

ΥΠΕΚΑ: 16 απαντήσεις σε ερωτήσεις που αφορούν το νέο νομοσχέδιο «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη»

1. Με δύο κουβέντες, τι προβλέπει το νέο εργασιακό νομοσχέδιο;

Το νέο νομοσχέδιο προέρχεται από την αγορά εργασίας, αφού πολλές από τις ρυθμίσεις του προτάθηκαν από εργαζόμενους και επιχειρήσεις και λύνει πρακτικά ζητήματα που υπάρχουν στην αγορά εργασίας. Συνοπτικά:

- Απλοποιεί διαδικασίες (καταργεί έντυπα, επιταχύνει και διευκολύνει τις προσλήψεις για όλους), περιορίζοντας τη γραφειοκρατία.
- Εισάγει ρυθμίσεις που ενισχύουν τους εργαζόμενους.
- Ενισχύει τους ελέγχους της Επιθεώρησης Εργασίας, προκειμένου να έχουμε πιο πιστή τήρηση της εργασιακής νομοθεσίας.

2. Με ποιο τρόπο το νομοσχέδιο στηρίζει τους εργαζόμενους στην καθημερινότητά τους;

Προβλέπει ενδεικτικά:

- Μεγαλύτερες ελευθερίες για τους εργαζόμενους στην διεύθυνση του χρόνου εργασίας, πχ την δυνατότητα για έναν εργαζόμενο γονέα να εργάζεται 4 ημέρες την εβδομάδα και να είναι με το παιδί του την 5η ημέρα για όλο τον χρόνο, και όχι μόνο για ένα εξάμηνο που ισχύει σήμερα
- Μεγαλύτερη ελευθερία στο αίτημα που μπορεί να καταθέσει ο εργαζόμενος για κατανομή της ετήσιας άδειας αναψυχής
- Περισσότερες γυναίκες να είναι δικαιούχοι του επιδόματος κυοφορίας και λοχείας
- Το επίδομα γονικής άδειας να είναι αφορολόγητο, ανεκχώρητο και ακατάσχετο
- Πολλές ρυθμίσεις για την περαιτέρω προστασία της υγείας και ασφάλειας στην εργασία (π.χ. την υποχρεωτική παρουσία συντονιστή υγείας και ασφάλειας σε τεχνικά έργα, ανάλογα με το μέγεθός τους, για την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων)
- Την δυνατότητα να εργαστεί στην εκ περιτροπής εργασία – εφόσον το επιθυμεί – σε υπερωρία με αποδοχές προσαυξημένες κατά 40% (π.χ. σε εργασία 4 ημερών την εβδομάδα)
- Την δυνατότητα να εργαστεί έως 13 ώρες την ημέρα (κατ' εξαίρεση) σε έναν εργοδότη με προσαύξηση 40% στην αμοιβή
- Την εκπαίδευση σε μαθήματα πρώτων βοηθειών (ΚΑΡΠΑ, Heimlich)
- Την επέκταση της άδειας μητρότητας και σε ανάδοχες μητέρες
- Την ρητή απαγόρευση μείωσης των αποδοχών μετά την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

3. Πως διευκολύνει το νομοσχέδιο τις επιχειρήσεις;

Προβλέπει:

- Μεγάλη απλοποίηση της διαδικασίας πρόσληψης
- Fast-track προσλήψεις ορισμένου χρόνου για έως 2 ημέρες για επείγουσες ανάγκες
- Κατάργηση πολλών εντύπων των οποίων η πληροφορία ήδη υποβάλλεται στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II
- Περαιτέρω απαλλαγή προσαυξήσεων σε ασφαλιστικές εισφορές για υπερεργασία, υπερωρία, νυχτερινά και αργίες
- Ειδική εφαρμογή για εργοδότες (τύπου myErgani)
- Συγχώνευση πολιτικών κατά βίας και παρενόχλησης.

4. Με το νέο νομοσχέδιο καταργείται το 8ωρο και καθιερώνεται ημερήσια απασχόληση 13 ωρών ;

Όχι. Το οκτάωρο ημερήσιας απασχόλησης είναι κεκτημένο και παραμένει σε απόλυτη ισχύ. Σε κάθε ευρωπαϊκή χώρα, έτσι και στη δική μας, υπάρχει η δυνατότητα για υπερωριακή απασχόληση μετά από συμφωνία εργαζομένου και επιχείρησης και υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Σήμερα, ένας εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να εργάζεται κατ' εξαίρεση έως 13 ώρες ημερησίως σε δύο ή περισσότερους εργοδότες. Με το νομοσχέδιο, η δυνατότητα 13ωρης απασχόλησης επεκτείνεται και σε εργαζόμενους που απασχολούνται σε έναν εργοδότη, υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται πιστά τα όρια ανάπαυσης και μέγιστου ορίου εβδομαδιαίων ωρών εργασίας καθώς και η καταβολή των νόμιμων προσαυξήσεων από υπερωρίες (συν 40%). Μάλιστα, με τη νέα ρύθμιση ο εργαζόμενος ευνοείται μισθολογικά. Παράδειγμα: εργαζόμενος ο οποίος απασχολείται σε δύο εργοδότες και αμείβεται με 8 ευρώ την ώρα εφόσον απασχοληθεί 13 ώρες σε δύο εργοδότες, θα αμειφθεί με ημερομίσθιο ύψους 104 ευρώ. Εάν απασχοληθεί τις αντίστοιχες ώρες σε έναν και μόνο εργοδότη, θα λάβει 119 ευρώ.

5. Μπορεί να υποχρεώσει ο εργοδότης έναν εργαζόμενο να εργαστεί 13 ώρες ημερησίως;

Όχι. Το να εργαστεί ο εργαζόμενος σε υπερωριακή απασχόληση (δηλ. την 10η έως την 13η ώρα σε μία ημέρα) απαιτεί την συναίνεσή του.

6. Μπορεί ο εργοδότης να αρνηθεί να καταβάλλει υπερωρίες, εφόσον ο εργαζόμενος απασχοληθεί πέραν του προβλεπόμενου ωραρίου του;

Όχι, δεν μπορεί. Όποιος εργάζεται υπερωριακά δικαιούται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%. Αυτό διασφαλίζεται και από την εφαρμογή της

Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, καθώς αν δεν δηλωθεί η υπερωρία, η επιπλέον ώρα απασχόλησης θεωρείται παράνομη και οφείλεται προσαύξηση 120%.

7. Μπορεί ένας εργαζόμενος να απασχολείται 13 ώρες ημερησίως όλο το χρόνο;

Όχι, ο ανώτατος χρόνος εργασίας είναι 48 ώρες εβδομαδιαίως σε περίοδο αναφοράς 4 μηνών, και το ανώτατο όριο υπερωριακής απασχόλησης οι 150 ώρες ετησίως. Συνεπώς, ένας εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί 13 ώρες ημερησίως έως συνολικά 37,5 ημέρες τον χρόνο.

8. Μπορεί ο εργοδότης να απολύσει εργαζόμενο στέλνοντας απλά ένα γραπτό μήνυμα (sms);

Όχι. Στο νομοσχέδιο δεν υπάρχει καμία τέτοια πρόβλεψη. Δεν αλλάζει απολύτως τίποτα στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο ως προς τις απολύσεις.

9. Τι αλλάζει στην ετήσια άδεια αναψυχής; Θα μπορεί ο εργοδότης να αρνηθεί τη χορήγησή της όποτε επιθυμεί να τη λάβει ο εργαζόμενος;

Μέχρι σήμερα, βάσει νόμου, η άδεια έπρεπε να λαμβάνεται από τον εργαζόμενο αδιαίρετη, σε μία περίοδο, ενώ με αίτημα του εργαζομένου ήταν δυνατή η κατάτμηση του χρόνου αδείας, ωστόσο έπρεπε οι 2 εβδομάδες να λαμβάνονται συνεχόμενα. Με το νέο νομοσχέδιο δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να αιτηθεί επιμερισμό της άδειάς του σε περισσότερα χρονικά διαστήματα, εφόσον το επιθυμεί. Π.χ. θα μπορεί να λάβει την ετήσια άδειά του τμηματικά σε 4 διαφορετικές περιόδους εντός του ίδιου έτους αν επιθυμεί κάτι τέτοιο. Η χρονική περίοδος λήψης της αδείας επιλέγεται σε συνεννόηση με τον εργοδότη.

10. Εργάζομαι σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας, 4 ημέρες την εβδομάδα. Γιατί δεν μπορώ να απασχοληθώ υπερωριακά, εφόσον το επιθυμώ;

Με τη νέα ρύθμιση οι εκ περιτροπής απασχολούμενοι θα έχουν δικαίωμα να εργαστούν επιπλέον του οκτώρου τους, λαμβάνοντας την αντίστοιχη προσαύξηση 40% για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης, εφόσον το επιθυμούν. Για παράδειγμα, κάποιος που δουλεύει σε εστιατόριο το οποίο λειτουργεί Παρασκευή, Σάββατο και Κυριακή, θα μπορεί να συμπληρώνει το εισόδημά του και με υπερωριακή απασχόληση εφόσον το επιθυμεί.

11. Έχει δικαίωμα ο εργοδότης να μειώσει τον μισθό με αιτιολογία την υπαγωγή του επαγγελματικού του κλάδου στην Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας;

Όχι. Με το νομοσχέδιο η μείωση των αποδοχών, αμέσως μετά την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή και απαγορεύεται.

- 12. Γιατί ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται 4 ημέρες την εβδομάδα μόνο για έξι μήνες; Τους υπόλοιπους έξι μήνες, τι θα κάνει; Πως θα καλύψει την ανάγκη που τον οδήγησε σε αυτή την επιλογή;**

Μέχρι σήμερα, η δυνατότητα 4ήμερης εργασίας (10 ώρες την ημέρα), σε συνεννόηση με τον εργοδότη, ισχύει για έξι μήνες. Με το νέο νομοσχέδιο, η δυνατότητα αυτή δίνεται για ολόκληρο το έτος. Κάθε εργαζόμενος, χωρίς περιορισμό, για παράδειγμα ένας γονέας με ανήλικο τέκνο, θα μπορεί να εργάζεται εφεξής σε 4ημερη βάση καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, κατόπιν συνεννόησης με τον εργοδότη.

- 13. Είμαι εργαζόμενη μητέρα που εργάστηκε σε 2 διαφορετικούς εργοδότες και ασφαλίστηκε σε δύο διαφορετικά ταμεία. Παρά το γεγονός ότι συμπλήρωσα 200 ένσημα, δεν έλαβα το επίδομα κυοφορίας και λοχείας.**

Με ρύθμιση που φέρνει το νέο νομοσχέδιο διορθώνεται η συγκεκριμένη στρέβλωση και εφεξής μία μητέρα θα λαμβάνει επίδομα κυοφορίας και λοχείας έχοντας συμπληρώσει 200 ένσημα, ανεξάρτητα από τον αριθμό των ταμείων που έχει ασφαλιστεί και των εργοδοτών από τους οποίους έχει απασχοληθεί. Επιπλέον, το επίδομα γονικής άδειας κατοχυρώνεται ως αφορολόγητο, ανεκχώρητο και ακατάσχετο, ενώ επεκτείνεται η χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας και σε ανάδοχες μητέρες.

- 14. Είμαι εργαζόμενος συνταξιούχος και με την αύξηση του εισοδήματος από τη μισθωτή εργασία μου κινδυνεύω να μου επιβληθεί Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων.**

Στο νέο νομοσχέδιο έχει συμπεριληφθεί πρόβλεψη ώστε, όταν ο εργαζόμενος συνταξιούχος δικαιούται προσαύξηση στη σύνταξή του από την εργασία του, η επιπλέον παροχή να μην οδηγεί σε αύξηση του συντελεστή της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων.

- 15. Με την πρόσφατη απαλλαγή των προσαυξήσεων από ασφαλιστικές εισφορές σε υπερεργασία, υπερωρίες, νυκτερινά και αργίες την οποία επεκτείνετε και σε προσαυξήσεις που προβλέπονται από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας καθώς και σε προσαυξήσεις που χορηγούνται οικειοθελώς από τον εργοδότη δεν τίθενται σε κίνδυνο τα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων και ως εκ τούτου και η επάρκεια του ασφαλιστικού συστήματος της χώρας;**

Όπως αποδεικνύεται από τα στοιχεία, συμβαίνει ακριβώς το αντίθετο. Τον Απρίλιο, τα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων αυξήθηκαν κατά 48% σε ένα μήνα, γιατί πολύ περισσότερες επιχειρήσεις δήλωσαν υπερωριακή και νυχτερινή απασχόληση, αργίες και υπερεργασία. Αντίστοιχα, οι αποδοχές των εργαζομένων από υπερωρία αυξήθηκαν κατά 62%. Και αυτό είναι αποτέλεσμα της μείωσης του κόστους των εισφορών.

- 16. Οι αλλαγές που κάνετε σε επίπεδο ατομικού εργασιακού δικαίου δεν υπονομεύουν τις μελλοντικές συζητήσεις για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας;**

Είναι δύο διαφορετικά πράγματα. Παράλληλα με τις μεταρρυθμίσεις που γίνονται στο ατομικό εργατικό δίκαιο (δηλ. το παρόν νομοσχέδιο), διεξάγονται συζητήσεις για το συλλογικό εργατικό δίκαιο με επίκεντρο την ενθάρρυνση για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Απόδειξη των παραπάνω είναι οι ευνοϊκές αλλαγές που επιφέρει το νέο νομοσχέδιο υπέρ των εργαζομένων και παράλληλα η αύξηση στην υπογραφή νέων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που συντελείται το τελευταίο χρονικό διάστημα (υπογραφή ΣΣΕ ξενοδοχοϋπαλλήλων, τραπεζικών υπαλλήλων, υπογραφή ΣΣΕ για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία μετάλλου για πρώτη φορά μετά από 12 χρόνια κ.ο.κ.) με όρους πιο ευνοϊκούς από το ατομικό εργατικό δίκαιο (για παράδειγμα, ο χαμηλότερος μισθός είναι υψηλότερος από τον κατώτατο μισθό).