

Ο ΑΛΕΞΗΣ ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΑΛΥΕΙ **ΤΟ ΝΕΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ**

8 ανατροπές στην αγορά εργασίας

- Νομιμοποίηση όλων των «λευκών συμβάσεων»
- Κατάργηση 8ωρου μέσω δυνητικής παράλληλης απασχόλησης
- Κατάργηση 5ημέρου (δικαίωμα του εργοδότη)
- Μή προαναγγελία υπερωριών
- Επιδείνωση της θέσης του «δοκιμαζόμενου» μισθωτού
- Ευκολότερη απόλυση λόγω απουσίας από την εργασία
- Ευκολότερες οι απλήρωτες υπερωρίες (διευθέτηση με αίτημα του εργοδότη)
- Ποινικοποίηση απεργίας-συνδικαλιστικής δράσης

1 Έναν χρόνο καθυστερεί η ενσωμάτωση της Οδηγίας

Η Οδηγία 2019/1152 της ΕΕ «Για διαρκείς και προβλέψιμους όρους εργασίας», που αντικατέστησε την Οδηγία 91/533/ΕΟΚ, έπρεπε να είχε ενσωματωθεί στο εσωτερικό μας Δίκαιο έως την 1-8-2022. Έως σήμερα όμως δεν έχουν κινηθεί οι σχετικές κατά το Σύνταγμα διαδικασίες για την ενσωμάτωσή της. Για τον λόγο αυτό στις 2-6-2023 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή απέστειλε αιτιολογική γνώμη στην Ελλάδα (INFR 2022/0352) απειλώντας την με παραπομπή στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Με το σχέδιο νόμου του υπουργείου Εργασίας, που τέθηκε προς διαβούλευση στις 25-8-2023, προωθείται η ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1152. Ταυτόχρονα προωθούνται και μεγάλες ανατροπές στο Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο που δεν αποτελούν περιεχόμενο της Οδηγίας, αλλά θα απασχολήσουν όλους τους εργαζόμενους και γενικότερα την κοινωνία για πολλές δεκαετίες.

II.Ενισχύεται η περιστασιακή «απασχολησιμότητα», οι «μικρο-απασχολήσεις» («mini-midi jobs») σε βάρος τής σταθερής και πλήρους εργασίας! Η Οδηγία δεν υποχρεώνει (άρθρο 11) τη νομιμοποίηση των «λευκών συμβάσεων»

Η Οδηγία 2019/1152 περιλαμβάνει και θετικές -προστατευτικές τής μισθωτής εργασίας- διατάξεις, όπως εκείνες του άρθρου 3 (παροχή πληροφοριών), του άρθρου 4 (υποχρέωση παροχής ενημέρωσης), αλλά και ορισμένες των άρθρων 8-14 (ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με τους όρους εργασίας).

Η Οδηγία βέβαια δεν υποχρεώνει τις κυβερνήσεις να θεσπίσουν νέες μορφές παροχής εργασίας, όπως την «απασχόληση μηδενικών ωρών» ή «έκτακτης ανάγκης» («zero hour contract») ή και την «απασχόληση μετά από κλήση» («on-call contract») ή «μετά από παραγγελία» («on demand contract»), που θεωρούνται ακραίες μορφές ανθρώπινης απασχόλησης.

Στις παραπάνω πιο σημαντικές «λευκές» συμβάσεις («white contracts»), που αναφέρονται ευθέως στην Οδηγία αλλά και στο προωθούμενο νομοσχέδιο, εντάσσονται και άλλες όπως ο «διαμοιρασμός τής θέσης εργασίας» («job sharing»), ο «διαμοιρασμός τού χρόνου εργασίας» («work sharing»), οι «συμβάσεις κυκλικής εργασίας» («job rotation»), οι «συμβάσεις λίγων ωρών» («low hour contracts») κ.ά., όπως αναλύουμε στο βιβλίο μας «Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα (Εκδοτικός Οργανισμός Λιβάνη, 2017).

Αυτές οι μορφές απασχόλησης της μετα-μοντέρνας εργασιακής «ευελιξίας» δεν αποτελούν μορφές μισθωτής εργασίας, κατά τα ισχύοντα για δεκαετίες στην Ευρώπη. Επίσης δεν ρυθμίζονται μέχρι σήμερα από το Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο και δεν καλύπτονται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι με αυτές τις μορφές τής «νεωτερικής» απασχόλησης δεν αποκτούν τα δικαιώματα που αποκτούν οι εργαζόμενοι που παρέχουν πλήρη και μόνιμη εργασία (τριετίες, επιδόματα, άλλες παροχές).

Ειδικότερα, αναφορικά με τις συμβάσεις απασχόλησης «μηδενικών ωρών» ή «λευκές συμβάσεις» («white contracts») ή «απασχόληση μετά από παραγγελία», το κείμενο της Οδηγίας δεν υποχρεώνει τις χώρες-μέλη της ΕΕ να θεσπίσουν τις συγκεκριμένες αυτές μορφές. Αναφέρει όμως ότι, εάν υπάρχουν

τέτοιες μορφές απασχόλησης (σε ορισμένες χώρες όντως υπάρχουν), πρέπει να προστατευθούν.

Πιο συγκεκριμένα το άρθρο 11 της Οδηγίας αναφέρει: **«Όταν τα κράτη-μέλη επιτρέπουν τη χρήση συμβάσεων κατά παραγγελία ή παρόμοιων συμβάσεων εργασίας, λαμβάνουν ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα για την πρόληψη καταχρηστικών πρακτικών: α) περιορισμός στη χρήση και τη διάρκεια, β) μαχητό τεκμήριο για την ύπαρξη σύμβασης εργασίας και γ) άλλα ισοδύναμα μέτρα».**

Εξάλλου, αναφορικά με τη δυνατότητα να εργάζεται κάποιος και την έκτη μέρα της εβδομάδας παραβιάζοντας τις υποχρεωτικές διατάξεις των νόμων για πενθήμερο, με δέλεαρ την προσαύξηση του ημερομισθίου κατά 40%, η ρύθμιση αυτή είναι επανάληψη αντίστοιχης πρωτομνημονιακής ρύθμισης του άρθρου 8 του ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66) που επιβλήθηκε από τους δανειστές, οι οποίοι δεν τόλμησαν να επιμείνουν στην εφαρμογή της!

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 3846/2010, *«Η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το προβλεπόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις».* Αυτή τη διάταξη του πρώτου Μνημονίου (της κυβέρνησης ΠΑΣΟΚ) στοχεύει να επαναφέρει με το υπό διαβούλευση νομοσχέδιο η σημερινή κυβέρνηση της ΝΔ και συγκεκριμένα με το άρθρο 25 (επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας) και το άρθρο 26 (κοινές επιχειρήσεις), με υψηλότερη όμως προσαύξηση του ημερομισθίου (από 30% σε 40%)!!

III. Οι οκτώ (8) σημαντικότερες ανατροπές στην αγορά εργασίας

Το νέο εργασιακό νομοσχέδιο φέρνει τις μεγαλύτερες ανατροπές σε βάρος των εργαζομένων από τη Μεταπολίτευση μέχρι σήμερα.

Η απογοητευτική κατάσταση στα ελληνικά Συνδικάτα και η άνευ προηγουμένου ήττα της συστημικής (κοινοβουλευτικής) Αριστεράς στις πρόσφατες εθνικές εκλογές έχουν πείσει δυστυχώς όλους τους Έλληνες και τις Ελληνίδες ότι οι πρωτοφανούς θεσμικής βιαιότητας διατάξεις τού υπό διαβούλευση νομοσχεδίου, που θα αποσαρθρώσουν περαιτέρω το Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο

και θα διαβρώσουν καταλυτικά τον προστατευτικό του πυρήνα, θα ψηφιστούν χωρίς αξιόλογες αντιδράσεις από την Αντιπολίτευση και την κοινωνία.

Οι οκτώ (8) μεγάλες ανατροπές του νέου εργασιακού ν/σ είναι οι εξής:

1.Επιδείνωση της θέσης του «δοκιμαζόμενου» εργαζόμενου. Εξάμηνη δοκιμία. Αυτοδίκαιη λύση χωρίς αποζημίωση-επίδομα ανεργίας

Με το άρθρο 4 του ν/σ και σε εφαρμογή τού άρθρου 12 της Οδηγίας 2019/1152, η δοκιμαστική περίοδος μειώνεται, όπως προβλέπει η 2019/1152 Ευρωπαϊκή Οδηγία, σε έξι (6) μήνες, από δώδεκα (12) που είναι μέχρι σήμερα. Η εξέλιξη αυτή θα ήταν σαφώς υπέρ του «δοκιμαζόμενου» μισθωτού, αν το ν/σ στην παρ.3 του άρθρου 4 δεν προέβλεπε ότι αν «η εξάμηνη δοκιμαστική περίοδος δεν είναι επιτυχής», η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως!!

Η νέα διάταξη επιδεινώνει θεσμικά τη νομική θέση όλων όσοι θα προσλαμβάνονται εφεξής με σύμβαση «υπό δοκιμή» (έως έξι μηνών), αφού μέχρι σήμερα αν ο εργοδότης, μετά τη συμπλήρωση της 12μηνιας δοκιμαστικής περιόδου, έκρινε αρνητικά τον δοκιμασθέντα μισθωτό, προέβαινε στην καταγγελία της σύμβασής του και αυτός είχε δικαίωμα στη δικαστική αμφισβήτηση της κρίσης του εργοδότη, ενώ δικαιούταν και επιδότησης ανεργίας από τη ΔΥΠΑ. Η νέα ρύθμιση θα διευκολύνει πολλούς εργοδότες να προσλαμβάνουν νέους εργαζόμενους για λιγότερο των έξι (6) μηνών για να τους απολύουν χωρίς καταγγελία, χωρίς αποζημίωση και χωρίς επίδομα ανεργίας.

Η νομική θέση του δοκιμαζόμενου (συνήθως νέου σε ηλικία) εργαζομένου σαφώς επιδεινώνεται περαιτέρω και με τη ρύθμιση του άρθρου 19 του ν/σ, σύμφωνα με την οποία «*Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης*».

Η ορθή αντιμετώπιση του ευαίσθητου αυτού θέματος, που αφορά κυρίως νέους και νέες, θα απαιτούσε (τουλάχιστον) δύο προϋποθέσεις: α)η εξάμηνη δοκιμαστική περίοδος να λύεται μετά από ειδικώς αιτιολογημένη κρίση (σπουδαίος λόγος), όπως συμβαίνει τώρα με τη δωδεκάμηνη δοκιμία και β)να καταβάλλεται η αναλογούσα νόμιμη αποζημίωση για τους μήνες που απασχολήθηκε πριν τη συμπλήρωση του 12μήνου ή του 6μήνου (με τη νέα ρύθμιση).

Γι'αυτό η συγκεκριμένη διάταξη πρέπει να αποσυρθεί άλλως να τροποποιηθεί κατά τα ανωτέρω.

2.Νομιμοποίηση όλων των «λευκών συμβάσεων» («white contracts») χωρίς εγγυημένο ελάχιστο αριθμό ωρών απασχόλησης. Οι πιο γνωστές «λευκές συμβάσεις» στην Ευρώπη. «Λευκές συμβάσεις» μέσω ΕΠΑ-Εταιριών Ενοικίασης

Με το άρθρο 6 (παρ. 1) το ν/σ επιχειρεί να ρυθμίσει όλα τα είδη των «λευκών συμβάσεων» («white contracts») και όχι μόνο τις συμβάσεις «μηδενικών ωρών» («zero hour contracts») ή «συμβάσεις μετά από παραγγελία» («contracts on demand»), όπως λανθασμένα αρχικά υποστηρίχθηκε και επανειλημμένα γράφτηκε.

Σύμφωνα με τη διατύπωση της σχετικής διάταξης του ν/σ, η ρύθμιση καταλαμβάνει ΟΛΟΥΣ τους σημερινούς και μελλοντικούς τύπους απασχόλησης *«ι)όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μή προβλέψιμο»*. **Μάλιστα καταλαμβάνει, σύμφωνα με την παρ. 3, και τις «λευκές συμβάσεις» που υπογράφονται μέσω ΕΠΑ (Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης) ή μέσω εταιριών ενοικίασης και δανεισμού εργαζομένων!**

Σε περιορισμένη κλίμακα και στην πατρίδα μας είχαν αναπτυχθεί παρόμοιοι τύποι «λευκών συμβάσεων», χωρίς δηλαδή συγκεκριμένη αναφορά ωραρίου και ωρών απασχόλησης, με συνδυαστικά στοιχεία «διαλείπουσας εργασίας» και «γνήσιας ετοιμότητας προς εργασία». Με τη νέα ρύθμιση, τόσο οι «παραδοσιακοί» εργοδότες όσο και οι ΕΠΑ καθώς και οι εταιρίες ενοικίασης εργαζομένων, ενθαρρύνονται να αναζητούν σε μεγαλύτερη έκταση και ευκολία νέους τύπους ακραίας εργασιακής «ευελιξίας» σε βάρος τής πλήρους και σταθερής απασχόλησης εισάγοντας μάλιστα εργαζόμενους με «λευκές συμβάσεις» από την αλλοδαπή!

Είναι προφανές ότι η κυβέρνηση, με τη νομιμοποίηση όλων των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης χωρίς από τα πριν εγγυημένο ελάχιστο αριθμό ωρών, επιλέγει να επιτρέψει την απρόσκοπτη λειτουργία τους και τη γενίκευσή τους στη χώρα μας, που δυστυχώς σήμερα έχει το μεγαλύτερο ποσοστό ελαστικών μορφών απασχόλησης στην ευρωζώνη. Μάλιστα πρόσφατα εκτοξεύθηκε στο 26,5% (668.440 άνθρωποι) του συνόλου του ιδιωτικού τομέα (βλ.

την από 21-8-2023 ανακοίνωση της ΕΝΥΠΕΚΚ, καθώς και τα εκεί αναφερόμενα επίσημα στοιχεία του ΕΦΚΑ). Με την ψήφιση της συγκεκριμένης διάταξης είναι απολύτως σίγουρο ότι θα νομιμοποιηθούν όλοι οι τύποι των «λευκών συμβάσεων» που ισχύουν σε διάφορες χώρες της Ευρώπης.

Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι οι «λευκές συμβάσεις εργασίας» («white contracts») είναι ο απόλυτος ορισμός τής εργασιακής ατυπίας. Καλύπτει έκτακτες ανάγκες (εποχικών κυρίως) επιχειρήσεων, χωρίς να τηρείται καμία διαδικασία, αφού τα απολύτως αναγκαία στοιχεία τής σύμβασης (ωράριο κ.λπ.) συμφωνούνται ή/και υπογράφονται την τελευταία στιγμή, λίγο πριν από την ανάληψη της περιστασιακής, ολιγόωρης συνήθως, απασχόλησης!

Αν η συγκεκριμένη διάταξη -που σύμφωνα με τη διατύπωσή της νομιμοποιεί όλες τις «λευκές συμβάσεις» που ισχύουν σήμερα στην Ευρώπη- ψηφιστεί, θα αναπτυχθούν -μεταξύ άλλων- και οι παρακάτω μορφές ευκαιριακής απασχόλησης:

Α) Οι «συμβάσεις κυκλικής εργασίας» («job rotation»): Αυτή η μορφή ευελιξίας εφαρμόζεται όταν απουσιάζει ένας εργαζόμενος για να συμμετάσχει σε πρόγραμμα κατάρτισης και τη θέση του καταλαμβάνει ένας άνεργος που εκπαιδεύεται για να τον αντικαταστήσει μόνο για τον χρόνο που απουσιάζει. Η χρονική περίοδος της απασχόλησης του ανέργου αντιστοιχεί στον χρόνο κατάρτισης του εργαζομένου.

Β) Οι «συμβάσεις λίγων ωρών» («low hour contracts»): Συνήθως είναι άτυπη και περιστασιακή, προς αναπλήρωση απόντος ή ασθενούντος συναδέλφου, για λίγες ώρες ή και ημέρες.

Γ) Η «απασχόληση μετά από κλήση» («on-call contract»): Ο εργαζόμενος, στην περίπτωση αυτή, ειδοποιείται την τελευταία στιγμή από το τηλέφωνο ή το διαδίκτυο για την κενή θέση που πρέπει να καλύψει για κάποιες μόνο ώρες.

Δ) Η απασχόληση με αμοιβή με βάση την παραγγελία («on-demand»).

Ε) Η σύμβαση εφημερίας με ή χωρίς προσύμφωνο («duty contract») χωρίς ανάπτυξης.

ΣΤ) Η σύμβαση «αν και πότε» («if and when»).

Ζ) Ο «διαμοιρασμός τής θέσης εργασίας («job sharing»): Είναι η μορφή ευελιξίας όπου δύο εργαζόμενοι μοιράζονται μια θέση πλήρους απασχόλησης. Το μοίρασμα περιλαμβάνει το σύνολο των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, όπως, π.χ., ωράριο, μισθό, επιδόματα, άδειες, χώρο εργασίας, εξοπλισμό κ.ά.

Η) Ο «διαμοιρασμός τού χρόνου εργασίας» («work sharing»): Στη μορφή αυτή ευελιξίας ο συνολικός εργασιακός χρόνος που είναι απαραίτητος για τη λειτουργία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης «μοιράζεται», «κατανέμεται» σε όλους τους εργαζομένους που απασχολεί, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών τους, αλλά με εγγύηση των θέσεων εργασίας τους.

Θ) Η εργασία με ευελιξία στις περιόδους εργασίας (δυνατότητα δηλαδή εναλλαγής περιόδων εργασίας με περιόδους αδείας και με διατήρηση του δικαιώματος επιστροφής στην εργασία).

3. Κατάργηση 8ώρου μέσω δυνητικής (εθελοντικής) παράλληλης απασχόλησης. Ημερήσια εργασία 13 ωρών. Εβδομαδιαία εργασία 65 ωρών (5ήμερο) ή 78 ωρών (6ήμερο)

Με το Π.Δ. 27/1932 (ΦΕΚ Α 212/4-7-1932) είχε απαγορευθεί η παράλληλη πλήρης απασχόληση των μισθωτών σε περισσότερους εργοδότες. Επιτρεπόταν, σύμφωνα με το άρθρο 16, η απασχόληση εργατών «μόνο για τον χρόνο τον απαιτούμενο προς συμπλήρωση του νομίμου ανωτάτου ορίου ημερήσιας εργασίας». Η ανωτέρω διάταξη, άκρως προστατευτική, είχε ενσωματωθεί με το άρθρο 189 του Π.Δ. 80/2022 («Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου»-ΚΑΕΔ). Τώρα όμως το άρθρο 189 ρητώς καταργείται.

Με το άρθρο 3 του Π.Δ. 88/1999 (ΦΕΚ Α94/13-5-1999), που ενσωμάτωσε την Οδηγία 93/104/ΕΚ, επιτράπη η απασχόληση σε περισσότερους εργοδότες μέχρι τις 12 ώρες ημερησίως αφού οι υπόλοιπες 12, σύμφωνα με το ίδιο άρθρο, ήταν ώρες υποχρεωτικής ανάπαυσης του εργαζόμενου. Με τον δευτερομνημονιακό νόμο 4093/2012 (περίπτωση 2 υποπαρ.ΙΑ.14, άρθρο πρώτο) που αντικατέστησε το Π.Δ. 88/1999, η ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση περιορίστηκε στις έντεκα (11) ώρες!!

Με το άρθρο 9 του ν/σ θα επιτρέπεται η ημερήσια απασχόληση σε περισσότερους εργοδότες μέχρι 13 ώρες (συνεπώς 11 ώρες υποχρεωτικής

ανάπαυσης). Ειδικότερα το άρθρο 9 αναφέρει: «Δεν επιτρέπεται να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας που έχει συμφωνηθεί με συγκεκριμένο εργοδότη. Συμφωνίες ή ρήτρες περί απαγόρευσης της παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες θεωρούνται άκυρες, εκτός αν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η εργασία σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων.».

Η ρητή αναφορά του άρθρου 9 (παρ. 3) του ν/σ στην αντικατάσταση του άρθρου 189 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (ΚΑΕΔ) οδηγεί στο συμπέρασμα ότι ο εργαζόμενος, με το νέο σύστημα παράλληλης απασχόλησης σε περισσότερους του ενός εργοδότες, μπορεί να εργάζεται και πέραν του νομίμου ανωτάτου ορίου ημερήσιας εργασίας, παρά τις περί του αντιθέτου διαβεβαιώσεις κυβερνητικών και μερίδας εργατολόγων.

Τώρα που σε ορισμένες χώρες στην Ευρώπη υπάρχει ισχυρός προβληματισμός μείωσης των ωρών απασχόλησης, χωρίς μείωση αποδοχών, με τη θέσπιση 35ώρου, η κυβέρνηση στην Ελλάδα εισηγείται 13ωρο (ημερησίως) ή 65ωρο/78ωρο (εβδομαδιαίως), χωρίς να λαμβάνει καμία μέριμνα για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Το θεσμικό πισωγύρισμα είναι εντυπωσιακό! Από το 1886 στο Σικάγο με τα τρία 8ωρα ανά 24ωρο (εργασία-ανάπαυση-ύπνος), φτάσαμε το 2023 στην Ελλάδα να ομιλούμε για 13 ώρες ημερήσιας εργασίας και 11 ώρες ανάπαυσης!!

Μεγάλο ζήτημα, που δεν αντιμετωπίζει το ν/σ, είναι η ασφαλιστική κάλυψη (αριθμός ενσήμων κ.λπ.) και μεταχείριση των εργαζομένων για 13 ώρες ημερησίως ή 78 εβδομαδιαίως. Επειδή ο τρόπος ασφάλισης και καταμέτρησης των αυξημένων ωρών ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης θα δημιουργήσει πολλά προβλήματα στην πράξη, τόσο στους συμβαλλόμενους όσο και στον ΕΦΚΑ, η κυβέρνηση οφείλει να τα προβλέψει και να τα ρυθμίσει δεόντως και άμεσα.

4. Κατάργηση της υποχρέωσης προαναγγελίας υπερωριών

Με το άρθρο 22 του ν/σ καταργείται η υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρεί στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (έγγραφο Ε8) την αλλαγή

ωραρίου και υπερωριών, όπως ισχύει σήμερα σύμφωνα με το άρθρο 80 παρ.1 του ν. 4144/2013 (ΦΕΚ Α 88). Ειδικότερα η παρ. 1 του άρθρου 22 του ν/σ αναφέρει ότι: «Οι εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, δύνανται να μην καταχωρίζουν στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους.».

Η αποφυγή πρόσθετης γραφειοκρατίας στα λογιστήρια των επιχειρήσεων δεν πείθει ότι το μέτρο αυτό προωθείται για το καλό των εργαζομένων! Ούτε η επιβολή προστίμου ύψους 10.500 ευρώ (ακόμη και αν τηρηθεί) μπορεί να περιορίσει καταχρήσεις σε βάρος των εργαζομένων αναφορικά με το ωράριο και τις υπερωρίες.

Η καθυστέρηση τής καθολικής εφαρμογής τής ψηφιακής κάρτας, ιδιαίτερα στις επιχειρήσεις υψηλής παραβατικότητας και καταχρηστικής εφαρμογής των διατάξεων περί ωραρίου, απαιτεί άμεσα τη λήψη μέτρων σε διαφορετική κατεύθυνση.

5.Ευκολότερη απόλυση λόγω αυθαίρετης αποχής από την εργασία

Με το άρθρο 23 (παρ. 3) του ν/σ Έλληνες και ξένοι εργοδότες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα μπορούν ταχύτερα και ευκολότερα να απολύουν μισθωτούς ακόμη και λόγω ολιγοήμερης απουσίας από την εργασία. Συγκεκριμένα η 23.3 έχει ως εξής: «*Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία, για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία συμβάσεως εκ μέρους αυτού, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία α) αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου.».*

Η νέα αυτή ρύθμιση είναι ιδιαίτερα αυστηρή και πρέπει να αποσυρθεί ή τουλάχιστον να τροποποιηθεί δραστικά.

6. Κατάργηση του πενθημέρου σε χιλιάδες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, διαρκούς ή μή διαρκούς λειτουργίας, με εναλλασσόμενες βάρδιες για εργαζόμενους με πενθήμερο

Με τα άρθρα 25 και 26 του ν/σ για τις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας και τις κοινές επιχειρήσεις, αντίστοιχα, που έχουν πενθήμερη εργασία λειτουργίας, καθώς και σύστημα εναλλασσομένων βαρδιών, επέρχονται μεγάλες ανατροπές στο καθεστώς της πενθήμερης εργασίας για εκατοντάδες χιλιάδες εργαζόμενους.

Ειδικότερα σύμφωνα με τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 25 του ν/σ: «1. Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, δύναται να επιτρέπεται, η απασχόλησή τους κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας, εφόσον καταχωρίζεται από τον εργοδότη, στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. 2. Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Στον εργαζόμενο καταβάλλεται το ημερομίσθιο της έκτης (6ης) ημέρας, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).», ενώ σύμφωνα με την παρ. 4 «Δεν υπάγονται στο παρόν οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.».

Εξάλλου, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 26 του ν/σ: «Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, και στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας, επιτρέπεται η απασχόληση των εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας.».

Περαιτέρω, σύμφωνα με τις παρ. 3 και 4 του άρθρου 26: «3. Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν υπερβαίνει τις οκτώ

(8) ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Στον εργαζόμενο καταβάλλεται το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). 4.Δεν υπάγονται στο παρόν οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.».

Από τη διατύπωση των δύο παραπάνω διατάξεων προκύπτει ότι στις κοινές επιχειρήσεις (μή συνεχούς λειτουργίας) υπάρχει πρόσθετο κριτήριο «η επιχείρηση να παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας», κάτι που δεν απαιτεί το άρθρο 25 του ν/σ για τις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας.

Η κατάργηση του πενθημέρου ήταν απαίτηση των δανειστών ήδη από το α' Μνημόνιο. Σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α 66/11-5-2010) «*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 προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.*».

Η προτεινόμενη διάταξη είναι πολύ χειρότερη από την ανωτέρω ισχύουσα (άρθρο 8 ν. 3845/2010), αφού μέχρι τώρα η έκτη ημέρα εργασίας προϋπέθετε συμφωνία του εργαζομένου, ενώ τώρα θεσμοθετείται ως δικαίωμα του εργοδότη!!

Οι εργοδότες δεν τόλμησαν τότε, ούτε οι δανειστές επέμειναν στην εκτεταμένη κατάργηση του πενθημέρου των εργαζομένων. Οι νέες διατάξεις, όμως, των άρθρων 25 και 26 βάζουν τέλος στο πενθήμερο και επαναφέρουν την αγορά εργασίας πολλές δεκαετίες πίσω.

7.Επιδείνωση του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Ξεμπλοκάρει το σύστημα «απλήρωτων υπερωριών». Τεράστια κέρδη για τους εργοδότες

Με το άρθρο 28 του ν/σ τροποποιείται η παρ. 6 του άρθρου 192 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (ΚΑΕΔ) και επιδεινώνεται ο θεσμός της διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε βάρος των εργαζομένων.

Εφεξής, για να ενεργοποιηθεί ο θεσμός τής διευθέτησης του χρόνου εργασίας και των απλήρωτων υπερωριών, κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης, δεν θα απαιτείται προηγούμενο αίτημα του ίδιου του εργαζομένου,

όπως προβλέπεται μέχρι σήμερα (άρθρο 192 παρ. 2 ΚΑΕΔ). Η διευθέτηση στο νέο σύστημα θα ενεργοποιείται και με συμφωνία εργοδότη-εργαζόμενου, αλλά και μετά από αίτημα ή πίεση ή ακόμη και εξαναγκασμό τού εργοδότη προς τον εργαζόμενο.

Η νέα αυτή ρύθμιση της παρ. 2 του άρθρου 28 του ν/σ που επιδεινώνει σαφώς τη θέση των εργαζομένων διατυπώνεται ως εξής: «*Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παρ. 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων.*».

Η εισαγόμενη αυτή διάταξη, αν ισχύσει, θα δίνει τη δυνατότητα στους εργοδότες να έχουν ευκολότερα στη διάθεσή τους μεγαλύτερο όγκο απλήρωτων υπερωριών στο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, αφού μέχρι τώρα ελάχιστοι μισθωτοί είχαν υποβάλλει αίτηση για την υπαγωγή τους στον συγκεκριμένο θεσμό εργασιακής διευθέτησης, του συστήματος δηλαδή της αυξημένης-μειωμένης απασχόλησης (εντός συγκεκριμένης περιόδου αναφοράς) χωρίς την πληρωμή της προσαύξησης λόγω υπερωριών!

8.Περαιτέρω ποινικοποίηση της απεργίας και της συνδικαλιστικής δράσης

Με την παρ. 4 του άρθρου 93 του ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α 101) είχε αρκούντως ποινικοποιηθεί το δικαίωμα της απεργίας και της συνδικαλιστικής δράσης.

Με τη διάταξη του άρθρου 31 του ν/σ αυστηροποιούνται περαιτέρω οι ποινές κατά των επικεφαλής των Συνδικάτων κατά την κήρυξη των απεργιών. Ειδικότερα η συγκεκριμένη διάταξη αναφέρει τα εξής: «*Όποιος α)εμποδίζει την ελεύθερη και ανεμπόδιστη προσέλευση ή αποχώρηση από την εργασία ή την παροχή της εργασίας από εργαζομένους οι οποίοι δεν συμμετέχουν σε απεργία και επιθυμούν να εργαστούν ή ασκεί σωματική ή ψυχολογική βία σε βάρος τους ή β) συμμετέχει σε κατάληψη χώρων εργασίας ή εισόδων τους κατά τη διάρκεια απεργίας ή ανεξαρτήτως αυτής, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι (6) μηνών και χρηματική ποινή τουλάχιστον διακοσίων (200) ημερησίων μονάδων, οριζόμενης της τιμής εκάστης ημερησίας μονάδας σε είκοσι πέντε (25) ευρώ, αν η πράξη δεν*

τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη. Σε περίπτωση υποτροπής τα ανωτέρω ελάχιστα όρια διπλασιάζονται.».

Η αυστηροποίηση των ποινών σε βάρος των ηγετών των Συνδικάτων, σε μια περίοδο πρωτοφανούς ήττας τους και υποχώρησης/καταστολής των απεργιών, γίνεται περισσότερο για να επιβληθεί το νέο μοντέλο ελαστικής απασχόλησης στα πλαίσια του παγκόσμιου ρεύματος, σε όλες τις νεοφιλελεύθερες οικονομίες της «gig economy», δηλαδή της γενικευμένης ελαστικής απασχόλησης και του περιορισμού στο ελάχιστο των ανθρώπων που εργάζονται και αμείβονται με καθεστώς πλήρους και σταθερής απασχόλησης και της βίαιης αποσάθρωσης του Εργατικού Δικαίου.

IV.Στόχος η κατάργηση της πλήρους και σταθερής εργασίας!

Όλοι αυτοί οι νέοι θεσμοί της μεταμοντέρνας εργασιακής ευελιξίας, με κυριαρχία της μερικής απασχόλησης, στοχεύουν στην κατάργηση της πλήρους και σταθερής μισθωτής εργασίας και στην εξαϋλωση των στοιχείων τού προστατευτικού πυρήνα της.

Σηματοδοτούν δηλαδή την επιστροφή του ακραίου εκμεταλλευτικού χαρακτήρα της «δουλειάς» ως «δουλειάς», όπως ήταν κατά το πρώιμο στάδιο του καπιταλισμού. Αυτό είναι το νέο μοντέλο της εργασιακής «ειλωτείας» («εργασία μόνο για το φαγητό») και της άγριας εκμετάλλευσης της εργατικής δύναμης που επιφυλάσσει η σημερινή Ευρώπη για τη νέα γενιά.

Οι νεολογισμοί και το πολυτελές περιτύλιγμα της νέας αυτής εργασιακής «ειλωτείας» (σ.σ.: ο όρος ιστορικά έχει αναλυθεί από τον πρόγονό μας Θουκυδίδη) στοχεύουν και στην ιδεολογική αλλοτρίωση των νέων, δηλαδή στο ξερίζωμα από τη συνείδησή τους της ορθολογικής θεώρησης των πραγμάτων, της ίδιας της έννοιας της ανθρώπινης εργασίας ως πεμπτουσίας της κοινωνικής ύπαρξης και ως σκοπού της οργανωμένης δημοκρατικής κοινωνίας. Γιατί, αν χαθεί η νομιμοποίηση του ανθρώπου στον κοινωνικό και συλλογικό βίο μέσω της αξιοπρεπούς και αναγνωρίσιμης εργασίας, τότε η κοινωνία αποσυνγκροτείται, η Δημοκρατία υποβαθμίζεται και το πρόσωπο του καθενός γίνεται «φτερό στον άνεμο».

Εξάλλου, συνέπεια αυτής της βίαιης εξέλιξης στην εργασία (αν όχι στόχος) θα είναι τα επόμενα χρόνια, να περιοριστεί δραστικά ο αριθμός των

καταγεγραμμένων ανέργων (αφού όλοι θα απασχολούνται έστω και λίγες ώρες την εβδομάδα). Και τότε πάλι οι υποστηρικτές τού παγκόσμιου άκρατου νεοφιλελευθερισμού θα επαίρονται γιατί μηδενίστηκε η ανεργία και συνεπώς υπάρχει (δήθεν) ανάπτυξη. Όμως οι άνθρωποι θα ζουν στα όρια τής φτώχειας, με επιδόματα-«αντίδωρα» και οι κοινωνίες θα εξαθλιώνονται.

Οι νέοι της Ελλάδας, οι νέοι της Ευρώπης, οι νέοι του κόσμου πρέπει να απορρίψουν αυτά τα... δώρα της Ευρωπαϊκής Τεχνοδομής και των δανειστών τής χώρας μας που με το β' κυρίως Μνημόνιο (ν. 4046/2012 σελ. 713) μάς επέβαλαν τη «ρήτρα βουλγαροποίησης» των μισθών και τη γενικευμένη εργασιακή «ευελιξία». Πρέπει όλοι να κατανοήσουμε ότι δυστυχώς επέρχεται το τέλος τού εργασιακού πολιτισμού που επέτρεπε στους ανθρώπους να έχουν συλλογική, πολιτιστική και κοινωνική δράση και εξέλιξη. Ο «εργαζόμενος-χταπόδι», όπως είχαμε ήδη από το 2008 αποκαλέσει («Το τέλος του Κοινωνικού Κράτους; Αριστερά και Συνδικάτα μπροστά στην απορρύθμιση», Εκδόσεις Λιβάνη, 2008) τον άνθρωπο που, για να εξασφαλίσει έναν αξιοβίωτο μισθό, θα πρέπει να εξαντλείται σε πολλούς εργοδότες, με διαφορετικούς τύπους απασχόλησης και σε διαφορετικούς τόπους, είναι ήδη μπροστά μας, είναι τα παιδιά μας!

Οι Έλληνες νέοι, όλοι οι νέοι που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα, ως τα πρώτα πειραματόζωα της Ευρωζώνης (όπως αποδείχθηκε και με τα τρία Μνημόνια), πρέπει να εκφράσουν την έντονη αποδοκιμασία τους στην εργασιακή ειλωτεία, μαζί με τους γονείς και τους παππούδες τους, που ίσως τώρα αρχίζουν να αντιλαμβάνονται ότι το υπερ-Σύνταγμα του Μνημονίου, ως προπομπός τής νέας ευρωπαϊκής-εταιρικής διακυβέρνησης, αποστερεί από τα παιδιά και τα εγγόνια τους κάθε δυνατότητα αξιοπρεπούς ζωής στο μέλλον.

Αλέξης Π. Μητρόπουλος
Καθηγητής ΕΚΠΑ-Πρόεδρος ΕΝΥΠΕΚΚ