



30 ΙΑΝ. 2017

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Αθήνα, 27 Ιανουαρίου 2017
Αριθ. Πρωτ.: 1495

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

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

ΘΕΜΑ: Σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.1859/08-12-2016 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή, κ. Ε. Μπασιάκο, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α.1. Με την ψήφιση του Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (Α' 66) όπως αυτός τροποποιήθηκε με το Ν. 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας» (Α' 212), θεσπίσθηκαν νέες διατάξεις και έγιναν τροποποιήσεις υφιστάμενων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, προκειμένου αφενός μεν να διασφαλίζονται τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και η αναγκαία ευελιξία στην αγορά εργασίας, αφετέρου δε η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της Οικονομίας. Βασικές συνιστώσες του νόμου είναι ο έλεγχος, η ρύθμιση και η πραγματοποίηση συγκεκριμένων παρεμβάσεων για εγγυήσεις που είχαν παραληφθεί ή που η πραγματικότητα ανέδειξε ως απολύτως αναγκαίες.

α) Το άρθρο 1 του Ν. 3846/2010, με το οποίο αντικαταστάθηκε η παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν. 2639/1998 (Α' 205), ορίζει ότι: «1. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες». Η ως άνω διάταξη εισάγει τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας. Δεν μετατρέπει τις συμβάσεις παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, το βάρος όμως της απόδειξης ότι δεν πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, φέρει πλέον ο εργοδότης, εφόσον αμφισβητήσει το ανωτέρω τεκμήριο.

β) Το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010, το οποίο αντικαθιστά το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101) όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998 (Α' 205) περί μερικής απασχόλησης, προβλέπει ότι: «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). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

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 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...

Οι συμφωνίες ή αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας...».

Το ως άνω άρθρο θεσπίζει μια σειρά νέων προστατευτικών διατάξεων υπέρ των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας και τροποποιεί υφιστάμενες διατάξεις με σκοπό την περαιτέρω προστασία τους. Μεταξύ άλλων εισάγονται οι ορισμοί του «εργαζόμενου μερικής απασχόλησης» και του «συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση» ούτως ώστε να εξασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ορίζεται και διασαφηνίζεται η έννοια της εκ περιτροπής απασχόλησης και γενικότερα διατηρούνται και διευρύνονται οι προστατευτικές διατάξεις υπέρ των εργαζομένων με μερική απασχόληση.

Διατηρείται η αρχή της ελεύθερης προσφυγής στη μερική απασχόληση με κοινή συμφωνία των μερών και με τον έγγραφο τύπο ως συστατικό στοιχείο για την κατάρτιση της σύμβασης αυτής και αναγνωρίζεται το δικαίωμα του πλήρως απασχολούμενου (παρ. 12), εφόσον έχει συμπληρώσει ένα ημερολογιακό έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, να ζητήσει με αίτησή του τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση. Με αυτή τη διάταξη δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν έκτακτες οικογενειακές ανάγκες ή ανάγκες που προκύπτουν για εκπαιδευτικούς λόγους και για όσο διάστημα διαρκούν αυτές, διατηρώντας δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση. Με την παρ. 8, λαμβάνεται μέριμνα ώστε η άρνηση ενός εργαζομένου να ενταχθεί από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία με μερική απασχόληση, να μην συνιστά από μόνη της δικαιολογία για τη λύση της σύμβασης εργασίας καθώς από την παρούσα διάταξη προβλέπεται ότι είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης λόγω του ότι ο ήδη εργαζόμενος στην επιχείρηση με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης δεν αποδέχεται πρόταση του εργοδότη να μετατραπεί η σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης. Επίσης, επισημαίνεται ότι σύμφωνα με την παρ. 17 του ιδίου ως άνω άρθρου, κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

γ) Με την παρ. 3 του ιδίου ως άνω άρθρου προβλέπεται ότι 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 συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας...

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος (παρ. 3 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010), μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ 240/2006 (ΦΕΚ 252 Α') και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α').

Από την εισηγητική Έκθεση του νόμου όπου αναφέρεται ότι: «....Ο εργοδότης σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας και προκειμένου να μην προβεί σε καταγγελία της σύμβασης των εργαζομένων του δύναται να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, μόνο όμως για χρονικό διάστημα.....» συνάγεται ότι σκοπός της διάταξης περί μονομερούς επιβολής συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης είναι η αντιμετώπιση πρόσκαιρων οικονομικών προβλημάτων με αποτέλεσμα τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της επιχείρησης και την αποφυγή απολύσεων.

Συνεπώς, ο λόγος για τον οποίο ο εργοδότης δικαιούται να επιβάλει μονομερώς την εκ περιτροπής απασχόληση, είναι η αποφυγή απολύσεων, κατ' επέκταση δε και η αποφυγή αύξησης της ανεργίας, με την επιλογή λύσεων ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους. Στην περίπτωση αυτή δηλαδή ο νόμος θεωρεί ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο τη μονομερή

μεταβολή των όρων εργασίας από την απώλεια της θέσης εργασίας, με βάση και την αρχή ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί την έσχατη λύση. Προς τούτο παρέχεται στον εργοδότη, στο πλαίσιο του γενικότερου διευθυντικού του δικαιώματος, η δυνατότητα να διατηρήσει το προσωπικό του τροποποιώντας τους όρους εργασίας, προσαρμόζοντάς τους στις νέες ανάγκες της επιχείρησης, για χρονικό διάστημα εννέα (9) μηνών ετησίως, προκειμένου να αντιμετωπίσει τον περιορισμό της οικονομικής του δραστηριότητας.

Από τα ανωτέρω εκτεθέντα προκύπτει ότι η επιβαλλόμενη με μονομερή πράξη του εργοδότη εκ περιτροπής απασχόληση αποτελεί υποκατάστατο της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης - δεδομένου ότι επιβάλλεται ως μέτρο προληπτικό κατά των απολύσεων, «αντί καταγγελίας της σύμβασης» - και επιτρέπεται υπό τις εξής δύο προϋποθέσεις που πρέπει αθροιστικά να συντρέχουν:

α) ο περιορισμός των δραστηριοτήτων της επιχείρησης (ουσιαστική προϋπόθεση) και β) η προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση του εργοδότη με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, στην περίπτωση δε που δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση με το σύνολο των εργαζομένων (τυπική προϋπόθεση).

Έχει κριθεί ότι ο εργοδότης, προκειμένου να επιβάλλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, έχει υποχρέωση να προχωρήσει σε σοβαρή συζήτηση με το προσωπικό του για τους λόγους που υπαγορεύουν αυτή την επιχειρηματική απόφαση, να δώσει τα οικονομικά στοιχεία και να εξαντλήσει κάθε περιθώριο εναλλακτικών λύσεων. Αν δεν γίνει ενημέρωση με διαβίβαση στοιχείων, ώστε να λάβουν γνώση οι εργαζόμενοι της πρόσφατης και της πιθανής εξέλιξης των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, καθώς και της κατάστασης, της διάρθρωσης και της πιθανής εξέλιξης της απασχόλησης σ' αυτή (επιχείρηση) και δεν δοθεί από τον εργοδότη ένα χρονικό διάστημα διαβούλευσης, τότε η επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας θα είναι παράνομη, ανεξαρτήτως του αν υφίσταται η ουσιαστική προϋπόθεση του περιορισμού των δραστηριοτήτων της εργοδότης επιχείρησης (Μον. Πρωτ. Αθηνών 8606/2011).

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι ένας εργοδότης δύναται να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στους εργαζόμενους που απασχολεί, λόγω μείωσης της οικονομικής δραστηριότητάς του, που σημαίνει ότι αδυνατεί να τους απασχολεί κατά πλήρες ωράριο (λόγω μείωσης του κύκλου εργασιών της επιχείρησης). Σε κάθε περίπτωση, η άσκηση από τον εργοδότη του συγκεκριμένου δικαιώματος πρέπει να γίνεται όπως επιβάλλουν ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του και η αρχή της καλής πίστης σύμφωνα με το άρθρο 281 Α.Κ. (Β. Δούκα: Μερική απασχόληση / Το καθεστώς των μερικώς απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα», σελ. 236) και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η αρχή της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης.

Άλλωστε, με τη διαδικασία των διαβουλεύσεων, αφενός μεν δίδεται στους εργαζόμενους η ευκαιρία και το δικαίωμα να πληροφορηθούν με σαφήνεια και επαρκή αιτιολογία τους λόγους που επιβάλουν τη λήψη ενός τέτοιου μέτρου, σε περίπτωση δε μονομερούς επιβολής του, χωρίς να δικαιολογείται από τα στοιχεία που περιήλθαν σε γνώση τους ή αν εκ των υστέρων

αποδειχθεί ανακριβής ο ισχυρισμός του εργοδότη περί περιορισμού της δραστηριότητάς του, οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν να ελεγχθεί δικαστικά η μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας για τυχόν καταχρηστική άσκηση δικαιώματος και να αναγνωρισθεί η ακυρότητά της, αφετέρου δε μπορούν να διεκδικήσουν την καταβολή αποζημίωσης, η οποία αντιστοιχεί στις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν δεν είχε επιβληθεί το συγκεκριμένο σύστημα (Ι. Κουκιάδης: Εργατικό Δίκαιο/ Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Γ' Εκδ., σελ. 421).

2. Κατά το άρθρο 655, εδάφιο α' του Αστικού Κώδικα *«αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός από αυτά, ενώ σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη»*.

Έχει γίνει δεκτό και από τα δικαστήρια ότι ο μισθός του μισθωτού, ο οποίος συμφωνείται κατά μήνα (μηνιαίος μισθός) καταβάλλεται στο τέλος κάθε ημερολογιακού μήνα (Εφ. Αθηνών 670/70, 11560/89, 8141/86, Εφ. Θεσ/κης 3531/89, Εφ. Αθηνών 4598/1994, Α.Π. 1244/2001, Ολ. Α.Π. 39/2002, Α.Π. 644/2005). Ειδικότερα στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η διάταξη του άρθρου 655 Α.Κ. συμπληρώνεται με την αριθμ. 95/1949 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας *«περί προστασίας του ημερομισθίου»*, που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55 (Α' 138), και έχει αναγκαστικό χαρακτήρα. Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 12 της εν λόγω Δ.Σ.Ε., ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται σε κανονικά χρονικά διαστήματα. Τα διαστήματα αυτά, αν δεν υπάρχουν άλλες συμφωνίες που να τα καθορίζουν κατά τρόπο ικανοποιητικό, καθορίζονται με την εθνική νομοθεσία ή με συλλογικές συμβάσεις ή με αποφάσεις διαιτησίας.

Ο συμφωνημένος χρόνος πληρωμής δεν μπορεί να αλλάξει μονομερώς από τον εργοδότη (Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995, σελ. 621-“Εγγραφο Υπ. Εργασίας 14032/22-4-80 ΔΕΝ 1981, σελ. 188). Έτσι το αδίκημα της καθυστέρησης του μισθού, θεωρείται ότι έχει συντελεστεί, όταν παρέλθει ο προβλεπόμενος χρόνος πληρωμής του μισθού, όπως έχει προσδιοριστεί, χωρίς να έχει καταβληθεί αυτός.

Δεν είναι αναγκαία η όχληση του εργοδότη ή οποιουδήποτε εκπροσώπου του από τον εργαζόμενο, όταν δεν του καταβάλλεται ο μισθός, διότι η ημέρα που έπρεπε να πληρωθεί και δεν πληρώθηκε από το νόμο ή συμφωνία, θεωρείται με την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 341 του Αστικού Κώδικα *«δήλη»* μέρα και συνεπώς από τότε αρχίζει η υπερημερία του και η ποινική του ευθύνη (Σιαμαντάς: Η ποινική διάσταση της μη καταβολής μισθού, ΔΕΝ 1985, σελ. 1121 - Βλαστός: Συμβ. Εξαρτ. Εργ. 1990, σελ. 869 κ. επ. - Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995, σελ. 620 κ. επ., Εφ. Πειραιώς 555/2006).

Από δε το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 341, 345 και 655 Α.Κ. προκύπτει ότι ο καθορισμός του τέλους κάθε μήνα ως δήλης ημέρας προς καταβολή του μηνιαίου μισθού, μετά την παρέλευση της οποίας ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται σε τοκοδοσία, δεν αναφέρεται σε κάθε απαίτηση του μισθωτού από οποιαδήποτε αιτία, αλλά μόνο για το συμβατικό ή νόμιμο μισθό του υπό στενή έννοια. Και τούτο γιατί, μόνο στην

περίπτωση αυτή, που το ύψος του μισθού είναι ακριβώς καθορισμένο από τη σύμβαση ή το νόμο, αρκεί για τη γένεση της σχετικής αξιώσεως μόνη η πάροδος του χρόνου, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή και άλλου περιστατικού, όπως συμβαίνει με τις λοιπές αποδοχές του μισθωτού για εργασία κατά Κυριακές, υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, αποζημίωση αδείας και επιδόματα αδείας και εορτών (Α.Π. 174/91, Α.Π. 2068/1990, Α.Π. 694/72, Εφ. Αθηνών 2872/1996, ΔΕΝ 54/1998 σελ. 342).

Ειδικότερα, σε περίπτωση που δεν υπάρχει ειδική συμφωνία για το χρόνο καταβολής του μισθού, θα θεωρηθεί ως δήλη ημέρα η τελευταία του χρονικού διαστήματος βάσει του οποίου υπολογίζεται ο μισθός, από την ημέρα δε αυτή, ο εργοδότης που δεν καταβάλει τον μισθό γίνεται υπερήμερος και επομένως οφείλει κατά το άρθρο 345 Α.Κ., τόκους υπερημερίας (Π.ΠΡ. ΑΘ. 2704/1994).

Β. 1. Με τις διατάξεις του ν.4387/2016 αναμορφώνεται πλήρως το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, στο πλαίσιο ενός Ενιαίου Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλειας, βασιζόμενο στις γενικές αρχές της εξασφάλισης αξιοπρεπούς διαβίωσης και κοινωνικής προστασίας με όρους ισότητας, κοινωνικής δικαιοσύνης, αναδιανομής και αλληλεγγύης των γενεών. Στο πλαίσιο αυτό επιτυγχάνεται:

α) Η ισονομία, γιατί για πρώτη φορά θεσπίζονται ενιαίοι κανόνες για όλους, παλαιούς και νέους ασφαλισμένους, εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους. Οι ενιαίοι κανόνες αφορούν τόσο τις εισφορές όσο και τις παροχές, αφενός δηλαδή προβλέπονται ενιαία ποσοστά εισφορών με βάση τις πάσης φύσεως αποδοχές (μισθωτοί) ή το εισόδημα (αυτοαπασχολούμενοι και αγρότες) και αφετέρου καθιερώνεται ενιαίος τρόπος υπολογισμού της σύνταξης, κύριας και επικουρικής, για όλους τους ασφαλισμένους, με βάση το μέσο εισόδημα και ίδια ποσοστά αναπλήρωσης για όλους.

β) Η κοινωνική δικαιοσύνη μέσω του νέου θεσμού της εθνικής σύνταξης και της αναδιανομής, της άμβλυνσης των κοινωνικών ανισοτήτων και της εξασφάλισης επαρκούς σύνταξης για τις επισφαλείς κοινωνικά ομάδες (μακροχρόνια άνεργοι, εργαζόμενοι σε ατυπικές μορφές εργασίας, αμειβόμενοι με χαμηλούς μισθούς).

γ) ο ανακαθορισμός, κατ' επιταγή των αρχών της συμμετοχικής δικαιοσύνης και της αλληλεγγύης των γενεών, των συντάξεων των ήδη συνταξιούχων με αναφορά στο νέο, ενιαίο τρόπο υπολογισμού της κύριας και επικουρικής σύνταξης για παλαιούς και νέους ασφαλισμένους, με παράλληλη εξασφάλιση της πλήρους προστασίας των κύριων συντάξεων, με πρόβλεψη προσωπικής διαφοράς, και προστασία του συντριπτικά μεγαλύτερου πληθυσμού των επικουρικών συνταξιούχων.

2. Στο πλαίσιο αυτό διασφαλίζονται οι ήδη καταβαλλόμενες κύριες συντάξεις, αφού μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής αυτές συνεχίζουν να καταβάλλονται στο ύψος που είχαν διαμορφωθεί κατά την 31.12.2014. Στην περίπτωση που από τον επανυπολογισμό της κύριας σύνταξης προκύψει μικρότερο ποσό σύνταξης, η διαφορά συνεχίζει να καταβάλλεται ως προσωπική διαφορά, ενώ στην περίπτωση που προκύψει μεγαλύτερο ποσό η καταβαλλόμενη σύνταξη προσαυξάνεται σταδιακά και ισόποσα εντός 5ετίας (2019-2023).

Ενισχύεται, επίσης, η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος, δηλαδή η διατήρηση της ικανότητας του συστήματος να χορηγεί συντάξεις στους τωρινούς και μελλοντικούς συνταξιούχους, υπηρετώντας έτσι το συμβόλαιο ανάμεσα στις γενιές που βρίσκεται στη βάση κάθε αναδιανεμητικού συστήματος. Με το προ ισχύον σύστημα, η σημερινή γενιά εργαζομένων θα πλήρωνε περισσότερα από όσα θα λάβει. Με το νέα σύστημα η αναλογικότητα αποκαθίσταται, αφού μόνο οι πιο αδύναμοι θα λάβουν περισσότερα από όσα έχουν δώσει μέσω των εισφορών τους στο σύστημα λόγω της εθνικής σύνταξης και άλλων ειδικών προβλέψεων για αυτούς.

Γ. Τέλος, σας γνωρίζουμε ότι οι εκτιμήσεις των εσόδων από ασφαλιστικές εισφορές των απασχολούμενων με μισθωτή σχέση εργασίας για τις ανάγκες του ΜΠΔΣ 2017-2020, οι οποίες επηρεάζονται, μεταξύ άλλων, και από τις διαφορετικές μορφές απασχόλησης, βασίζονται στους μακροοικονομικούς δείκτες που προετοιμάζει το Υπουργείο Οικονομικών, λαμβάνοντας υπόψη σειρά στοιχείων που επηρεάζουν την εξέλιξη της ελληνικής οικονομίας. Ειδικότερα, η εκτίμηση της μεταβολής των αμοιβών των απασχολούμενων με σχέση μισθωτής εργασίας για την περίοδο 2017-2020, η οποία προφανώς εμπεριέχει και την διαχρονική μεταβολή των μορφών απασχόλησης στη χώρα, είναι θετική και κινείται σε επίπεδα άνω του 3%.

Πέραν των ανωτέρω, είναι προφανές ότι η πολιτική του Υπουργείου μας για τον περιορισμό της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας και τη μείωση της ανεργίας, είναι σταθερή και υλοποιείται με επί μέρους δράσεις και προγράμματα.

Ωστόσο, είναι κρίσιμο να τονιστεί ότι η γενίκευση της ευελιξίας στην απασχόληση, η ανασφάλιστη εργασία και η γενικότερη εργοδοτική αυθαιρεσία δεν προέκυψαν από την πολιτική της δικής μας κυβέρνησης. Αντίθετα, η πλήρης απορρύθμιση στην αγορά εργασίας που έλαβε χώρα με ιδιαίτερη ένταση την περίοδο 2010-2014 δημιούργησε γόνιμο έδαφος για την επέκταση και εφαρμογή αυτών των πρακτικών. Η προσέγγιση που ακολουθήθηκε τα προηγούμενα χρόνια όχι μόνο δεν αντιμετώπισε το πρόβλημα της αδήλωτης εργασίας, αντιθέτως το ευνόησε να αναπτυχθεί.

Η αύξηση της μερικής απασχόλησης σε μεγάλο βαθμό αποτυπώνει τον μετασχηματισμό της παραβατικότητας από την «μαύρη» εργασία στην υποδηλωμένη. Στην δική μας αντίληψη, δεν μπορεί να υπάρξει ολοκληρωμένη πρόταση για την αντιμετώπιση του φαινομένου εάν δεν αναγνωρίσουμε την στενή σχέση ανάμεσα στην ανασφάλιστη και στην υποδηλωμένη εργασία. Ένα φαινόμενο που έχει επίπτωση όχι μόνο στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων αλλά και σε αυτό της κοινωνικής ασφάλισης. Συνεπώς, είναι άμεσο καθήκον μας να αντιμετωπίσουμε άμεσα και αποτελεσματικά τις ελαστικές σχέσεις και την ανασφάλιστη εργασία διότι αποτελεί κύρια συνισταμένη στην εξασφάλιση της λειτουργίας του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης τα επόμενα χρόνια.

Προτεραιότητα του Υπουργείου Εργασίας είναι η επιβολή της νομιμότητας στην αγορά εργασίας καθώς και η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων. Γνωρίζουμε τις αντικειμενικές συνθήκες οι οποίες ορίζονται από την διάλυση που επιχείρησαν να επιβάλλουν

οι προηγούμενες κυβερνήσεις. Είναι όμως καθήκον της Κυβέρνησης να επαναφέρει την κανονικότητα στην αγορά εργασίας.

Έτσι, εκτός των προαναφερθέντων, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι πρόκειται να θεσπιστεί νομοθετικό πλαίσιο που θα συμβάλλει στην καταπολέμηση της παραβατικότητας ενώ ενισχύουμε τους ελεγκτικούς μηχανισμούς με ανθρώπινο δυναμικό αλλά και με υλικοτεχνικά μέσα ώστε, άμεσα, να διευκολυνθεί αλλά και να γίνει αποτελεσματικότερη η δουλειά των ελεγκτών. Τα αποτελέσματα της παρέμβασης του ΣΕΠΕ το προηγούμενο διάστημα είναι ιδιαίτερος ικανοποιητικά. Παράλληλα, αυστηροποιούμε τα πρόστιμα για όσους κατ' επανάληψη παραβιάζουν την νομοθεσία ενώ τα χρήματα που θα συγκεντρώνονται θα κατευθύνονται άμεσα στην στήριξη της κοινωνικής ασφάλισης και όχι στις εφορίες.

Ταυτόχρονα, έχουμε σχεδιάσει την λειτουργία δομών ενημέρωσης των εργαζομένων για ζητήματα εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, ενώ εξελίσσεται η διαδικασία για την κύρωση της 129 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, κάτι που θα σημάνει τη δυνατότητα της Επιθεώρησης Εργασίας να πραγματοποιεί καθολικό έλεγχο των εργασιών στον αγροτικό χώρο όπου εντοπίζεται σωρεία προβλημάτων και αυθαιρεσίας.

Ακόμη, επαναξιολογούμε συνολικά το πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων αλλά και τις επαγγελματικές ασθένειες, με στόχο τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων. Μέσω της επίτευξης διαλειτουργικότητας όλων των πληροφοριακών συστημάτων, θα μπορεί σύντομα το ΣΕΠΕ να πραγματοποιεί περισσότερο στοχευμένους και άρα αποτελεσματικότερους ελέγχους.

Τέλος, προκειμένου να ανοίξει ο δρόμος για την επαναφορά της νομιμότητας και των εργασιακών δικαιωμάτων, βασική προϋπόθεση είναι η επαναφορά των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων ώστε οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν ξανά διαπραγματευτική ισχύ και να μπορέσουν να διεκδικήσουν καλύτερους όρους εργασίας ώστε να μην εξαναγκάζονται σε ελαστικές σχέσεις εργασίας με περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα.



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΥΤΥΧΙΑ ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ