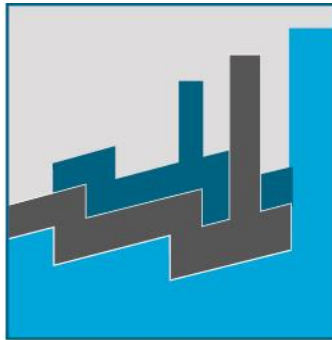


**ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ  
& ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ**



**Σ Β Θ Κ Ε**

**ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ  
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ**

**ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2017**

Οι επισημάνσεις του Συνδέσμου Βιομηχανιών Θεσσαλίας & Κεντρικής Ελλάδος αφορούν σε θέματα, των οποίων η αντιμετώπιση εμπίπτει στο πεδίο πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης και, ενώ έχουν αναδειχθεί από τις επιχειρήσεις, εντούτοις δεν αποτελούν στείρα συντεχνιακά αιτήματα, αλλά προτάσεις για την αποτελεσματικότερη ευθυγράμμιση των μεταρρυθμιστικών προσπαθειών με τις ανάγκες της σύγχρονης επιχειρηματικότητας.

Τα ζητήματα που παρουσιάζονται διαχωρίζονται σε θέματα Γενικού και Ειδικού ενδιαφέροντος της καθημερινότητας των επιχειρήσεων και επιδιώκεται να υπογραμμιστεί η κρισιμότητα της αντιμετώπισής τους.

## **A. Γενικά Θέματα Εργασιακού Περιεχομένου**

### **A.1. Επιχειρησιακές – Κλαδικές – Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας:**

Το ισχύον νομοθετικό καθεστώς με το οποίο έχει διασφαλιστεί η επικράτηση των επιχειρησιακών συμβάσεων έναντι των κλαδικών ή και των ομοιοεπαγγελματικών, έχει εξασφαλίσει μια ισορροπία, συγκρατώντας σε μεγάλο βαθμό συντριπτικές απώλειες και έχει συνδράμει στην προσπάθεια επιβίωσης των επιχειρήσεων αλλά και στη διατήρηση θέσεων εργασίας.

Στην εξασφάλιση της ισορροπίας αυτής έχει συμβάλει επίσης στο μέγιστο βαθμό και η δυνατότητα ισχύος των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Μια πιθανή επαναφορά του προϊσχύοντος νομοθετικού καθεστώτος μέσα στο 2018 και η έναρξη μιας διαδικασίας διαπραγματεύσεων για τη συνολολόγηση κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων, με δεδομένη μάλιστα την συνολική κατάσταση της οικονομίας και των επιχειρήσεων με τα υψηλά κόστη λειτουργίας (μη μισθολογικό κόστος, υπερφορολόγηση, κόστος ενέργειας κλπ) αναμένεται να δημιουργήσει πρόσθετες πιέσεις στην αγορά εργασίας.

Αν στην προσπάθεια επαναφοράς της όλης διαδικασίας υιοθετηθεί η επιλογή κριτηρίων εξαίρεσης επιχειρήσεων από τις κλαδικές ή και τις ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, αυτό μάλλον θα επιτείνει παρά θα λύσει το πρόβλημα.

Μια παρόμοια ρύθμιση εμπεριέχει σημαντικούς κινδύνους για τις επιχειρήσεις που θα προσπαθήσουν να εξασφαλίσουν την εξαίρεσή τους, καθώς θα δημοσιοποιηθεί το πρόβλημά τους, με ό,τι αυτό συνεπάγεται στις σχέσεις τους με τους τρίτους (τράπεζες, πελάτες, προμηθευτές κλπ)

Μια παρόμοια επιλογή επίσης ενέχει σημαντικούς κινδύνους για τις επιχειρήσεις γιατί θα συμβάλει στην δημιουργία κλίματος ανασφάλειας και αβεβαιότητας ως προς την υιοθέτηση της ρύθμισης.

Και τελικά τίθεται και το ερώτημα και η έντονη αμφισβήτηση για την αποτελεσματικότητα της υιοθέτησης των κριτηρίων εξαίρεσης ως προς την δυνατότητα κάλυψης όλων των πιθανών περιπτώσεων.

Είναι γνωστό ότι σε κάθε κλάδο, υπάρχει ένας αριθμός επιχειρήσεων που έχει δυναμική, είναι εξωστρεφής, πορεύεται καλά και δείχνει ενδεχομένως την τάση.

Ωστόσο, υπάρχει πληθώρα επιχειρήσεων με σοβαρά προβλήματα που προσπαθούν να διαχειριστούν.

Η κάθε επιχείρηση είναι μοναδική, έχει τις δικές της ανάγκες και τις δικές της δυνατότητες ανταπόκρισης και η επιλογή της επικράτησης των επιχειρησιακών και των ατομικών συμβάσεων έναντι των κλαδικών ή και των ομοιοεπαγγελματικών, είναι αποτελεσματικότερες ως επιλογές.

## **A. 2. Υποχρεωτική Διαιτησία:**

Η διαιτησία είναι μια εθελοντική διαδικασία στην οποία προσέρχονται οι Κοινωνικοί Εταίροι. Δεν μπορεί να επιβληθεί με την υιοθέτηση του καθεστώτος της υποχρεωτικότητας γιατί είναι ανώφελη ως διαδικασία και επιλογή καθώς απουσιάζει η συναίνεση, συστατικό στοιχείο του Κοινωνικού Διαλόγου.

Το καθεστώς της «υποχρεωτικής διαιτησίας» αποτελεί στρέβλωση για τη λειτουργία του θεσμού των Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων.

Το ελληνικό σύστημα διαιτησίας, έχει κριθεί ότι είναι αντίθετο με τις Διεθνείς Συμβάσεις 98 και 154 και δεν συνάδει με την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αυτά τα θέματα τα έχει αναδείξει και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO)

Εξάλλου οι διεθνείς κανόνες δεν προβλέπουν τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.

## **A. 3. Συνδικαλιστικός Νόμος**

Η εισαγωγή στο ελληνικό σύστημα δικαίου του νόμου 1264/1982 για την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων εκπλήρωσε τότε την συνταγματική υποχρέωση καθορισμού των όρων και των προϋποθέσεων για την ίδρυση, την οργάνωση, τη λειτουργία και τη δράση των εργαζομένων και για την εποχή του θεωρήθηκε πρωτοποριακός.

Μετά από 35 χρόνια εφαρμογής και με δεδομένο ότι έχουν στο μεταξύ επέλθει ριζικές μεταβολές και εξελίξεις στα παραγωγικά συστήματα, στην τεχνολογία, στις παραγωγικές σχέσεις, στην διεύρυνση της διεθνοποίησης των αγορών, θα πρέπει ενδεχόμενα να εξεταστούν ζητήματα που αφορούν στον εκσυγχρονισμό της συγκεκριμένης νομοθεσίας.

## **A.4. Κήρυξη Απεργίας**

Οι απεργίες σήμερα δεν έχουν ιδιαίτερη επιτυχία στον ιδιωτικό τομέα κυρίως λόγω του κατακερματισμού του συνδικαλιστικού κινήματος, της έντονης πολιτικοποίησης και του ελέγχου που ασκούν τα πολιτικά κόμματα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Το άρθρο 20 του Ν. 1264/1982 προβλέπει ότι:

- ⊗ Η απεργιακή κινητοποίηση στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης .
- ⊗ Οι ολιγόωρες στάσεις εργασίας εφόσον δεν πραγματοποιούνται την ίδια ημέρα ή μέσα στη ίδια εβδομάδα αρκεί απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτός αν το καταστατικό της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ορίζει διαφορετικά
- ⊗ Η απεργία σε συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης κηρύσσεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά
- ⊗ Η απεργία στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (π.χ. ομοσπονδίες) και τις τριτοβάθμιες (π.χ. ΓΣΕΕ) κηρύσσεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.

Επειδή η Γενική Συνέλευση είναι το ανώτατο όργανο κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης και επειδή η κήρυξη μιας απεργίας ανήκει στις κρίσιμες και σοβαρές αποφάσεις ενός σωματείου, οποιασδήποτε βαθμίδας, είναι σημαντικό να προκηρύσσεται από τη Γενική Συνέλευση προκειμένου να εξασφαλίζεται η υπεύθυνη και αντιπροσωπευτική άσκηση του δικαιώματος, να προκύπτει ορθότερη εκτίμηση της κατάστασης και της αναγκαιότητας και επειδή η Γενική Συνέλευση εκφράζει πληρέστερα τη βούληση της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

#### **A.5. Οργάνωση Χρόνου Εργασίας**

Η παροχή ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας και στη λειτουργία των επιχειρήσεων, είναι έννοιες συνυφασμένες με την ίδια την λειτουργία των επιχειρήσεων.

Διασφαλίζουν ισορροπημένες συνθήκες λειτουργίας, δεδομένου ότι επιτρέπουν την συνεχή προσαρμογή στις νέες συνθήκες, συντελούν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και δημιουργούν αίσθημα ασφάλειας και συνέχειας στους εργαζομένους.

Ο περιορισμός της ευελιξίας στην οργάνωση εργασίας και στη λειτουργία των επιχειρήσεων, συντελεί στην αύξηση του κόστους εργασίας με την επιβολή του περιορισμού της υπερεργασίας, της γενικής αύξησης της αμοιβής των υπερωριών.

Έτσι δημιουργούνται αρνητικές επιρροές στο επενδυτικό περιβάλλον, σύγχυση στη λειτουργία των επιχειρήσεων, αύξηση του κόστους παραγωγής, μείωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, αισθήματα ανασφάλειας και έντασης στους εργασιακούς χώρους.

Απαιτείται η υιοθέτηση νομοθετικών ρυθμίσεων που θα επιχειρήσουν την εφαρμογή της διευθέτησης – οργάνωσης του χρόνου εργασίας και θα εισάγουν ένα πλαίσιο σύγχρονο που θα ανταποκρίνεται στη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Επίσης θα πρέπει να αναληφθούν ανάλογες πρωτοβουλίες για το σοβαρότατο θέμα των βιομηχανιών συνεχούς λειτουργίας.

Παλαιότερες νομοθετικές προσπάθειες δεν εφαρμόστηκαν στην πράξη και δεν είχαν επιτυχία διότι κρίθηκαν ανεπαρκείς και ελλιπείς από τους κοινωνικούς εταίρους

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας, ως προς τα χρονικά όρια εργασίας, που θα θεσπιστεί αφορά στις Επιθεωρήσεις Εργασίας, οι οποίες θα πρέπει να μετεξελιχθούν ως ενεργοί μηχανισμοί συμβουλευτικής υποστήριξης των επιχειρήσεων και των εργαζομένων αλλά και αποτελεσματικοί μηχανισμοί ελέγχου εφαρμογής των όρων των νομοθετικών επιταγών για να μην δημιουργούνται συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού.

### **B. Θέματα Εργασιακού Περιεχομένου στην Καθημερινότητα των Επιχειρήσεων**

#### **B.1. Υπερεργασία – Υπερωρία – Αλλαγή ή Τροποποίηση Ωραρίου Εργασίας – Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας**

Με το άρθρο 36 Ν. 4487/2017 επήλθαν τροποποιήσεις στο νομοθετικό καθεστώς σύμφωνα με το οποίο:

-Διαφοροποιείται η διαδικασία καταχώρισης αλλαγής ή τροποποίησης ωραρίου εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ -. Ειδικότερα: Η υπερεργασία, η νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας καταχωρείται ηλεκτρονικά εκ των προτέρων στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, το αργότερο ως και την ημέρα που αυτές οι αλλαγές ή οι τροποποιήσεις επέρχονται και σε κάθε

περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους, ή πριν την έναρξη πραγματοποίησης της υπερεργασίας ή της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης. (Τροποποίηση άρθρου 80 παράγραφος 1 του Ν. 4144/2013)

- Επιβάλλονται οι κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του Ν. 3996/2011 στη μη γνωστοποίηση των ανωτέρω οριζόμενων

- Προβλέπεται έκδοση Υπουργικής Απόφασης για τον καθορισμό της όλης διαδικασίας και των λεπτομερειών υλοποίησης της παρούσας ρύθμισης

- Μετατίθεται η ημερομηνία έναρξης ισχύος του άρθρου με την έκδοση της Υπουργικής Απόφασης

**Διαπίστωση:** Εντατικοποίηση της γραφειοκρατίας, αδυναμία κάλυψης των νομοθετικών επιταγών για συγκεκριμένες (ενδεικτικά αναφερόμενες) περιπτώσεις παροχής εργασίας, όπως:

- ⊗ Έκτακτες εργασίες για τις οποίες απαιτείται η παροχή υπερεργασιακής ή και υπερωριακής απασχόλησης εργαζομένων, που δεν μπορούν να προγραμματιστούν, όπως σε περίπτωση βλάβης μηχανημάτων, διακοπής ρεύματος κ.α.
- ⊗ Αδυναμία εκτίμησης των απαιτούμενων ωρών εργασίας για την αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών, όπως είναι η περίπτωση της αγροτικής βιομηχανίας που αδυνατεί να παραλάβει συγκομιδή λόγω κακών καιρικών συνθηκών.
- ⊗ Διαχείριση θεμάτων προσωπικού σε εγκαταστάσεις εκτός εργοστασιακών χώρων, υποκαταστημάτων, κλπ.
- ⊗ Διαχείριση προσωπικού (outsourcing) που έχει ανατεθεί σε εξωτερικούς συνεργάτες και αφορά μεγάλο αριθμό μικρομεσαίων επιχειρήσεων.
- ⊗ Επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας όταν τα τμήματα προσωπικού ή και τα λογιστήρια λειτουργούν σε μία μόνο βάρδια.

**Πρόταση:** Ηλεκτρονική αποτύπωση - καταγραφή του συνόλου των υποχρεώσεων εντός προθεσμίας 10 (εργάσιμων) ημερών από την ημερομηνία πραγματοποίησης αυτών.

## **B.2. Αύξηση του αριθμού των ωρών νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης**

Οι ώρες υπερωριακής εργασίας που χορηγούνται από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας (ΣΕΠΕ) είναι 120 ώρες ετησίως προκειμένου περί μη βιομηχανικών επιχειρήσεων και 30 ή 25 ώρες ανάλογα με τις κατηγορίες των βιομηχανικών επιχειρήσεων όπως αυτές καθορίζονται ανά εξάμηνο με κοινές υπουργικές αποφάσεις των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών.

**Διαπίστωση:** Ο αριθμός των νόμιμων ωρών υπερωριακής απασχόλησης (30 ώρες/εξάμηνο – 60 ώρες/ετήσια) που προβλέπεται για τις βιομηχανικές επιχειρήσεις είναι ελάχιστος για την αντιμετώπιση των έκτακτων περιπτώσεων, πιεστικών έκτακτων παραγγελιών, ολοκλήρωση έργων σε περιορισμένο χρονικό διάστημα με ρήτρες καθυστερήσεων.

Επηρεάζονται από τον περιορισμό των ωρών και επιχειρήσεις εποχιακού χαρακτήρα που συνδέονται με την μεταποίηση, τυποποίηση αγροτικών προϊόντων. Αντιμετωπίζουν ωστόσο τεράστιο πρόβλημα, καθώς οι επιτρεπόμενες ώρες υπερωριακής απασχόλησης του προσωπικού δεν αρκούν για την διαχείριση των ευπαθών προϊόντων.

Οι επιχειρήσεις αξιοποιούν άλλες δυνατότητες για την πληρωμή των εργαζομένων, όπως χορήγηση bonus, ωστόσο είναι εκτεθειμένες έναντι των ελεγκτικών μηχανισμών. Είναι επίσης ακάλυπτες έναντι της νομοθεσίας περί υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία, και όλα αυτά με πρόστιμα ιδιαίτερα εξοντωτικά.

**Πρόταση:** Αύξηση των νόμιμων ετήσιων ωρών υπερωριακής απασχόλησης

### **B.3.α. Περίπτωση: Απαγόρευση απασχόλησης κατά την 6<sup>η</sup> ημέρα**

Σε ορισμένες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, (πχ φαρμακοβιομηχανία) ή ακόμη και σε εσωτερικούς κανονισμούς εργασίας επιχειρήσεων προσδιορίζεται ρητά το πενθήμερο (Δευτέρα – Παρασκευή).

Διαπίστωση: Η συγκεκριμένη αυτή μνεία είναι απαγορευτική για τις επιχειρήσεις να ρυθμίσουν την εφαρμογή του πενθημέρου, χωρίς αυτό να καταστρατηγείται, σε άλλες ημέρες πέραν της σαφούς αναφοράς. Αυτό επιφέρει δυσλειτουργία των επιχειρήσεων και προβλήματα στην αποτελεσματικότητα διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων.

Πρόταση: Κατάργηση της αναφοράς. Απλή μνεία στο πενθήμερο χωρίς περιοριστικό προσδιορισμό των ημερών.

### **B.3.β. Περίπτωση: Απαγόρευση Απασχόλησης κατά 6<sup>η</sup> ημέρα**

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 3846/2010 η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσ αυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Διαπίστωση: Αυτό επιφέρει δυσλειτουργία των επιχειρήσεων, ιδίως αυτών που δεν είναι συνεχούς λειτουργίας αλλά αντιμετωπίζουν πρακτικά ζητήματα στην εργασία σε ομάδες εργασίας (βάρδιες), προβλήματα στην αποτελεσματικότητα διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων, στέρξη δυνατότητας αύξησης εισοδήματος εργαζομένων.

Πρόταση: Δυνατότητα απασχόλησης και κατά την 6<sup>η</sup> ημέρα, με τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Ενημέρωση - αναφορά της εργασίας του Σαββάτου μέσω του Συστήματος ΣΕΠΕ, χωρίς κυρώσεις, με δυνατότητα επιλογής για χορήγηση αναπληρωματικής άναπαυσης ή καταβολή του ημερομισθίου με προσ αύξηση 30%.

### **B.4. Όρια Ομαδικών Απολύσεων**

Σύμφωνα με το άρθρο 74 παράγραφος 1 του Ν. 3863/2010 δεν θεωρούνται ως ομαδικές οι απολύσεις μέχρι 6 εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν 20 ως 150 εργαζόμενους ή ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από 150 εργαζόμενους..

Διαπίστωση: Αν και τη συγκεκριμένη ρύθμιση αλλά και με την πρόσφατη νομοθετική ρύθμιση του άρθρου 17 του Ν. 4472/2017 για τη τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων έχει εκλογικευτεί η διαδικασία, ωστόσο παραμένει σε εκκρεμότητα το θέμα και η εξομάλυνση και η περαιτέρω ορθολογική προσαρμογή της κλίμακας αλλά και του ορίου πέραν του οποίου οι απολύσεις θεωρούνται ως ομαδικές απέχουν πολύ από την 98/59 Ευρωπαϊκή Οδηγία.

Πρόταση: Υιοθέτηση των όσων ορίζει το ενωσιακό δίκαιο και ειδικότερα για περίοδο 30 ημερών (ενός μηνός)

- ⊗ Τουλάχιστον 10 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 ως 100 άτομα
- ⊗ Τουλάχιστον 10% του αριθμού των εργαζομένων για επιχειρήσεις που απασχολούν από 100 ως 300 άτομα
- ⊗ Τουλάχιστον 30 για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 300 άτομα

## **B.5. Επαγγελματικές Άδειες Χειριστών Ανυψωτικών Μηχανημάτων**

Οι διατάξεις του Ν. 3986/2011 και τα εφαρμοστικά Προεδρικά Διατάγματα απλοποίησαν σημαντικά τη δυνατότητα πρόσβασης στην έκδοση επαγγελματικών αδειών.

Διαπίστωση: Διατηρείται σε ισχύ μια διαδικασία στην οποία αδυνατούν να έχουν πρόσβαση οι μικρού και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις.

Πρόταση: α. Για τους εταίρους των μικρού και μεσαίου μεγέθους μεταποιητικών επιχειρήσεων να παρασχεθεί η δυνατότητα συμμετοχής σε εξετάσεις απόκτησης της άδειας χειρισμού των ανυψωτικών μηχανημάτων, από τους ίδιους, υπό τις κατωτέρω προϋποθέσεις:

1. Της απόδειξης ότι τα ανυψωτικά μηχανήματα, δυναμικότητας μέχρι 50 ίππων, που έχουν στην κατοχή τους οι επιχειρήσεις είναι καταγεγραμμένα στον υφιστάμενο μηχανολογικό εξοπλισμό τους και προκύπτει ότι εξυπηρετούν αποκλειστικά τις εργασίες φορτοεκφόρτωσης που διενεργούνται εντός των χώρων των ίδιων των επιχειρήσεων. (αύλιοι χώροι και χώροι παραγωγής)
2. Της διεύρυνσης της έννοιας «αντίστοιχο επιτήδευμα» του άρθρου 6 παράγραφος 2 του υπ' αριθμ. 113/2012 Προεδρικού Διατάγματος και της σύνδεσης αυτής με τα εισοδήματα που αποκτούν οι επιχειρήσεις εκ της δραστηριότητάς τους.
3. Της δυνατότητας των εταίρων των επιχειρήσεων να παρακολουθήσουν ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα χειρισμού και ασφάλειας στη χρήση των ανυψωτικών μηχανημάτων υπό την ευθύνη και την παρακολούθηση των Τεχνικών Ασφάλειας προκειμένου να πιστοποιηθεί η πρακτική τους εμπειρία, σε αντικατάσταση των απαιτούμενων ωρών απασχόλησής τους ως βοηθών χειριστών.

β. Για τους εργαζόμενους υποψήφιους αδειούχους χειριστές ανυψωτικών μηχανημάτων (για την δυνατότητα συμμετοχής στις εξετάσεις για την απόκτηση της άδειας χειρισμού).

Για την απόκτηση της επαγγελματικής τους εμπειρίας, για χρονικό διάστημα ενός 6μήνου, υπό την εποπτεία του Τεχνικού Ασφάλειας να εκπαιδούνται στον ασφαλή χειρισμό και στη χρήση ανυψωτικών μηχανημάτων και να λαμβάνουν πιστοποίηση για αυτό, προκειμένου να συμμετέχουν στις εξετάσεις για τη χορήγηση της άδειας.

## **B.6.α. Περίπτωση Αναγκαστικές Τοποθετήσεις Εργαζομένων**

Οι διατάξεις του Ν. 2463/1998, όπως ισχύουν σήμερα, διατηρούν ένα υψηλό ποσοστό ύψους 8% που αφορά στις αναγκαστικές τοποθετήσεις.

Α. Διαπίστωση: Η διατήρηση του ποσοστού 8% είναι ιδιαίτερα υψηλό σε σχέση και με τα ευρωπαϊκά δεδομένα. Προκαλεί ζητήματα ως προς τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού ιδίως σε επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους.

Πρόταση: Επαναπροσδιορισμός του ποσοστού των αναγκαστικών τοποθετήσεων σε ποσοστό που να μην υπερβαίνει το 4%. – Συνυπολογισμός των οικειοθελών προσλήψεων στις οποίες έχουν προβεί οι επιχειρήσεις στο 4%.

## **B. 6.β. Περίπτωση Αναγκαστικές Τοποθετήσεις – Εργαζομένων**

Οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να λύσουν τη σχέση εργασίας σε περιπτώσεις κατάργησης τμημάτων.

Διαπίστωση: Σε περιπτώσεις κατάργησης τμημάτων στα οποία απασχολείται προσωπικό αναγκαστικής τοποθέτησης, οι επιτροπές δεν επιτρέπουν την απόλυση, και στις αποφάσεις τους πιέζουν τις επιχειρήσεις να διατηρήσουν την αναγκαστική τοποθέτηση ή και να δημιουργήσουν

θέση εργασίας σε άλλα τμήματα προς διατήρηση της αναγκαστικής τοποθέτησης. Οι επιχειρήσεις στις περισσότερες περιπτώσεις δεν έχουν παρόμοια ευχέρεια να προβούν σε εύλογες προσαρμογές. Δυσανάλογη η εργοδοτική επιβάρυνση

Πρόταση: Να παρασχεθεί η δυνατότητα καταγγελίας της εργασιακής σχέσης στις περιπτώσεις κατάργησης τμημάτων, εφόσον δεν υπάρχει δυνατότητα μετακίνησης σε άλλο τμήμα.

### **B.7. Αποκλεισμός πρόσβασης επιχειρήσεων σε Προγράμματα ΟΑΕΔ**

Οι προσκλήσεις συμμετοχής των επιχειρήσεων σε επιχορηγούμενα προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, περιέχουν, μεταξύ των άλλων, δέσμευση για διατήρηση σταθερού αριθμού του προσωπικού. Αποκλείουν δε τις επιχειρήσεις από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα όταν αυτές έχουν προβεί σε μείωση προσωπικού.

Διαπίστωση: Η συγκεκριμένη δέσμευση διατήρησης σταθερού αριθμού προσωπικού είναι αποτρεπτική για τη συμμετοχή επιχειρήσεων σε προγράμματα.

Πρόταση: Να μην θεωρούνται μείωση προσωπικού οι περιπτώσεις λήξης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, συνταξιοδότησης λόγω γήρατος ή αναπηρίας εργαζομένων, οι οικειοθελείς αποχωρήσεις, η καταγγελία συμβάσεων εργασίας αορίστου ή και ορισμένου χρόνου πριν τη λήξη αυτών, για περιπτώσεις που η καταγγελία συνδέεται με την ύπαρξη σπουδαίου λόγου πχ μήνυση για αξιόποινη πράξη, φυλάκιση ή και θάνατος προσωπικού.

Ήδη το Πρόγραμμα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων για την Απασχόληση 1459 ανέργων νέων, ηλικίας 18-24 ετών (ΑΠ 68060/14.10.2017), δεν θεωρεί τις ανωτέρω περιπτώσεις ως μείωση προσωπικού.

Να μην θεωρούνται οι ανωτέρω περιπτώσεις ως μείωση προσωπικού και στα υπόλοιπα προγράμματα του ΟΑΕΔ.

### **Γ. Γενικά Θέματα Ασφαλιστικού Περιεχομένου**

#### **Γ.1. 8. Αποτελεσματική Σύνδεση Συστήματος Ασφαλιστικών Εισφορών – Παροχών.**

Υπάρχει σε σημαντικό βαθμό ανισορροπία στη σχέση εισφορών – παροχών.

Η αύξηση των παροχών έχει επέλθει με ταχύτερους ρυθμούς, από τους ρυθμούς των εσόδων.

Για την αποτελεσματική σύνδεση του συστήματος, απαιτείται η εκλογίκευσή του. Γίνονται προσπάθειες, για τις οποίες θα κριθεί το αποτέλεσμα.

Η εκλογίκευση προϋποθέτει την επιστημονική εξέταση του θέματος για την εξεύρεση λύσεων που θα διασφαλίζουν τη σταθερότητα της κοινωνικής ασφάλισης και παράλληλα τη διατήρηση της οικονομικής ισορροπίας του συστήματος.

#### **Γ.2. Καταπολέμηση Εισφοροαποφυγής.**

Οι ισχύουσες διοικητικές ρυθμίσεις είναι το μέσο για τον περιορισμό της εισφοροδιαφυγής, όχι όμως και για την πλήρη εξάλειψή της.

Η καταπολέμηση της εισφοροαποφυγής θα μπορούσε να επιτευχθεί με την αποτελεσματική σύνδεση του συστήματος εισφορών – παροχών καθώς και με την κατάργηση των χαριστικών διατάξεων που κατά καιρούς υιοθετούνται.



### **Γ.3. Εξασφάλιση Σταθερότητας Ασφαλιστικού Καθεστώτος. Αποφυγή Επιβολής Νέων Ασφαλιστικών Επιβαρύνσεων.**

Οι αυξημένες δαπάνες των εργοδοτών για την κάλυψη του έμμεσου μισθολογικού κόστους το οποίο στην ουσία χρηματοδοτεί κατά ένα μεγάλο ποσοστό την κοινωνική προστασία, ενσωματώνεται στο κόστος παραγωγής.

Ήδη το ύψος των ποσοστών των ασφαλιστικών εισφορών είναι υψηλό.

Η οποιαδήποτε σκέψη για περαιτέρω αύξηση των ποσοστών των ασφαλιστικών εισφορών θα δημιουργήσει ακόμα μεγαλύτερες πιέσεις στις επιχειρήσεις και στους εργαζομένους.

Οι εισφορές αυτές αυξήθηκαν ακόμη περισσότερο, διότι με το άρθρο 97 του Ν. 4387/2016, δηλαδή το νέο ασφαλιστικό, υπήρξε πρόβλεψη αύξησης των εισφορών εργοδοτών και εργαζομένων, για την υποστήριξη του θεσμού της επικουρικής ασφάλισης ως εξής:

- ⊗ Μέχρι την 30/6/2015 το ποσοστό της μηνιαίας εισφοράς όλων των μισθωτών για την επικουρική ασφάλιση ανερχόταν σε 3% για τον ασφαλισμένο και 3% για τον εργοδότη
- ⊗ Από 1.6.2016 και μέχρι 31.5.2019 θα υπάρξει αύξηση κατά 1 ποσοστιαία μονάδα και έτσι θα διαμορφωθεί σε ποσοστό 3,5% για τον ασφαλισμένο και 3,5% για τον εργοδότη
- ⊗ Από 1.6.2019 και μέχρι 31.5.2022 θα υπάρξει μείωση κατά 0,50% και αυτό θα διαμορφωθεί σε ποσοστό 3,25% για τον ασφαλισμένο και 3,25% για τον εργοδότη

Και η νομοθεσία προβλέπει ότι μετά το πέρας αυτής της βετίας το ποσοστό της μηνιαίας εισφοράς θα επανέλθει συνολικά στο 6% (δηλαδή σε 3% για τον ασφαλισμένο και 3% για τον εργοδότη)

Οι Κοινωνικοί Εταίροι δέχτηκαν αυτή την αύξηση για να διευκολύνουν την κυβέρνηση στην ολοκλήρωση της αξιολόγησης, αλλά όπως αντιλαμβάνεστε το κόστος ήταν ήδη μεγάλο και γίνεται μεγαλύτερο.

Το ζητούμενο σήμερα είναι η σταθεροποίηση της ελληνικής οικονομίας, ως βάσης για την κοινωνική ευημερία και την οικονομική ανάπτυξη, τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας και του εισοδήματος των εργαζομένων και φυσικά τη διασφάλιση των δημοσίων εσόδων και των πόρων του ασφαλιστικού συστήματος.

### **Δ. Θέματα Ασφαλιστικού Περιεχομένου στην Καθημερινότητα των Επιχειρήσεων**

#### **Δ.1. Γνωστοποίηση Μεταβολών Επιχειρήσεων στους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς**

Οι διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 3232/2004, όπως εξειδικεύτηκαν και με το άρθρο 4 την υπ' αριθμ. 54/2004 εγκυκλίου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, προβλέπουν την γνωστοποίηση των μεταβολών των επιχειρήσεων μέσω ειδικών εντύπων και συγκεκριμένες ανά περίπτωση προθεσμίες εντός των οποίων θα πρέπει να πραγματοποιούνται οι γνωστοποιήσεις αυτές.

Διαπίστωση: Η χειρόγραφη διαδικασία είναι χρονοβόρα και κοστοβόρα.

Πρόταση: Θέσπιση δυνατότητας ηλεκτρονικής γνωστοποίησης και επικαιροποίησης στοιχείων των επιχειρήσεων. Πρόβλεψη αποδοχής σαρωμένων συνημμένων εγγράφων ως αποδεικτικών στοιχείων.

#### **Δ.2. Ασφαλιστική Εισφορά Επαγγελματικού Κινδύνου**

Οι διατάξεις του υπ' αριθμ. 473/1961 Βασιλικού Διατάγματος προβλέπουν την εργοδοτική επιβάρυνση, των ασφαλιστικών εισφορών, για επαγγελματικό κίνδυνο, σε συγκεκριμένες κατηγορίες επιχειρήσεων, με ποσοστό 1% επί των αποδοχών των εργαζομένων.

Διαπίστωση: Αποτελεί μη παραγωγική και μη ανταποδοτική δαπάνη. Συνιστά έμμεση αύξηση του ήδη υψηλού μη μισθολογικού κόστους.

Πρόταση: Κατάργηση της εργοδοτικής εισφοράς επαγγελματικού κινδύνου 1%.

### **Δ.3. Λογαριασμός Αφερεγγυότητας Εργοδότη**

Με το άρθρο 16 του Ν. 1836/89, έχει συσταθεί και λειτουργεί στον Ο.Α.Ε.Δ., ο αυτοτελής Λογαριασμός Προστασίας των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη. Οι πόροι του συγκεκριμένου λογαριασμού προέρχονται αποκλειστικά από επιβάρυνση της εργοδοτικής εισφοράς σε ποσοστό 0,15%, επί των αποδοχών των εργαζομένων.

Σκοπός της σύστασης του συγκεκριμένου λογαριασμού, είναι η άμεση ικανοποίηση των ανεξόφλητων απαιτήσεων των εργαζομένων σε περιπτώσεις αφερεγγυότητας των εργοδοτών, που περιέρχονται σε κατάσταση παύσης ή αναστολής των πληρωμών του και κήρυξης σε πτώχευση με δικαστική απόφαση ή η επιχείρηση υποβάλλεται σε ειδική εκκαθάριση με τη διαδικασία που θέτουν οι νομοθετικές διατάξεις των νόμων 1386/93, 1892/90 και 2000/91, καθώς και για κάθε εργοδότη του οποίου η επιχείρηση ετέθη σε εκκαθάριση με σκοπό την ικανοποίηση των δανειστών του, με αποτέλεσμα τη λύση των συμβάσεων εργασίας με τους εργαζομένους του

Διαπίστωση: Το ύψος της συνολικής εισφοράς θα έπρεπε να τεκμηριώνεται στατιστικά και η ύπαρξή της να δικαιολογείται από διάφορους παράγοντες, όπως για παράδειγμα ο αριθμός των πτωχεύσεων, διότι ενδεχόμενα η πάγια καταβολή της να μην είναι πλέον απαραίτητη.

Πρόταση: Μείωση του ποσοστού της εργοδοτικής εισφοράς από 0,15% σε 0,7%.

### **Δ.4. Ημέρες ασθένειας – Υπολογισμός Ασφαλιστικών Εισφορών**

Το ΙΚΑ με την υπ' αριθμ. 68/26.6.1992 εγκύκλιό του γνωστοποίησε την αποδοχή της υπ' αριθμ. 141/1992 Γνωμοδότησης του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, εκ μέρους της Διοίκησης του ΙΚΑ. Σύμφωνα με την εγκύκλιο, προβλέπεται η επιβολή ασφαλιστικών εισφορών επί του συνόλου των αποδοχών των εργαζομένων, χωρίς να αφαιρούνται από αυτές, οι ημέρες ασθένειας, όπως ίσχυε παλαιότερα.

Διαπίστωση: Επιβάρυνση του ήδη υψηλού μη μισθολογικού κόστους.

Πρόταση: Επανεξέταση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου. Επαναφορά της παλαιότερης ρύθμισης σε ισχύ η οποία προέβλεπε τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών επί των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών, έτσι όπως αυτές διαμορφώνονται μετά την έκπτωση του επιδόματος ασθένειας.

### **Δ.5. Ταυτοποίηση Εργαζομένων, Ασφαλισμένων, Φορολογούμενων**

Υπάρχουν διαφορετικοί αριθμοί μητρώου για κάθε χρήση (ΑΦΜ, ΑΜΕ, ΑΜΚΑ, Αριθμός Ταυτότητας), η απόκτηση, η συμπλήρωση των οποίων είναι απαιτητή σε διάφορες συναλλαγές.

Διαπίστωση: Επιβάρυνση όλων με πρόσθετο διοικητικό γραφειοκρατικό βάρος

Πρόταση: Ένας Ενιαίος Αριθμός Μητρώου για όλες τις Δημόσιες Αρχές. Προτείνεται ο ΑΦΜ.

## **Κωδικοποίηση Εργατικής και Ασφαλιστικής Νομοθεσίας**

Το πλήθος των υφιστάμενων νομοθετημάτων, των διευκρινιστικών εγκυκλίων και η παραγόμενη νομολογία, σε συνδυασμό με τις εξελίξεις και τις διαφοροποιήσεις του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων και των ασφαλιστικών ρυθμίσεων δημιουργούν πεδίο ταυτόχρονης ύπαρξης επικαλύψεων αλλά και ασαφειών.

Διαπίστωση: α. Το υφιστάμενο νομοθετικό καθεστώς που αφορά στις εργασιακές σχέσεις και τις ασφαλιστικές ρυθμίσεις καθίσταται δύσχηστο και ως εκ τούτου σε πολλές περιπτώσεις αναποτελεσματικό. Το έργο της πληροφόρησης και της ενημέρωσης των υπόχρεων σε εφαρμογή είναι δυσχερές και επίπονο.

β. Διαφορετική αντιμετώπιση ζητημάτων μεταξύ των υπηρεσιών, αντικρουόμενες και ασαφείς απαντήσεις.

Πρόταση: α. Η εκτεταμένη ποικιλία και ο όγκος των ρυθμίσεων καθιστά επιτακτική την ανάγκη της κωδικοποίησης του νομοθετικού εργασιακού και ασφαλιστικού πλαισίου, προκειμένου να υπάρξει σαφής και πλήρης εικόνα των κανόνων δικαίου που διέπουν το όλο πλέγμα των ρυθμίσεων.

β. Ενημέρωση των επίσημων διαδικτυακών ιστοσελίδων του Υπουργείου Εργασίας και του ΕΦΚΑ με τα ισχύοντα κωδικοποιημένα νομοθετήματα.