



Αθήνα, 31 Αυγούστου 2017

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

Επί του Σχεδίου Νόμου

του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

«Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις»

Γενικές Παρατηρήσεις

Σε παγκόσμιο επίπεδο, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει θέσει ως προτεραιότητα την εμβληματική πρωτοβουλία «Το Μέλλον Εργασίας». Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης θα έπρεπε μέσω των νομοθετικών του παρεμβάσεων να δίνει το βήμα στους αρμόδιους κοινωνικούς φορείς και στους κοινωνικούς εταίρους να συζητήσουν και να προτείνουν, τρόπους για να ανταποκριθεί η αγορά εργασίας στις προκλήσεις αυτές.

«Το Μέλλον Εργασίας», αφορά σε μια ολοκληρωμένη στρατηγική απασχόλησης, που θα υπηρετεί το στόχο μιας ανοιχτής και εξαγωγικής οικονομίας - μιας οικονομίας που θα στηρίζεται κατά μεγάλο μέρος στα διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά και υπηρεσίες. Αυτό σημαίνει ότι στην ημερήσια διάταξη του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, θα έπρεπε να βρίσκονται τα θέματα αυτά.

Η επιδίωξη, όμως, επιστροφής στα προ δεκαετίας ισχύοντα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως αβάσιμη και αποπροσανατολιστική, όχι μόνο λόγω των στρεβλώσεων, που χαρακτήριζαν την τότε δομή και λειτουργία της οικονομίας και της αγοράς εργασίας, αλλά και γιατί η λογική της «επιστροφής» εκεί, στο εγγύτερο ή απώτερο μέλλον, αγνοεί ότι, εν τω μεταξύ, ο κόσμος της εργασίας διεθνώς, στην ΕΕ και την ευρωζώνη, αλλάζει ραγδαία, καλείται να προσαρμοστεί και να μετασχηματιστεί στα νέα δεδομένα.

Το περιεχόμενο του νομοσχεδίου με τίτλο «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», που κατατέθηκε στη Βουλή δεν ανταποκρίνεται στις σημερινές και μελλοντικές ανάγκες και προκλήσεις της αγοράς εργασίας.

Στο σύνολο του, το σχέδιο νόμου περιλαμβάνει ρυθμίσεις τεχνικού χαρακτήρα και δευτερεύουσας σημασίας, που δεν οδηγούν στη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας, δεν ανοίγουν παράθυρο διαλόγου για το μέλλον της εργασίας και δεν προβλέπουν ή και αναδεικνύουν την ανάγκη διαμόρφωσης μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής απασχόλησης, που έχει ανάγκη η χώρα, στην προσπάθεια εξόδου από την κρίση.

Ειδικότερα, όσον αφορά στην αδήλωτη εργασία, όπως έχουμε τονίσει και στο παρελθόν είναι πολυεπίπεδο και πολυσύνθετο φαινόμενο, που μειώνει τα φορολογικά έσοδα, πλήττει τη χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης και σε επίπεδο επιχειρήσεων, δημιουργεί στρεβλώσεις ανταγωνισμού.

Οι διατάξεις που εισάγονται στο εν λόγω νομοσχέδιο για το θέμα αυτό είναι αποσπασματικές. Η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας απαιτεί τη συμμετοχή και το συντονισμό όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Ο επικυρωμένος σε τριμερές επίπεδο, Οδικός χάρτης, που προέκυψε κατόπιν μελέτης του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, από τους εμπειρογνώμονες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, θα πρέπει να εφαρμοστεί με τρόπο συστηματικό και χωρίς άλλες καθυστερήσεις. Σε αυτόν, προβλέπονται μια σειρά από δράσεις και πρωτοβουλίες, οι οποίες δεν αφορούν αποκλειστικά σε επιβολή διοικητικών κυρώσεων, σε περίπτωση μη συμμόρφωσης των επιχειρήσεων.

Επίσης, ως προς τις διατάξεις που αναφέρονται σε ασφαλιστικά θέματα, το νομοσχέδιο εισάγει κάποιες αποσπασματικές ρυθμίσεις, που είναι δύσκολο να αξιολογηθούν μεμονωμένα και δεν δίνει έναυσμα για τη διενέργεια των αναλύσεων και του διαλόγου που είναι απαραίτητα, για την επάρκεια και βιωσιμότητα του συστήματος.

Παρατηρήσεις κατ' άρθρο
Μέρος Β'
Εργασιακές ρυθμίσεις

Άρθρο 34

Διατάξεις που προστατεύουν την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων κρίνονται πάντα ως μείζονος σημασίας.

Άρθρα 35 και 36

Οι διατάξεις αυτές που στοχεύουν την αντιμετώπιση/καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, έχουν έντονα αποσπασματικό χαρακτήρα. Το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας και η αποτελεσματική του αντιμετώπιση θα πρέπει να βασίζεται στον σχεδιασμό και την εφαρμογή μια σειράς πρωτοβουλιών και δράσεων, όπως αυτές έχουν συμφωνηθεί σε τριμερές επίπεδο, στο πλαίσιο του project για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, που εκπονείται από το ILO σε συνεργασία με την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους.

Η λειτουργία του ΟΠΣ του ΣΕΠΕ, που μέχρι στιγμής δεν έχει ολοκληρωθεί, δεν παρέχει τη δυνατότητα να γίνει η διασταύρωση των καταχωρημένων στοιχείων. Πριν νομοθετηθούν τέτοιες διατάξεις θα έπρεπε να έχει πρώτα εξασφαλιστεί η σωστή λειτουργία των πληροφοριακών συστημάτων, έτσι ώστε να εφαρμόζονται οι όποιες νομοθετημένες διαδικασίες.

Τέλος, δεν ορίζεται ποια όργανα διενεργούν και εκτελούν την απόφαση της προσωρινής διακοπής της επιχείρησης.

Άρθρο 38

Ο ΣΕΒ τάσσεται υπέρ της άρσης των γραφειοκρατικών εμποδίων, που δυσχεραίνουν την καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων. Θα πρέπει να διασφαλιστεί ότι το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ λειτουργεί με σαφή και εύκολο τρόπο, εύρυθμα και απρόσκοπτα, ώστε να διευκολύνει τις επιχειρήσεις να καταχωρούν τα στοιχεία, που προβλέπει η νομοθεσία.

Η συγκεκριμένη διάταξη θα μπορέσει να εφαρμοστεί μόνο στην περίπτωση προγραμματισμένου χρόνου υπεργασίας και υπερωριών, πράγμα που αντιβαίνει στην ίδια τη φύση της έκτακτης ανάγκης, για σωρεία δραστηριοτήτων.

Με την προτεινόμενη διάταξη, μια επιχείρηση, διαδικαστικά, καλείται να κάνει 4 καταχωρίσεις (για την έναρξη της υπεργασίας, τη λήξη της υπεργασίας, την έναρξη της υπερωρίας και τη λήξη της υπερωρίας).

Ενδεικτικά, προβλήματα από την εφαρμογή της διάταξης δημιουργούνται σε:

- περίπτωση έκτακτου ή μη προγραμματισμένου χρόνου υπεργασίας ή και υπερωριών. Σημειώνουμε ότι ακριβώς αυτή την περίπτωση αφορά στον κύριο όγκο των υπερωριών και της υπεργασίας, καθώς αμφότερες έχουν θεσπιστεί για την αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών.
- επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, όπου το Πληροφοριακό Σύστημα ΈΡΓΑΝΗ λειτουργεί μόνο στα κεντρικά και όχι σε υποκαταστήματα της επιχείρησης, τα οποία δεν έχουν πρόσβαση.
- επιχειρήσεις, όπου η ενημέρωση του συστήματος γίνεται από το τμήμα του Λογιστηρίου ή της Διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο λειτουργεί σε μια μόνο βάρδια.
- επιχειρήσεις, που η σχετική ενημέρωση του συστήματος έχει ανατεθεί σε εξωτερικό συνεργάτη (Outsourcing).
- περίπτωση αδυναμίας εκτίμησης του πραγματικού χρόνου, που θα απαιτηθεί για την αντιμετώπιση της έκτακτης ανάγκης.
- περίπτωση επιχειρήσεων που το τεχνικό ή λοιπό προσωπικό, κατά κανόνα εργάζονται εκτός της έδρας, εγκαταστάσεις τρίτων ή σε εργοτάξια.
- περίπτωση, που οι διενεργηθείσες ώρες είναι διαφορετικές από τις δηλωθείσες.

Όπως έχει νομοθετηθεί κατά το παρελθόν, το βιβλίο των υπερωριών θα πρέπει να διατηρείται επικουρικά και συμπληρωματικά με το ηλεκτρονικό σύστημα καταχώρισης, για να διασφαλίζεται το πραγματικό, η ορθότητα και η διαφάνεια της διαδικασίας καταχώρισης-αναγγελίας του χρόνου υπεργασίας και των υπερωριών και να συνυπογράφεται από τον εργαζόμενο.

Άρθρο 39

Εφόσον η αναγγελία προβλέπεται στο ΟΠΣ του ΣΕΠΕ και όχι στην ΕΡΓΑΝΗ, το κεντρικό πληροφοριακό σύστημα ελέγχου και παρακολούθησης της εξαρτημένης εργασίας στην Ελλάδα, γεννώνται ερωτήματα και αφήνει έκθετο το σύστημα σε καταχρήσεις. Προβληματική είναι επίσης η εφαρμογή της διάταξης στην περίπτωση που εργαζόμενος απασχολείται σε παραπάνω του ενός τεχνικά έργα ή οικοδομικές εργασίες.

Άρθρο 40

Παρόλο που η αναγγελία προβλέπεται ηλεκτρονικά, θεωρούμε ότι η προθεσμία των 2 ημερών που τίθεται στην εν λόγω διάταξη είναι πολύ μικρή και δημιουργεί προβλήματα στις επιχειρήσεις. Ένα εύλογο χρονικό διάστημα για την ηλεκτρονική αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης θα ήταν οι 5 εργάσιμες μέρες.

Η οποιαδήποτε ενημέρωση με εξώδικο δήλωση προσθέτει βάρη στην επιχείρηση, οικονομικής και διαδικαστικής φύσεως, και λόγω του εξαιρετικά σύντομου χρονικού διαστήματος (2 εργάσιμες ημέρες) μπορεί να μην προκύψει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, είτε από την πλευρά του εργοδότη είτε του εργαζομένου.

Τέλος, η τελευταία πρόταση της δεύτερης παραγράφου δημιουργεί δυσανάλογο τεκμήριο εις βάρος του εργοδότη, μόνο εκ του λόγου ότι δεν πρόλαβε ή δεν κατάφερε να κοινοποιήσει στον εργαζόμενο την εξώδικο δήλωση.

Άρθρο 41

Απαιτείται η ηλεκτρονική διασύνδεση και διαλειτουργικότητα των συστημάτων για να εξακριβωθεί και καταγραφεί η παραβατική συμπεριφορά. Διαφορετικά, η εν λόγω διάταξη στερείται περιεχόμενου και την καθιστά μια διάταξη εντυπωσιασμού.

Άρθρα 43 -45

Αν και ο έγγραφος τύπος εξασφαλίζει/διασφαλίζει το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων και απαλείφει τα θέματα αμφισβήτησης των όσων διαβουλεύονται τα ενδιαφερόμενα μέρη (εργοδότη-εργαζομένων), δεν θα πρέπει να δημιουργεί εμπόδια στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Η διάταξη εισάγει την υποχρέωση έγγραφου τύπου, που σε περίπτωση μη τήρησης του, δημιουργεί ακυρότητα για περιπτώσεις όπως η απόλυση, η εκ περιτροπής εργασία και η αλλαγή στο πρόσωπο του εργοδότη.

Με τον τρόπο αυτό δημιουργούνται προσκόμματα, δυσκολεύει ως και «ακυρώνει» ακόμα και τη διαφορετικά νομοθετημένη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, που προβλέπει διαδικασία διαβούλευσης, μη καθορισμένου τρόπου.

Άρθρα 49-51

Τα μέτρα που υιοθετεί ο νομοθέτης θα δημιουργήσουν τεράστια προβλήματα καθώς εξομοιώνει τον μη νόμιμο εργοδότη με εκείνον που προσπαθεί και ενδεχομένως να αντιμετωπίζει τυχαία και πρόσκαιρα προβλήματα ρευστότητας στην καταβολή δεδουλευμένων. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης θα βρεθεί από μη δόλια ή μη συστηματική συμπεριφορά μπροστά σε αυτοματοποιημένες διαδικασίες θεώρησης της ανυπαίτιας συμπεριφοράς του, ως βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των εργαζομένων του, γεγονός που συνεπάγεται γένεση δικαιωμάτων αποζημίωσης απόλυσης, μέσω της ενεργοποίησης των μέτρων αναγκαστικής εκτέλεσης στο πρόσωπο της επιχείρησης και στο πρόσωπο του εργοδότη ατομικά, σε ορισμένες περιπτώσεις.

Αν και οι διατάξεις αυτές στοχεύουν, όπως προβάλλονται, στην προστασία απέναντι στην εργασιακή αυθαιρεσία, απουσιάζει η ισόρροπη αντιμετώπιση των μερών, μη λαμβάνοντας υπόψη τα προβλήματα ρευστότητας, εντείνοντας τις τριβές και εμποδίζοντας την εργασιακή ειρήνη.

Τέλος, οι διατάξεις αυτές δεν δημιουργούν τις κατάλληλες συνθήκες για ένα φιλικό επιχειρηματικό περιβάλλον και ένα κατάλληλο περιβάλλον για επενδύσεις, για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και ανάπτυξης και ενοχοποιούν όλο το επιχειρείν.

Θα πρέπει για εκείνους που εκμεταλλεύονται αυτή την κατάσταση να υπάρχουν δραστικά μέτρα. Ταυτόχρονα, όμως, στο πλαίσιο της κοινωνικής δικαιοσύνης και του κράτους δίκαιου θα πρέπει κανείς να διαχωρίζει τους νόμιμους εργοδότες, που προσπαθούν βάσει των συνθηκών να επιβιώσουν επιχειρηματικά, να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας με κάθε κόστος και όχι τιμωρώντας τους.