



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 23 Δεκεμβρίου 2019
Αριθ. Πρωτ.: 661

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

ΘΕΜΑ: Σχετικά με τις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.2461/06-12-2019 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Χ. Κατσώτη, Γ. Γκιόκα, Λ. Κανέλλη, Ν. Καραθανασόπουλο, Γ. Λαμπρούλη, Δ. Μανωλάκου, Λ. Στολτίδη και Μ. Συντυχάκη, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α.- Το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990 (Α'101) όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998 (Α' 205) και στη συνέχεια με το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (Α' 66) και μετά τις διαδοχικές τροποποιήσεις του με τις παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010 (Α' 212), με τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 50 του Ν. [4611/2019](#) (Α' 73) και με το άρθρο 59 του Ν. [4635/2019](#) (Α' 167) προβλέπει τα εξής:

«1. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως ή δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτισή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του μισθωτού.

2. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου νοείται ως:

α) «εργαζόμενος μερικής απασχόλησης», κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση,

β) «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους

μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006 και του ν. [1767/1988](#). Αν η συμφωνία αυτή δεν καταρτιστεί εγγράφως ή αν η συμφωνία ή η απόφαση του εργοδότη δεν γνωστοποιηθούν εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του μισθωτού.

4. Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας: α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους, β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, γ) το συμβούλιο εργαζομένων, δ) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

5. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης. Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παράγραφο 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

6. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

7. Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

8. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

9. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

10. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδειάς, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδειάς τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν. [539/1945](#), όπως ισχύει.

11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν από τη συμφωνηθείσα, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη.

Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση η πρόσθετη αυτή εργασία

δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.

12. Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των είκοσι (20) ατόμων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός ημερολογιακού έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, εκτός αν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος στην αίτησή του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος της. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα μήνα θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζομένου έχει γίνει δεκτό.

13. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζομένου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.

14. Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σύμβαση ή σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται:

α) δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου,

β) οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση.

15. Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.

16. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων.

17. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας».

- Με τα άρθρα 113 - 133 του Ν. 4052/2012 «Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας και άλλες διατάξεις» (Α'41) ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (L 327/5.12.2008) - (άρθρα 113-121) και συμπεριλήφθηκαν διατάξεις που αφορούν στη σύσταση και λειτουργία Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) - (άρθρα 122-133).

Καταργήθηκαν τα άρθρα 20 έως 26 του Ν. 2956/2001 (Α'258) όπως ίσχυαν, και πλέον το προστατευτικό πλαίσιο για τους προσωρινά απασχολούμενους, τα βασικά εργασιακά τους δικαιώματα, το περιεχόμενο της σύμβασης μεταξύ εργαζομένου και Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), καθώς και το περιεχόμενο της αντίστοιχης σύμβασης μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη, το ζήτημα των αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών του προσωρινά απασχολούμενου και ο τρόπος καταβολής τους προβλέπονται από τα άρθρα 113-133 του Ν. 4052/2012, όπως τροποποιήθηκαν με την υποπαράγραφο ΙΑ.8 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» (Α'222), την παρ. 7 του άρθρου 24 και παρ. 3 του άρθρου 80 του Ν. 4144/2013 «Αντιμετώπιση της

παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» (Α' 88) και την υποπαράγραφο ΙΑ.4 του Ν. 4254/2014 «Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις» (Α' 85).

Ειδικότερα, η παρ. 2 του άρθρου 113 του Ν. 4052/2012 ορίζει τα εξής:

«2. Με το παρόν: α) επιδιώκεται η εξασφάλιση προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και η βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης με την καθιέρωση διατάξεων που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση των προσωρινά απασχολούμενων με τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη, β) θεσπίζεται το κατάλληλο πλαίσιο για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, με την αναγνώριση των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης ως εργοδοτών, προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας».

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 114 του Ν. 4052/2012, οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται: «α) στους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, με συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, β) στις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και στους έμμεσους εργοδότες».

Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης νοείται, το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 122 του Ν. 4052/2012, όπως αντικαταστάθηκε με την περίπτωση 1 της Υποπαραγράφου ΙΑ.8 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016» (Α' 222), δεν επιτρέπεται να ασκεί άλλη δραστηριότητα πέραν της σύναψης συμβάσεων εργασίας ή σχέσεων εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους (άρθρο 115 του Ν. 4052/2012), με εξαίρεση: α) τη μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας, για την οποία έχει γίνει αναγγελία έναρξης της στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας και δεν έχει απαγορευτεί η άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας, β) την αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, γ) τη συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Στο άρθρο 116 του παρόντος νόμου ορίζονται οι περιπτώσεις κατά τις οποίες απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης και που αφορούν ιδίως στην προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία και την ανάγκη εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων. Ειδικότερα, το άρθρο 116 του Ν. 4052/2012, όπως τροποποιήθηκε με τις περ. 1 και 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.4 του Ν. 4254/2014, προβλέπει τα εξής: «Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται:

α) όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.

β) όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο τρίμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο εξάμηνο ομαδικές απολύσεις ιδίων ειδικοτήτων.

γ) όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του ν. 2190/1994 (Α' 28) ή στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 2527/1997 (Α' 206), όπως ισχύουν, με την επιφύλαξη της παρ. 5 του άρθρου 2 του ν. 3845/2010 (Α' 65).

δ) όταν η εργασία λόγω της φύσης της, εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι εργασίες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ύστερα από τη γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΣΥΑΕ) που ορίζεται στο άρθρο 26 του «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.)», που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 (Α' 84) και στο άρθρο 25 του π.δ. 368/1989 (Α' 163) όπως ισχύει,

ε) όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων, εξαιρουμένων των εργατοτεχνιτών οικοδόμων που απασχολούνται σε έργα αρχικού προϋπολογισμού 10.000.000,00 ευρώ και άνω, τα οποία χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους και διεξάγονται μετά από παραχώρηση ή εργολαβία για λογαριασμό του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, δημόσιων, δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων δημόσιας ή κοινής ωφέλειας και γενικά επιχειρήσεων και οργανισμών του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός καθορίζεται από την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία. Για τους απασχολούμενους οικοδόμους σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης υπόχρεος υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) και καταβολής των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους φορείς κοινωνικής ασφάλισης είναι η Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.).».

Για τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, η παρ. 1 του άρθρου 117 του Ν. 4052/2012, ορίζει τα εξής: «1. Οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζόμενων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση».

Επίσης, στην παρ. 3 του ιδίου ως άνω άρθρου, προβλέπεται ότι η διάρκεια της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη των τριάντα έξι (36) μηνών. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων η υπάρχουσα σύμβαση μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Κατ' αυτόν τον τρόπο τονίζεται ο προσωρινός και έκτακτος χαρακτήρας αυτής της μορφής απασχόλησης. Επιπλέον, γίνεται χρήση του εν λόγω περιορισμού για να μη μετατρέπεται η προσωρινή απασχόληση σε μηχανισμό κάλυψης μόνιμων θέσεων εργασίας από ίδια πρόσωπα. Ο συγκεκριμένος καθορισμός του ανωτάτου ορίου της διάρκειας απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη πρέπει εκ των πραγμάτων να ισορροπεί μεταξύ δύο αντιθέτων επιδιώξεων. Αφ' ενός η διάρκεια αυτή να μην είναι σύντομη, γιατί με τον τρόπο αυτό δεν μπορούν να εξυπηρετηθούν αποτελεσματικά οι ανάγκες του έμμεσου εργοδότη, αφ' ετέρου η διάρκεια αυτή να μην είναι υπερβολικά μεγάλη γιατί στην περίπτωση αυτή λειτουργεί εις βάρος της μόνιμης απασχόλησης.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την περίπτωση α' της παρ. 4 του ιδίου ως άνω άρθρου, όπως αντικαταστάθηκε από την περίπτωση 4 της Υποπαραγράφου ΙΑ.8 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα είκοσι τριών (23) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη. Σκοπός της ρύθμισης αυτής είναι να αποτραπεί η καταχρηστική εφαρμογή της προσωρινής απασχόλησης, αφού η εν λόγω διάταξη αποτελεί μια μορφή κύρωσης σε βάρος του εργοδότη που παραβιάζει τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας.

Επιπρόσθετα, η παρ. 1 του άρθρου 118 του Ν. 4052/2012 προβλέπει ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται, με τον κατάλληλο τρόπο, για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης για να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Επίσης, σύμφωνα με την παρ. 2 του ιδίου άρθρου, άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύναψη σύμβασης ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινά απασχολούμενου μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας με την Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης, καθώς και κάθε ρήτρα όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα. Σύμφωνα το ίδιο ως άνω άρθρο: «4. Στους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης σε έμμεσο εργοδότη παρέχονται οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες και διευκολύνσεις, ιδίως δε στα

κυλίκεια, στους παιδικούς σταθμούς και στα μεταφορικά μέσα, που υπάρχουν στη διάθεση των άμεσα εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη και με τους ίδιους όρους, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση, όπως η διαφοροποίηση του ωραρίου ή η χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας. 5. Οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης διευκολύνουν την πρόσβαση και των προσωρινά απασχολούμενων στους παιδικούς σταθμούς που παρέχουν, ακόμα και κατά τις περιόδους μεταξύ των τοποθετήσεων και σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητα τους. Οι έμμεσοι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν και στους προσωρινά απασχολούμενους τις κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης που παρέχονται στους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους».

Τέλος, ως προς την κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων, το άρθρο 124 του ιδίου ως άνω νόμου, όπως τροποποιήθηκε με τις περ. 4 και 5 της υποπαραγράφου ΙΑ.4 του Ν. 4254/2014, ορίζει τα εξής:

«1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του.

Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στον εκάστοτε νομοθετικώς καθορισμένο νόμιμο κατώτατο μισθό και κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας.

Εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και των συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη.

2. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά την κατάρτιση της σύμβασης με τον άμεσο εργοδότη, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο.

3. Με σύμβαση, που καταρτίζεται εγγράφως μεταξύ της Ε.Π.Α. και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζομένου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος με τη σύμβαση, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Οφείλει επίσης να επισημαίνει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Η Ε.Π.Α. υποχρεούται να γνωστοποιήσει τα στοιχεία αυτά στους μισθωτούς.

4. α) Η Ε.Π.Α. και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 126 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη)....».

- Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Π.Δ. 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (ΦΕΚ 77/Α'/2-4-2003) όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 3 του Π.Δ. 180/2004 «Τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003 Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (ΦΕΚ 160/Α'/23-8-2004) και το άρθρο 41 του Ν. 3986/2011 «Επείγοντα

Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» (ΦΕΚ 152/Α'/1-7-2011):

«1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως: Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση, ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

2. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο αμελλητί μετά την έναρξη της προσφοράς της εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) εργάσιμων ημερών.

3. Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του παρόντος, και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

4.«Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες...».

- Σύμφωνα με το άρθρο 98 του Ν. 4052/2012 όπως αντικαταστάθηκε από το εδάφιο ΙΑ της υποπαραγράφου ΙΑ9 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 «Αντικείμενο των Ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας (στο εξής Ι.Γ.Ε.Ε.) και των υποκαταστημάτων τους είναι η μεσολάβηση για τη σύναψη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας μεταξύ εργοδοτών και αναζητούντων εργασία ημεδαπών ή πολιτών κράτους - μέλους Ευρωπαϊκής Ένωσης ή νομίμως διαμενόντων στην Ελλάδα πολιτών τρίτων χωρών με δικαίωμα πρόσβασης στην απασχόληση, υπό την προϋπόθεση ότι για συγκεκριμένες ειδικότητες δεν προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις διαφορετικός τρόπος προώθησης στην απασχόληση. Επίσης, τα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας επιτρέπεται να ασκούν τη δραστηριότητα της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που καθορίζονται στις κείμενες διατάξεις.»

Τα Ι.Γ.Ε.Ε. πρέπει, σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 98 του ν. 4052/2012, να παρέχουν στον/στην ενδιαφερόμενο/νη για τον/την οποίο/α μεσολαβούν τις παρακάτω υπηρεσίες:

α) να του/της παρέχουν κάθε πληροφορία που αφορά την εξεύρεση θέσης εργασίας ανάλογα με την ειδικότητα του β) να του/της παρέχουν ακριβείς πληροφορίες για το αντικείμενο της εργασίας που πρόκειται να εκτελέσει, καθώς και για τα προσόντα που απαιτούνται για

την πρόσληψη του γ) να αξιολογούν τα προσόντα του/της και τις ικανότητες του/της, μέσω πραγματοποίησης προσωπικών συνεντεύξεων δ) να του/της παρέχουν πλήρη και λεπτομερή στοιχεία για το ακριβές περιεχόμενο και τους όρους της σύμβασης για την σύναψη της οποίας μεσολάβησαν.

Η τοποθέτηση σε θέση εργασίας μέσω Ι.Γ.Ε.Ε. γίνεται χωρίς οικονομική επιβάρυνση του/της τοποθετημένου/νης.

Φυσικά ή νομικά πρόσωπα μπορούν να συστήνουν Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (Ι.Γ.Ε.Ε.) και υποκαταστήματά τους. Για την άσκηση της δραστηριότητας/επαγγέλματος της μεσολάβησης Ι.Γ.Ε.Ε., απαιτείται αναγγελία έναρξης άσκησης της/του, η οποία υποβάλλεται στη Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και συνοδεύεται από τα νόμιμα δικαιολογητικά για την πιστοποίηση συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων για τη σύσταση και λειτουργία των Ι.Γ.Ε.Ε. (άρθρο 99 του Ν. 4052/2012).

Ως προς την κτιριακή υποδομή, το ΙΓΕΕ πρέπει να διαθέτει έναν επαγγελματικό χώρο, ιδιόκτητο ή μισθωμένο, αυτόνομο για τους σκοπούς του, ώστε να προστατεύονται τα προσωπικά δεδομένα των αναζητούντων εργασία και των εργοδοτών. Ο ανωτέρω χώρος πρέπει να είναι σύμφωνος με το π.δ. 16/1996 «Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την Οδηγία 89/654/ΕΟΚ» (Α' 10). Το ΙΓΕΕ πρέπει να προσκομίζει πιστοποιητικό πυρασφάλειας σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις και φωτοαντίγραφο του τίτλου ιδιοκτησίας ή του μισθωτηρίου συμβολαίου. (περίπτωση β' της παραγράφου 2 του άρθρου 101 όπως αντικαταστάθηκε με την υποπαράγραφο ΙΑ.9.4 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012).

Β. Τα μεγέθη που σχετίζονται με την αγορά εργασίας δείχνουν τάσεις αποκλιμάκωσης και συνεχούς βελτίωσης, ωστόσο οι προκλήσεις παραμένουν. Απαιτείται, επομένως, ολοκληρωμένος σχεδιασμός με άμεσες και μακροπρόθεσμες δράσεις για την απασχόληση και την κατάρτιση, σε συνάρτηση με την παραγωγική βάση της οικονομίας, τη δυναμικότητα των κλάδων και τις πραγματικές ανάγκες του επιχειρηματικού κόσμου και του κόσμου της εργασίας σε συνδυασμό με μέτρα θεσμικού χαρακτήρα που αναβαθμίζουν και ολοκληρώνουν το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης, της εργασιακής εμπειρίας και της μαθητείας.

Η σύνθεση και η αργή αποκλιμάκωση της ανεργίας αναδεικνύουν την ανάγκη να δοθεί έμφαση στη διά βίου εκπαίδευση και στην καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η υποστήριξη των ανέργων μέσω ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης καθώς και προγραμμάτων κατάρτισης, τα οποία αναβαθμίζουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους, ώστε να μπορούν να εισέλθουν/επανεισέλθουν στην αγορά εργασίας, είναι ιδιαίτερως σημαντική για το σύνολο των ανέργων. Ιδίως, έμφαση θα πρέπει να δοθεί στα άτομα χαμηλών προσόντων τα οποία χρειάζονται εκ νέου απόκτηση δεξιοτήτων (re-skilling) όταν οι κλάδοι στους οποίους απασχολούνται δεν έχουν δυναμισμό και η απασχόλησή τους δεν είναι δυνατή.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων προωθεί την πλήρη, παραγωγική και ελεύθερα επιλεγμένη απασχόληση, αναπτύσσοντας ένα μίγμα πολιτικών που στοχεύει:

- στην προστασία όλων των ανέργων και τη διευκόλυνση της επιστροφής τους σε ποιοτικές θέσεις εργασίας,

- στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην ενσωμάτωση των ανθρώπινων πόρων -και ειδικότερα των πιο ειδικευμένων-, σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται στους δυναμικούς τομείς της ελληνικής οικονομίας¹, οι οποίοι έχουν ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα,

¹ Η Ελλάδα διαθέτει ένα ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε οκτώ τομείς (Ενέργειας, Γεωργικών προϊόντων, Τεχνολογία Πληροφοριών και Επικοινωνίας (ΤΠΕ), Περιβάλλοντος, Φαρμακευτικών προϊόντων, Υγείας, Μεταφορών και Logistics, Πολιτισμού και Τουρισμού), στους οποίους θα διατεθούν πόροι έτσι ώστε να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον φιλικό προς την επιχειρηματικότητα και ελκυστικό για τους επενδυτές, να ενισχυθεί η εξαγωγική δραστηριότητα, να αυξηθεί η προστιθέμενη αξία, να προωθηθεί η απασχόληση, να βελτιωθεί η συνεργασία εργασία και την επιχειρηματική κουλτούρα, να ενισχυθεί η καινοτομία, η έρευνα και ανάπτυξη.

-στον σχεδιασμό ολοκληρωμένων παρεμβάσεων που επικεντρώνονται στην κατάρτιση των ανέργων σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και την επιστροφή τους στην αγορά εργασίας.

Τα προγράμματα που υλοποιούνται:

- α) απευθύνονται στους δυναμικούς τομείς της ελληνικής οικονομίας, ενισχύοντας τις επιχειρήσεις στην παροχή εγγυημένης απασχόλησης, με την προϋπόθεση όμως ότι ένα ποσοστό των ανέργων θα συνεχίζει να εργάζεται και μετά τη λήξη του προγράμματος,
- β) παρέχουν στοχευμένη κατάρτιση και συμβουλευτική στον άνεργο ή τον νέο επιχειρηματία,
- γ) οδηγούν σε πιστοποίηση γνώσεων και εφοδιάζουν τον άνεργο με τα απαραίτητα προσόντα ώστε να μπορεί να ενταχθεί στην αγορά εργασίας και όχι να επιστρέφει στην ανεργία,
- δ) προωθούν την αυτοαπασχόληση.

Τα προγράμματα απασχόλησης διακρίνονται σε α) προγράμματα εγγυημένης απασχόλησης στο Δημόσιο (κυρίως προγράμματα κοινωνοφελούς χαρακτήρα), β) προγράμματα νέων θέσεων εγγυημένης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, γ) προγράμματα κατάρτισης και πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και δ) προγράμματα προώθησης της αυτοαπασχόλησης μέσω οικονομικής ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών.

Επιπλέον, με κριτήριο την ομάδα των ωφελουμένων ανέργων στους οποίους απευθύνονται, διακρίνονται σε προγράμματα για μακροχρόνια ανέργους, νέους, άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, γυναίκες, ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, ΑμεΑ καθώς και προγράμματα ευρύτερης στόχευσης.

Ειδικότερα για τους νέους υλοποιείται το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Εγγύηση για Νεολαία με βάση τη Σύσταση του Συμβουλίου προς τα κράτη μέλη της ΕΕ αναφορικά με τη θέσπιση του προγράμματος «Εγγύηση για τη Νεολαία» (Youth Guarantee).

Επίσης, ειδικά για την απασχόληση των ανέργων προσώπων ειδικών κατηγοριών, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται τα Άτομα με Αναπηρία και οι συγγενείς τους, λαμβάνεται μέριμνα σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο του ν. 2643/1998, όπως ισχύει.

Ο εν λόγω νόμος προβλέπει τις αναγκαστικές τοποθετήσεις, κατόπιν προκηρύξεων, Ατόμων με Αναπηρία και συγγενών τους (γονείς, αδέρφια και συζύγους Ατόμων με Αναπηρία) σε θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Ο ν.2643/1998 προσδιορίζει στο άρθρο 1 παρ. 1 τις κατηγορίες προσώπων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του, μεταξύ των οποίων είναι: «β. Τα άτομα, με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης (άτομα με ειδικές ανάγκες), εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Ο.Α.Ε.Δ. Επίσης προστατεύονται όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών παθήσεων, οι οποίες διαπιστώνονται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του νόμου αυτού. Κατ' εξαίρεση όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική στέρηση ή αυτισμό, για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό».

Το άρθρο 2 του ν.2643/1998, όπως ισχύει, καθορίζει το ποσοστό των υποχρεωτικών τοποθετήσεων, μεταξύ άλλων, και ατόμων με αναπηρία, σε θέσεις εργασίας, σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους, πρέπει να καλύπτουν το 8% του προσωπικού τους με υπαλλήλους που ανήκουν σε προστατευόμενες κοινωνικές ομάδες, συμπεριλαμβανομένων και των ατόμων με αναπηρία, καθώς και των συγγενών ατόμων με αναπηρία. Εξαιρούνται όμως από την προϋπόθεση αυτή οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό αποτέλεσμα (ζημία) στις δύο αμέσως προηγούμενες από το έτος προκήρυξης χρήσεις. Τούτο εξασφαλίζει μεν την ένταξη των Ατόμων με Αναπηρία και των συγγενών Ατόμων με Αναπηρία στην απασχόληση, διασφαλίζει όμως συγχρόνως και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Επισημαίνεται ότι τα τελευταία χρόνια αρκετές από τις υπόχρεες επιχειρήσεις είτε πτώχευσαν, είτε συγχωνεύτηκαν με παράλληλη μείωση του προσωπικού τους είτε υπέβαλαν αρνητικούς ισολογισμούς, με συνέπεια να μην υπάγονται πλέον στις διατάξεις του ν.2643/1998.

Το άρθρο 3 του ως άνω νόμου καθορίζει το ποσοστό των θέσεων (5%) επί του συνόλου των προς προκήρυξη θέσεων κάθε δημόσιας υπηρεσίας, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. που παρακρατείται

για πρόσωπα που προστατεύονται από τις διατάξεις του ν.2643/1998 (μεταξύ των οποίων είναι άτομα με αναπηρία, καθώς και συγγενείς ατόμων με αναπηρία). Επομένως, ο αριθμός των θέσεων που προκηρύσσονται από τις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. για προστατευόμενους του ν.2643/1998 (μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και τα Άτομα με Αναπηρία, καθώς και οι συγγενείς Ατόμων με Αναπηρία) συνδέεται άρρηκτα με τον αριθμό των θέσεων εργασίας σε δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. που εγκρίνεται από ειδική τριμελή επιτροπή (στην οποία μετέχουν ο Υπουργός Εσωτερικών, ο Υπουργός Οικονομικών και ο Γενικός Γραμματέας της Κυβέρνησης), καθώς αποτελεί συγκεκριμένο ποσοστό επί των εγκριθεϊσών θέσεων. Επομένως, δεν είναι δυνατή η προκήρυξη θέσεων εργασίας για άνεργα Άτομα με Αναπηρία και άνεργους συγγενείς Ατόμων με Αναπηρία που προστατεύονται από το ν.2643/1998 καθ' υπέρβαση του αριθμού που ορίζεται από των τριμελή επιτροπή και τις διατάξεις του ν.2643/1998.

Επισημαίνεται, πάντως, ότι με το άρθρο 74 του ν.4611/2019 προβλέφθηκε ότι παρακράτηση θέσεων για προστατευόμενους του ν.2643/1998 θα διενεργείται και στα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που προσλαμβάνουν προσωπικό μέσω Α.Σ.Ε.Π., με αποτέλεσμα να αυξηθεί ο αριθμός θέσεων που θα διατίθενται πλέον σε άνεργα Άτομα με Αναπηρία και σε συγγενείς τους.

Ειδικότερα, με τις διατάξεις των άρθρων 73 και 74 του ν.4611/2019 τροποποιήθηκαν προβλέψεις αναφορικά με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο (ν.2643/1998) ένταξης στην εργασία άνεργων προσώπων ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού (μεταξύ των οποίων τα Άτομα και Αναπηρία καθώς και οι συγγενείς Ατόμων με Αναπηρία). Συγκεκριμένα, τροποποιήθηκε η διαδικασία με την οποία γίνεται η μηχανογραφική επεξεργασία των αιτήσεων και συντάσσονται οι πίνακες μοριοδότησης από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. Με τη νομοθετική αυτή βελτίωση απλουστεύεται η διαδικασία (κατάργηση σταδίου της διαδικασίας, ηλεκτρονική υποβολή των αιτήσεων) και αναμένεται να μειωθεί ο χρόνος έκδοσης των τελικών αποτελεσμάτων με αποτέλεσμα να τοποθετούνται γρηγορότερα στις προκηρυχθείσες θέσεις εργασίας τα άτομα με αναπηρία και οι συγγενείς ατόμων με αναπηρία.

Στην παράγραφο 2 του άρθρου 5 του ν.2643/1998 ορίζεται ότι οι τοποθετούμενοι σε θέσεις εργασίας εξομοιώνονται πλήρως, ανάλογα με τα προσόντα τους, με το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή του φορέα ως προς τους όρους εργασίας, την αμοιβή, τις προαγωγές και γενικά τις συνθήκες εργασίας.

Σημειώνεται ότι με τον ν.2643/1998 θεσπίζεται ειδική προστασία από την απόλυση των ΑμεΑ που πληρούν τις προϋποθέσεις του (ανεξαρτήτως εάν έχουν προσληφθεί μέσω προκήρυξης που διενεργήθηκε με βάση το ν.2643/1998), αλλά και προστασία από την απόλυση (αυστηρές προϋποθέσεις για την παροχή άδειας στον εργοδότη να τους απολύσει) των προστατευόμενων όλων των κατηγοριών προστασίας (ΑμεΑ, συγγενείς ΑμεΑ κλπ) που έχουν τοποθετηθεί μέσω προκήρυξης που διενεργήθηκε με βάση το ν.2643/1998).

Επίσης, υπάρχει πρόβλεψη για τη δυνατότητα εργονομικής διευθέτησης του χώρου εργασίας των απασχολούμενων ατόμων με αναπηρία σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς του δημοσίου τομέα, μέσω της καταβολής από τον Ο.Α.Ε.Δ. μέρους της σχετικής δαπάνης (παρ. 2 άρθρου 8 του ν.2643/1998).

Αναφορικά με την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές των μισθωτών, που προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις, αυτή επαυξάνεται κατά έξι (6) εργάσιμες ημέρες για τα άτομα με αναπηρία, τα οποία έχουν ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% (παρ. 4 άρθρου 8 του ν.2643/1998).

Από την έναρξη εφαρμογής του ν.2643/1998 έως σήμερα έχουν συνολικά προκηρυχθεί 7.500 θέσεις εργασίας για όλες τις κατηγορίες προστατευόμενων. Με βάση τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου έχουν τοποθετηθεί σε θέσεις εργασίας περίπου 2.600 Άτομα με Αναπηρία και περίπου 850 συγγενείς Ατόμων με Αναπηρία.

Πέραν του συγκεκριμένου πλαισίου και με στόχο την απασχόληση ειδικών ομάδων ανέργων και ΑμεΑ στον ιδιωτικό τομέα, το Υπουργείο Εργασίας σε συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ. υλοποιεί την τρέχουσα περίοδο προγράμματα που αποβλέπουν στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μέσω της επιχορήγησης επιχειρήσεων και εργοδοτών για την απασχόληση ανέργων ατόμων με αναπηρίες (ΑμεΑ), απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες,

αποφυλακισμένων, νεαρών παραβατικών ατόμων ή νεαρών ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και επιχορήγησης θέσεων για εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας για άτομα με αναπηρίες.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΙΩΑΝΝΗΣ ΒΡΟΥΤΣΗΣ