



Προς τη
Βουλή των Ελλήνων
Διάρκη Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων

21 Απριλίου 2010

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

***Επί του Σχεδίου Νόμου του
Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης***

"Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις"

Α' ΜΕΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

I. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Στο σύγχρονο ευρωπαϊκό πλαίσιο κοινωνικής προστασίας, οι ευέλικτες μορφές εργασίας – όπως η μερική, η εκ περιτροπής και η προσωρινή απασχόληση, ισχύουν εδώ και δεκαετίες (και ειδικά στο πλαίσιο της σημερινής κρίσης υιοθετούνται ακόμα περισσότερο στην Ε.Ε.) γιατί έχει αποδειχθεί ότι καθιστούν εφικτή την άνθιση οικονομικών δραστηριοτήτων που δεν θα υπήρχαν αλλιώς και εξυπηρετούν τις ανάγκες χιλιάδων εργαζομένων που τις επιλέγουν, συνεισφέροντας έτσι στην αύξηση της συνολικής απασχόλησης στις ευρωπαϊκές οικονομίες.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ρυθμίζονται άλλωστε από λεπτομερείς ευρωπαϊκές οδηγίες που έχουν γίνει αποδεκτές από τα ευρωπαϊκά εργατικά συνδικάτα και διασφαλίζουν αποτελεσματικά τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Σ' αυτήν την περίοδο βαθιάς κρίσης, αντιθέτως, το προτεινόμενο από το Υπουργείο Εργασίας νομοσχέδιο **περιορίζει τις επιλογές των ίδιων των εργαζομένων** ως προς τον τρόπο δουλειάς τους, περιπλέκει τη λειτουργία σημαντικών κλάδων της οικονομίας και αυξάνει το κόστος εργασίας, δεδομένου μάλιστα ότι οι διατάξεις του είναι αντίθετες με το πνεύμα του ίδιου του Προγράμματος Σταθερότητας εμπεριέχοντας πολύπλοκες γραφειοκρατικές ρυθμίσεις που αποθαρρύνουν τη μερική και την προσωρινή απασχόληση. Κινδυνεύει έτσι να επιτείνεται το πρόβλημα ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας χωρίς να αντιμετωπίζει τα πραγματικά προβλήματα της αγοράς εργασίας, δηλαδή την ανεργία και την απασχόληση. Ταυτόχρονα, οδηγεί για μία ακόμα φορά τη χώρα μας στον δρόμο της μη εφαρμογής των κοινοτικών οδηγιών, διαιωνίζοντας έτσι ένα **θεσμικό πλαίσιο για την εργασία που κινείται σε αντίθετη κατεύθυνση από τις εξελίξεις στο σύνολο της Ε.Ε.**

Για την προστασία λοιπόν των εργαζομένων και την αποφυγή καταχρήσεων και στον τομέα των ευέλικτων μορφών εργασίας, θα αρκούσε η εφαρμογή των υπαρχόντων νόμων, η υιοθέτηση των ευρωπαϊκών οδηγιών και ο έλεγχος της σωστής εφαρμογής τους σε όλους τους χώρους εργασίας.

II. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟ

ΑΡΘΡΟ 1

ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Με το παρόν άρθρο εισάγεται τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας μετά την παρέλευση συνεχούς 6μηνης απασχόλησης αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για όσους απασχολούνται με συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή έργου, ενώ υποκρύπτονται συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Η διασφάλιση των δικαιωμάτων των παραπάνω εργαζομένων είναι απαραίτητη στη σημερινή εργασιακή και οικονομική συγκυρία, η οποία πλήττει κατά κύριο λόγο όσους μένουν εκτός του προστατευτικού πεδίου του εργατικού δικαίου. Ωστόσο, το προτεινόμενο οικονομικό κριτήριο – ο μοναδικός εργοδότης και οι έξι μήνες – είναι τελείως ανεπαρκές στην πράξη για τη διαπίστωση της σχέσης εξαρτημένης εργασίας, δεδομένου ότι πρόκειται για πραγματικό στοιχείο, το οποίο δεν μπορεί να αποτυπωθεί σε μια νομοθετική διάταξη. Κατά συνέπεια, απαιτείται η συμπλήρωσή του και με άλλα στοιχεία, με κυριότερο τις συνθήκες υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία. Επιπλέον, η 6μηνη διαρκής απασχόληση δεν αποδεικνύει ότι τα άτομα αυτά δεν είναι αποκομμένα από την αγορά εργασίας και ότι δεν είναι στην ουσία αυτοαπασχολούμενοι, ενώ δεν παρέχει λύση και στις περιπτώσεις της αυτοαπασχόλησης σε 2 ή περισσότερους εργοδότες, με ενδεχόμενο να δημιουργηθούν καινούργια αυτοτελή προβλήματα, των οποίων η ρύθμιση θα παρουσιάσει δυσκολίες στο μέλλον.

Περαιτέρω νομική συνέπεια της προτεινόμενης αλλαγής είναι ότι το βάρος απόδειξης, που με βάση το ισχύον νομικό καθεστώς το έχει ο εργαζόμενος, μεταφέρεται τώρα στον εργοδότη με αποτέλεσμα να προκύψουν μελλοντικά μια σειρά από προβλήματα, όπως νέες «γκρίζες» ζώνες με τους εξωτερικούς

συνεργάτες (μηχανικούς – οικονομολόγους) που συνεργάζονται με έναν εργοδότη, ανασφάλεια δικαίου ως προς τον ασφαλιστικό φορέα και ενδεχόμενο κύμα καταγγελιών – προσφυγών.

Εξάλλου, η διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1 περιπτ. α εδαφ. γ του νόμου του ΙΚΑ (Α.Ν. 1846/1951) παρέχει την απαιτούμενη ασφάλεια για τους παραπάνω εργαζόμενους.

Για όλους τους παραπάνω λόγους, θεωρούμε ότι το καθεστώς που ισχύει με βάση το άρθρο παρ. 1 του Ν. 2639/98, θα πρέπει να παραμείνει ως έχει.

ΑΡΘΡΟ 2

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η ενίσχυση του θεσμού της μερικής απασχόλησης απαιτείται στη σημερινή εποχή περισσότερο από κάθε άλλη εργασιακή συγκυρία, αφού μέσω του θεσμού αυτού επιδιώκεται η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, που θα συμβάλλουν μακροπρόθεσμα στην οικονομική και εργασιακή ανάκαμψη. Αυτό διότι σε εποχές μεγάλης ανεργίας, περιορισμού των εργασιών γενικά και ύφεσης της οικονομίας, όπως οι σημερινές, εκείνο που προέχει είναι η διατήρηση κατά το δυνατόν των θέσεων εργασίας. Άλλωστε, ο θεσμός της μειωμένης απασχόλησης, ως μέτρο περιορισμού της ανεργίας και αύξησης της απασχόλησης, έχει καθιερωθεί και έχει γίνει αποδεκτός ως αναγκαίος σε όλες τις οικονομικές οντότητες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και δεν μπορεί να αποτελέσει εξαίρεση η χώρα μας.

Ωστόσο, με το παρόν νομοσχέδιο, η μερική απασχόληση, αν και είναι η ενδεδειγμένη λύση σε περιόδους οικονομικής κρίσης, επιβαρύνεται υπέρμετρα, μέχρι σε σημείο που να θεωρεί κανείς ότι έμμεσα καταργείται. Τούτο συμβαίνει αφενός επειδή το κόστος που δημιουργεί (όπως προσαυξήσεις στους μισθούς των μερικώς απασχολούμενων) έχει ως αποτέλεσμα να μη συμφέρει την επιχείρηση να έχει στους κόλπους της μερικώς απασχολούμενους, αφετέρου δε επειδή εξομοιώνει δύο διαφορετικές μορφές εργασίας, δηλ. τη μερική απασχόληση με την εκ περιτροπής, περιορίζοντας έτσι τη δυνατότητα που έχει η κάθε επιχείρηση σε περίοδο

κρίσης να επιλέξει μορφές εργασίας, που να μειώνουν μεν το κόστος λειτουργίας της χωρίς να καταφεύγει σε απολύσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, η πλέον κατάλληλη λύση θα ήταν η πλήρης ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της Οδηγίας 97/81/ΕΚ σχετικά με τη Συμφωνία – Πλαίσιο των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων για τη μερική απασχόληση (όπως συμβαίνει με τις αυτούσιες από εκεί προτεινόμενες διατάξεις για τους ορισμούς του «μερικώς απασχολούμενου» και του «συγκρίσιμου εργαζόμενου» και την καθιέρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης εργαζομένων με μερική απασχόληση σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση), χωρίς την παρεμβολή/εισαγωγή νέων στοιχείων (όπως εν προκειμένω για την εκ περιτροπής απασχόληση).

Ως προς τον υπολογισμό των αποδοχών των μερικώς απασχολούμενων, αυτός θα πρέπει να γίνεται με βάση τις νόμιμες αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου ανάλογα με τις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης, όπως προβλέπεται άλλωστε και στο ήδη ισχύον σχετικό άρθρο 7 του Ν. 2874/2000 και τούτο διότι το νομοσχέδιο, αντίθετα προς την αρχή της αναλογικότητας, καθιστά πιο ακριβή την εργασία των μερικώς απασχολούμενων σε δύο περιπτώσεις: α) κατά 7% όταν εργάζεται λιγότερο από τέσσερις ώρες (ισχύουσα νομοθεσία του δίνει προσαύξηση 7,5% επί των νομίμων αποδοχών δηλαδή της αμοιβής της συλλογικής συμβάσεως, ενώ το νομοσχέδιο επί των πραγματικών αποδοχών του πλήρως απασχολούμενου), β) κατά 10% όταν εργάζεται περισσότερο από τον συμφωνημένο χρόνο.

ΑΡΘΡΟ 3

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΘΕΜΑΤΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Σήμερα λειτουργούν ορισμένες (περίπου 10-15) Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), σύμφωνα με νόμο που παρέχει σημαντική προστασία στους προσωρινά απασχολούμενους. Πιθανόν να λειτουργούν χωρίς άδειες πολλές άλλες και πιστεύουμε ότι τα προβλήματα δημιουργούνται κυρίως από αυτές. Η λύση του προβλήματος θα ήταν η ενίσχυση των ελέγχων και η τιμωρία των παρανομοούντων, ώστε να είναι δυνατή η λειτουργία των νομίμως αδειοδοτημένων ΕΠΑ και να εξασφαλίζεται κατ' επέκταση η προστασία των

προσωρινώς απασχολούμενων στο πλαίσιο μιας εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Η αλλαγή – αυστηροποίηση της νομοθεσίας αποτέλεσμά θα έχει την επίταση των προβλημάτων στη λειτουργία των νομίμως λειτουργουσών ΕΠΑ χωρίς να λύνει το πρόβλημα των αντίθετα στον νόμο λειτουργούντων πάσης φύσεως μορφωμάτων, τα οποία, όπως πριν έτσι και μετά τον προτεινόμενο νόμο, εκτιμάται ότι θα εξακολουθούν να δρουν παράνομα.

Με τις προτεινόμενες διατάξεις, ιδιαίτερα με εκείνη με την οποία προσδίδεται στην προσωρινή απασχόληση έκτακτος και εποχιακός χαρακτήρας, περιορίζεται η λειτουργία των νομίμων ΕΠΑ, διότι δεν θα συμφέρει την επιχείρηση να συνεργαστεί και αποκτήσει εργαζόμενους μέσω ΕΠΑ, αφού θα πρέπει προηγουμένως να αποδείξει την ύπαρξη έκτακτης και εποχιακής ανάγκης, ενώ δεν θα υπάρχουν τα οφέλη που συνοδεύουν την απασχόληση μόνιμου προσωπικού (εμπειρία στο αντικείμενο, συνέργειες με το λοιπό προσωπικό κ.λπ.). Ένας τέτοιος περιορισμός, εκτός του ότι πρακτικά δεν μπορεί να εφαρμοστεί, αντίκειται προς τον πραγματικό σκοπό της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ, ο οποίος είναι η ουσιαστική ενίσχυση της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας. Ανάλογη διάταξη δεν προβλέπεται από τη σχετική Οδηγία 2008/104/ΕΚ ούτε μπορεί να δικαιολογηθεί για λόγους δημοσίου συμφέροντος. Έμμεσα λοιπόν στερείται η επιχείρηση των διευκολύνσεων και προτερημάτων που της προσφέρει η μορφή αυτή εργασίας.

Επίσης, η προτεινόμενη εξομοίωση των αποδοχών των προσωρινώς απασχολούμενων με τις αποδοχές του μόνιμου προσωπικού, εκτός του ότι δεν προβλέπεται σε αντίστοιχη ρύθμιση στη σχετική κοινοτική Οδηγία, θα αποθαρρύνει την προσωρινή απασχόληση, δεδομένου ότι εκτινάσσεται με τον τρόπο αυτό το κόστος για τις επιχειρήσεις. Οι αμοιβές του μόνιμου προσωπικού διαμορφώνονται από πολλούς παράγοντες, που δεν ισχύουν για τους απασχολούμενους με προσωρινή απασχόληση (για παράδειγμα, η επιχείρηση επενδύει στο μόνιμο προσωπικό με συνεχή εκπαίδευση και μισθολογικές παροχές που θα το παρακινήσουν να μείνει στην επιχείρηση).

Όσον αφορά τη γενική υποχρέωση ενημέρωσης που προτείνεται υπέρ των προσωρινώς απασχολούμενων για τις τυχόν κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης για να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας, αυτή συνάδει τόσο με τον σκοπό όσο και με το περιεχόμενο της κοινοτικής Οδηγίας. Η ειδικότερη όμως διάταξη με την οποία προτείνεται ο έμμεσος εργοδότης να υποχρεούται να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψής τους από αυτόν, συνιστά ανεπίτρεπτη επέμβαση στην εσωτερική λειτουργία των επιχειρήσεων, που δεν προβλέπεται άλλωστε και από τη σχετική Οδηγία.

Ως προς τον καθορισμό εξάλλου της δωδεκάμηνης διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης, η σχετική διάταξη θεωρείται ανεπαρκής, δεδομένου ότι στην πράξη οι 18 μήνες, περιλαμβανομένων των ανανεώσεων, όπως προβλέπεται με το ισχύον καθεστώς, είναι διάρκεια σύμφωνη με τον προορισμό της προσωρινής απασχόλησης. Ομοίως, άστοχη κρίνεται και η διάταξη με την οποία εισάγονται πρόσθετοι λόγοι για τους οποίους απαγορεύεται η προσωρινή απασχόληση, ενώ παραλείπεται να αναφερθούν οι λόγοι για τους οποίους θα πρέπει να εισαχθεί μια τέτοια διάκριση υπέρ των προσωρινώς απασχολούμενων, τη στιγμή μάλιστα που δεν περιλαμβάνεται αντίστοιχη διάταξη στη σχετική Οδηγία.

Η διάταξη τέλος που αφορά τους ομίλους επιχειρήσεων είναι ασαφής διότι δεν διευκρινίζει εάν αφορά γνήσιο δανεισμό μεταξύ δύο επιχειρήσεων του ομίλου ή αν προβλέπει ουσιαστικά την απαγόρευση λειτουργίας ΕΠΑ εντός ομίλου επιχειρήσεων.

Συνάγεται, επομένως, το συμπέρασμα ότι με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις επιδιώκεται αποσπασματική ρύθμιση της προσωρινής απασχόλησης όταν υπάρχει υποχρέωση της Ελλάδας να μετατρέψει σε εσωτερικό δίκαιο την Οδηγία 2008/104/ΕΚ. Εάν οι ρυθμίσεις του νομοσχεδίου γίνουν εσωτερικό δίκαιο θα σημάνουν το τέλος της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα, και

μάλιστα της νόμιμης που διασφαλίζουν οι αδειοδοτημένες εταιρείες. Αυτό που απαιτείται είναι η πλήρης ενσωμάτωση της παραπάνω Οδηγίας, η οποία να συνοδεύεται από την εντατικοποίηση των σχετικών ελέγχων.

ΑΡΘΡΟ 4

ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Επειδή ο θεσμός της διαθεσιμότητας, σύμφωνα και με τα στοιχεία που υπάρχουν στο υπουργείο εργασίας, δεν έχει δημιουργήσει μέχρι σήμερα προβλήματα στην εφαρμογή του, θεωρούμε ότι δεν θα έπρεπε να γίνει οποιαδήποτε τροποποίηση του νομικού καθεστώτος που τον διέπει. Ωστόσο η προτεινόμενη παρέλευση τουλάχιστον 3 μηνών για την εκ νέου θέση σε διαθεσιμότητα ενδεχομένως να είχε ως αποτέλεσμα την περαιτέρω οικονομική δυσχέρεια της επιχείρησης, ενώ ταυτόχρονα δεν θα συμβάλει στην ενίσχυση της ασφάλειας της απασχόλησης των εργαζομένων.

Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι το μέτρο της διαθεσιμότητας αποτελεί έσχατο μέτρο για τον εργοδότη πριν από τη μείωση των θέσεων εργασίας, επομένως αν το μέτρο αυτό δυσχεραίνεται, οι επιχειρήσεις που έχουν πρόβλημα θα ωθούνται εκ των πραγμάτων στο επόμενο στάδιο, που είναι οι απολύσεις.

ΑΡΘΡΟ 5

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Με τις διατάξεις του κεφαλαίου αυτού ρυθμίζονται για πρώτη φορά λεπτομερέστερα (σε σχέση με τα προβλεπόμενα στην Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Πλαίσιο των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων για την Τηλεργασία του 2002) θέματα που άπτονται των εργασιακών σχέσεων προς την κατεύθυνση της κατοχύρωσης και διεύρυνσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων με αυτή τη μορφή απασχόλησης.

Ο θεσμός αυτός, που αποβλέπει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και λειτουργεί ως μέσο διευκόλυνσης της κινητικότητας των εργαζομένων, συμφωνήθηκε στη χώρα μας μέσω της ΕΓΣΣΕ των ετών 2006-2007 με τη μορφή που περιγράφεται στις αντίστοιχες ευρωπαϊκές συμφωνίες, χωρίς να υπάρξει νομοθετική κύρωση της παραπάνω ΕΓΣΣΕ. Παρά ωστόσο τις

διευκολύνσεις που εξασφαλίζει, η τηλεργασία δεν έχει ακόμη γίνει ικανοποιητικά αποδεκτή στη χώρα μας τόσο από τους εργαζομένους όσο και από τις επιχειρήσεις, δεν έχει δοκιμασθεί αρκετά σε διάφορα επίπεδα, ενώ δεν γνωρίζουμε τη συμβολή της στην αύξηση και τη διευκόλυνση της απασχόλησης στην οποία αποβλέπει. Είναι νωρίς επομένως να συζητήσουμε και πολύ περισσότερο να δεχθούμε αλλαγές στο σύστημα που περιγράφει η ΕΓΣΣΕ των ετών 2006-2007.

Από την Πολιτεία θα περιμέναμε ως ενέργεια στον τομέα αυτόν τη νομοθετική κύρωση της σχετικής πρόβλεψης στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007.

ΑΡΘΡΟ 6

ΘΕΜΑΤΑ ΑΔΕΙΑΣ

Ως προς την προτεινόμενη διάταξη για την κατάτμηση αδειάς, θεωρούμε ότι η εισαγόμενη ρύθμιση μπορεί να λειτουργήσει θετικά, προκειμένου να αντιμετωπιστούν φαινόμενα κατάχρησης του εν λόγω θεσμού.

ΑΡΘΡΟ 7

ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως προς τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, οι ρυθμίσεις που προτείνονται είναι γραφειοκρατικές και όχι λειτουργικές, δεδομένου ότι, όπως συνέβη και στις προηγούμενες προσπάθειες εφαρμογής θεσμών βάσει κοινοτικών Οδηγιών, πάλι δεν γίνεται αυτούσια εισαγωγή του, αλλά συνοδεύεται από επιπλέον γραφειοκρατικούς μηχανισμούς. Με την εμπλοκή του ΟΜΕΔ θα έχουμε στην Ελλάδα το πρωτοφανές φαινόμενο να ρυθμίζεται ο τρόπος λειτουργίας μίας επιχείρησης από απόφαση διαιτητή. Όπως και όλες οι προηγούμενες ρυθμίσεις ούτε αυτές θα λειτουργήσουν, ενώ για μία φορά ακόμη δεν θα εναρμονιστούμε με την κοινοτική Οδηγία. Η μόνη λύση, όπως έχουμε επανειλημμένως τονίσει, είναι να μετατραπούν σε εσωτερικό δίκαιο οι σχετικές διατάξεις της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ, αυτούσιες και χωρίς παρεκκλίσεις.

ΑΡΘΡΟ 8

ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΝ 6^Η ΗΜΕΡΑ ΤΗΣ ΕΒΔΟΜΑΔΟΣ

ΚΑΤΑ ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟΥ

Όπως είναι γνωστό, σε περίπτωση πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας η απασχόληση κατά την 6^η ημέρα θεωρείται παράνομη και αμείβεται σύμφωνα με πάγια νομολογία των δικαστηρίων με ένα ημερομίσθιο και με βάση τις διατάξεις για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό. Η προτεινόμενη ρύθμιση, με την οποία προβλέπεται στην παραπάνω περίπτωση προσαύξηση ημερομισθίου κατά 50% επιπλέον των κυρώσεων, ουσιαστικά νομιμοποιεί παράνομη εργασία κατά την 6^η ημέρα προβλέποντας κατά το ήμισυ αύξηση αμοιβής, αυξάνοντας έτσι το κόστος της παράνομης εργασίας σε σχέση με την κανονική αμοιβή –άλλη μία πρωτοφανής πρωτοτυπία της Ελλάδας. Τυχόν έμμεση νομιμοποίηση της απασχόλησης την 6^η ημέρα οδηγεί κατ' ουσία σε επαναφορά του εξαήμερου συστήματος εργασίας και θα έχει ως συνέπεια τη μείωση των θέσεων εργασίας, άρα και την αύξηση της ανεργίας. Κατά συνέπεια, προτείνουμε να διαγραφεί το άρθρο αυτό από το νομοσχέδιο.

ΑΡΘΡΟ 9

ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ Σ.Ε.Π.Ε. – ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Θεωρούμε ότι είναι τελείως αντίθετος με την αρχή της προσωπικής ελευθερίας ο μάλλον πρωτοφανής εξαναγκασμός του εργοδότη ή εκπροσώπου του να εμφανίζεται ενώπιον διοικητικής αρχής με απειλή διοικητικών κυρώσεων.

ΑΡΘΡΟ 10

ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΩΝ ΠΙΝΑΚΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Προτείνεται να παρασχεθεί στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις καθώς και τις επιχειρήσεις επισιτισμού το δικαίωμα να υποβάλλουν εντός 48 ωρών συμπληρωματικό πίνακα εργασίας προσωπικού σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποιήσεων του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, πράγμα που είναι επιβεβλημένο και απόλυτα δικαιολογημένο με βάση τις ιδιαιτερότητες που παρουσιάζουν οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις στον τρόπο λειτουργίας τους.

ΑΡΘΡΟ 11

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Η κατάργηση της αναστολής εκτέλεσης της πράξης επιβολής προστίμου στον εργοδότη σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, εκτός του ότι όπως προτείνεται θα έχει εισπρακτικό περισσότερο αποτέλεσμα, επιβαρύνει χωρίς λόγο τον νόμιμο εργοδότη στις περιπτώσεις που αυτός δικαιωθεί εκ των υστέρων με άσκηση προσφυγής.

Β΄ ΜΕΡΟΣ ΘΕΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

I. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Η διατήρηση της μακρόχρονης βιωσιμότητας του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος μέσω της άμεσης εφαρμογής κατάλληλων μεταρρυθμίσεων, αποτελεί επιτακτική ανάγκη, ιδιαίτερα το πλαίσιο της σημερινής δυσμενούς οικονομικής συγκυρίας, η οποία έχει αναδείξει με τον πλέον περίτρανο τρόπο τις παθογένειές του. Η οπτική με την οποία αντιμετωπίζεται εδώ και δεκαετίες το πρόβλημα περιορίζεται μόνο στη δημοσιονομική διάσταση, παραβλέποντας την πιο σημαντική διάστασή του, την κοινωνική. Προς την κατεύθυνση αυτή απαιτούνται ορισμένες βασικές θεσμικές και παραμετρικές αλλαγές, όπως η εφαρμογή των ισχυόντων νόμων, η μείωση της σπατάλης, η καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας, καθώς και η υιοθέτηση καλών πρακτικών στο επίπεδο της διαχείρισης των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης.

Οι διατάξεις του παρόντος νομοσχεδίου σχετικά με τα ασφαλιστικά ζητήματα, όπως έχουν τεθεί, θεωρούμε ότι πόρρω απέχουν από την εκπλήρωση των παραπάνω στόχων, καθώς δεν αποτελούν παρά ένα σύνολο λεπτομερών ρυθμίσεων σε διαχειριστικό/διοικητικό επίπεδο, χωρίς να μπορούν να προσφέρουν ουσιαστική λύση στα χρόνια προβλήματα του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος της χώρας. Αλλά και σε συστηματικό – κανονιστικό επίπεδο, οι διατάξεις αυτές θα έπρεπε να συμπεριληφθούν σε

νομοσχέδιο που θα ρυθμίζει αμιγώς ασφαλιστικά θέματα, και όχι σε ένα νομοθετικό κείμενο που ρυθμίζει πληθώρα άλλων θεμάτων, καθιστώντας τις έτσι αποσπασματικές.

Πιο συγκεκριμένα, αν και στόχος των προτεινόμενων διατάξεων είναι η πάταξη της εισφοροδιαφυγής και η βελτίωση του ελέγχου διαχείρισης των αποθεματικών των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, δεν αξιοποιούνται οι προτάσεις που ακόμα και πρόσφατα έχουν τεθεί από τους αρμόδιους φορείς για το ζήτημα αυτό στο πλαίσιο της διαβούλευσης για την ασφαλιστική μεταρρύθμιση. Για τον ίδιο σκοπό εισάγονται μόνο αποσπασματικά μέτρα και ορισμένες διαδικαστικές βελτιώσεις, που όμως βασίζονται στην κουλτούρα του ήδη απαρχαιωμένου συστήματος και βρίσκονται στον αντίποδα των σύγχρονων λύσεων απλοποίησης και ελέγχου που μπορούν να προκύψουν με την αξιοποίηση των τεχνολογιών πληροφορικής (στις περιπτώσεις για παράδειγμα υποβολής ΑΠΔ και της παρακολούθησης πορισμάτων ελέγχου των ασφαλιστικών οργανισμών).

Ειδικά όσον αφορά τον έλεγχο της οικονομικής διαχείρισης των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, προτείνονται διάφορες διατάξεις με λεπτομέρειες ήσσονος σημασίας για το ζήτημα αυτό, αλλά στην πράξη δεν έχει γίνει το παραμικρό για να εκπληρωθεί η θεσπισμένη με νόμο ουσιώδης υποχρέωση των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης να τηρούν διπλογραφικό λογιστικό σύστημα και να εκδίδουν οικονομικές καταστάσεις με βάση τα διεθνή πρότυπα. Επιπλέον, το παρόν κεφάλαιο περιλαμβάνει μια σειρά οργανωτικών ρυθμίσεων για συγκεκριμένους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, για την εφαρμογή των οποίων θα απαιτηθεί η έκδοση σχετικών προεδρικών διαταγμάτων και εν συνεχεία η αλλαγή του εσωτερικού κανονισμού των οργανισμών αυτών, γεγονός που θα επιφέρει πρόσθετες καθυστερήσεις.

Ως θετικό στοιχείο του παρόντος κεφαλαίου μπορεί να θεωρηθεί η διάταξη που αφορά τη διασυνοριακή δραστηριότητα των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης, με την οποία προωθείται ακόμα περισσότερο η ενσωμάτωση του κοινοτικού δικαίου στον τομέα αυτό. Η ενίσχυση του δεύτερου πυλώνα κοινωνικής ασφάλισης αποτελεί βασικό μοχλό για την αναμόρφωση του

κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος, και ως εκ τούτου κάθε προσπάθεια που μπορεί να συμβάλει προς την κατεύθυνση αυτή δεν μπορεί παρά να κριθεί καταρχήν ως θετική.

Παρόλα αυτά, η τυπολατρική και αποσπασματική υιοθέτηση των Κοινοτικών Οδηγιών, και μάλιστα χωρίς ουσιαστική εφαρμογή στην πράξη, δεν θα φέρει κανένα αποτέλεσμα, αλλά θα δυσχεράνει ακόμα περισσότερο τη λειτουργία του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης στην Ελλάδα, ο οποίος αν και υφίσταται εδώ και σχεδόν δέκα χρόνια, δεν έχει αναπτυχθεί όσο θα έπρεπε εξαιτίας πολιτικών και θεσμικών δυσχερειών.

Για όλους τους παραπάνω λόγους, το παρόν νομοσχέδιο δεν κρίνεται επαρκές προκειμένου να παράσχει ουσιαστικές και μακροπρόθεσμες λύσεις στα πολυδιάστατα προβλήματα, τα οποία ταλανίζουν εδώ και δεκαετίες το ελληνικό κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα. Οι αποσπασματικές προτεινόμενες ρυθμίσεις που περιέχει, αν δεν ενταχθούν σε ένα πλαίσιο προτάσεων για την ευρύτερη αναδιάρθρωση του ασφαλιστικού συστήματος, περισσότερο θα οξύνουν, παρά θα θεραπεύσουν τις παθογένειες στον τομέα αυτό, με αποτέλεσμα την αύξηση των κοινωνικών ανισοτήτων και την περαιτέρω διατάραξη της κοινωνικής συνοχής.

Τούτο δε πολύ περισσότερο επειδή οι διατάξεις του παρόντος νομοσχεδίου, και ιδιαίτερα το Β' Κεφάλαιο, ενώ θα έπρεπε να έχουν συνταχθεί με τη μορφή κωδικοποίησης, ώστε να διασφαλίζεται η απαιτούμενη ασφάλεια δικαίου, είναι από νομοτεχνικής άποψης διατυπωμένες με τρόπο που θα δυσχεράνει την εφαρμογή τους από τους ενδιαφερόμενους.