

Διευθέτηση του Χρόνου Απασχόλησης

Στο πλαίσιο της συζήτησης για τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, και ενόψει της δημόσιας διαβούλευσης σχεδίου νόμου, που επεξεργάζεται η Κυβέρνηση, ο ΣΒΕ, με επιστολή του, την Τρίτη 22 Σεπτεμβρίου 2020, προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κ. Γ. Βρούτση, κατέθεσε τις προτάσεις του, για τη Διευθέτηση του Χρόνου Απασχόλησης.

Οι προτάσεις του ΣΒΕ που ακολουθούν, βασίζονται στην ανάγκη βιωσιμότητας των επιχειρήσεων αλλά και στη διασφάλιση της απασχόλησης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Πρόταση για την Διευθέτηση του Χρόνου Απασχόλησης

Στα νέα δεδομένα που δημιούργησε η πανδημία του COVID 19, μια από τις κύριες προκλήσεις για την επόμενη μέρα αποτελεί ο εκσυγχρονισμός και η προσαρμογή της αγοράς εργασίας, καθώς επιχειρήσεις και εργαζόμενοι βρίσκονται αντιμέτωποι με νέες, πρωτόγνωρες συνθήκες.

Τα μέτρα που υιοθετήθηκαν, μέχρι σήμερα, από την Κυβέρνηση συνέβαλαν ουσιαστικά στη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς αποφεύχθηκαν εν μέρει οι απολύσεις. Όμως, τα μέτρα προστασίας δεν είναι δυνατό να διαρκέσουν για πάντα. Το ζήτημα της σταδιακής μετάβασης στην απρόσκοπτη και ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας, με γνώμονα τη διασφάλιση της απασχόλησης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, είναι πολύ κρίσιμο.

Στο πλαίσιο των παραπάνω είναι σημαντικό οι πολιτικές διατήρησης των θέσεων εργασίας να συνδυάζονται με βιώσιμες θέσεις απασχόλησης. Έτσι, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, που αποτέλεσαν και συνεχίζουν να αποτελούν εργαλείο διαχείρισης της κρίσης, μπορούν να αξιοποιηθούν περαιτέρω μέσω της διευθέτησης του χρόνου απασχόλησης.

Θα ήταν, υπό τις παρούσες συνθήκες, χρήσιμο να διερευνηθούν περαιτέρω τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα ενός σύγχρονου, πιο ευέλικτου και, κυρίως, ορθά δομημένου συστήματος διευθέτησης του χρόνου απασχόλησης. Κεντρικό ζητούμενο στην παρούσα, ιδίως, συγκυρία η υποβοήθηση της επιβίωσης των επιχειρήσεων και η διάσωση των θέσεων εργασίας.

➤ Τα Πλεονεκτήματα

Ως προς την Επιχείρηση

- Η επιχείρηση μπορεί να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις της σε περιόδους αυξημένης ζήτησης και να στηρίξει την βιώσιμη ανάπτυξή της.
- Η επιχείρηση διαχειρίζεται περισσότερο αποτελεσματικά το στελεχιακό της δυναμικό-στη βάση των πραγματικών της (κάποιες φορές και εποχιακών) αναγκών.
- Η επιχείρηση καλύπτει τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της χωρίς τη (σημαντική) πρόσθετη οικονομική επιβάρυνση της υπερωριακής απασχόλησης και της υπερεργασίας. Μειώνονται, με τον τρόπο αυτό, ανελαστικά (μισθολογικά) κόστη της.
- Η επιχείρηση δεν αποθαρρύνεται στη διατήρηση θέσεων εργασίας, επιβαρυνόμενη με απολύτως ανελαστικές εργασιακές σχέσεις.

Ως προς τους Εργαζόμενους

- Ο εργαζόμενος απολαμβάνει (σημαντική) ελευθερία όσον αφορά τη διαχείριση του χρόνου εργασίας του επειδή διατηρεί τη δυνατότητα να οργανώσει τον χρόνο εργασίας του, σύμφωνα και με τις δικές του ανάγκες.
- Ο εργαζόμενος που έχει ιδιαίτερες (προσωπικές, οικογενειακές ή άλλες) υποχρεώσεις αυξάνει τις πιθανότητες εξεύρεσης της κατάλληλης, για εκείνον, εργασίας.

Ως προς το Κοινωνικό Σύνολο και την Οικονομία

- Διευρύνονται οι ευκαιρίες απασχόλησης και οι προϋποθέσεις μείωσης της ανεργίας.
- Δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για σύναψη σχέσεων ευέλικτων μορφών απασχόλησης - επωφελών για την επιχείρηση και τον εργαζόμενο.
- Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιδρά θετικά στο περιβάλλον και στην οικονομία και κυρίως, στη διάσωση των θέσεων εργασίας και την επιβίωση των επιχειρήσεων.
- Η χαλαρότητα στη διευθέτηση του χρόνου απασχόλησης μειώνει τους χρόνους μετακίνησης (όταν δεν υφίσταται καθεστώς τηλεργασίας) καθώς είναι λογικό να αποφεύγονται οι ώρες αιχμής στις μετακινήσεις.

➤ Οι Ρυθμίσεις

Σύμφωνα με τα παραπάνω είναι εμφανές ότι το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο υστερεί ως προς τη δυνατότητα του εργοδότη να οργανώσει το σύστημα απασχόλησης ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης καθώς αδυνατεί να προχωρήσει στη διευθέτηση του χρόνου απασχόλησης. Οι προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος του 2011 ουσιαστικά αδρανοποιούν τις όποιες προσπάθειες για εφαρμογή της διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Η Κεντρική Ρύθμιση

Αποκομίζοντας γνώση από τα ισχύοντα σε επιμέρους χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ενδ.: την Κύπρο και τη Γερμανία) μπορεί να δημιουργηθεί ένα, νέο, απολύτως απλό κατά το περιεχόμενό του σύστημα.

Το συγκεκριμένο σύστημα μπορεί να βασίζεται στο θεσμό που μπορεί να λειτουργεί ως «καλάθι εργασίας» και να ονομαστεί «ατομικός λογαριασμός ωρών απασχόλησης εργαζόμενου». Κατά το πρότυπο δηλ. όσων στην Κύπρο (ή/και τη Γερμανία - τουλάχιστον) ισχύουν.

Δύο εδάφια θα ήταν αρκετά:

A. «Ο χρόνος εργασίας του κάθε εργαζόμενου τηρείται συνολικά σε κάποια χρονική βάση – περίοδο αναφοράς (ετήσια, εξαμηνιαία, τετραμηνιαία κλπ) και υπάρχει δυνατότητα κατανομής - «κατανάλωσης» του ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης ή και τις επιθυμίες του εργαζομένου, έτσι ώστε περίοδοι εντατικής απασχόλησης να εναλλάσσονται με περιόδους άδειας ή/και μειωμένου ωραρίου, για τις οποίες δεν προβλέπεται αυξομείωση των αποδοχών».

B. «Ο εργαζόμενος και ο εργοδότης δικαιούνται να συμφωνήσουν (αντί αμοιβής για την υπερεργασία του εργαζόμενου - εφόσον δεν καλύπτεται από το μισθό του ή αντί της υπερωριακής αμοιβής του) να λάβει ο εργαζόμενος (επιπλέον)

μείωση των ωρών εργασίας, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμό μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως (ρεπό)».

Επιπρόσθετα...

Σε κάθε περίπτωση, συμπληρωματικά της παραπάνω ρύθμισης μπορεί να προστεθεί:

- (α)** Σε περιόδους μειωμένης ζήτησης οι εργαζόμενοι να απασχολούνται 35 ώρες και σε περιόδους αυξημένης ζήτησης να απασχολούνται 45 ώρες, χωρίς επιπλέον αμοιβή, μέχρι την συμπλήρωση των αντίστοιχων ωρών. Για τη συγκεκριμένη διευθέτηση θα ήταν πολύ λειτουργικό το 35/45 να γινόταν 32/48
- (β)** Δυνατότητα συμφωνίας του εργοδότη και του εργαζομένου για μειωμένο ωράριο απασχόλησης (ή/και λιγότερες εργάσιμες ημέρες απασχόλησης) σε περιόδους μειωμένων αναγκών της επιχείρησης ή/και από μέρους του εργαζομένου συμπλήρωσης των συνολικά συμφωνημένων-οφειλόμενων ωρών απασχόλησης (χωρίς διαφοροποίηση στον συμφωνηθέντα μισθό του τελευταίου):
 - ο (στην περίπτωση, λ.χ., που ο εργαζόμενος εργάζεται δέκα ώρες την ημέρα για τέσσερις ημέρες την εβδομάδα να είναι δυνατό να συμφωνήσει να μην εργασθεί την πέμπτη),
- (γ)** Δυνατότητα συμφωνίας του εργοδότη και του εργαζομένου να «μεταφέρει» ώρες απασχόλησης από κάποια εργάσιμη εβδομάδα σε κάποια επόμενη - μέχρι το τέλος της περιόδου αναφοράς.
- (δ)** Διατήρηση του σημερινού υφιστάμενου νόμιμου (ή συμβατικού) εβδομαδιαίου ωραρίου (:λ.χ. 40 ώρες επί πενθήμερης εργασίας) και υποχρέωση του εργαζομένου να εργαστεί κατά την περίοδο αναφοράς ανά εβδομάδα - κατά μέσο όρο, σύμφωνα με το παραπάνω υφιστάμενο νόμιμο (ή συμβατικό) εβδομαδιαίο ωράριο.
- (ε)** Καταβολή κατά το σύνολο της περιόδου αναφοράς αμοιβής ίσης με τη συμφωνηθείσα (:λ.χ. για εργασία 40 ωρών) χωρίς διαφοροποιήσεις είτε κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης είτε κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης.
- (στ)** Δυνατότητα στις επιχειρήσεις να απασχολήσουν τους εργαζόμενους Δευτέρα – Σάββατο, με την αντίστοιχη προσαύξηση που προβλέπεται από τη νομοθεσία.