



Στο πλαίσιο των επικείμενων αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις, ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος (ΣΒΒΕ) απέστειλε στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας τις προτάσεις του, όπως διαμορφώνονται μετά από εξέταση των όσων το τελευταίο διάστημα δημοσιεύτηκαν στον τύπο αλλά και των πάγιων αιτημάτων του επιχειρηματικού κόσμου της Βόρειας Ελλάδας μετά την ψήφιση του Ν.2874/2000.

Τα θέματα της μείωσης του κόστους και της αμοιβής των υπερωριών καθώς και της εφαρμογής του ελαστικού ωραρίου αποτελούν για το ΣΒΒΕ τα σημαντικότερα ζητήματα για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας.

Η μέχρι σήμερα εφαρμογή του Ν.2874/2000 δε δημιούργησε τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την εκπλήρωση του στόχου της ενίσχυσης της απασχόλησης και του ανταγωνιστικού χαρακτήρα της ελληνικής οικονομίας, αφού:

- επιβάρυνε περαιτέρω το μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων, προσθέτοντας προβλήματα στην ανταγωνιστικότητα των ελληνικών προϊόντων
- η κατάργηση υφιστάμενων μορφών ευελιξίας στην αγορά εργασίας, δημιούργησε δυσμενέστερες συνθήκες σε μια αγορά που υπόκειται ήδη σε ρυθμίσεις και κανονισμούς πολύ αυστηρότερους από αυτούς που ισχύουν σε άλλες χώρες της Ευρώπης.

Παραθέτουμε τις προτάσεις του ΣΒΒΕ για τα δύο παραπάνω ζητήματα καθώς και για το θέμα των αναγκαστικών τοποθετήσεων, το οποίο επίσης δημιουργεί τεράστια προβλήματα στην ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεων και στις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

Υπερωριακή Απασχόληση

Η αύξηση του κόστους εργασίας που προήλθε από τον περιορισμό των υπερωριών λειτούργησε αποτρεπτικά στην πορεία νέων προσλήψεων.

Στην προσπάθεια αύξησης της παραγωγικότητας, της απασχόλησης, των επενδύσεων καθώς και της μείωσης του εργασιακού κόστους των επιχειρήσεων, η συμβολή του Ν.2874/2000 είναι σαφώς αρνητική, δεδομένου ότι σήμερα και μετά από πέντε χρόνια εφαρμογής του, εξακολουθεί:

α) να επιβαρύνει την παραγωγική δραστηριότητα αυξάνοντας το κόστος μισθοδοσίας από 3% έως 5% (και το κόστος υπερωριών από 30% έως 40%), ανάλογα με την επιχείρηση και τον κλάδο δραστηριότητάς της και

β) αδυνατεί - αγκυλώνει την πολυπόθητη αύξηση της απασχόλησης, διότι οι λεγόμενες "παράνομες" υπερωρίες είναι αντιληπτό ότι δεν αποτελούν παροχή, αλλά κόστος που επιβαρύνεται σε εξαιρετικές και ειδικές περιπτώσεις η κάθε επιχείρηση,

λόγω εκτάκτων βλαβών και συντηρήσεων, εκτέλεσης εκτάκτων παραγγελιών εξωτερικού, ειδικών συνθηκών παραγωγικής δραστηριότητας κυρίως **ευαίσθητων προϊόντων** και επεξεργασίας α' υλών π.χ. στον κλάδο τροφίμων, κλπ. παράγοντες που καμία εταιρία δεν μπορεί να προβλέψει, να αφήσει στην τύχη τους, δηλαδή σε μη εξειδικευμένο προσωπικό και τέλος να προγραμματίσει ακολουθώντας τη διαδικασία λήψης αδειας από το ΑΣΕ. **Είναι τέλος αυτονόητο ότι καμία επιχείρηση δεν θα επιθυμούσε να αυξήσει το κόστος εργασίας της, προσφεύγοντας στην υπερωριακή απασχόληση, αντί της χρήσης του κανονικού ωραρίου με επιπλέον προσωπικό, εάν αυτό δεν ήταν αναγκαίο εκ των πραγμάτων.**

Από την άλλη, η συνεχιζόμενη "επαχθής" **διάκριση ορίου νομίμων υπερωριών ανά εξάμηνο μεταξύ Βιομηχανίας και Υπηρεσιών** (25 με 30 ώρες έναντι 60 ωρών), δημιουργεί αναπάντητα ερωτηματικά.

Η «**παράνομη**» **υπερωρία** εξάλλου δημιουργεί και το εξής παράδοξο. Ενώ ο **νομοθέτης** γνωρίζει και δέχεται ότι η επιχείρηση αναγκάζεται να χρησιμοποιεί την πέραν των νομίμων χρονικών ορίων εργασία και γιαυτό **προβλέπει τρόπο αυξημένης αμοιβής**, για να προστατευθούν τα συμφέροντα του κοινωνικού εταίρου που είναι ο εργαζόμενος, **παρά ταύτα τιμωρεί τον εργοδότη διώκοντάς τον ποινικώς**. Το **αποτέλεσμα της ποινικοποίησης της «παράνομης» υπερωριακής απασχόλησης είναι η φυλάκιση του εργοδότη ή / και η καταβολή προστίμου**, που ανεβάζει το κόστος, ενώ δεν ωφελεί σε τίποτα τον εργαζόμενο, ο οποίος έχει αποδεχτεί την απασχόληση αυτή, η αμοιβή της οποίας είναι αυξημένη.

Κατόπιν αυτών, ο **ΣΒΒΕ προτείνει :**

1. Την άμεση **νομοθετική ρύθμιση απαλλαγής από την υποχρέωση αναγγελίας και λήψης άδειας για υπερωρίες που αφορούν την 44^η και 45^η ώρα της εβδομάδας**, σύμφωνα με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ετών 2004-2005 άρθρο 6.
2. Την **μείωση του κόστους υπερωριακής απασχόλησης για τις πρώτες ώρες υπερωριακής απασχόλησης σε ποσοστό 25%.**
3. Την **αύξηση του ορίου νομίμων υπερωριών από 25 με 30 ώρες ανά εξάμηνο σε 60 ώρες, με κόστος 50%.**
4. Την **μείωση του κόστους προσαύξησης λόγω "παράνομης" υπερωρίας από 150% σε 100% και**
5. Την **αποποινικοποίηση της «παράνομης» υπερωριακής απασχόλησης.**

μέτρα, τα οποία θα συμβάλλουν ουσιαστικά στο δίπτυχο "μείωση εργασιακού κόστους - αύξησης της απασχόλησης".

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Ο θεσμός της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, όπως ρυθμίστηκε στο πλαίσιο του Ν. 2874/2000 ως διαρθρωτική αλλαγή της αγοράς εργασίας, **δεν προσέδωσε στις επιχειρήσεις την αναμενόμενη ευελιξία**, προκειμένου να επιτύχουν ουσιαστική **μείωση του κόστους εργασίας** και ταυτόχρονα την παροχή προοπτικής για περισσότερο προσωπικό χρόνο στους εργαζόμενους. Επιπλέον, η **προϋπόθεση της σύναψης επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης** δεν είναι πάντοτε δυνατή στην πράξη ούτε αποτελεί λύση η περαιτέρω εμπλοκή του ΟΜΕΔ.

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, δεν υλοποιήθηκε από τις επιχειρήσεις.

Προκειμένου να επιτύχει ο θεσμός στην πράξη, επιβάλλεται να γίνει περισσότερο ελκυστικός, ώστε να ανταποκρίνεται στις πραγματικές κατά καιρούς ανάγκες της επιχείρησης.

Συγκεκριμένα, στις περισσότερες περιπτώσεις των επιχειρήσεων εφαρμόζεται σύστημα από 3 συνεχόμενες βάρδιες. Αυτό σημαίνει ότι το μέγιστο χρονικό όριο ημερήσιας εργασίας θα πρέπει να προσδιοριστεί στις 12 ώρες ημερησίως, ώστε να είναι εφικτή η απρόσκοπτη λειτουργία της 3^{ης} βάρδιας.

Επίσης, χρειάζεται να τονιστεί ότι η μείωση του χρόνου εργασίας ετησίως, με εβδομαδιαία βάση τις 38 ώρες κατά μέσο όρο, όταν επιλέγεται να εφαρμοστεί το ελαστικό ωράριο, δημιουργεί τεράστιο κόστος στην επιχείρηση και είναι από τα μείζονα αντικίνητρα στην υλοποίηση του θεσμού.

Σε συνέχεια των παραπάνω, ο ΣΒΒΕ προτείνει:

1. Να επιτρέπεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και με **γραπτές ατομικές συμβάσεις μεταξύ εργοδότη και μεμονωμένου εργαζομένου**, οι οποίες θα κοινοποιούνται στο Σωματείο της επιχείρησης και στο ΣΕΠΕ.
2. Το ανώτατο συνολικό **χρονικό διάστημα εφαρμογής αυξημένου αριθμού ωρών εργασίας να καθοριστεί σε 5 μήνες** (με δυνατότητα τμηματικής εφαρμογής έως 3 φορές ετησίως).
3. **Ανώτατο όριο ημερήσιας εργασίας, 12 ώρες και εβδομαδιαίας εργασίας, 48 ώρες.**
4. Ο **μέσος χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας, σε ετήσια βάση, να προσδιοριστεί στις 40 ώρες.**

Αναγκαστικές τοποθετήσεις

Οι ισχύουσες διατάξεις του Ν. 2643/1998 περί αναγκαστικών τοποθετήσεων εργαζομένων δημιουργούν ιδιαίτερα προβλήματα στις **επιχειρήσεις** καθόσον για να ανταπεξέλθουν στον αδιαμφισβήτητο **κοινωνικό τους ρόλο** καλούνται να αντιμετωπίσουν ένα **δύσχηστο και απρόσωπο μηχανισμό** που αντί να υποστηρίζει δυσχεραίνει τις αρμονικές εργασιακές σχέσεις.

Συγκεκριμένα, το **ποσοστό του 8% που αφορά στις αναγκαστικές τοποθετήσεις είναι ιδιαίτερα υψηλό σε σχέση με τα ευρωπαϊκά δεδομένα** (π.χ. Αυστρία 2%, Αγγλία 3%, Λουξεμβούργο – κλιμακώνεται για διάφορες κατηγορίες επιχειρήσεων σε 1,25%, 2% και 4% κατά περίπτωση, κ.ο.κ.).

Ενδεικτικά επίσης αναφέρεται ότι στην Γαλλία η υποχρέωση για την απασχόληση προστατευόμενων ατόμων είναι μέσα στην απολύτως αναγκαία για τη λειτουργία της επιχείρησης δύναμη και όχι επιπλέον αυτής. Το σκεπτικό είναι ότι κάθε επιχείρηση πρέπει να λειτουργεί με το απολύτως αναγκαίο προσωπικό, καθώς κάθε αύξηση της δύναμης δημιουργεί άμεσα ή έμμεσα «αργομισθία».

Δεύτερο κρίσιμο σημείο αποτελεί το αίτημα στο ποσοστό των αναγκαστικά τοποθετούμενων εργαζομένων να **προσμετρώνται** όσοι εργαζόμενοι εμπíπτουν στις διατάξεις, αλλά **έχουν προσληφθεί οικειοθελώς από την επιχείρηση, (αντί να αφαιρούνται από τη συνολική δύναμη των εργαζομένων)**. Παράδειγμα:

Όπως ισχύει σήμερα, μία επιχείρηση με προσωπικό 100 ατόμων που έχει προσλάβει οικειοθελώς 5 άτομα ΜΕΑ, υποχρεούται να απασχολήσει συνολικά 7,6 άτομα ΜΕΑ (100 άτομα – 5 ΜΕΑ που ήδη απασχολεί = 95 άτομα προσωπικό, άρα $95 \times 8\% = 7,6$ άτομα ΜΕΑ που υποχρεούται να προσλάβει). **Προτείνεται** σε μία επιχείρηση που απασχολεί 100 άτομα να υπολογίζεται το 8% στο σύνολο του προσωπικού και στη συνέχεια να αφαιρούνται οι οικειοθελείς προσλήψεις ατόμων ΜΕΑ ($100 \text{ άτομα} \times 8\% = 8 \text{ άτομα ΜΕΑ}$, Αφαιρούνται τα 5 άτομα ΜΕΑ που προσέλαβε οικειοθελώς, άρα υπολείπονται 3 υποχρεωτικές προσλήψεις ατόμων ΜΕΑ).

Σε συνέχεια των παραπάνω, **ο ΣΒΒΕ προτείνει:**

1. **Μείωση του ποσοστού των αναγκαστικών τοποθετήσεων** από 8% που ισχύει σήμερα σε 4%.
2. **Να απαλειφθεί** από την περίπτ. Β' της 2^{ης} παραγράφου του άρθρου 2 του ν.2643/1998 το εδάφιο εκείνο που ορίζει: *«Δεν συνυπολογίζονται τοποθετήσεις προσώπων που υπάγονται στον παρόντα νόμο, εφόσον γίνονται οικειοθελώς από την επιχείρηση»* **Να προστεθεί** στο τέλος της περίπτ. Β' της 2^{ης} παραγράφου του άρθρου 2 του ν.2643/1998 εδάφιο ως εξής : *«Από το αποτέλεσμα αφαιρούνται τοποθετήσεις προσώπων που υπάγονται στον παρόντα νόμο εφόσον γίνονται οικειοθελώς από την επιχείρηση»*.
3. Να γίνει **εξορθολογισμός των κατηγοριών** που εμπίπτουν στις διατάξεις των αναγκαστικών τοποθετήσεων. Συγκεκριμένα, να αφαιρεθούν οι κατηγορίες που δεν υφίστανται πλέον (ανάπηροι πολέμου και αγωνιστές εθνικής αντίστασης) ενώ οι κατηγορίες πολυτέκνων και ΑΜΕΑ να αφορούν συνολικό ποσοστό 4% (2% + 2%).
4. Να υπάρχει δυνατότητα επιλογής από την επιχείρηση, μεταξύ υποψηφίων για την ίδια θέση. Για να γίνει αυτό προτείνεται να δημιουργηθεί **λίστα ειδικοτήτων των υποψηφίων** για την ίδια θέση και η επιχείρηση να υποχρεούται στην επιλογή ειδικότητας σε διάστημα 5 ημερών από την ημέρα ανακοίνωσης του ΟΑΕΔ.
5. Να δοθεί η **δυνατότητα άμεσης αντικατάστασης** ενός εργαζομένου, πριν την πρόσληψη και σύμφωνα με τις διαδικασίες που προέβλεπε ο Ν. 1648/86.
6. Να αποκτήσουν **ουσιαστικό ρόλο οι πρωτοβάθμιες περιφερειακές επιτροπές του ΟΑΕΔ** και να έχουν τη δυνατότητα να απαλλάσσουν από την υποχρέωση πρόσληψης ή να περιορίζουν το ποσοστό υποχρεωτικής πρόσληψης, ειδικά στις περιπτώσεις **ομίλων επιχειρήσεων με αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα ανά μονάδα δραστηριότητας**. Συχνά στις περιπτώσεις αυτές, **το αντικείμενο παραγωγής συγκεκριμένης μονάδας δραστηριότητας δεν ακολουθεί τα συνολικά αποτελέσματα του ομίλου**. Εφόσον διαπιστώνεται η **αρνητική πορεία της συγκεκριμένης μονάδας** με τεκμηριωμένα στοιχεία κοινώς αποδεκτά, όπως τα στοιχεία που απορρέουν από εκθέσεις ορκωτών λογιστών, να λαμβάνεται υπόψη η ιδιαιτερότητα αυτή και να δίνεται η δυνατότητα στην πρωτοβάθμια επιτροπή να απαλλάσσει από την υποχρέωση πρόσληψης ή να περιορίζει το ποσοστό υποχρεωτικής πρόσληψης στη συγκεκριμένη μονάδα.