Με το **άρθρο 5** ρυθμίζονται ζητήματα σχετικά με την τηλεργασία και, ειδικά, ο έγγραφος τύπος και το ελάχιστο περιεχόμενο της σύμβασης, περίοδος προσαρμογής σε περίπτωση μετατροπής κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, ανάληψη κόστους που προκαλείται από την τηλεργασία από τον εργοδότη και προβλέπονται διασφαλίσεις για τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των απασχολουμένων με τηλεργασία.

Με το **άρθρο 6** ρυθμίζονται θέματα αδειάς και διευρύνονται οι περιπτώσεις της επιτρεπτής κατατμήσεως αυτής.

Με το **άρθρο 7** σχετικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας οι σχετικές διαφορές εντάσσονται στις ρυθμιζόμενες με συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και στη μεσολάβηση και διαιτησία.

Με το **άρθρο 8** διατυπώνεται ρητά ότι η εργασία που παρέχεται την 6η μέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξαρτήτως από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Το **άρθρο 9** που έχει τίτλο «αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε.- κυρώσεις» προσδιορίζονται διοικητικές κυρώσεις για τους εργοδότες που αρνούνται την πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων στους επιθεωρητές εργασίας ή δεν προσέρχονται στη συμφιλιωτική διαδικασία ενώπιον του ΣΕΠΕ.

Το **άρθρο 10** με τίτλο «υποβολή συμπληρωματικών πινάκων προσωπικού» ορίζει ότι σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, οι εργοδότες ξενοδοχειακών επιχειρήσεων υποχρεούνται να καταθέτουν συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενο.

Το **άρθρο 11** που έχει τίτλο «Διοικητικές Κυρώσεις» αντικαθιστά το άρθ. 16 του Ν. 2639/1998. Εισάγεται ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία η προθεσμία για την άσκηση προσφυγής κατά απόφασης επιβολής προστίμου και η άσκησή της δεν αναστέλλουν την εκτέλεση.

Με το **άρθρο 12** που έχει τίτλο «ειδικό δελτίο συλλογικών συμβάσεων εργασίας» προβλέπεται ότι κείμενα όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μπορούν είτε να δημοσιεύονται αυτούσια σε ειδικό δελτίο, είτε να αναρτώνται αυτούσια στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής ασφάλισης.

Το **άρθρο 13** αφορά στο «βιβλίο υπερωριών», το οποίο μπορεί να τηρείται σε μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων και το οποίο πρέπει να τηρείται από όλες τις επιχειρήσεις.

Το **άρθρο 14** έχει τίτλο «απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών-κυρώσεις». Ορίζεται ότι τα πρόστιμα για την απασχόληση παράνομα εργαζόμενων αλλοδαπών επιβάλλονται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Προϊσταμένου Διεύθυνσης Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας ή Κέντρου Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου ή του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων.

Το **άρθρο 15** με τίτλο «βεβαίωση χρόνου ασφάλισης πριν τη συνταξιοδότηση» επεκτείνει τις ρυθμίσεις του άρθρου 47 του ν. 2676/09 και στις περιπτώσεις διαδοχικής ασφάλισης.

Με το **άρθρο 16** καθορίζονται και απαριθμούνται περιοριστικά οι παθήσεις εκείνες που επιφέρουν αναπηρία εφόρου ζωής, οι πάσχοντες των οποίων έχουν μη αναστρέψιμες βλάβες στην υγεία τους και δικαιούνται τον

καθορισμό της αναπηρίας τους επ' αόριστον κατά την πρώτη εξέταση από την Υγειονομική Επιτροπή.

Με το **άρθρο 17** προβλέπεται ότι το βάρος της καταβολής της σύνταξης των συνταξιούχων του πρώην ΤΑΠΕΛ αναλαμβάνει το ΙΚΑ ΕΤΑΜ.

ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων πολλά προβλήματα που προκύπτουν είτε για τους εργοδότες είτε για τους εργαζόμενους οφείλονται στην πολυπλοκότητα, την ασάφεια ή ακόμα και την άγνοια της εργατικής νομοθεσίας. Οι δυσκολίες αυξάνονται επειδή πολλές μικρές επιχειρήσεις δεν έχουν τη δυνατότητα να απασχολούν ειδικούς που θα τους καθοδηγούν σχετικά ή οι και οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους.

Συνεπώς, μία από τις μεγαλύτερες παρεμβάσεις που απαιτούνται στο πεδίο αυτό είναι η απλούστευση και η κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας, κατά τρόπον ώστε αυτή να γίνει κατανοητή σε όλα τα μέρη. Επειδή, βεβαίως, η ίδια η νομοθεσία πάντοτε θα απαιτεί ερμηνεία και εξειδίκευση στην πράξη, μία άλλη παρέμβαση όπως η δημιουργία μίας βάσης δεδομένων νομοθεσίας είναι αναγκαία.

Επιπλέον, η ΟΚΕ δεν μπορεί παρά να επισημάνει την ανάγκη που υπάρχει για την εξασφάλιση της εφαρμογής της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας, είτε με την πρόβλεψη ρυθμίσεων που αίρουν περιττές γραφειοκρατικές διαδικασίες είτε με την βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων.

Ειδικά σε ότι αφορά την γραφειοκρατία που σήμερα ταλαιπωρεί εργοδότες και εργαζόμενους χωρίς να προσφέρει τίποτα το θετικό στην καταπολέμηση των καταστρατηγήσεων της εργατικής νομοθεσίας, η ΟΚΕ θεωρεί ότι **ένα πολύ σημαντικό βήμα προόδου θα συνιστούσε η δημιουργία «κέντρων άμεσης εξυπηρέτησης» (one stop shop):** οι εργοδότες θα προσέρχονται μόνον σε αυτά για να κάνουν τις αναγκαίες δηλώσεις, γνωστοποιήσεις κλπ. χωρίς να χρειάζεται να απευθυνθούν σε διάφορους φορείς π.χ. ΟΑΕΔ, ΣΕΠΕ, ΙΚΑ, ΔΟΥ κλπ. Ευχής έργον θα ήταν τα

κέντρα αυτά να μπορούν επιπλέον να ενημερώνουν τους εργοδότες που δεν γνωρίζουν τις υποχρεώσεις που τους δεσμεύουν και να τους βοηθούν στη διαχείριση - συμπλήρωση εντύπων κ.α.

A' Αποψη:

Είναι γνωστό ότι η χώρα μας δεν πάσχει από έλλειψη της απαραίτητης νομοθεσίας, αλλά στις περισσότερες περιπτώσεις τα προβλήματα σχετίζονται με τον έλεγχο της εφαρμογής της υφιστάμενης νομοθεσίας. Όσες δε φορές στο παρελθόν έγινε προσπάθεια να αυξηθεί η προστασία των εργαζομένων μέσω αυστηροποίησης των προϋποθέσεων εφαρμογής διαφόρων διατάξεων, το αποτέλεσμα ήταν οι συγκεκριμένες διατάξεις να καταστούν κατ' ουσίαν ανενεργές και να πληγούν τόσο οι επιχειρήσεις, όσο και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι.

Ο στόχος, λοιπόν, δεν θα έπρεπε να είναι η θέσπιση νέων αυστηρότερων διατάξεων, αλλά το πρώτον η κωδικοποίηση των ήδη υπάρχουσών διατάξεων και η απλούστευση των σχετικών διαδικασιών, και το δεύτερον η λήψη των απαραίτητων μέτρων για τη διασφάλιση της εφαρμογής τους μέσω της διοχέτευσης των απαραίτητων κονδυλίων στο Σ.Ε.Π.Ε. κ.λ.π..

Σε πολλούς τομείς της οικονομίας - ιδίως στην σημερινή συγκυρία της οικονομικής κρίσης - βασικό αίτημα είναι η προφύλαξη του υγιούς ανταγωνισμού μέσω της ενίσχυσης της νόμιμης απασχόλησης, ταυτόχρονα όμως υπάρχει αντίθεση στην γραφειοκρατία και στην κατάργηση της ελευθερίας των συμβάσεων.

Με το ίδιο πνεύμα, δηλαδή την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της ασφάλειας δικαίου, θα πρέπει να γίνεται και η ενσωμάτωση των σχετικών κοινοτικών οδηγιών.

B' Αποψη:

Καταρχάς θα πρέπει να επισημανθεί ότι στις εργασιακές σχέσεις υπάρχουν σήμερα ακραίες μορφές ευελιξίας, που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και πρέπει να εκλείψουν, με χαρακτηριστικό παράδειγμα τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων («ενοικίαση» εργαζομένων). Εξάλλου, δεν υπάρχει καμία ένδειξη ότι τελικώς μέσω αυτών των μορφών απασχόλησης μειώνεται η ανεργία ή ότι τελικώς λειτουργούν ως «γέφυρα» προς την κανονική απασχόληση.

Πέραν αυτής της γενικής τοποθέτησης, γίνονται παρατηρήσεις στις ρυθμίσεις του ΣχΝ, με δεδομένο ότι αυτές οι μορφές απασχόλησης υπάρχουν και ρυθμίζονται σήμερα από το νόμο. Υπό αυτό το πρίσμα το Σχ/ Ν αποτελεί ένα θετικό βήμα στη ρύθμιση των ελαστικών μορφών απασχόλησης, ώστε να οριοθετούνται σ' ένα βαθμό τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Η οικονομική κρίση απειλεί σοβαρά τις κοινωνικές ισορροπίες και για την αντιμετώπισή της απαιτούνται άμεσα τολμηρές νομοθετικές πρωτοβουλίες και αποφασιστικές πολιτικές, που θα δημιουργήσουν την αναγκαία συλλογική αλληλεγγύη και αίσθηση κοινωνικής δικαιοσύνης με όρους ισότητας στον κόσμο της μισθωτής εργασίας, για τον οποίο το βάρος της κρίσης γίνεται δυσβάστακτο.

Το μοίρασμα ανεργίας που γίνεται με την εκτεταμένη χρήση των ελαστικών μορφών απασχόλησης λόγω της κρίσης αλλά σε πολλές περιπτώσεις και με πρόσχημα την κρίση, αν δεν μπορεί να αποφευχθεί τουλάχιστον απαιτεί θέσπιση αυστηρών κανόνων και τήρηση της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση της εκτεταμένης καταστρατήγησης με την εφαρμογή στην πράξη κάθε μορφής άτυπης ελαστικότητας, αδήλωτης εργασίας, εισφοροδιαφυγής και φοροδιαφυγής.

Το Σχ/ Ν είναι σ' αυτή την κατεύθυνση αλλά υπάρχει ανάγκη για πιο αποφασιστικά βήματα ρύθμισης της εξαναγκαστής μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής και μερική, της διαθεσιμότητας, της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, του κατ' επάγγελμα δανεισμού- ενοικίασης εργαζομένων καθώς και των εργολαβιών, για τις οποίες θα πρέπει να προβλεφθούν διατάξεις στο παρόν Σχ/Ν, δεδομένης της εργασιακής αναρχίας και εκμετάλλευσης στον τομέα αυτό.

Επιπλέον, πρέπει να αντιμετωπιστεί μία ακόμα ακραία μορφή ευέλικτης εργασίας, η εργολαβία, που δεν ρυθμίζεται από το ΣχΝ. Η μεγάλη κατάχρηση και η ακραία ευελιξία παρατηρούνται ιδίως στις εργολαβίες που καλύπτουν το μεγαλύτερο μέρος των απασχολούμενων με τριμερείς σχέσεις εργασίας.

Επίσης τονίζεται η ανάγκη επικύρωσης της Σύμβασης ΔΟΕ αριθμ. 94 «για τις ρήτρες εργασίας στις συμβάσεις με το Δημόσιο» (1949), η οποία σε

συνδυασμό με την αντίστοιχη Σύσταση 84 θα ενισχύσει σημαντικά το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ

Άρθρο 1

Ειδικές μορφές απασχόλησης

Με το άρθρο 1 του ΣχΝ καθιερώνεται θετικό τεκμήριο ύπαρξης μισθωτής εργασίας στην περίπτωση της δήθεν ανεξάρτητης απασχόλησης – σύμβασης έργου (δελτίο παροχής υπηρεσιών), εφόσον η εργασία παρέχεται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για τρεις συνεχείς μήνες

Η ρύθμιση αυτή συνιστά βελτίωση σε σχέση με το υφιστάμενο καθεστώς (τυπικό τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης απασχόλησης που συντρέχει όταν υποβληθεί η σύμβαση στην επιθεώρηση εργασίας), αλλά όμως το προβλεπόμενο χρονικό διάστημα του τριμήνου είναι λίγος χρόνος για να διαπιστωθεί πλήρως η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας. Προτείνεται το χρονικό διάστημα να είναι εξάμηνο.

Μειοψηφούσα άποψη: Πρόκειται για ρύθμιση που επιτείνει την ασάφεια δικαίου και θα προκαλέσει δικαστικές διενέξεις, πλήττει καίρια την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, ενώ έρχεται σε αντίθεση με το αίτημα για συνδυασμό ευελιξίας με ασφάλεια. Επιπλέον, πρόκειται για μία ρύθμιση που περιορίζει υπέρμετρα την ελευθερία των μερών να συμφωνούν την παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Η ισχύουσα ρύθμιση πρέπει να διατηρηθεί και οι συμβάσεις ανεξάρτητης απασχόλησης να κατατίθεται ηλεκτρονικά στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Άρθρο 2

Μερική απασχόληση & εκ περιτροπής εργασία

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου 2 επιχειρείται, μεταξύ άλλων, η αποσαφήνιση των εννοιών της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας έτσι, ώστε να είναι ευχερέστερη η μεταξύ τους διάκριση. Έτσι ως μερική απασχόληση ορίζεται η παρεχόμενη κατά λιγότερες ώρες από ότι η πλήρης (υπολογιζόμενες είτε κατά ημέρα, είτε κατά εβδομάδα, είτε κατά 15μερο, είτε κατά μήνα), ενώ ως εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες βδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ωράριο εργασίας.

Οι ρυθμίσεις αυτές δεν αποσαφηνίζουν τελικώς τις δύο έννοιες κατά τρόπον ώστε να είναι σαφής η οριοθέτησή τους.

Α' Αποψη:

Η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής απασχόληση - αν και έχουν χρησιμοποιηθεί ελάχιστα στη χώρα μας - αποτελούν ωστόσο λύσεις ανάγκης για τις επιχειρήσεις, προτιμότερες από τις απολύσεις σε περιόδους κρίσης. Η αύξηση των διαδικαστικών υποχρεώσεων και επιβαρύνσεων των εργοδοτών θα δυσκολέψει πολύ την εφαρμογή του θεσμού της εκ περιτροπής εργασίας στην πράξη, ειδικά για τις μικρές επιχειρήσεις.

- Για τη μερική απασχόληση:

Αν και θα ήταν θετική η ενοποίηση των διάφορων υπό του νόμου προβλεπομένων προθεσμιών για την γνωστοποίηση εγγράφων στο ΣΕΠΕ, η προθεσμία κατάθεσης της συμφωνίας για τη μερική απασχόληση των 8 ημερών είναι πολύ σύντομη και πρέπει να παραμείνει στις 15 ημέρες. Η διάταξη αυτή θα επιβαρύνει τις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις με πρόσθετο διοικητικό κόστος, καθώς στο ίδιο χρονικό διάστημα θα πρέπει η επιχείρηση να προβεί σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες στον ΟΑΕΔ και το ΙΚΑ. Το χρονικό διάστημα των 15 ημερών που προβλέπεται από τον ισχύοντα νόμο κρίνεται εύλογο, ενώ παράλληλα δεν τεκμηριώνεται η ανάγκη μείωσής του.

Οι διατάξεις που προβλέπουν το δικαίωμα του πλήρως απασχολούμενου να ζητήσει με αίτησή του τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, θα προκαλέσουν προβλήματα στις μικρές επιχειρήσεις,

που παρουσιάζουν τεχνολογική υστέρηση και αντιμετωπίζουν εμπόδια πρόσβασης στους χρηματοδοτικούς πόρους. Για το λόγο αυτό προτείνεται η εξαίρεση των εργοδοτών με προσωπικό λιγότερο από 50 άτομα. Επιπρόσθετα, θα πρέπει να προσδιοριστούν οι λόγοι για τους οποίους ένας εργαζόμενος δύναται να ζητήσει τη μετατροπή.

Τέλος, η πρόβλεψη περί προσαύξησης της αμοιβής του μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση πρόσθετης απασχόλησης δεν συμβιβάζεται με το στόχο για την προφύλαξη και την ενίσχυση των επιχειρήσεων, αλλά και συνιστά αντικίνητρο για τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

- Για την εκ περιτροπής απασχόληση:

Το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο είναι επαρκές. Σε κάθε περίπτωση, από την υποχρέωση διαβούλευσης θα πρέπει να εξαιρεθούν οι επιχειρήσεις με προσωπικό λιγότερο από 20 άτομα.

Παράλληλα, θα πρέπει να επανεξεταστεί ο περιορισμός της διάρκειας της εκ περιτροπής εργασίας σε 6 μήνες, έτσι ώστε να υπάρχει δυνατότητα σύντομης παράτασης σε περίπτωση ύπαρξης ανάγκης για την επιχείρηση.

B' Αποψη:

- Σε ότι αφορά στη μερική απασχόληση παρατηρούνται τα εξής:

Σε θετική κατεύθυνση είναι η - χάριν της ενοποίησης των προθεσμιών προβλεπόμενη - σύντμηση στις οκτώ (από 15) ημέρες της προθεσμίας κατάθεσης της υποχρεωτικά γραπτής σύμβασης μερικής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας, μετά την οποία, εάν παρέλθει άπρακτη, ενεργοποιείται το τεκμήριο υπέρ της πλήρους απασχόλησης του εργαζόμενου.

Επίσης είναι θετική η ρύθμιση για προσαύξηση της αμοιβής κατά 10% των μερικώς απασχολούμενων σε περίπτωση παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης. Εντούτοις χρειάζονται αυστηρότερες εγγυήσεις για την αποτροπή της καταχρηστικής πρόσθετης απασχόλησης στα χρονικά όρια τελικά της πλήρους απασχόλησης. Ως μέτρο προς αυτή την κατεύθυνση θα μπορούσε να εξεταστεί η χρονοσήμανση εισόδου και εξόδου στην επιχείρηση.

Περαιτέρω είναι σημαντική η ρητή διατύπωση της αρχής της μη διάκρισης και αντίστοιχα της απαγόρευσης άνισης μεταχείρισης των εργαζομένων με μερική απασχόληση, για την αποτελεσματική εφαρμογή της

οποίας καλό θα ήταν να απαλειφθεί από την παράγραφο 2 του άρθρου 2 η δυνατότητα εξαιρέσης για αντικειμενικούς λόγους, κριτήριο που λόγω της αοριστίας του θα καταστήσει τη διάταξη αλυσιτελή και απρόσφορη. Η ανάλογη διάταξη της Οδηγίας χρειάζεται εξειδίκευση για την ενσωμάτωση.

- Αναφορικά με την εκ περιτροπής εργασία σημειώνονται τα εξής:

Παρά τη διατήρηση της δυνατότητας μονομερούς επιβολής της εκ περιτροπής εργασίας από τον εργοδότη, περιορίζεται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη με την υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης, βάσει του Π.Δ. 240/2006 και του Ν. 1767/1988 με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και με τη θέσπιση ανώτατου χρονικού ορίου διάρκειας της εκ περιτροπής απασχόλησης τους έξι μήνες.

Επειδή η υποχρέωση διαβούλευσης με το σύνολο των εργαζομένων (για τις επιχειρήσεις στις οποίες δεν λειτουργεί επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων) θα καταστεί αλυσιτελής και ατελέσφορη. Για το λόγο αυτό είναι σκόπιμη η χορήγηση δυνατότητας ενημέρωσης και διαβούλευσης στους εκπροσώπους του τοπικού Εργατικού Κέντρου ή/και στους εκπροσώπους του κλαδικού σωματείου ή της κλαδικής Ομοσπονδίας (όπως θεσπίζεται στο άρθρο 7 για τη διευθέτηση).

Άρθρο 3

Ρυθμίσεις θεμάτων προσωρινής απασχόλησης

Μέρος Α.

Στο άρθρο 20 του ν. 2956/2001 στην παράγραφο 4 προστίθεται διάταξη, σύμφωνα με την οποία η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες και εποχιακές ανάγκες. Στο μέρος Β του άρθρου ορίζεται ότι οι λόγοι αυτοί της παραχώρησης του μισθωτού πρέπει απαραίτητα να αναγράφονται στη σύμβαση εργασίας μεταξύ του μισθωτού και της Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ).

Πρέπει να διευκρινιστεί ότι η προσωρινή απασχόληση σε έμμεσο εργοδότη θα πρέπει να επιτρέπεται εφόσον συντρέχουν διαζευκτικά και όχι σωρευτικά έκτακτες, πρόσκαιρες ή/και εποχιακές ανάγκες.

A' Αποψη:

Η εξυγίανση του συστήματος της προσωρινής απασχόλησης είναι αναγκαία, αλλά θα πρέπει να βασιστεί σε αποτελεσματικούς μηχανισμούς ελέγχου. Παράλληλα θα πρέπει τυχόν νέες νομοθετικές παρεμβάσεις να λάβουν υπόψη τους τη Οδηγία για το ίδιο θέμα, που πρέπει να γίνει εσωτερικό δίκαιο σε ορισμένη προθεσμία, διαφορετικά θα υπάρχει για μία ακόμα φορά ένταση της ασάφειας δικαίου.

B' Αποψη:

Επαναλαμβάνεται και στο σημείο αυτό η παρατήρηση της γενικής αξιολόγησης, ότι ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων («ενοικίαση» εργαζομένων) είναι ακραία μορφή ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις η οποία προσβάλλει την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και πρέπει να καταργηθεί. Πρόκειται για ωμή παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων και σε ορισμένους τομείς λειτουργεί καταχρηστικά. Εν πάσει περιπτώσει σχετικά με τις προτεινόμενες μεταβολές επισημαίνονται τα εξής:

Η οδηγία 2008/104/EK θέτει κάποιους κανόνες για την εργασία μέσω ΕΠΑ και η διάταξη που περιορίζει τη δυνατότητα παραχώρησης μισθωτού μόνον για έκτακτες, πρόσκαιρες, εποχιακές ανάγκες είναι σε αυτήν την κατεύθυνση.

Η ρύθμιση περί των λόγων παραχώρησης είναι προς τη σωστή κατεύθυνση, αφού με τον τρόπο αυτό τίθεται περιορισμός στη χρήση προσωρινά απασχολούμενων και επιχειρείται ο περιορισμός των καταχρήσεων στη χρησιμοποίηση της προσωρινής απασχόλησης σε μόνιμες θέσεις εργασίας.

Μέρος Β.

Με την προσθήκη της παραγράφου 2 στο άρθρο 22 του ν. 2956/2001 καθιερώνεται η αρχή της μη διάκρισης των προσωρινά απασχολούμενων σε σχέση με το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη.

A' Αποψη:

Ισχύει η αμέσως προηγούμενη γενική παρατήρηση στο Μέρος Α.

Β' Άποψη:

Η κατοχύρωση της αρχής της μη διάκρισης - που καταλαμβάνει όχι μόνο τους μισθολογικούς όρους της σύμβασης εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων, αλλά το σύνολο των όρων εργασίας τους - είναι θετική.

Μέρος Β.

Με το νέο άρθρο 22 παρ. 3 προβλέπεται η ενημέρωση των προσωρινά απασχολούμενων για τυχόν κενές θέσεις στον έμμεσο εργοδότη προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας καθώς και η υποχρέωση του έμμεσου εργοδότη να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων καθώς και τις προοπτικές πρόσληψής τους απευθείας από αυτόν.

Α' Άποψη:

Ισχύει η αμέσως προηγούμενη γενική παρατήρηση στο Μέρος Α. Πρόκειται πάντως για μια ακόμη πρόσθετη επιβάρυνση του εργοδότη.

Β' Άποψη:

Πρόκειται για θετική ρύθμιση, η οποία τελεί σε αντιστοιχία με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για ζητήματα που αφορούν την απασχόληση στην επιχείρησή του.

Μέρος Β.

Με το νέο άρθρο 22 παρ. 4 προβλέπεται η παροχή στους προσωρινά απασχολούμενους, με τους ίδιους όρους, των ίδιων κοινωνικών υπηρεσιών που υπάρχουν στη διάθεση των άμεσα απασχολούμενων του έμμεσου εργοδότη.

Α' Άποψη:

Ισχύει η αμέσως προηγούμενη γενική παρατήρηση στο Μέρος Α.

Β' Άποψη:

Πρόκειται για μέτρο σύμφωνο με την αρχή της μη διάκρισης.

Μέρος Β.

Με το νέο άρθρο 22 παρ. 6 το ανώτατο όριο διάρκειας της απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων μειώνεται από συνολικά 18 μήνες σε 12 μήνες κατ' ανώτατο όριο και σε 18 μήνες σε περίπτωση αναπλήρωσης μισθωτού του οποίου η σχέση εργασίας βρίσκεται σε αναστολή.

Με την παρ. 7 του νέου άρθρου 22 ορίζεται ότι σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη διάρκειας της και της τυχόν ανανέωσής της με σύναψη νέας σύμβασης χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα 45 ημερολογιακών ημερών θα θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

Α' Άποψη:

Πρέπει να διατηρηθεί το ισχύον καθεστώς. Σε κάθε περίπτωση, ισχύει η αμέσως προηγούμενη γενική παρατήρηση στο Μέρος Α.

Β' Άποψη:

Η μείωση του ανώτατου ορίου διάρκειας της απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων και η μετατροπή της σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών αυτών ορίων είναι θετικό μέτρο.

Ωστόσο, η νέα παράγραφος 7 θα δημιουργήσει προβλήματα στην πράξη, διότι: (α) δημιουργεί σύγχυση σε σχέση με την παρ. 6, (β) η θέσπιση του χρονικού διαστήματος των 45 ημερών μπορεί να κριθεί δικαστικά ως αυθαίρετη και μη δικαιολογούμενη από αντικειμενικούς λόγους και (γ) από τη ρύθμιση αυτή παρέχεται δυνατότητα καταστρατήγησης από τους εργοδότες με τη σύναψη συμβάσεων εντός του διαστήματος των 45 ημερών, ώστε να αποφύγουν το χαρακτηρισμό των συμβάσεων των προσωρινά απασχολούμενων ως αορίστου χρόνου στον έμμεσο εργοδότη.

Όσον αφορά στην εξαίρεση των ξενοδοχειακών και επισιτιστικών επιχειρήσεων όταν πρόκειται για απασχόληση σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις θα πρέπει η λέξη «ολιγοήμερες» να προσδιοριστεί σε δύο το πολύ ημέρες.

Μέρος Γ.

Με το νέο άρθρο 24 διευρύνονται οι περιπτώσεις απαγόρευσης της προσωρινής απασχόλησης περιλαμβάνοντας στις εξαιρέσεις και την περίπτωση που ο έμμεσος εργοδότης είχε το προηγούμενο εξάμηνο πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους, τις περιπτώσεις εργασιών επικίνδυνων για την υγεία και την ασφάλεια καθώς και τις εργασίες των εργατοτεχνιτών οικοδόμων.

A' Αποψη:

Ισχύει η αμέσως προηγούμενη γενική παρατήρηση στο Μέρος Α.

B' Αποψη:

Οι ρυθμίσεις αυτές είναι σε θετική κατεύθυνση.

Μέρος Δ.

Με την παρ. Δ και το νέο άρθρο 25 επεκτείνονται οι ποινές του άρθρου αυτού και σε επιχειρήσεις ομίλων με κύριο σκοπό την διάθεση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ομίλου.

A' Αποψη:

Ισχύει η αμέσως προηγούμενη γενική παρατήρηση στο Μέρος Α. Πέραν τούτου, η συγκεκριμένη διάταξη είναι ασαφής, επιτρέπει παρερμηνείες και πρέπει να απαλειφθεί.

B' Αποψη:

Θετική είναι η επέκταση των ποινών και στις επιχειρήσεις ομίλων που συστηματικά διαθέτουν προσωπικό σε άλλη επιχείρηση του ομίλου. Εντούτοις, δεν αντιμετωπίζεται η κατάχρηση από επιχειρήσεις που κάνουν χρήση τέτοιας μορφής δανεισμού όταν επικαλούνται ότι δεν είναι αυτός ο κύριος σκοπός λειτουργίας τους και απλώς δανείζουν, μεταξύ άλλων, και εργαζόμενους.

Άρθρο 4

Διαθεσιμότητα μισθωτών

Με το άρθρο αυτό καθιερώνεται υποχρέωση προηγούμενης διαβούλευσης, καθώς και υποχρέωση γνωστοποίησης στο ΣΕΠΕ, ΙΚΑ και ΟΑΕΔ

δήλωσης περί διαθεσιμότητας. Παράλληλα προβλέπεται να μεσολαβεί τουλάχιστον τρίμηνο μεταξύ δύο περιόδων διαθεσιμότητας εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη.

A' Αποψη:

Καταρχάς θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο θεσμός της διαθεσιμότητας δεν έχει δημιουργήσει προβλήματα στην πράξη. Δεν υφίσταται επομένως ανάγκη για νομοθετική αλλαγή. Αντιθέτως, οι προτεινόμενες ρυθμίσεις που επιβάλλουν υποχρεώσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης επιβαρύνουν τους εργοδότες και δυσχεραίνουν την εφαρμογή του θεσμού.

Σε ότι αφορά στην γνωστοποίηση της εφαρμογής της διαθεσιμότητας, θα πρέπει να προβλεφθεί η υποχρέωση του εργοδότη να απευθύνεται σε μία μόνον υπηρεσία - όπως αναφέρεται και στη γενική αξιολόγηση - και όχι σε τρεις (ΣΕΠΕ, ΙΚΑ, ΟΑΕΔ).

B' Αποψη:

Οι μεταβολές του θεσμικού πλαισίου για τη διαθεσιμότητα, αν και είναι σε θετική κατεύθυνση, δεν αρκούν για ν'αποτραπούν οι δυσμενέστερες συνέπειες στους όρους εργασίας που συνεπάγεται η διαθεσιμότητα. Ειδικά η πρόβλεψη περί μεσολάβησης τριμήνου μεταξύ των περιόδων διαθεσιμότητας γίνεται προκειμένου ν'αποτρέπεται η καταχρηστική συνήθης πρακτική, να τίθενται οι εργαζόμενοι σε διαθεσιμότητα τους 3 τελευταίους μήνες ενός έτους και τους 3 πρώτους του επόμενου έτους, δηλ. 6 ολόκληρους μήνες, πρακτική που υπερβαίνει κάθε όριο αντοχής του εργαζόμενου. Πάντως η μεσολάβηση απλώς ενός τριμήνου που θεσπίζεται με τη νέα ρύθμιση, δεν είναι αρκετή και θα έπρεπε να προβλέπεται τουλάχιστον εξάμηνο από τη λήξη της προηγούμενης διαθεσιμότητας.

Επιπλέον, σχετικά με τη διαθεσιμότητα πρέπει να εξετασθούν και οι εξής προτάσεις:

- Να θεωρείται άκυρη η διαθεσιμότητα στην περίπτωση που κατά την περίοδο της διαθεσιμότητας των μισθωτών της η επιχείρηση αναθέτει εργασίες σε εργολάβους, οι οποίοι εκτελούν εργασία που θα έκαναν οι εργαζόμενοι της επιχείρησης, αν δεν είχαν τεθεί σε διαθεσιμότητα.

- Άκυρη θα πρέπει επίσης να θεωρείται η διαθεσιμότητα, όταν κατά τη διάρκειά της η επιχείρηση ζητεί από το εναπομείναν προσωπικό, που συνεχίζει να εργάζεται, υπερωριακή απασχόληση ή εργασία κατά τα Σαββατοκύριακα.
- Να απαγορεύεται η απόλυση εργαζόμενου που βρίσκεται σε διαθεσιμότητα
- Να διασφαλισθεί ότι η επιβολή του μέτρου της διαθεσιμότητας με κατάτμηση του χρονικού διαστήματος των 3 μηνών ετησίως να μην είναι τέτοιας μορφής, που να οδηγεί ουσιαστικά σε εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασίας.

Σε ό,τι αφορά στο θέμα της ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, για τους ίδιους λόγους που αναφέρουμε ανωτέρω στο άρθρο 2, είναι σκόπιμη η χορήγηση δυνατότητας ενημέρωσης και διαβούλευσης στους εκπροσώπους του τοπικού Εργατικού Κέντρου ή/και στους εκπροσώπους του κλαδικού σωματείου ή της κλαδικής Ομοσπονδίας (όπως θεσπίζεται στο άρθρο 7 για τη διευθέτηση).

Άρθρο 5

Τηλεργασία

Κρίνονται θετικές οι ρυθμίσεις που αφορούν στην τηλεργασία. Υπάρχει ήδη η συμφωνία πλαίσιο που προσαρτήθηκε στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007, η οποία σε αρκετά σημεία της εξειδικεύεται από την παρούσα ρύθμιση του προσχεδίου.

Ωστόσο η ρύθμιση θα έπρεπε να είναι περισσότερο λεπτομερειακή και να θίγει τουλάχιστον όσα ζητήματα αποτέλεσαν το αντικείμενο της συμφωνίας πλαισίου μεταξύ των εταιρών. Συγκεκριμένα:

Η έγγραφη ενημέρωση του εργαζόμενου πρέπει να περιλαμβάνει, εκτός από τα αναφερόμενα στο προσχέδιο, πληροφορίες σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις και το τμήμα της επιχείρησης στο οποίο ανήκει και από το οποίο εξαρτάται ο τηλεεργαζόμενος και ποιες ώρες θα εργάζεται.

Ακόμα θα πρέπει να οριστούν ρητά τα εξής:

- ότι η άρνηση του εργαζόμενου να αποδεχτεί τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία για τη διακοπή της εργασιακής σχέσης ούτε μεταβολή των όρων και των συνθηκών απασχόλησής του.
- ότι οι συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματά του είναι τα ίδια με αυτά του συγκρίσιμου εργαζόμενου μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- ότι δικαιούται κατάρτισης όπως και οι λοιποί εργαζόμενοι
- να ρυθμιστεί η δυνατότητα συνάντησής του με συναδέλφους και η πρόσβασή του σε πληροφορίες που αφορούν στην επιχείρηση
- να διασφαλιστεί η άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των τηλεεργαζόμενων, ιδίως με την υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει κάθε σχετικές διευκολύνσεις
- να προσμετρώνται οι τηλεεργαζόμενοι για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση για οποιοδήποτε ζήτημα ο αριθμός αυτός λαμβάνεται υπόψη σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Άρθρο 6

Θέματα αδειας

Με το άρθρο 6 του προσχεδίου νόμου τροποποιείται το άρθρο 8 του ν. 549/1977, που κύρωσε το άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ 26-1-1977 κατά τρόπο ώστε πέραν της υπάρχουσας ρύθμισης για κατ εξαίρεση κατάτμηση του χρόνου άδειας μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος σε δύο περιόδους, να παρέχεται επιπλέον η δυνατότητα στον εργαζόμενο με αίτησή του να ζητά την κατάτμηση της άδειάς του και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον 12 εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου, και 10 εργάσιμες μέρες επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων, 12 εργάσιμες μέρες. Έτσι σύμφωνα με τη ρύθμιση του ΣχΝ επιτρέπεται πλέον η κατάτμηση του χρόνου της άδειας σε περισσότερες των

δύο περιόδων μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου χωρίς έγκριση πλέον του ΣΕΠΕ.

A' Αποψη:

Πρόκειται για θετική ρύθμιση.

B' Αποψη:

Πρέπει να προβλεφθεί χορήγηση τουλάχιστον 3 ημερολογιακών εβδομάδων συνεχούς αδειάς. Επιπλέον, πρέπει να προβλεφθεί ότι μαζί με την έναρξη χορήγησης του προτεινόμενου συνεχούς (εκ τριών τουλάχιστον εβδομάδων) τμήματος της ετήσιας κανονικής άδειας θα καταβάλλονται πλήρεις αποδοχές (και επίδομα αδειάς) για το σύνολο των ημερών αδειάς, που ο εργαζόμενος κατ' έτος δικαιούται.

Άρθρο 7

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

A' Αποψη:

Ο θεσμός της διευθέτησης θα μπορούσε να αξιοποιηθεί, εφόσον θεσπίζονταν διαδικασίες που θα επέτρεπαν την εφαρμογή του στην πράξη. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της ενσωμάτωσης της Οδηγίας 88/2003/ΕΚ.

Καλώς προβλέπεται ότι η διευθέτηση υπάγεται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμφωνείται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, πρέπει όμως να εξαιρείται της διαιτησίας, διότι αφορά σε έκτακτο ζήτημα καθημερινής λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Προτείνεται η συμφωνία διευθέτησης, σε περίπτωση ανυπαρξίας επιχειρησιακού σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων, να γίνεται μεταξύ εργοδότη και του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης, όπως αντίστοιχα προβλέπεται στο Σ/Ν για την εκ περιτροπής απασχόληση και την διαθεσιμότητα μισθωτών

B' Αποψη:

Προτείνεται η κατάργηση των δύο συστημάτων διευθέτησης του άρθρου 2 του ν.3385/2005, που αποτελούν μορφή ακραίας ευελιξίας.

Πάντως ήταν επιβεβλημένη η απόλεια του συστήματος 4μηνης διευθέτησης του ν.3385/2005 για μονομερή επιβολή της με απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας μετά από αίτημα του εργοδότη, καθώς η εφαρμογή και στο σύστημα διευθέτησης της συλλογικής αυτονομίας.

Καλώς παρέχει η παρ. 8 τη δυνατότητα με επιχειρησιακές και κλαδικές σσε να καθορίζεται και διαφορετικό από τα δύο προβλεπόμενα στο νόμο συστήματα διευθέτησης, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

Σκόπιμη θα ήταν τέλος η εξέταση ορισμένων αντισταθμιστικών οφελών όπως π.χ., η πρόβλεψη μείωσης του συμβατικού ωραρίου ως μέσου όρου σε περίπτωση διευθέτησης, αύξηση της αμοιβής του κανονικού ωρομισθίου - 1 ώρα πρόσθετης απασχόλησης να ισούται με 1,3 από άποψη αμοιβής, κουμπάρς ωρών, bonus κλπ.

Άρθρο 8

Εργασία την 6η ημέρα της εβδομάδας κατά παράβαση του πενθημέρου

Η ρύθμιση στοχεύει στην επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων που προέκυψαν στην πράξη, όπως αναφέρεται και στην αιτιολογική έκθεση. Συγκεκριμένα: σε περίπτωση απασχόλησης εργαζόμενου την 6^η ημέρα, τα δικαστήρια δέχονται ως κύρωση την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας και το μόνον που αναγνωρίζουν στον εργαζόμενο είναι αξίωση από τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, δηλαδή μόνον το απλό ωρομίσθιο χωρίς προσαύξηση λόγω υπερεργασίας ή υπερωρίας. Με το άρθρο 8 η παράνομη εργασία κατά την 6^η ημέρα εκτός από τις διοικητικές κυρώσεις θα πρέπει να αμείβεται με διπλάσιο ωρομίσθιο.

Η ρύθμιση θέτει επομένως ένα αντικίνητρο στον εργοδότη να ζητεί από τον εργαζόμενο να εργασθεί (παρانونώς) κατά την 6^η ημέρα του πενθημέρου.

Όμως η προσαύξηση 100% κρίνεται ως υπερβολικά υψηλή στη δεδομένη δυσχερέστατη οικονομική συγκυρία. Για το λόγο αυτό προτείνεται η προσαύξηση να ανέρχεται στο 50%.

Μειοψηφούσα Άποψη: Για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που, σε ορισμένες περιπτώσεις, έχουν δημιουργηθεί στην πράξη σίγουρα δεν αποτελεί λύση μια αποσπασματικού τύπου απόφαση προσαύξησης της αμοιβής της εργασίας σε ημέρα ρεπό. Θα μπορούσε ωστόσο να εξεταστεί το ενδεχόμενο θέσπισης ειδικής ρύθμισης, με την οποία η απασχόληση κατά την 6η ημέρα του πενθημέρου, θα επιτρέπεται και θα αμείβεται με προσαύξηση εφόσον συνιστά μία «ειδική υπερωριακή απασχόληση», εφόσον δηλαδή με την απασχόληση της 6ης ημέρας υπάρχει υπέρβαση των 40 ωρών εργασίας σε εβδομαδιαία βάση. Η προσαύξηση στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό 25%.

Άρθρο 9

Αρμοδιότητες του ΣΕΠΕ – Κυρώσεις

Με την ευκαιρία αυτών των ρυθμίσεων η ΟΚΕ επιθυμεί να υπογραμμίσει την ανάγκη μίας συνολικής παρέμβασης για την εξάλειψη της αδήλωτης εργασίας.

A' Άποψη:

Τονίζεται η ανάγκη περαιτέρω αποσαφήνισης των διατάξεων, ούτως ώστε να μην θεωρείται άρνηση πρόσβασης και παροχής στοιχείων η αντικειμενική δυσκολία πολλών επιχειρήσεων να παρέχουν στοιχεία κατά τον έλεγχο του ΣΕΠΕ (όπως για παράδειγμα ότι ο έλεγχος να γίνεται σε υποκατάστημα ενώ τα στοιχεία βρίσκονται στην έδρα).

B' Άποψη:

Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις είναι θετικές. Ειδικά ως προς τη θέσπιση της υποχρέωσης του εργοδότη να παρίσταται στη συμφιλιωτική διαδικασία ενώπιον του ΣΕΠΕ. Πρέπει όμως να συνοδευτεί και από άλλα μέτρα (π.χ. αύξηση του αριθμού των επιθεωρητών εργασίας, συνεχής κατάρτιση και επιμόρφωσή τους, μηχανοργάνωση των υπηρεσιών του ΣΕΠΕ κλπ) και κυρίως

θα πρέπει να περιοριστεί η ανάγκη προσφυγής στα δικαστήρια και να ενισχυθεί η εξωδικαστική επίλυση διαφορών.

Αν και πολλά θα μπορούσαν να είναι τα μέτρα για την εξάλειψη της αδήλωτης εργασίας, ένα εξ αυτών είναι εύκολα και γρήγορα εφαρμόσιμο: η καταβολή των αποδοχών των εργαζομένων στους τομείς που εμφανίζουν τα σοβαρότερα προβλήματα μέσω τραπεζικών λογαριασμών.

Άρθρο 10

Υποβολή συμπληρωματικών πινάκων προσωπικού

Με τη ρύθμιση του προσχεδίου αντικαθίσταται η παράγραφος 5 του άρθρου 68 του ν. 3518/2006 που αφορά στην υποβολή συμπληρωματικών πινάκων προσωπικού. Καταργείται, συγκεκριμένα, η πρόβλεψη για την κατάθεση των συμπληρωματικών πινάκων προσωπικού εντός 48 ωρών για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις άρα εφεξής και οι επιχειρήσεις αυτές υποχρεούνται να καταθέτουν πίνακες το αργότερο ως και την ίδια ημέρα αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη εργασίας από τον εργαζόμενο.

Α' Αποψη:

Εκφράζεται διαφωνία για την κατάργηση του εδαφίου που δίνει τη δυνατότητα σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις να καταθέτουν εντός 48ώρου συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού. Οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις δεν έχουν σταθερό φόρτο εργασίας, ούτε μπορούν να κατανείμουν την εργασία τους σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους, όπως για παράδειγμα πράττει μια βιομηχανία. Αντιθέτως ο φόρτος εργασίας είναι διαρκώς, απρογραμμάτιστα, αυξομειούμενος (π.χ. εκδηλώσεις, συνέδρια, διανυκτερεύσεις χωρίς προηγούμενη κράτηση κ.α.). Δεν πρέπει, επιπλέον, να αγνοείται το γεγονός ότι οι περισσότερες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις είναι μικρές, λειτουργούν εποχικά και πλήττονται σφοδρά από την οικονομική κρίση.

Προτείνεται η διατήρηση του εδαφίου, με αντίστοιχη προσθήκη για τις επισιτιστικές επιχειρήσεις. Λόγω της φύσης της δραστηριότητας στους κλάδους αυτούς, προκύπτει πολλές φορές η ανάγκη τροποποίησης του

ωραρίου για αντικειμενικούς λόγους που δεν μπορούν να προβλεφθούν. Επομένως, η κατάργηση αυτού του εδαφίου ενδέχεται να δημιουργήσει σημαντικά προβλήματα στην καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων στους συγκεκριμένους κλάδους

B' Άποψη:

Πρόκειται για θετικό μέτρο, αφού με τον τρόπο αυτό επιχειρείται προφανώς να περιοριστεί η κατάχρηση με την παράνομη απασχόληση προσωπικού από ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, που ενώ προσλαμβάνονται για την κάλυψη έκτακτων αναγκών και για περιορισμένο χρονικό διάστημα, στην πραγματικότητα απασχολούνται καθ' υπέρβαση του χρόνου απασχόλησης και των καθηκόντων για τα οποία προσλήφθηκαν.

Άρθρο 11

Διοικητικές κυρώσεις

Αυξάνεται η προθεσμία άσκησης προσφυγής κατά πράξης επιβολής προστίμου του ΣΕΠΕ από 20 σε 60 ημέρες. Εισάγεται ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία η προθεσμία για την άσκηση προσφυγής κατά απόφασης επιβολής προστίμου και η άσκησή της δεν αναστέλλουν την εκτέλεση.

A' Άποψη:

Ενώ είναι θετικό το γεγονός ότι αυξάνεται η προθεσμία άσκησης προσφυγής κατά της πράξης επιβολής προστίμου, εκφράζεται πλήρης αντίθεση με την κατάργηση της αναστολής εκτέλεσής της. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, αυτό γίνεται λόγω της καθυστέρησης στην εκδίκαση των υποθέσεων και έχει ως στόχο την αποτροπή κατάθεσης προσφυγών. Δεν είναι ωστόσο δίκαιο να μετατίθεται το πρόβλημα αυτό και οι συνέπειές του στις επιχειρήσεις και μάλιστα με την κατάργηση του συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματός τους σε προσωρινή δικαστική προστασία.

Πρόκειται για άδικη ρύθμιση, διότι ακόμα και σε περίπτωση που η επιχείρηση δικαιωθεί, είναι βέβαιο ότι η απόδοση του ποσού που αχρεωστήτως κατέβαλε θα της αποδοθεί έπειτα από πολλά χρόνια. Με τον

τρόπο αυτό, η ρύθμιση συνιστά εισπρακτικό μηχανισμό και έτσι αλλοιώνεται η ουσία της.

Β' Αποψη:

Πρόκειται για θετική ρύθμιση, δεδομένου ότι με δικαστικές προσφυγές, αναβολές κλπ. οι επιχειρήσεις καταφέρνουν να μην πληρώνουν βεβαιωμένα πρόστιμα και να ματαιώνεται ο κατασταλτικός και προληπτικός ρόλος τους.

Άρθρο 14

Απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών – κυρώσεις.

Η ισχύουσα διάταξη προβλέπει ότι τα πρόστιμα για την απασχόληση παράνομα εργαζόμενων αλλοδαπών επιβάλλονται από το Γενικό Γραμματέα Περιφέρειας. Οι Περιφέρειες όμως δεν έχουν ελεγκτικό μηχανισμό και τα πρόστιμα που επιβάλλουν για παράνομη απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών είναι μάλλον περιορισμένα, όπως αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση. Έτσι, με το ΣχΝ η αρμοδιότητα επιβολής προστίμων μεταφέρεται στο ΣΕΠΕ (αρμόδιος Προϊσταμένος Διεύθυνσης Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας ή Κέντρου Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου ή Ειδικός Επιθεωρητής Εργασίας), όταν η συγκεκριμένη παράβαση διαπιστώνεται από το ΣΕΠΕ.

Η ρύθμιση αυτή είναι θετική, δεδομένου ότι ενισχύει τις κυρωτικές αρμοδιότητες του ΣΕΠΕ και θα συμβάλλει σε αποτελεσματικότερους και ταχύτερους ελέγχους στο πεδίο αυτό.

Θα πρέπει, πάντως, να υπάρχει και ενημέρωση σχετικά με τα ισχύοντα στο νόμο και για τους εργοδότες και, ιδίως, για τις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις.

Άρθρο 15

Βεβαίωση χρόνου ασφάλισης πριν τη συνταξιοδότηση

Η προτεινόμενη επέκταση και στην περίπτωση διαδοχικής ασφάλισης της ρύθμισης για την έκδοση προσυνταξιοδοτικής βεβαίωσης για τον προσδιορισμό του χρόνου ασφάλισης του ασφαλισμένου κρίνεται θετικά.

Άλλωστε, την ίδια σκοπιμότητα εξυπηρετεί και θεσμός του δελτίου διαδοχικής ασφάλισης, που είχε εισαχθεί με το άρθρο 10 παρ.1 του Ν. 3232/2004.

Επιπλέον, ως προς τον ΟΓΑ θα πρέπει να ισχύει η διαδικασία που ήδη εφαρμόζει με την αποστολή ενημέρωσης χρόνου ασφάλισης στους ασφαλισμένους του που έχουν συμπληρώσει το 64^ο έτος της ηλικίας του.

Τέλος, θα πρέπει να εξασφαλιστεί ότι η ρύθμιση αυτή δεν θα μείνει κενό γράμμα, αλλά θα ληφθούν και όλα τα κατάλληλα διοικητικά μέτρα που είναι αναγκαία για την εφαρμογή της στην πράξη.

Άρθρο 17

Το άρθρο αυτό επιλύει ένα σημαντικό πρόβλημα που προέκυψε στην πράξη από τις πολλές νομοθετικές αλλαγές των ταμείων που ασφάλιζαν τους υπαλλήλους του Ταμείου Ασφαλίσεως Ασθένειας και Πρόνοιας Λιμενεργατών Πειραιώς (ΤΑΠΕΛ), το οποίο χορηγούσε σε αυτούς συντάξεις (και μάλιστα υπό τις ίδιες προϋποθέσεις με τις οποίες συνταξιοδοτούνταν οι υπάλληλοι του ΙΚΑ).

Το ταμείο αυτό, το 2007, μετονομάστηκε σε Ταμείο Πρόνοιας Εργαζομένων στα Λιμάνια με δύο κλάδους πρόνοιας: έναν για τους λιμενεργάτες και έναν για τους υπαλλήλους του ΟΛΠ. Αυτοί οι κλάδοι πρόνοιας εντάχθηκαν με το Ν. 3655/08 στο ΤΑΠΙΤ και το Ταμείο Πρόνοιας Εργαζομένων στα Λιμάνια καταργήθηκε.

Επειδή δεν προβλέφθηκε ο φορέας που μετά την κατάργηση του Ταμείου Πρόνοιας Εργαζομένων στα Λιμάνια θα κατέβαλε τις συντάξεις των συνταξιούχων υπαλλήλων του πρώην ΤΑΠΕΛ, δημιουργήθηκε πρόβλημα στην πράξη.

Έτσι το άρθρο 17 του ΣχΝ ορίζει ότι από την 1.1.2009 οι συντάξεις αυτές θα καταβάλλονται από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Το άρθρο αυτό δίνει λύση στο πρόβλημα που δημιουργήθηκε, εφόσον αυτό δεν εκτείνεται και στο έτος 2008.