

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

ΓΙΑ ΤΟ

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

με τίτλο

«Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη»

Σεπτέμβριος 2025

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στις 25 Αυγούστου 2025 εστάλη στην Ο.Κ.Ε. προς γνωμοδότηση από το Τμήμα Α' της Διεύθυνσης Νομοπαρασκευαστικής Διαδικασίας της Γενικής Γραμματείας Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων της Προεδρίας της Κυβέρνησης, το Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο: «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη».

Για την επεξεργασία του εν λόγω Σχεδίου Νόμου συγκροτήθηκε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους κ.κ. **Κατερίνα Δασκαλάκη, Γεώργιο Αμβράζη, Ηλία Δόλγυρα, Εμμανουήλ Πεπόνη, Ιωάννη Κορκόβελο και Κωνσταντίνο Μπάρδα.**

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. **Φώτης Κολεβέντης**, Αντιπρόεδρος της Ο.Κ.Ε.

Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας συμμετείχαν ως εμπειρογνώμονες οι κ.κ. **Δημήτρης Παπαϊωάννου**, Δικηγόρος- Νομικός Σύμβουλος επί εργασιακών θεμάτων, **Νίκος Δήμας**, Δικηγόρος, **Μαρία Μαγδαλινή Τσίπρα**, Δικηγόρος και **Λήδα-Παναγιώτα Αλέπη**, Νομικός, Σύμβουλος Διεθνούς Αναπτυξιακής Στρατηγικής.

Από πλευράς Ο.Κ.Ε. συμμετείχε και είχε τον επιστημονικό συντονισμό του έργου της Επιτροπής ο κ. **Δημήτριος Μπίμπας**, Επιστημονικός Συνεργάτης της Ο.Κ.Ε.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε το έργο της σε τέσσερις (4) συνεδριάσεις, την Πέμπτη 18 Σεπτεμβρίου 2025.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ 4

ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ 10

ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΚΑΙ ΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ 13

ΣΧΟΛΙΑ Ο.Κ.Ε. ΕΠΙ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΟΥ Ν/Σ 29

ΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 38

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ Ο.Κ.Ε. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 85

Γνώμη της Ο.Κ.Ε. επί του Σχ/Ν του Υπουργείου Εργασίας με τίτλο

«Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη»

ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

Οι διαδοχικές μείζονες οικονομικές και κοινωνικές κρίσεις, που επηρέασαν καίρια το μακροοικονομικό πλαίσιο και το κοινωνικό γίνεσθαι στην Ελλάδα την τελευταία 15ετία είχαν αναμφίβολα σημαντική σπειροειδή επίπτωση στη δομή της αγοράς εργασίας στη χώρα, όπως άλλωστε και σε άλλες περιοχές/ περιφέρειες της Ευρώπης, αλλά και της υψηλίου τηρουμένων των αναλογιών. Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης ήταν δυσανάλογα επώδυνες κυρίως για τις μικρές χώρες, τα νοικοκυριά και τις επιχειρήσεις της περιφέρειας, ενώ η πανδημική κρίση επέφερε ένα καθολικό αποτέλεσμα στις εργασιακές νόρμες διεθνώς. Ακολούθως, η ενεργειακή και μεταναστευτική κρίση εξακολουθούν να επηρεάζουν σημαντικά τον πυρήνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αναπόφευκτα όλα αυτά συντελούν σε μια σημαντική αναδιάρθρωση των διεθνών κοινωνικοοικονομικών και εργασιακών προτύπων. Ο πληθωρισμός από την άλλη ενέτεινε τα προβλήματα φτώχειας και ανισοτήτων, καθώς μείωσε το πραγματικό διαθέσιμο εισόδημα, ενώ αύξησε τις τάσεις κινητικότητας και αναζήτησης εργασίας στην ΕΕ, ιδιαίτερα από μετανάστες δεύτερης γενιάς, με προορισμούς χώρες με υψηλότερες εισοδηματικές ροές και καλύτερες κοινωνικοασφαλιστικές καλύψεις.

Στην Ελλάδα, ένας επιπρόσθετος παράγοντας, που μετέβαλλε σημαντικά τη διάρθρωση της αγοράς εργασίας ήταν η σύμπτωση των οικονομικών κύκλων με τις σημαντικές δομικές παθογένειες της αγοράς εργασίας, οι οποίες στο τέλος των κρίσεων και μέχρι τον παρόντα χρόνο εμφανίστηκαν στα ακρότατα όριά τους. Εν πολλοίς, σήμερα η ελληνική οικονομία παρά τις θετικές επιδόσεις στους δείκτες

ανεργίας, δημόσιου χρέους και την ανάσχεση της διαρροής υψηλά ειδικευμένου προσωπικού, διατηρεί ένα αδύναμο μακροοικονομικό προφίλ και χαρακτηρίζεται ταυτόχρονα από σημαντικό έλλειμμα εργατικού δυναμικού (βλέπετε πρόσφατη γνώμη πρωτοβουλίας Ο.Κ.Ε σχετικά με τις προϋποθέσεις για μετακλήσεις¹), χαμηλή αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών και των εργαζόμενων, αδυναμία εξεύρεσης προσωπικού με κατάλληλες δεξιότητες (skills mismatch), εμμένοντα πληθωρισμό, ασθενική παραγωγικότητα και υπολειπόμενο βαθμό χρησιμοποίησης εργοστασιακού δυναμικού², χαμηλή κινητικότητα εργαζομένων, υψηλό αριθμό εργατικών ατυχημάτων, μειούμενο αλλά υψηλό βαθμό αδήλωτης εργασίας. Στους κοινωνικούς δείκτες παραμένουν ως κεντρικά ζητήματα το δημογραφικό και στεγαστικό πρόβλημα, τα οποία επιτείνουν τις ανεπάρκειες που υφίστανται στο κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα και στις αγορές εργασίας, τόσο τομεακά, όσο και γεωγραφικά/ περιφερειακά.

Επιπρόσθετα, και παρά τις αλλεπάλληλες ρυθμίσεις, που χρονολογούνται από την περίοδο εφαρμογής των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής, είναι σαφές, ότι μέχρι και σήμερα δεν έχει επιτευχθεί ο απαιτούμενος βαθμός αποτελεσματικής ισορροπίας και ευελιξίας στην αγορά εργασίας, που να εξασφαλίζει στέρεη αναπτυξιακή προοπτική για τις αγορές και τις επιχειρήσεις και πραγματική αύξηση και προστασία των εισοδημάτων των εργαζόμενων.

Άλλωστε, με το υπό διαβούλευση νομοσχέδιο «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη»³, το αρμόδιο υπουργείο φαίνεται να αναγνωρίζει την ανάγκη ευρύτερων θεσμικών, ρυθμιστικών παρεμβάσεων, που θα κατατείνουν στη διευθέτηση των ανωτέρω αρρυθμιών στην αγορά εργασίας, για τις οποίες η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ωστόσο ότι θα πρέπει να υπάρξει ευρύτερη και ποιοτικότερη διαβούλευση με τους κοινωνικούς

¹https://oke.gr/sites/default/files/335_oke-gnomi_protovoylias_proypotheseis_kai_diadikasies_eisodoy_diamonis_kai_ergasias_ergazomenon_politon_triton_horon_teliko.pdf

²Τράπεζα της Ελλάδος, Στατιστικό Δελτίο Οικονομικής Συγκυρίας, <https://www.bankofgreece.gr/ekdoseis-ereyna/ekdoseis/anazhthsh-ekdosewn?categories=bankOfGreecePublications&bankOfGreecePublications=9e8736f4-8146-4dbb-8c07-d73d3f49cdf0>

³<https://www.opengov.gr/minlab/?p=6252>

φορείς, καθώς και αξιοποίηση του κοινωνικού κεκτημένου, με έμφαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την ανάδειξη βασικών περιοχών εθνικού και κοινωνικού ενδιαφέροντος (δημογραφικό, brain drain, παραγωγικό μοντέλο, ενίσχυση της βιομηχανικής βάσης, εφαρμογές τεχνητής νοημοσύνης στην αγορά εργασίας κλπ).

Είναι χαρακτηριστικό, ότι το υπό μελέτη σχέδιο νόμου (σ/ν) αναρτήθηκε προς διαβούλευση στις 25/8/2025 ώρα 13.15, με καταληκτική ημέρα ώρα ολοκλήρωσης της διαδικασίας στις 19/9/2025 ώρα 13.15, ενώ υποβλήθηκε σχετικό αίτημα στην ΟΚΕ για να αποστείλει τη σχετική γνωμοδότηση σε πρότερο χρόνο.

Είναι προφανές, ότι ο χρόνος για την ολοκληρωμένη επεξεργασία του νομοθετικού υλικού (σ/ν) σε ένα τόσο σημαντικό πεδίο πολιτικής, όπως είναι η αγορά εργασίας δεν κρίνεται επαρκής για τους θεσμικούς φορείς κοινωνικού διαλόγου, τους επιστημονικούς και τους κοινωνικούς φορείς. Χωρίς, μάλιστα, την αιτιολογημένη γνώμη της Ο.Κ.Ε., η οποιαδήποτε προσπάθεια τείνει να αυτοακυρώνεται και να υποβαθμίζει το περιεχόμενο της ανάλυσης συνεπειών ρύθμισης.

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί, ότι ο επίσημος χρόνος της διαβούλευσης, πέραν του χρόνου προδιαβούλευσης και συζήτησης με τους κοινωνικούς εταίρους, θα πρέπει να επεκτείνεται σε τουλάχιστον 15 πραγματικές εργάσιμες ημέρες, ενώ στις περιπτώσεις κατά τις οποίες εισάγεται αναθεωρημένη έκδοση προς ψήφιση στο Ελληνικό Κοινοβούλιο, θα πρέπει να προβλέπεται επιπλέον χρόνος μιας εβδομάδας για την αξιολόγηση των επικαιροποιημένων προτεινόμενων διατάξεων. Επιπλέον, η ενσωμάτωση των νομοθετικών ρυθμίσεων χωρίς την απαραίτητη κωδικοποίηση δημιουργεί τις προϋποθέσεις για κακή νομοθέτηση και σε συνδυασμό με την αποσπασματική διαδικασία διαβούλευσης κινδυνεύει να οδηγήσει σε πιθανή νέα αναθεώρηση της σχετικής νομοθεσίας στο εγγύτερο μέλλον, με προφανείς επιπτώσεις για τον οικονομικό προγραμματισμό των επιχειρήσεων και των νοικοκυριών.

Με το υπό μελέτη νομοσχέδιο «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη», επιχειρείται η αναθεώρηση και τροποποίηση σημαντικών διατάξεων του υφιστάμενου ρυθμιστικού

πλαίσιου σε 5 μείζονες περιοχές παρέμβασης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία:

- Διευθέτηση χρόνου εργασίας σε ποικίλα πεδία και περιορισμός της ψηφιακής γραφειοκρατίας
- Εκσυγχρονισμός των ρυθμίσεων για την υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας
- Θέματα οργάνωσης του ΣΕΠΕ και της ΔΥΠΑ
- Ενσωμάτωση κανονισμών και οδηγιών για την αγορά εργασίας
- Θέματα κοινωνικής ασφάλισης και διαχείρισης επικουρικών ασφαλιστικών ταμείων
- Άλλα ζητήματα

Πιο αναλυτικά, με το συγκεκριμένο νομοσχέδιο, σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, γίνεται μια εκτεταμένη απόπειρα να:

- *εκσυγχρονιστεί το θεσμικό πλαίσιο, που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, με στόχο να καλυφθούν δυσλειτουργίες που έχουν αναδειχθεί τόσο από την τεχνολογική πρόοδο όσο και από την αλλαγή των συνθηκών στην αγορά εργασίας.*
- *καλυφθεί περαιτέρω η ανάγκη αναδιάρθρωσης και ενίσχυσης του πλαισίου πρόληψης και διαχείρισης κινδύνων στους χώρους εργασίας, με στόχο τη διαμόρφωση ενός περισσότερο λειτουργικού, συνεκτικού και τεχνολογικά επικαιροποιημένου συστήματος προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.*
- *ενσωματωθούν και να κυρωθούν διεθνή συμβατικά κείμενα της Διεθνούς Οργάνωσης που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μιας θεμελιώδους αρχής.*
- *ενισχυθεί η επιχειρησιακή επάρκεια και η λειτουργική υποστήριξη του ελεγκτικού μηχανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.*

- επιτευχθεί μέσω της ΔΥΠΑ μια πιο σύγχρονη, δίκαιη και αποδοτική διαχείριση της κατάρτισης και των παροχών, με στόχο την καλύτερη υποστήριξη των εργαζομένων και ανέργων.
- αντιμετωπιστούν πρακτικά και θεσμικά ζητήματα που έχουν ανακύψει στην εφαρμογή της ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας.
- ρυθμιστούν λοιπά θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Το νομοσχέδιο, όπως έχει κατατεθεί στη Δημόσια Διαβούλευση⁴, αποτελείται από 8 Μέρη και περιλαμβάνει 88 διακριτά άρθρα.

Το **Μέρος Α** («ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑΣ, ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ») αποτελείται από 7 κεφάλαια και 22 άρθρα (1 έως 22) που περιγράφουν το σκοπό και αντικείμενο του νομοθετήματος. Το Μέρος Α αποσκοπεί διακηρυκτικά στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων μέσω ευέλικτων και προστατευτικών ρυθμίσεων, καθώς και στη μείωση της διοικητικής επιβάρυνσης μέσω απλοποίησης και ψηφιοποίησης των διαδικασιών.

Το **Μέρος Β** («ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ») αποτελείται από 5 Κεφάλαια και 19 άρθρα (23 έως 41) περιλαμβάνει ρυθμίσεις για τη βελτίωση του πλαισίου για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

Το **Μέρος Γ** («ΚΥΡΩΣΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ»), αποτελείται από 5 κεφάλαια και 6 άρθρα (42 έως 47), και περιλαμβάνει την αναθεώρηση διατάξεων που αφορούν την προσαρμογή της εθνικής έννομης τάξης στις διεθνείς υποχρεώσεις της χώρας μας.

Το **Μέρος Δ** («ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»»), αποτελείται από 3 Κεφάλαια και 10 άρθρα (48 έως 57), αντίστοιχα περιλαμβάνει διατάξεις για την ενίσχυση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας».

⁴<https://www.opengov.gr/ypepth/?p=6843>

Το **Μέρος Ε** («ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ»), αποτελείται από 3 Κεφάλαια και 7 άρθρα (58 έως 64), αντίστοιχα περιλαμβάνει διατάξεις για τη διευθέτηση ζητημάτων που αφορούν τη Δ.ΥΠ.Α.

Το **Μέρος ΣΤ** («ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ») αποτελείται από 18 άρθρα (65 έως 82) και περιλαμβάνει ρυθμίσεις κοινωνικοασφαλιστικών ζητημάτων καθώς και ζητημάτων εποπτευόμενων φορέων (e-Ε.Φ.Κ.Α., Τ.Ε.Κ.Α.).

Το **Μέρος Ζ** («ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ») αποτελείται από 5 άρθρα (83 έως 87) περιλαμβάνει ρυθμίσεις που αποσκοπούν στην καλύτερη λειτουργία των οργανώσεων συνταξιούχων, του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. και του συστήματος καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού.

Τέλος, το Μέρος Η αναφέρεται αποκλειστικά στην περίοδο έναρξης ισχύος του νομοθετήματος (άρθρο 88).

Τα τελευταία χρόνια, έχουν γίνει πολλαπλές παρεμβάσεις, στο νομικό πλαίσιο, που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, με θετικό πρόσημο ιδιαίτερα στο σκέλος της καταπολέμησης της ψηφιακής γραφειοκρατίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η ψηφιακή κάρτα εργασίας, της οποίας η καθολική εφαρμογή, αναμένεται να αποτελέσει ένα σημαντικό βήμα στην καταπολέμηση της ανασφάλιστης ή της υποασφαλιζόμενης (και υπαμειβόμενης) εργασίας. Επιπλέον, η ψηφιοποίηση πολλών εργαλείων ελέγχου έχουν διευκολύνει το έργο των επιχειρήσεων και των επαγγελματιών, και έχουν διευρύνει τις δυνατότητες εντοπισμού παραβατικών συμπεριφορών μέσα από τη διαχείριση των μεγάλων δεδομένων και στοχευμένων εξ αποστάσεως ελέγχων. Ασφαλώς, ένα σημαντικό πρόβλημα που τίθεται στο δημόσιο διάλογο αφορά την ουσιαστική απόδοση όλων αυτών των μέτρων και η συσχέτισή τους με τους θεμελιώδεις σκοπούς της συμπεριληπτικής και βιώσιμης ανάπτυξης.

Οι κοινωνικοί φορείς στο σύνολό τους εκφράζονται θετικά ως προς την ανάγκη ουσιαστικής εμβάθυνσης του ψηφιακού μετασχηματισμού, σε επίπεδο διευκόλυνσης των επιχειρήσεων, επιτάχυνσης των διαδικασιών πρόσληψης- λύσης- οικειοθελούς αποχώρησης, αλλά και για την ανάγκη το κράτος να παρακολουθεί και να ελέγχει ουσιαστικά, να λειτουργεί συμβουλευτικά και όχι τιμωρητικά και να διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Στο νομοσχέδιο αυτή η σύγκλιση εκφράζεται με την θετική αντίδραση στα άρθρα, που μειώνουν τη ψηφιακή γραφειοκρατία και διευκολύνουν τις επιχειρήσεις στην ταχεία υποβολή στοιχείων, παρέχοντας την ίδια στιγμή πρόσβαση στους εργαζόμενους στα βασικά στοιχεία της εργασιακής τους σχέσεως μέσω πρόσβασης σε ειδική ψηφιακή εφαρμογή.

Από την άλλη, σε μια περίοδο που τέμνονται οι ιστορικές προκλήσεις της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνητής νοημοσύνης (που σηματοδοτεί την υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας) και της αντιμετώπισης του δημογραφικού ζητήματος (που συναρτάται με το έλλειμμα εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων), εκδηλώνεται εκ μέρους των **φορέων των εργαζόμενων (Αποψη Β)**, έντονος σκεπτικισμός ως προς την πραγματική ανάγκη υιοθέτησης νέων ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, οι οποίες

κατατείνουν σε μια ακόμα περισσότερο ευέλικτη διευθέτηση στο χρόνο εργασίας (ειδικότερα οι ρυθμίσεις τη διευθέτηση ωραρίου, τη δήλωση αδειών και τις υπερωρίες στην εκ περιτροπής εργασία), χωρίς να προκύπτουν αποδεδειγμένα σημαντικά οφέλη για το παραγωγικό μοντέλο της χώρας, την παραγωγικότητα εργασίας και τη βιώσιμη ανάπτυξη του υλικού και ανθρώπινου κεφαλαίου της χώρας. **Κατά την προσέγγιση αυτή** υπογραμμίζεται ότι εξ αιτίας συγκεκριμένων ρυθμίσεων διαμορφώνονται όροι υποβάθμισης της ποιότητας ζωής των εργαζόμενων, να διαταράσσεται έτι περαιτέρω η οικογενειακή ζωή, ενώ ασκούνται αντίρροπες τάσεις για την άμβλυνση του δημογραφικού προβλήματος ενώ τίθενται σημαντικοί κίνδυνοι τόσο για την υγεία και την ασφάλεια αυτών όσο και για την παραγωγικότητα των ιδίων και των επιχειρήσεων.

Από την άλλη, σύμφωνα με την προσέγγιση **φορέων της αγοράς και των εργοδοτών (Αποψη Α)**, πολλές από τις προτεινόμενες διατάξεις του σ/ν επιχειρούν και υπηρετούν τον εκσυγχρονισμό και την απλοποίηση της εργατικής νομοθεσίας. Μέσω της αποτελεσματικής ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας, παρέχεται στους εργαζομένους και στους εργοδότες η δυνατότητα να οργανώσουν πιο αποτελεσματικά τον χρόνο εργασίας, ώστε να επιτευχθεί μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να εξυπηρετηθεί η αναγκαιότητα προσαρμογής με τις σύγχρονες και συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες και απαιτήσεις εργασίας. Υποστηρίζεται, ότι οι διατάξεις του σ/ν μπορεί να αποτελέσουν για την αύξηση των θέσεων εργασίας και την καλύτερη και αποδοτικότερη αξιοποίηση των υφιστάμενων εργαζομένων, ώστε στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον να διασφαλιστεί και να ενισχυθεί η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αναγνωρίζεται και επιχειρείται η αντιμετώπιση της ψηφιοποιημένης γραφειοκρατίας, όπως έχει επικρατήσει ο όρος, ενώ είναι εμφανής η στοχοθέτηση για απλοποίηση της εργατικής νομοθεσίας, που θα συμβάλει στην αναγκαιότητα για ενιαία και ορθή εφαρμογή των διατάξεών της. Για τις επιχειρήσεις, καταργούνται περιττές γραφειοκρατικές και πολύπλοκες διαδικασίες καθώς και αχρείαστες και/ή αλληλοεπικαλυπτόμενες γνωστοποιήσεις στοιχείων. Εκκρεμεί βέβαια η πλήρης κατάργηση κάθε γραφειοκρατίας υποβολής δηλώσεων και εντύπων αναφορικά με τον χρόνο εργασίας στις περιπτώσεις επιχειρήσεων που έχουν

ενταχθεί και εφαρμόζουν την ψηφιακή κάρτα εργασίας, οπότε είναι ευχερής και ασφαλής η άντληση των σχετικών στοιχείων από τις σημάνσεις της ψηφιακής κάρτας.

Αξιολογικά, η Ο.Κ.Ε. υπογραμμίζει τη σημασία και ανάγκη διαμόρφωσης ενός συντεταγμένου μόνιμου πλαισίου κοινωνικού διαλόγου για την ενδεδειγμένη ανάλυση της αγοράς εργασίας, που θα λαμβάνει χώρα μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών και του κράτους για τη διερεύνηση των θετικών και αρνητικών πτυχών αντίστοιχων νομοσχεδίων, όπως του συγκεκριμένου που έχει ως διακηρυκτικό σκοπό τη δίκαιη εργασία⁵, την προστασία των εργαζόμενων και την απλοποίηση της νομοθεσίας.

Περαιτέρω η ΟΚΕ εκτιμά, ότι οι θέσεις εργαζομένων και των εργοδοτών εκκινούν αυτονόητα από την ανάγκη διασφάλισης των δικαιωμάτων και των συμφερόντων αυτών, πλην όμως δεν είναι κατ' ανάγκη αντιθετικές. Ένας ουσιαστικός και οργανωμένος κοινωνικός διάλογος θα μπορούσε να σφυρηλατήσει ένα πλαίσιο συναινέσεων, προς όφελος αμφοτέρων των πλευρών. Πρέπει δε να επισημανθεί, ότι στο πλαίσιο της διαβούλευσης του παρόντος νομοσχεδίου, πέραν της αποτυπώσεως των διαφορετικών εκτιμήσεων των δύο Ομάδων, επιτεύχθηκε σύγκλιση των απόψεων, σε επιμέρους ρυθμίσεις, που μπορεί να είναι ήσσονος σημασίας έναντι των αποτυπωμένων αποκλίσεων σε βασικά άρθρα του νομοσχεδίου, πλην όμως, αποτελεί μία ισχυρή ένδειξη των πλεονεκτημάτων, που θα μπορούσε να παρέχει ένας ουσιαστικός και γόνιμος διάλογος μεταξύ των φορέων.

Η Ο.Κ.Ε. άλλωστε υποστηρίζει ότι κάθε αντίστοιχη εμβληματική νομοθετική πρωτοβουλία θα πρέπει να συνέχει με το συνολικό πλαίσιο της διαμορφούμενης εθνικής στρατηγικής για την ανάπτυξη, που θα περιλαμβάνει ποσοτικές και ποιοτικές αξιολογήσεις σε μια σειρά κρίσιμων οικονομικών και κοινωνικών μεταβλητών όπως: εργασία νέων, δημογραφικό και στεγαστικό ζήτημα, παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα, περιφερειακή και βιομηχανική ανάπτυξη.

⁵ Η απόδοση του αντίστοιχου διεθνούς όρου ως «δίκαιη εργασία» μάλλον θα πρέπει να αναθεωρηθεί για να αποτυπώνει ορθά τον οικουμενικό στόχο της προστασίας των εργαζόμενων από την εκμετάλλευση (παιδική, υπερεργασία, αδήλωτη εργασία κλπ..).

Το δικαίωμα στην εργασία, όπως αναγνωρίζεται από τα Ηνωμένα Έθνη, αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και περιλαμβάνει την ελευθερία επιλογής απασχόλησης, δίκαιες συνθήκες εργασίας, ίση αμοιβή για ίση εργασία, προστασία από την ανεργία και το δικαίωμα σύστασης και συμμετοχής σε συνδικάτα. Σε διεθνές επίπεδο, το δικαίωμα στην εργασία κατοχυρώνεται στο άρθρο 23 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και περιγράφεται λεπτομερέστερα στο Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, ενώ η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) έχει αναπτύξει συγκεκριμένα πρότυπα και συμβάσεις για την υποστήριξη και προώθηση συνθηκών αξιοπρεπούς εργασίας. Άλλωστε, η αύξηση της απασχόλησης και η εξασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας για όλους αποτελούν βασικές πτυχές της βιώσιμης ανάπτυξης. Η ποιοτική απασχόληση και οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας αποτελούν βασικό μοχλό οικονομικής ανάπτυξης και συμβάλλουν στη μείωση των ανισοτήτων και της φτώχειας.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) ορίζει περαιτέρω την αξιοπρεπή εργασία ως «παραγωγική εργασία για γυναίκες και άνδρες σε συνθήκες ελευθερίας, ισότητας, ασφάλειας και ανθρώπινης αξιοπρέπειας». Η αξιοπρεπής εργασία περιλαμβάνει ευκαιρίες για παραγωγική εργασία που προσφέρει δίκαιο εισόδημα, ασφάλεια και υγεία στον χώρο εργασίας και κοινωνική προστασία για όλους, ενώ συμβάλλει στην δημιουργία καλύτερων προοπτικών για προσωπική ανάπτυξη και κοινωνική ένταξη, προωθεί την ελευθερία έκφρασης και τη συμμετοχή σε αποφάσεις, αλλά και τις ίσες ευκαιρίες και την ισότιμη μεταχείριση όλων.

Σε συμφωνία με τα κείμενα και τις συνθήκες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και η Ευρωπαϊκή Ένωση ορίζει σε πλήθος κειμένων στρατηγικής της, ότι η εργασία θεωρείται αξιοπρεπής όταν: αποφέρει δίκαιο εισόδημα, εγγυάται μια ασφαλή μορφή απασχόλησης και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, εξασφαλίζει ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση για όλους, περιλαμβάνει κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους, προσφέρει προοπτικές προσωπικής ανάπτυξης και ενθαρρύνει την κοινωνική ένταξη και διασφαλίζει, ότι οι εργαζόμενοι

είναι ελεύθεροι να εκφράζουν τις ανησυχίες τους και να οργανώνονται σε ομάδες και συνδικάτα.

Σε εθνικό επίπεδο, το δικαίωμα στην εργασία κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα της Ελλάδας (άρθρο 22). Το κράτος υποχρεούται να δημιουργεί συνθήκες απασχόλησης και να προστατεύει την εργασία, ενώ όλοι οι πολίτες έχουν δικαίωμα να επιλέγουν ελεύθερα την εργασία τους, χωρίς διακρίσεις. Η εργασία, σύμφωνα με το Σύνταγμα, αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Στην προστασία της εργασίας περιλαμβάνεται και η διαδικασία σύναψης και αναγνώρισης Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ), αλλά και η κρατική μέριμνα για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων. Όπως ορίζεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 22 του Συντάγματος οι γενικοί όροι εργασίας ορίζονται με νόμο και συμπληρώνονται από τις ΣΣΕ.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το δικαίωμα στη δίκαιη εργασία – που περιλαμβάνει τις δίκαιες συνθήκες εργασίας – ορίζεται στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, το ωράριο εργασίας πρέπει να πληροί τα ελάχιστα πρότυπα που ισχύουν σε ολόκληρη την ΕΕ. Η οδηγία ΕΕ για τον χρόνο εργασίας (2003/88/ΕΚ) απαιτεί από τα κράτη μέλη της ΕΕ να εγγυώνται αξιοπρεπείς ώρες εργασίας. Ενώ ορίζονται περιπτώσεις αποκλίσεων η Οδηγία θέτει ένα νόμιμο όριο 48 ωρών την εβδομάδα κατά μέσο όρο σε μια περίοδο αναφοράς 7ήμερης εργασίας και επιβάλλει τουλάχιστον 11 συνεχόμενες ώρες ανάπαυσης ανά 24ωρο και ένα διάλειμμα ανάπαυσης κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας. Ενώ ο μέσος όρος των πραγματικών ωρών εργασίας στην ΕΕ ήταν 36,0 ώρες το 2024, υπάρχουν διαφορές ανά χώρα και τομέα, με μια τάση προς τη μείωση του συνολικού αριθμού των ωρών εργασίας.

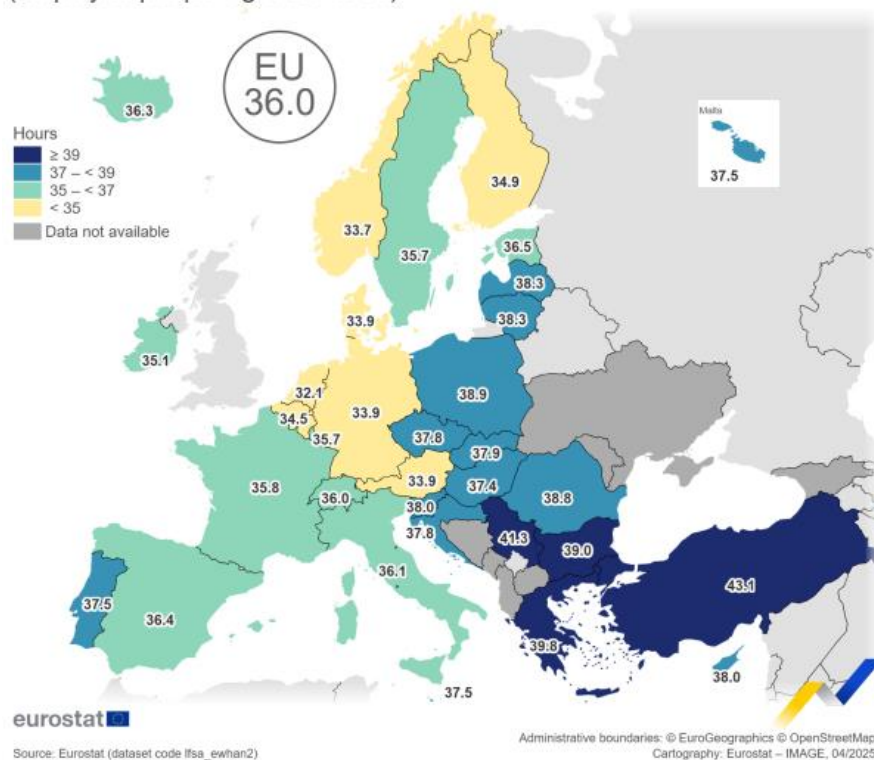
Όπως ορίζεται στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε υψηλό επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς τους στην εργασία. Έχουν δικαίωμα στο να απολαμβάνουν έναν εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις επαγγελματικές τους ανάγκες, το οποίο

τους επιτρέπει να παρατείνουν τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Άλλωστε, σύμφωνα με το άρθρο 153 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ΕΕ δύναται να εκδίδει οδηγίες στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, προκειμένου να υποστηρίζει και να συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών.

Σύμφωνα με την Έρευνα για το Εργατικό Δυναμικό στην ΕΕ, καθώς και τα ετήσια στατιστικά της Eurostat για το 2024, το 2024 ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας ήταν 36,0 ώρες. Παρατηρήθηκε μεγάλη διακύμανση και διαφορά ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ. Ενδεικτικώς στην Ολλανδία οι πραγματικές ώρες εργασίας ήταν 32,1 ενώ στην Ελλάδα 39,8. Η διαφορά αυτή (7,7 ώρες) αγγίζει εβδομαδιαίως σχεδόν μία επιπλέον ημέρα οκτάωρης απασχόλησης και σε συνδυασμό με τις αποκλείσεις στους μισθούς, επιτείνει τις διαφορές μεταξύ των κρατών της ΕΕ.

Χάρτης 1

Average number of actual weekly hours of work in main job, 2024
(employed people aged 20 to 64)

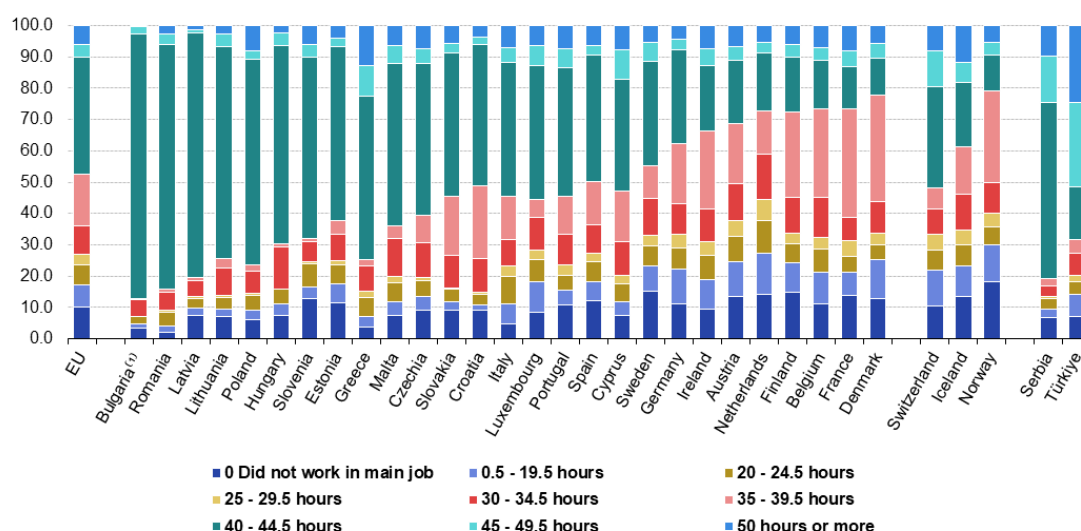


Πηγή: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work

Στην ΕΕ το 2024, το 37,3 % των απασχολούμενων εργαζόταν κατά μέσο όρο μεταξύ 40,0 και 44,5 ωρών την εβδομάδα, ενώ μόνο το 7,2 % κατέγραψε λιγότερες από 20 πραγματικές ώρες εργασίας την εβδομάδα, στην κύρια εργασία (βλ. πίνακα 1). Το εύρος των 40,0-44,5 πραγματικών ωρών εργασίας αντιπροσώπευε το μεγαλύτερο μερίδιο στις περισσότερες χώρες, με λίγες εξαιρέσεις όπως η Ιρλανδία, η Φινλανδία, το Βέλγιο, η Γαλλία και η Δανία, όπου το μεγαλύτερο μερίδιο των απασχολούμενων ήταν 35,0-39,5 ώρες εργασίας ανά εβδομάδα. Στην Ελλάδα αντιθέτως ένα ποσοστό περί το 25%, το μεγαλύτερο στην Ευρώπη, δουλεύει στην κύρια εργασία του από 45 ώρες και πάνω, όπως φαίνεται κάτωθι.

Πίνακας 1

Employed people by average number of actual weekly hours of work in the main job, 2024
(% of people aged 20 to 64)



⁽¹⁾ Missing value due to the estimated value being below the publication threshold: Bulgaria, 25 - 29.5 hours
Note: Croatia, 25 - 29.5 hours with low reliability
Source: Eurostat (ad hoc extraction)

eurostat

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει ασφαλώς και η ταξινόμηση των θέσεων εργασίας και των επαγγελματιών στον υφιστάμενο καταμερισμό εργασίας., Σύμφωνα με αναλυτικότερη αποτύπωση των παραπάνω δεδομένων:

1. Από την ανάλυση των στοιχείων σε μισθωτούς και μη μισθωτούς (δηλ. αυτοαπασχολούμενους και συμβοηθούντα μέλη) προκύπτει ότι:

a. Για τους μισθωτούς:

- i. Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στην Ελλάδα είναι 39 ώρες, με μέσο όρο στην ΕΕ-27 τις 36,4 ώρες.
- ii. Η Ελλάδα σε αυτή την περίπτωση κατατάσσεται στην 11η θέση, μετά από χώρες όπως η Ρουμανία (40,2 ώρες), η Κύπρος (40,1 ώρες), η Βουλγαρία (39,9 ώρες), η Ουγγαρία (39,5 ώρες) και η Πορτογαλία (39,3 ώρες).
- iii. Επίσης, σε αυτή την περίπτωση η Ελλάδα βρίσκεται κοντά σε χώρες όπως η Σουηδία (38 ώρες) και το Λουξεμβούργο (37,9 ώρες).
- b. Για τους μη μισθωτούς:
 - i. Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στην Ελλάδα είναι 46,4 ώρες, με μέσο όρο στην ΕΕ-27 τις 41,7 ώρες.
 - ii. Η Ελλάδα σε αυτή την περίπτωση κατατάσσεται στην 1η θέση. Ακολουθούν το Βέλγιο (44,3 ώρες) και η Ισπανία (44,2 ώρες).
- 2. Από την ανάλυση σε μισθωτούς πλήρους και μερικής απασχόλησης, προκύπτει ότι:
 - a. Για τους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης:
 - i. Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας είναι 40 ώρες, με μέσο όρο στην ΕΕ-27 τις 39,5 ώρες.
 - ii. Η Ελλάδα σε αυτή την περίπτωση κατατάσσεται στην 14η θέση, μετά από χώρες όπως η Σουηδία (41 ώρες), η Αυστρία (40,6 ώρες), η Πορτογαλία (40,6 ώρες), και το Λουξεμβούργο (40,5 ώρες).
 - b. Για τους μισθωτούς μερικής απασχόλησης:
 - i. Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στην Ελλάδα είναι 21,9 ώρες, με μέσο όρο στην ΕΕ-27 τις 22,2 ώρες.
 - ii. Η Ελλάδα σε αυτή την περίπτωση κατατάσσεται στην 13η θέση, αρκετά χαμηλότερα από χώρες όπως η Σουηδία (24,9 ώρες), το Βέλγιο (24,1 ώρες), η Γαλλία (23,6 ώρες), η Ιταλία (23,4 ώρες) και η Γερμανία (22,1 ώρες).

Τα παραπάνω στοιχεία πρέπει να συνεκτιμηθούν σε συνδυασμό με το υψηλό ποσοστό μη μισθωτών στο σύνολο της απασχόλησης (29% στην Ελλάδα έναντι 13% στην ΕΕ-27) και το χαμηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης (6% στην Ελλάδα έναντι 18% στην ΕΕ-27).

Οι διατάξεις του Νομοσχεδίου αφορούν αποκλειστικά μισθωτούς και οι περισσότερες από αυτές μισθωτούς πλήρους απασχόλησης. Συνεπώς, ορθότερο μέτρο σύγκρισης της Ελλάδας, με τις παραπάνω ιδιαιτερότητες που παρουσιάζει, με την ΕΕ-27, είναι ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας των μισθωτών πλήρους απασχόλησης. Σε αυτή την περίπτωση, όπως αναφέρεται και παραπάνω, η Ελλάδα είναι πολύ κοντά στον μέσο όρο της ΕΕ-27. Σε κάθε περίπτωση, ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης θα πρέπει να εξετάζεται και να αξιολογείται συνδυαστικά και σε σχέση με:

- Το ποσοστό απασχόλησης: Στην Ελλάδα το ποσοστό απασχόλησης ατόμων 15-64 ετών το 2024 ήταν 63,3% - το 2ο χαμηλότερο στην ΕΕ-27 (70,8%) μετά την Ιταλία (62,2%).

Την παραγωγικότητα ανά ώρα: Η Ελλάδα, παρά τη βελτίωση των τελευταίων ετών, υπολείπεται σε σχέση με τους ανταγωνιστές μας. Παραμένουμε πολύ χαμηλά με μόλις €23 ανά ώρα εργασίας παραγόμενο προϊόν, όταν για παράδειγμα στη Γερμανία είναι €70 και στη Δανία €89. Ειδικότερα, στη βιομηχανία η διαφορά είναι μεγαλύτερη: παράγουμε €32 ανά ώρα, όταν στη Γερμανία η βιομηχανία παράγει €80 και στη Δανία €143 ανά ώρα (στοιχεία 2024)

Πίνακας 2: Μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας (συνήθεις ώρες εργασίας) στην κύρια εργασία (ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών)/ ([Eurostat, Labour Force Survey, 2024](#))

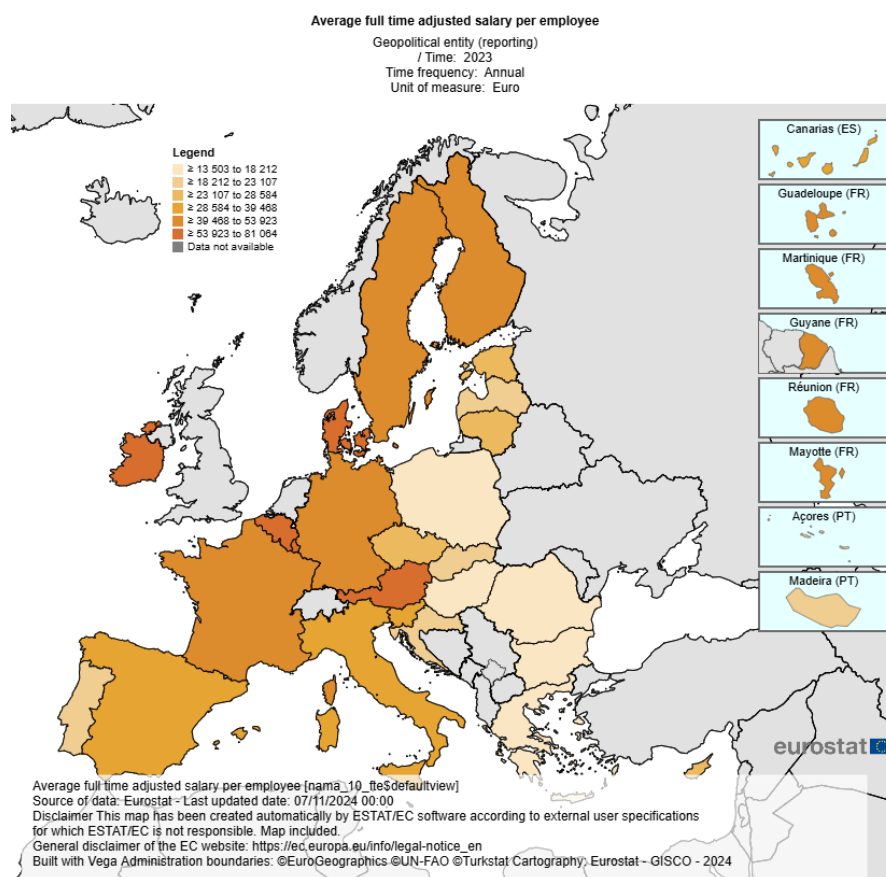
	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ			ΜΙΣΘΩΤΟΙ			ΜΗ ΜΙΣΘΩΤΟΙ (Αυτοαπασχολούμενοι &συμβοηθούμενα μέλη)		
	Σύνολο	Μερική απασχόληση	Πλήρης απασχόληση	Σύνολο	Μερική απασχόληση	Πλήρης απασχόληση	Σύνολο	Μερική απασχόληση	Πλήρης απασχόληση
ΕΕ-27	37,1	22,0	40,3	36,4	22,2	39,5	41,7	20,3	45,2
Αυστρία	35,7	22,3	41,6	34,9	22,7	40,6	41,7	18,1	48,5
Βέλγιο	36,2	23,9	40,1	35,0	24,1	38,7	44,3	20,1	47,7
Βουλγαρία	40,0	19,8	40,2	39,9	19,8	40,1	40,7	:	41,0
Γαλλία	37,1	23,2	39,9	36,3	23,6	38,8	42,5	20,3	47,2
Γερμανία	34,8	21,8	40,2	34,5	22,1	39,8	39,6	17,0	44,9
Δανία	33,5	18,5	38,7	33,0	18,5	38,2	40,5	18,6	45,2

Ελλάδα	41,0	21,7	42,3	39,0	21,9	40,0	46,4	21,0	48,4
Εσθονία	37,8	21,4	40,1	38,0	21,9	40,0	36,0	19,3	40,7
Ιρλανδία	35,7	19,0	39,7	35,0	19,1	38,9	41,0	18,0	46,3
Ισπανία	37,5	20,3	40,2	36,5	20,3	39,2	44,2	20,2	46,3
Ιταλία	37,2	23,0	40,0	36,2	23,4	38,9	41,2	20,8	44,2
Κροατία	39,6	21,0	40,1	39,5	20,9	39,9	40,6	21,3	42,0
Κύπρος	39,9	20,1	41,6	40,1	20,8	41,3	37,2	18,5	44,7
Λετονία	38,8	21,1	40,0	39,1	21,8	40,0	36,8	19,5	40,6
Λιθουανία	39,2	21,0	40,1	39,3	21,3	40,1	36,9	20,0	40,1
Λουξεμβούργο	37,8	23,6	40,7	37,9	24,5	40,5	37,0	17,1	43,0
Μάλτα	39,1	22,7	41,0	38,9	22,6	40,6	40,9	23,1	43,8
Ολλανδία	31,6	21,7	39,1	30,5	21,7	38,0	37,6	22,3	43,8
Ουγγαρία	39,5	22,1	40,3	39,5	22,2	40,2	40,1	21,2	41,1
Πολωνία	40,1	22,2	41,1	39,5	22,4	40,3	43,3	21,5	45,0
Πορτογαλία	39,7	19,2	41,2	39,3	19,4	40,6	42,3	18,6	45,7
Ρουμανία	40,0	25,8	40,3	40,2	22,0	40,3	38,5	26,3	41,0
Σλοβακία	39,5	20,5	40,3	38,9	20,2	39,7	43,0	22,5	43,7
Σλοβενία	39,4	21,2	41,1	39,1	21,5	40,6	41,4	19,9	44,6
Σουηδία	38,3	24,7	41,4	38,0	24,9	41,0	41,3	22,4	45,7
Τσεχία	39,4	22,4	40,8	38,8	22,7	40,1	42,8	21,1	44,5
Φινλανδία	35,9	20,2	39,0	35,5	20,6	38,3	39,6	17,4	44,8

Αναφορικά με τις μισθολογικές απολαβές, σύμφωνα με την Eurostat⁶, το 2023, ο μέσος προσαρμοσμένος ετήσιος μισθός πλήρους απασχόλησης ανά εργαζόμενο στην Ευρώπη κυμαινόταν από 13.503 € στη Βουλγαρία έως 81.064 € στο Λουξεμβούργο, με τον μέσο όρο της ΕΕ να φτάνει τα 37.863 €. Στις κατώτερες θέσεις βρίσκεται η Ελλάδα (17.013 €), την οποία ξεπερνούν μόνο η Βουλγαρία και η Ουγγαρία (16.895 €), ενώ σε μικρή απόσταση ακολουθούν η Ρουμανία (17.739 €), η Πολωνία (18.054 €) και η Σλοβακία (19.001 €), όλες με ετήσιους μισθούς κάτω από 20.000 €.

Χάρτης 2

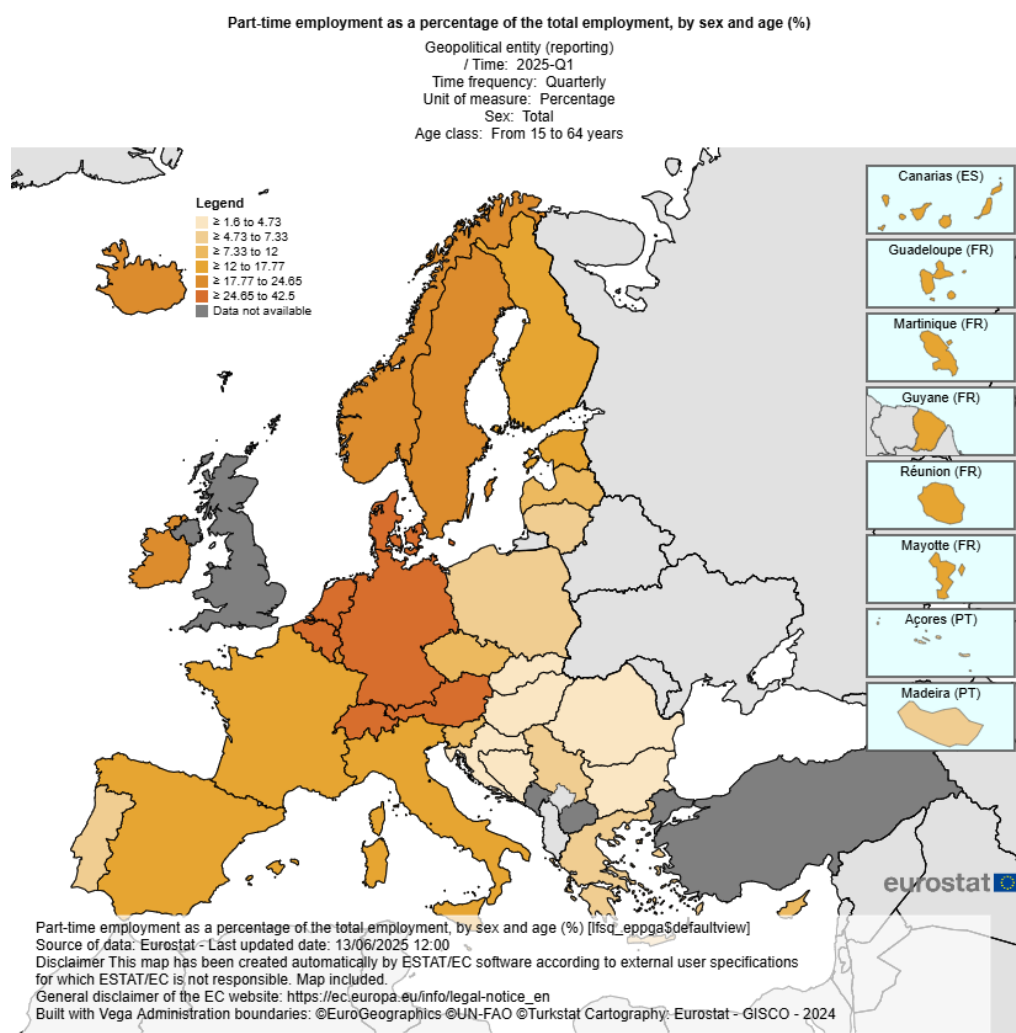
⁶https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_fte/default/table



Παρατηρούμε, λοιπόν, με βάση τα στοιχεία αυτά, ότι οι χώρες με τις υψηλότερες ώρες εβδομαδιαίας εργασίας, είναι και οι χώρες με τους χαμηλότερους μέσους ετήσιους προσαρμοσμένους μισθούς, πλήρους απασχόλησης.

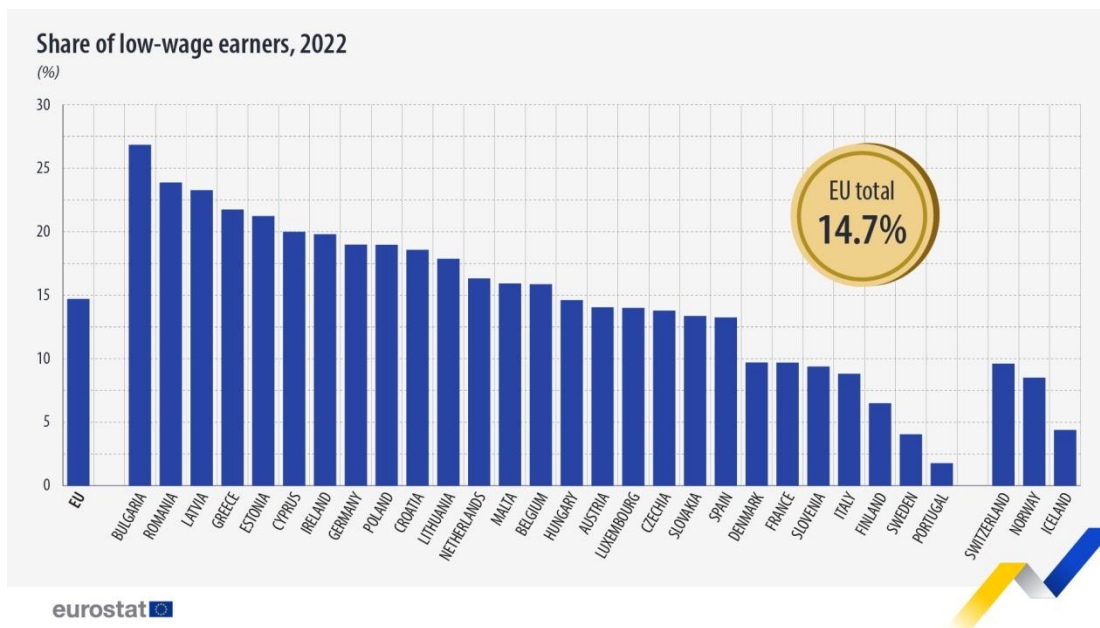
Περαιτέρω, με βάση τα στοιχεία της Eurostat, για το πρώτο τρίμηνο του 2025, εξάγεται ένα ακόμα πολύ χρήσιμο συμπέρασμα: οι χώρες, που παρουσιάζουν τις χαμηλότερες αποδοχές στην Ευρωζώνη διαθέτουν και το χαμηλότερο ποσοστό συμβάσεων μερικής απασχόλησης. Είναι χαρακτηριστικό, ότι στην Βουλγαρία μόλις ποσοστό 1,6% των εργαζόμενων απασχολούνται με μερική απασχόληση και ακολουθεί η Βοσνία με ποσοστό 1,9%, η Ρουμανία με ποσοστό 2,5%, η Κροατία με ποσοστό 4,2%. Στην Ελλάδα, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης προσεγγίζει το 6% του αριθμού των εργαζομένων.

Χάρτης 3



Ανατρέχοντας και πάλι στα στοιχεία της Eurostat παρατηρεί κανείς, ότι η Ελλάδα βρίσκεται μεταξύ των πρώτων θέσεων στο μερίδιο των εργαζομένων, που αμείβονται χαμηλά (low wage earners), αρκετά πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ (14,7 %) ενώ μόνο η Βουλγαρία, η Ρουμανία και η Λετονία διαθέτουν υψηλότερο ποσοστό.

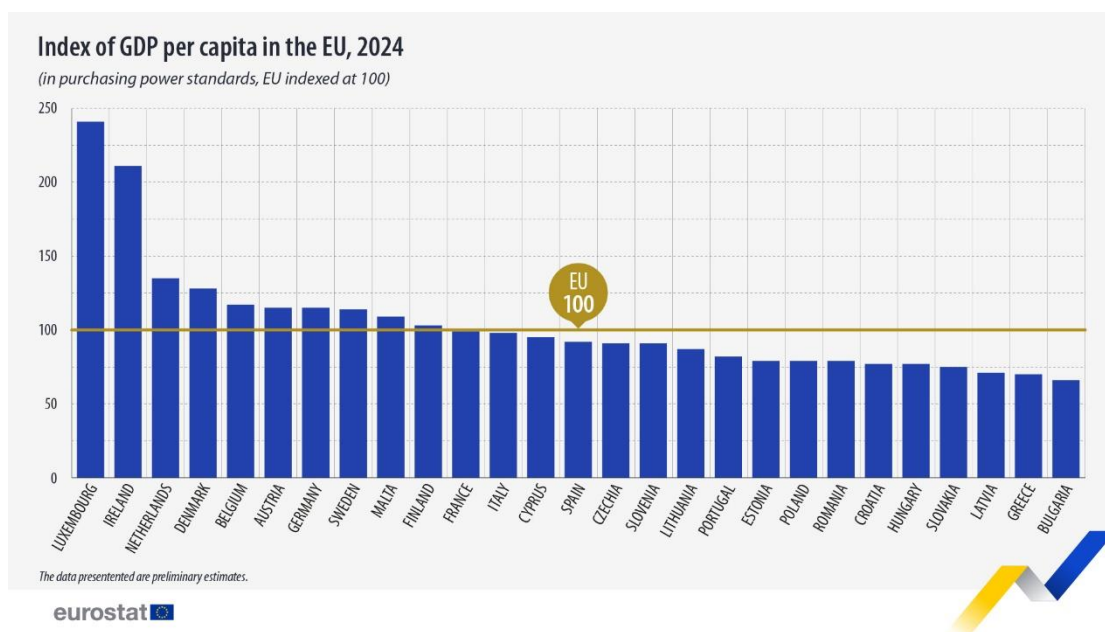
Πίνακας 3



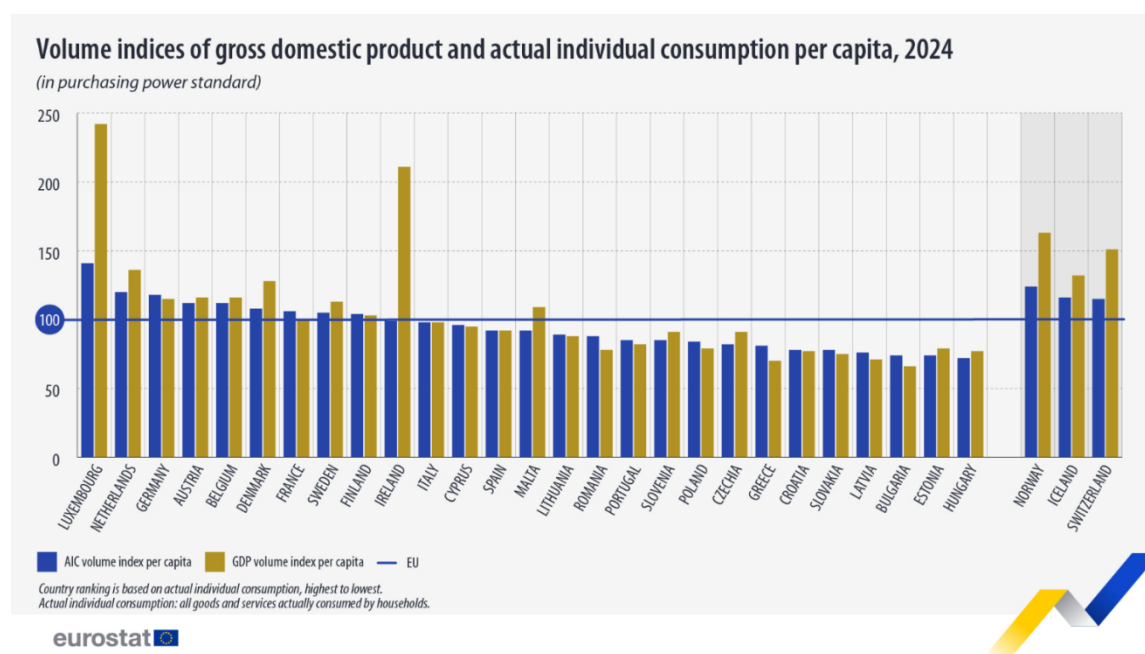
Πηγή: Eurostat

Εξετάζοντας τα εισοδήματα των νοικοκυριών, σε όρους ισοδυναμίας αγοραστικής δύναμης, παρατηρούμε επίσης ότι η χώρα μας υπολείπεται σημαντικά, καθώς βρίσκεται στην προτελευταία θέση, συνέπεια της συνδυαστικής επίδρασης του εμμένοντος πληθωρισμού, που επηρεάζει το καλάθι του νοικοκυριού και των χαμηλών απολαβών σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ.

Πίνακας 4- Κατά κεφαλήν ΑΕΠ (σε όρους ΙΑΔ/ PPP)



Αντιστοίχως, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat⁷ στην ΕΕ η πραγματική ατομική κατανάλωση (ΑΙC) σε σχέση με την ισοδυναμία αγοραστικής δύναμης (PPS) παρουσίασε σημαντικές διακυμάνσεις το 2024, υπογραμμίζοντας εκ νέου τις ανισότητες που επηρεάζουν την ευημερία των νοικοκυριών. Το 2024, η πραγματική κατά κεφαλή ατομική κατανάλωση (ΑΙC), εκφρασμένη σε ισοδυναμία αγοραστικής δύναμης (PPS), κυμάνθηκε από 72 % έως 141 % του μέσου όρου της ΕΕ στα 27 κράτη μέλη της ΕΕ. Σε σχέση με το κατά κεφαλήν ΑΕΠ, τα υψηλότερα καταγράφηκαν στο Λουξεμβούργο (242 % του μέσου όρου της ΕΕ), την Ιρλανδία (211 %) και την Ολλανδία (136 %) και τα χαμηλότερα στη Βουλγαρία (66 % του μέσου όρου της ΕΕ), την Ελλάδα (70 %) και τη Λετονία (71 %).

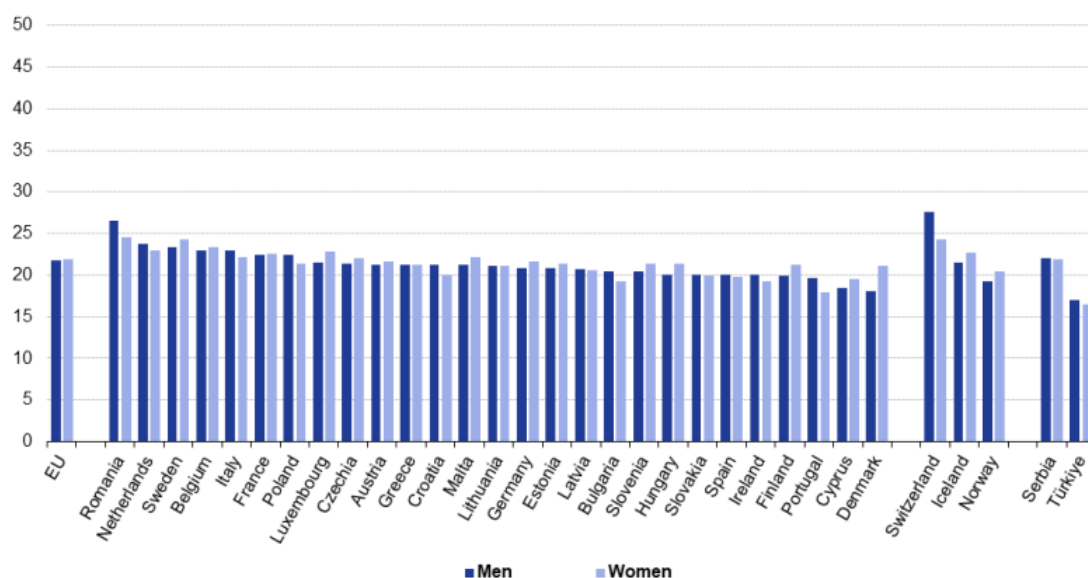


Αναφορικώς με τις διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται σύμφωνα με το φύλο, σε επίπεδο ΕΕ, το 2024, οι άνδρες που απασχολούνταν με καθεστώς πλήρους απασχόλησης εργάζονταν 39,6 ώρες εβδομαδιαίως, σε σύγκριση με 37,7 ώρες για τις γυναίκες της ίδιας ομάδας (βλέπε Πίνακα 2). Όσον αφορά τις γυναίκες, η μεγαλύτερη εργάσιμη εβδομάδα διαπιστώθηκε στη Λετονία (39,3 ώρες), ακολουθούμενη από τη Βουλγαρία, την Ελλάδα (και οι δύο 39,1) και τη Λιθουανία (39,0). Στην Ελλάδα επίσης διαπιστώθηκαν και οι μεγαλύτερες αποκλίσεις στις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης

⁷[https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250618-1#:~:text=In%202024%2C%20actual%20individual%20consumption,consumption%20and%20GDP%20per%20capita.&text=In%202024%2C%209%20EU%20countries,Bulgaria%20and%20Estonia%20\(26%25\).](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250618-1#:~:text=In%202024%2C%20actual%20individual%20consumption,consumption%20and%20GDP%20per%20capita.&text=In%202024%2C%209%20EU%20countries,Bulgaria%20and%20Estonia%20(26%25).)

στην κύρια εργασία, με 42,4 εβδομαδιαίες ώρες εργασίας για τους άνδρες και 39,1 για τις γυναίκες, ακολουθούμενη από την Ιταλία – 39,8 ώρες εργασίας για τους άνδρες και 36,9 ώρες εργασίας για τις γυναίκες.

Average number of actual weekly hours of work in the main job for part-time, by sex, 2024
(people aged 20 to 64)



Source: Eurostat (dataset code lfsa_ewhan2)

eurostat

Χωρίς αμφιβολία, ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία που παρατίθενται στο δημόσιο διάλογο είναι η ανάγκη παραγωγικού μετασχηματισμού και βελτίωσης των δεικτών παραγωγικότητας της ελληνικής οικονομίας. Όπως προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα, το πρόβλημα παραγωγικότητα διαπερνά όλους τους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας, με ελαφρά καλύτερες επιδόσεις να καταγράφονται στον χρηματοπιστωτικό τομέα.

Πίνακας 6: Παραγόμενο προϊόν ανά ώρα εργασίας (σε €)/ (Eurostat, Εθνικοί Λογαριασμοί, 2024)

Χώρα	Σύνολο οικονομίας	Αγροτικός τομέας	Βιομηχανία	Κατασκευές	Εμπόριο, μεταφορές, τουρισμός	Πληροφορική, επικοινωνίες	Τράπεζες, ασφάλειες	Επαγγελματικές υπηρεσίες	Δημόσια διοίκηση
	(ΑΕΠ ανά ώρα)	(Ακαθάριστη Προστιθέμενη Αξία ανά ώρα)							
Ιρλανδία	117,7	21,3	251,2	39,9	53,3	318,8	101,7	117,0	46,7
Λουξεμβούργο	113,2	24,1	73,6	46,5	66,5	114,5	240,3	96,4	92,9
Δανία	89,2	31,2	143,2	56,9	67,1	92,1	154,9	62,8	52,0
Ολλανδία	76,1	50,8	106,2	48,8	59,6	78,8	147,7	59,1	55,7

Βέλγιο	75,4	31,6	91,8	57,7	67,5	106,9	214,8	39,4	58,3
Γερμανία	70,2	37,4	79,6	52,5	48,5	81,8	92,6	57,3	49,7
Αυστρία	67,0	16,9	69,6	53,7	48,9	68,8	117,4	49,2	54,6
Σουηδία	65,6	27,2	85,0	48,5	50,2	97,4	126,1	60,2	38,5
Φινλανδία	64,5	39,4	80,1	39,4	43,3	80,8	138,2	41,6	39,7
Γαλλία	63,2	26,4	72,5	38,1	40,7	72,8	62,6	51,0	49,7
ΕΕ-27	51,1	17,4	55,0	33,9	35,0	67,5	93,2	42,9	39,6
Ιταλία	48,5	21,2	47,5	32,8	33,8	54,5	103,4	34,4	43,3
Ισπανία	44,5	28,6	54,9	31,0	32,2	45,1	148,1	28,1	35,1
Μάλτα	38,1	3,2	33,2	23,3	22,1	76,4	63,6	34,6	29,6
Σλοβενία	37,9	7,9	39,3	29,1	32,2	40,1	97,9	25,5	29,4
Κύπρος	36,5	8,5	24,2	17,6	25,1	81,8	77,6	30,1	33,9
Εσθονία	33,8	20,1	27,5	23,0	22,4	41,7	69,5	34,1	23,4
Τσεχία	33,3	15,6	33,8	19,5	22,7	62,4	73,1	23,2	23,9
Σλοβακία	33,1	22,1	29,7	30,1	22,5	43,7	50,5	26,1	25,4
Πορτογαλία	29,2	14,9	26,8	15,7	22,1	40,0	97,6	17,5	22,5
Λιθουανία	27,8	13,9	25,2	22,0	27,3	28,2	87,2	20,7	18,6
Ουγγαρία	25,9	14,9	24,9	15,5	17,4	29,8	53,2	19,8	18,1
Πολωνία	24,3	8,9	22,1	19,1	22,8	26,1	43,3	26,4	16,4
Κροατία	24,2	19,4	17,2	17,7	17,4	26,8	43,6	18,9	17,4
Λετονία	23,9	11,7	23,0	21,1	15,9	33,0	48,3	25,2	17,2
Ελλάδα	23,2	6,7	32,1	10,3	13,2	29,8	76,0	13,3	19,6
Ρουμανία	22,4	4,3	19,3	16,6	17,3	62,9	57,1	37,7	20,6
Βουλγαρία	18,1	3,1	17,7	11,6	13,4	30,9	52,4	15,2	15,1

Σχετικά με τις ανάγκες, που παρουσιάζει η εγχώρια αγορά, σε έρευνα που πραγματοποίησε το Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Αθηνών (Φεβρουάριος 2025) στα προβλήματα των επιχειρήσεων, που εμποδίζουν την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και απαιτούνται καλύτερες ρυθμίσεις από την Πολιτεία, προηγείται με μεγάλο ποσοστό η φορολογία με 77,1%. Ακολουθούν το κόστος ενέργειας με 34,7%, η εύρεση εξειδικευμένου προσωπικού με 27,5%, ο δανεισμός – πρόσβαση σε χρηματοδότηση με 17,3% και ο εξοπλισμός – αναβάθμιση των υποδομών με 6%.

Στην ετήσια έρευνα του ΣΕΒ «Ο Σφυγμός του Επιχειρείν 2024-25» #SEVBusinessPulse καταγράφονται τα βασικά προβλήματα των επιχειρήσεων ως εξής: «Για τις μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις, τα τρία πιο σημαντικά εμπόδια είναι το κόστος ενέργειας (93,9% και 78,1% αντίστοιχα), η φορολογία των επιχειρήσεων (86,8% και 82% αντίστοιχα) και οι φόροι και ασφαλιστικές εισφορές στην εργασία

(85,5% και 83,8% αντίστοιχα). Για τις μεγάλες επιχειρήσεις, οι βασικές προκλήσεις είναι οι ελλείψεις σε ανθρώπινο δυναμικό (71,5%), η γραφειοκρατία (69,6%) και οι φόροι και ασφαλιστικές εισφορές στην εργασία (68,9%)».

Σύμφωνα με μελέτη, που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της Κεντρικής Ένωσης Επιμελητηρίων Ελλάδος⁸, από τον Φεβρουάριο μέχρι τον Μάιο του 2024 σε περισσότερες από 5.000 επιχειρήσεις πανελλαδικά, καταγράφονται περί τις 260.000 κενές θέσεις εργασίας ενώ πάνω από 1 στις 3 επιχειρήσεις (37%) δήλωσαν, ότι έχουν κενές θέσεις εργασίας. Όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης, τόσο μεγεθύνεται το πρόβλημα, ενώ το ποσοστό των επιχειρήσεων με περισσότερους από 25 εργαζόμενους, που έχουν κενές θέσεις εργασίας φτάνει το 60%. Οι κλάδοι με τα υψηλότερα ποσοστά είναι η Μεταποίηση (50%), τα Καταλύματα & η Εστίαση (48%) και οι Κατασκευές (55%), ενώ υψηλό ποσοστό (48%) καταγράφεται και μεταξύ των επιχειρήσεων με εξαγωγικό χαρακτήρα.

Διαπιστώνει κανείς, ότι ένα σημαντικό πρόβλημα της αγοράς εργασίας είναι η έλλειψη προσωπικού, η οποία ως επί τω πλείστω οφείλεται στην μετανάστευση νέων στο εξωτερικό (brain drain), στην αναντιστοιχία δεξιοτήτων (skills mismatch) και στην χαμηλή ελκυστικότητα συγκεκριμένων επαγγελματιών καθώς και στις χαμηλές αμοιβές και τις δύσκολες συνθήκες εργασίας, που συνήθως τα συνοδεύουν και τα καθιστούν μη ελκυστικά.

Από τα στοιχεία, που παρατέθηκαν προκύπτει, ότι οι επιχειρήσεις υφίστανται σημαντικές πιέσεις από την φορολογία, το ενεργειακό κόστος και το κόστος των ασφαλιστικών εισφορών και των φόρων, που συνδέονται με την εργασία. Παράγοντας προβληματισμού είναι και η αδυναμία εξεύρεσης προσωπικού. Την ίδια στιγμή, η χώρα εμφανίζεται στις τελευταίες θέσεις, της ΕΕ σε όρους πολλών ωρών εργασίας, χαμηλών αποδοχών και χαμηλού σχετικά αριθμού συμβάσεων μερικής απασχόλησης.

⁸https://uhc.gr/wpcontent/uploads/2024/07/%CE%9A%CE%95%CE%95%CE%95_%CE%88%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B1-%CE%B1%CE%B3%CE%BF%CF%81%CE%AC%CF%82%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82-2024%CE%95%CE%9B%CE%9B%CE%91%CE%94%CE%91-FULL-1.pdf

Παράλληλα, στην Ελλάδα σημειώνεται ένα ακόμα παράδοξο φαινόμενο καθώς ενώ μειώνεται το ποσοστό ανεργίας, οι διαπιστώσεις, που καταγράφονται σε πρόσφατη Έκθεση του⁹ **ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ** είναι μάλλον ανησυχητικές.

Σύμφωνα με την έκθεση του Α. Ιωαννίδη, «*Η εξέλιξη του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό είναι η αναμενόμενη για τα χρόνια της κρίσης, αλλά όχι τόσο αναμενόμενη για τα χρόνια μετά την κρίση. Παρατηρείται μείωση του ποσοστού συμμετοχής ακόμη και όταν το ποσοστό ανεργίας, έχοντας φτάσει στην κορυφαία τιμή του, έχει αρχίσει να μειώνεται. Το γεγονός αυτό μπορεί να είναι αποτέλεσμα διαφορετικών παραγόντων. Ένας από αυτούς είναι το φαινόμενο της αποθάρρυνσης των εργαζομένων λόγω των μεγάλων ποσοστών ανεργίας, που τους οδηγούν στη διακοπή της επίπονης αλλά μάταιης διαδικασίας αναζήτησης εργασίας και άρα στην έξοδό τους από τους καταγραφόμενους άνεργους και από το εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, αν και πλέον δεν καταγράφονται σαν άνεργοι, μπορεί να υποστηριχθεί ότι στην πραγματικότητα είναι. Ένας άλλος λόγος είναι οι δημογραφικές εξελίξεις που οδηγούν σε αύξηση του μεριδίου των ηλικιών που είναι πιο πιθανό να βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού. Και τέλος, σημαντικός για την Ελλάδα παράγοντας που συνέβαλε στη μείωση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό είναι η μετανάστευση που παρατηρήθηκε προς το εξωτερικό (Labrianidis and Pratsinakis, 2017; Λαμπριανίδης και Συκάς, 2021) και που έγινε κυρίως από τμήματα του πληθυσμού που θα συμμετείχαν σε σημαντικό ποσοστό στο εργατικό δυναμικό εάν είχαν μείνει στη χώρα τους. **Υπό αυτό το πρίσμα, η μείωση του ποσοστού ανεργίας που παρατηρείται μετά το 2016 και ιδίως αυτή που παρατηρείται μετά το έτος 2018 δεν σηματοδοτεί την επαναφορά της οικονομίας στα επίπεδα που βρίσκονταν πριν από την κρίση. Αν και το ποσοστό ανεργίας έχει μειωθεί σημαντικά και προσεγγίζει τις προ κρίσης τιμές του, οι θέσεις εργασίας εξακολουθούν να είναι κατά 600.000 το 2021 και κατά 400.000 περίπου το 2023 λιγότερες από αυτές του 2009. Η ελληνική οικονομία έχει συρρικνωθεί σε μέγεθος και επίσης, μεγάλο τμήμα του πληθυσμού βρίσκεται εκτός εργασίας, αλλά αυτό δεν αντανakλάται στο ποσοστό ανεργίας. Η πλήρης εικόνα δημιουργείται μόνο όταν συνδυαστεί το ποσοστό***

⁹ Α. Ιωαννίδης, Η Ελληνική αγορά εργασίας και η δομή απασχόλησης ανά Περιφέρεια Από την αρχή της οικονομικής κρίσης έως σήμερα, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Απρίλιος 2024

ανεργίας με το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, με το ποσοστό απασχόλησης και με το σύνολο των υπαρχουσών θέσεων εργασίας. Η γενική εικόνα για την εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα είναι συνεπώς αντιφατική. Εντός της συνυπάρχουν οι λιγότερες θέσεις εργασίας (εκ των οποίων περισσότερες είναι τώρα μερικής απασχόλησης, όπως θα διαπιστωθεί στη συνέχεια), η μικρότερη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης ταυτόχρονα με το μειωμένο ποσοστό ανεργίας»

Με βάση τα στοιχεία αυτά, διαμορφώνεται μία εικόνα των απαιτήσεων της αγοράς και των προβλημάτων των εργαζομένων, βάσει των οποίων και θα πρέπει ιχνηλατηθεί περαιτέρω η αναμενόμενη επίδραση των προτεινόμενων ρυθμίσεων στην επίλυση των προβλημάτων και στην διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος αυξημένης παραγωγικότητας, δίκαιων αποδοχών και ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας.

Οι τεχνολογικές εξελίξεις, η χρήση νέων τρόπων και εργαλείων εργασίας, αλλά και η μεταβολή στις συνθήκες της αγοράς εργασίας, απαιτούν αναμφίβολα τον εκσυγχρονισμό του εθνικού θεσμικού πλαισίου, που διέπει τις εργασιακές σχέσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, πέρα των διαφορετικών επόψεων όπως εκφράζονται παρακάτω, οι φορείς αξιολογούν θετικά διατάξεις, που επιχειρούν να ενισχύσουν τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα των εποπτικών μηχανισμών αλλά και αυτές που στοχεύουν στην αξιοποίηση σύγχρονων ψηφιακών εργαλείων, που απλοποιούν περίπλοκες γραφειοκρατικές διαδικασίες. Τέτοιες προσπάθειες είναι σύμφωνες με τις επιταγές του Ευρωπαϊκού νομοθετικού πλαισίου, όπως ορίζεται σε Οδηγίες, που είναι σε ισχύ ή και πρόκειται να ισχύσουν μέσα στο επόμενο έτος (ενδεικτικώς όπως οι Οδηγίες για τη Οργάνωση του χρόνου εργασίας, για την υποβολή Εκθέσεων Βιωσιμότητας από τις εταιρείες, για την Ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της Ισότητας της Αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής).

Ένα σημαντικότατο, ωστόσο, ζήτημα, που οι φορείς των εργαζομένων (**Άποψη Β**) θεωρούν, ότι πρέπει να απασχολήσει το σύνολο των εμπλεκόμενων στην αγορά εργασίας φορέων, είναι η ουσιαστική αποτελεσματικότητα των προτεινόμενων μέτρων για την αγορά εργασίας και τελικώς την ίδια την οικονομία. Στο πλαίσιο αυτό, εκφράζεται μετ' επιτάσεως η εκτίμηση, ότι οι επιχειρούμενες παρεμβάσεις, που αφορούν στην περαιτέρω ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων (αύξηση αριθμού ωρών υπερωριακής απασχόλησης, συμβάσεις 48 ωρών, υπερωρίες στην εκ περιτροπής απασχόληση κλπ) δεν αναμένεται να οδηγήσουν σε αυτό, που θα έπρεπε να είναι το μεγάλο ζητούμενο τόσο για τους εργαζόμενους όσο και τις επιχειρήσεις, δηλαδή στην αύξηση της παραγωγικότητας, στη βελτίωση του οικονομικού περιβάλλοντος και τελικώς στη διασφάλιση των θέσεων εργασίας, που θα έχουν τα εξής ποιοτικά χαρακτηριστικά: προσέλκυση εργατικού δυναμικού με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης, υψηλές αμοιβές, αναβαθμισμένες συνθήκες εργασίας, μεταφορά

τεχνογνωσίας, όπως υπογραμμίζεται σε διάφορες εκθέσεις ¹⁰ . Αντιθέτως, αξιολογώντας τα στατιστικά δεδομένα, τα οποία παρατέθηκαν ανωτέρω, οι **οργανώσεις των εργαζόμενων (Άποψη Β)** εκτιμούν, ότι οι σχεδιαζόμενες παρεμβάσεις στερούνται μακροχρόνιου σχεδιασμού, δεν απαντούν στα πραγματικά προβλήματα της οικονομίας και της αγοράς και κινούνται στην κατεύθυνση της περαιτέρω συμπίεσης των εργασιακών δικαιωμάτων, με έναν ορίζοντα, που μόνο βραχυχρόνιος μπορεί να θεωρηθεί. Τα πραγματικά προβλήματα, που διαπιστώνονται από τους εργαζόμενους (ακρίβεια, αυξημένος χρόνος απασχόλησης, ανισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής, μειωμένη αγοραστική δύναμη των μισθών κλπ) αλλά και από τους εργοδότες (φορολογία, ασφαλιστικές εισφορές, κόστος ενέργειας, γραφειοκρατία κλπ) δεν αντιμετωπίζονται με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις. Αντίθετα, επιλέγονται λύσεις, που θα επιτείνουν τα προβλήματα, αποθαρρύνοντας έτι περαιτέρω την είσοδο νέων εργαζομένων και ιδίως γυναικών στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας την μετανάστευση των νέων προς το εξωτερικό, επιτείνοντας το δημογραφικό πρόβλημα και τελικώς οδηγώντας σε νέα αδιέξοδα. Είναι δε χαρακτηριστικό, ότι καμία μέριμνα δεν λαμβάνεται για θέματα εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού, για θέματα προσέλκυσης εργαζόμενων, που μετανάστευσαν στα χρόνια της κρίσεως και τελικά για την διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, σταθερών και δίκαιων αποδοχών, ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας και συνακόλουθα υψηλής παραγωγικότητας. Δεν αρκεί δε να επιτρέπει ο νομοθέτης την εργασιακή εξουθένωση των εργαζομένων, μέσω πρόβλεψης συστημάτων απασχόλησης με αυξημένες ώρες εργασίας. Οφείλει την ίδια στιγμή, να μεριμνήσει για τις ικανοποιητικές αμοιβές, τις σταθερές και δίκαιες συνθήκες εργασίας και την εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και οικογενειακής και προσωπικής ζωής.

Περαιτέρω, η ομάδα των εργαζόμενων αμφισβητεί emphaticά την αποτελεσματικότητα και τη σκοπιμότητα συγκεκριμένων διατάξεων, που κατατείνουν στην περισσότερη «ευέλικτη» διευθέτηση του χρόνου εργασίας, σε μια περίοδο, που τα κοινωνικά επίδικα έχουν απομακρυνθεί από το στόχο της επιβίωσης

¹⁰Ενδεικτικά, δείτε ΤτΕ, Ενδιάμεση Έκθεση της για τη Νομισματική Πολιτική 2024, <https://www.bankofgreece.gr/enimerosi/grafeio-typoy/anazhtshsh-enhmerwsewn/enhmerwseis?announcement=a5e0243e-9f2a-4724-985c-67244536fd84>

των επιχειρήσεων, όπως είχε προσεγγιστεί το διάστημα εφαρμογής των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής. Τονίζουν δε, ότι στο ζήτημα των χρονικών ορίων εργασίας, ότι ένα από τα θετικά της οργάνωσης της βιομηχανικής εργασίας υπήρξε η ακριβής αποτίμηση της αξίας της εργασίας και η συνειδητοποίηση της αξίας του χρόνου. Παράλληλα, αναπτύχθηκε η έννοια του ελεύθερου χρόνου. Η οργάνωση της εργασίας κατά χρονικές μονάδες αποτέλεσε στη βιομηχανική κοινωνία τον κύριο παράγοντα διαχώρισης του συνολικού χρόνου διαβίωσης. Για τους λόγους αυτούς, οι ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας μαζί με τους μισθούς, τις απολύσεις και την υγιεινή και ασφάλεια, ανήκουν στον σκληρό πυρήνα του εργατικού δικαίου. Η επιδίωξη μιας ισορροπίας ανάμεσα στην εργασία, την ανάπαυση και αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου οδήγησε στη διαμόρφωση της έννοιας ενός προϋπολογισμού τον χρόνου (budget-temps), στο να λαμβάνεται ιδιαίτερη μέριμνα για τα ψυχολογικά, βιολογικά και ατομικά προβλήματα που παρουσιάζει η διάδοση της εργασίας κατά βάρδιες.

Σύμφωνα με την **άποψη της ομάδας εργαζόμενων (άποψη Β)**, τα νέα δεδομένα από τις ευέλικτες σχέσεις και την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και την οικονομία της γνώσης μετέβαλλαν σημαντικά τις προτεραιότητες, που αφορούσαν κυρίως τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Σημαντική είναι και η συμβολή της νομολογίας, ιδίως του ΔΕΕ που επιδιώκει ευρεία ερμηνεία των διατάξεων της οδηγίας, με αναγνώριση των δικαιωμάτων για το χρόνο εργασίας ως θεμελιωδών και με αναφορά στον ΧΘΔΕ. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η πρόσφατη νομολογία για την υποχρέωση ύπαρξης συστήματος καταγραφής χρόνου εργασίας η οποία προωθήθηκε στο εθνικό μας δίκαιο με το νόμο 4808/2021 (βλ. αντί άλλων Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις Ε΄ Έκδοση).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, επομένως το σ/ν θα έπρεπε να υπηρετεί (και δυστυχώς δεν υπηρετεί), ως απώτερο στόχο, τη συμβολή στη δημιουργία ενός σύγχρονου, λειτουργικού και ισορροπημένου πλαισίου εργασίας, που να λαμβάνει υπόψη και να διασφαλίζει την ανάγκη προστασίας του εργαζομένου, αφενός, και την αναγκαιότητα ευελιξίας, αφετέρου, ώστε να υπάρχει ταχεία προσαρμογή στην αγορά εργασίας και να αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά οι συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες που ανακύπτουν. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, υφίσταται διττή

αναγκαιότητα: να προστατευτεί η ποιότητα της εργασίας και της οικογενειακής ζωής των εργαζόμενων, ενώ παράλληλα το θεσμικό πλαίσιο, που ρυθμίζει την αγορά εργασίας να μην αποτελεί τροχοπέδη και να μην θέτει προσκόμματα στη λειτουργία των επιχειρήσεων, ούτε να προκαλεί αδικαιολόγητη γραφειοκρατία και πρόσθετο κόστος για αυτές.

Εκ μέρους των φορέων των εργαζόμενων (Άποψη Β), λοιπόν εκφράζονται σοβαρές αντιρρήσεις ως προς μείζονες περιοχές του μέρους, που αφορά τη διευθέτηση χρόνου εργασίας (υπερωρίες, άδειες, εκ περιτροπής) και ως προς ειδικές περιοχές, που δυσχεραίνουν τον προγραμματισμό των εργαζόμενων (χρονικό περιθώριο για κάρτα εργασίας, ταχείες συμβάσεις κλπ).

Οι εργοδοτικές οργανώσεις (άποψη Α) εκτιμούν, ότι με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Α και Β σ/ν επιχειρείται ο εκσυγχρονισμός του θεσμικού πλαισίου, που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, προκειμένου αυτό να προσαρμοστεί και να ρυθμίσει τις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες και συνθήκες στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης να διορθώσει/αντιμετωπίσει τις αναπόφευκτες δυσλειτουργίες, που έχουν προκληθεί από την εισαγωγή της τεχνολογίας και την αξιοποίηση της τεχνολογικής προόδου. Παράλληλα, γίνεται προσπάθεια να αξιοποιηθεί ακόμα περισσότερο η τεχνολογία και να τεθεί στη διάθεση της Επιθεώρησης Εργασίας, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία, τα οποία θα συμβάλλουν στη μείωση του γραφειοκρατικού βάρους, θα ενισχύσουν τη διαφάνεια και την ασφάλεια δικαίου και θα απλοποιήσουν διάφορες διαδικασίες, που προκαλούν αδικαιολόγητα δυσλειτουργία, ανασφάλεια και πρόσθετο κόστος.

Η πλευρά των εργοδοτών (άποψη Α) θεωρεί ότι αναγνωρίζεται και αναδεικνύεται η αναγκαιότητα για ευελιξία στην αγορά εργασίας, προκειμένου να αντιμετωπιστούν πραγματικές ανάγκες, δυσλειτουργίες και χρόνια προβλήματα, ενίοτε συνεχώς εντεινόμενα και με διογκούμενες δυσμενείς συνέπειες στην αγορά εργασίας όσο περνά ο χρόνος. Παράλληλα όμως αποτελεί στόχο η ουσιαστική ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, μέσω στοχευμένων ρυθμίσεων προστατευτικών για τους ίδιους, αλλά και ευέλικτων.

Σύμφωνα με την άποψη αυτή των εργοδοτικών φορέων (άποψη Α) διαφαίνεται ότι το ν/σ επιχειρεί μια σημαντική τομή στο θεσμικό πλαίσιο κατά τρόπο που ανταποκρίνεται στη σύγχρονη ελληνική και διεθνή πραγματικότητα, θέτοντάς συγκεκριμένους κανόνες και προϋποθέσεις για την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στην οποία δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα, λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες απαιτήσεις και συνθήκες στην αγορά εργασίας. Κρίνονται επομένως θετικά οι διατάξεις που επιχειρούν να ενισχύσουν τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα των εποπτικών μηχανισμών, αλλά και αυτές που στοχεύουν στην αξιοποίηση σύγχρονων ψηφιακών εργαλείων που απλοποιούν διαδικασίες και περίπλοκες γραφειοκρατικές διαδικασίες. Τέτοιες προσπάθειες είναι σύμφωνες με τις επιταγές του Ευρωπαϊκού νομοθετικού πλαισίου όπως ορίζεται σε Οδηγίες που είναι σε ισχύ ή και πρόκειται να ισχύσουν μέσα στο επόμενο έτος.

Οι εργοδοτικοί φορείς (άποψη Α) θεωρούν ότι ο όποιος μορφής παρεμβατισμός πρέπει να είναι ήπιος και να περιορίζεται στις περιπτώσεις που θα είναι απόλυτα αναγκαίος και οπωσδήποτε ανάλογος του σκοπού που καλείται να υπηρετήσει, με συγκεκριμένη κάθε φορά στόχευση, έχοντας ως κύρια στόχευση και βασικούς άξονες την ενίσχυση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων και των συνθηκών εργασίας, με παράλληλη ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Αναφορικά με το Μέρος Β, η Εθνική Στρατηγική για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2022-2027 βασίζεται στο νέο Στρατηγικό Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2021-2027, και στοχεύει στην επικαιροποίηση των προτύπων ασφάλειας και προστασίας των εργαζομένων και στην αντιμετώπιση τόσο των παλαιών όσο και των νέων κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία λόγω των ραγδαίων τεχνολογικών και κοινωνικών αλλαγών. Σε αυτό το πλαίσιο αποτελεί θετικό κατ' αρχάς βήμα η πρόβλεψη διατάξεων στο Μέρος Β' του Σχεδίου Νόμου, που έχουν ως στόχο τη διαμόρφωση ενός περισσότερο λειτουργικού, συνεκτικού και τεχνολογικά επικαιροποιημένου συστήματος προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, προσαρμοσμένου στις απαιτήσεις της σύγχρονης παραγωγικής πραγματικότητας.

Το Μέρος Γ' του Σχεδίου Νόμου συμπεριλαμβάνει διατάξεις, που αποσκοπούν στη διασφάλιση της ασφάλειας και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον. Το Μέρος Γ' επικεντρώνεται στην κύρωση διεθνών συμβάσεων και πρωτοκόλλων του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, συμπεριλαμβανομένου και του πρωτοκόλλου του 2014 στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 29 «Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας». Όπως αναφέρεται και στο έγγραφο Ανάλυσης Συνεπειών Ρύθμισης του παρόντος Σχεδίου Νόμου, οι κυρώσεις των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας 155 και 191 (άρθρα 44 και 45 του Σχεδίου Νόμου), αποτελούν αναγνώριση της σπουδαιότητας των αποφάσεων και ψηφισμάτων της 111ης Συνόδου της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (Γενεύη, Ιούνιος 2023), ώστε να τροποποιηθούν διεθνείς κανόνες εργασίας που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μιας θεμελιώδους αρχής. Κρίνεται θετική συνεπώς η παρούσα ενέργεια του Σχεδίου Νόμου καθώς αυτή συμβάλλει στη διατήρηση της συνοχής στο σώμα των διεθνών κανόνων εργασίας, ενώ παράλληλα είναι και σε συμφωνία με το αντίστοιχο πλαίσιο ασφάλειας και υγείας στην εργασία όπως αυτό ρυθμίζεται στην ΕΕ.

Η επικαιροποίηση μιας εθνικής στρατηγικής για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία με την ενσωμάτωση και διεθνών κανόνων στο εθνικό δίκαιο αποτελεί θετικό και αναγκαίο βήμα στο Ελληνικό εργασιακό γίγνεσθαι. Αυτό καθίσταται ακόμα πιο σαφές από την παρακολούθηση στατιστικών στοιχείων για την ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), που ανακοινώθηκαν τον Ιούλιο του 2025 και αφορούν τα προσωρινά αποτελέσματα της έρευνας Εργατικών Ατυχημάτων του έτους 2023, παρατηρείται σχεδόν ο ίδιος αριθμός εργατικών ατυχημάτων (μείωση 3%), όμως με αύξηση αυτών ανάμεσα σε γυναίκες. Όπως ορίζεται στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας που επικυρώνεται με το άρθρο 44 του παρόντος Σχεδίου Νόμου, κρίνεται απαραίτητη και η κατάρτιση ετήσιων στατιστικών όχι μόνο για εργατικά ατυχήματα αλλά και για επαγγελματικές ασθένειες, αλλά και για άλλες βλάβες στην υγεία που ανακύπτουν κατά τη διάρκεια της εργασίας ή σχετίζονται με αυτή (άρθρο 11 περ.γ-ε της προς κύρωση σύμβασης 155), τα οποία θα είναι βασισμένα σε επιστημονικά τεκμηριωμένα κριτήρια και βάσει μίας κοινά αποδεκτής μεθοδολογίας. Με αυτόν τον τρόπο θα καθίσταται πιο εύκολη

η παρακολούθηση και η συσχέτιση της πιθανής επίδρασης των πολιτικών και συνθηκών εργασίας με την υγεία των απασχολούμενων, συμβάλλοντας στη χάραξη μιας ολοκληρωμένης εθνικής στρατηγικής για την ασφάλεια και υγεία στο χώρο εργασίας.

Η εισδοχή των επιταγών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στο εθνικό δίκαιο, όπως αυτή γίνεται στο Μέρος Γ' του Σχεδίου Νόμου, διευρύνει το εθνικό πλαίσιο προστασίας, ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας και αποτελεί θετική εξέλιξη. Την ίδια στιγμή παρατηρείται ότι οι συμβάσεις και το πρωτόκολλο προς κύρωση με τα άρθρα 44-46 του Σχεδίου Νόμου, κάνουν αναφορά και σε πλήθος άλλων Διεθνών Συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που η χώρα δεν έχει επικυρώσει, γεγονός που περιορίζει το ευρύτερο πλαίσιο προστασίας της ασφάλειας και υγείας (π.χ. Σύμβαση 183 για την Προστασία της Μητρότητας, (2000), Σύμβαση 188 για την Εργασία στον Τομέα της Αλιείας, (2007), Σύμβαση 189 για την Αξιοπρεπή Εργασία των Οικιακών Εργαζομένων (2011), Σύμβαση «Για τους μετανάστες εργαζομένους (συμπληρωματικές διατάξεις)», 1975 (αριθ. 143), Σύμβαση «Για τις Ιδιωτικές Υπηρεσίες Απασχόλησης», 1997 (αριθ. 181), Σύμβασης «Για την επιθεώρηση εργασίας στη γεωργία», 1969 (αριθ. 129).

Αναφορικά με το Μέρος Δ', η ύπαρξη ενός ελεγκτικού μηχανισμού που λειτουργεί εύρυθμα και με επιχειρησιακή επάρκεια κρίνεται απαραίτητη για τη δημιουργία πνεύματος ασφάλειας, αλλά και για την συνεχή παρακολούθηση της εφαρμογής των κανόνων και της τήρησης των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στο χώρο εργασίας. Κρίνεται συνεπώς αρχικά θετική η πρόβλεψη ρυθμίσεων προς τη στήριξη, οργάνωση, και επιχειρησιακή ετοιμότητα της Επιθεώρησης Εργασίας. Ομοίως, η παράθεση κινήτρων για τη στελέχωση του ιατρικού προσωπικού του ελεγκτικού μηχανισμού δημιουργεί το πλαίσιο για την ενδυνάμωση της στελέχωσης της Επιθεώρησης Εργασίας με προσωπικό που θα δύναται να παρακολουθεί την υγεία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Την ίδια στιγμή, παρατηρείται ανάγκη αποσαφήνισης ορισμένων από τις προτεινόμενες προβλέψεις στο Μέρος Δ' του Σχεδίου Νόμου, όπως φαίνεται στις κατ' άρθρο παρατηρήσεις. Επίσης, όπως έχει σημειώσει η ΟΚΕ και σε άλλες περιπτώσεις, προς προαγωγή της διαφάνειας και εξάλειψης περιπτώσεων πολυνομίας ή διάσπασης των μηχανισμών λήψης

αποφάσεων, προτείνεται η συγκέντρωση των αναγκαίων ρυθμίσεων στο κείμενο των προτεινόμενων άρθρων και όχι η παραπομπή σε επιμέρους αποφάσεις άλλων οργάνων.

Αναφορικά με το Μέρος ΣΤ η πρόβλεψη περί μη αύξησης της καταβαλλόμενης εισφοράς αλληλεγγύης στις περιπτώσεις των εργαζόμενων συνταξιούχων, παρ' ότι δεν σχολιάστηκε ειδικώς από τους εταίρους, επιφέρει αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των συνταξιούχων. Η επέκταση της απαλλαγής από ασφαλιστικές εισφορές επί των προσαυξήσεων για νυχτερινή εργασία, υπερωρία, υπερεργασία, εργασία τις Κυριακές και αργίες και στις περιπτώσεις, που αυτές καταβάλλονται δυνάμει ΣΣΕ ή οικειοθελώς εκ του εργοδότη σχολιάζεται θετικά από τους φορείς καθώς επιφέρει αφενός μείωση των ασφαλιστικών επιβαρύνσεων των εργοδοτών και αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση παρατηρείται, ότι ειδικά οι εργοδοτικοί φορείς επισημαίνουν την ανάγκη περαιτέρω μειώσεων στο μη μισθολογικό κόστος της εργασίας. Η πρόβλεψη περί συνυπολογισμού όλου του χρόνου ασφάλισης σε ενταγμένο στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέα, τομέα, κλάδο ή λογαριασμό για την χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας μισθωτών, αντιμετωπίζεται ομοίως θετικά από τους φορείς καθώς πρόκειται για μία ρύθμιση που θα επιτρέψει την λήψη του επιδόματος σε εργαζόμενες, που μέχρι σήμερα αποκλείονταν. Η αναγνώριση, τέλος, της δυνατότητας συμπλήρωσης του ΔΑΥΚ βάσει των στοιχείων υπηρεσιακών μεταβολών σε περίπτωση απώλειας των αναλυτικών καταστάσεων μισθοδοσίας του υπαλλήλου, αναμένεται να διευκολύνει σε σημαντικό βαθμό τους υποψήφιους συνταξιούχους επιλύοντας ένα σημαντικό πρόβλημα.

Στο Μέρος Ε περιέχονται προβλέπεται η λήψη μέτρων για την εξυγίανση, διαφύλαξη και αποκατάστασης της χρηματοοικονομικής κατάστασης των εκ μετατροπής Αλληλοβοηθητικών Ταμείων, μέσω του ορισμού διαχειριστή, της αναστολής δραστηριοτήτων του Ταμείου και της αναστολής πληρωμών. Εκτενώς δε ρυθμίζεται η διαδικασία λύσεως και εκκαθαρίσεως και διάθεσης του προϊόντος της εκκαθάρισης ενώ προβλέπεται, ότι μετά το πέρας της εκκαθαρίσεως, η καθαρή κινητή και ακίνητη περιουσία των εν λόγω Ταμείων, περιέχεται στον e- ΕΦΚΑ. Η εν λόγω διάταξη δεν σχολιάστηκε από τους εταίρους, πλην όμως, ολοκληρώνει την

ρύθμιση του άρθρου 98 του ν. 5078/2023 σύμφωνα με την οποία η ασφάλιση στα εν λόγω Ταμεία καθίσταται προαιρετική από 1-1-2026, με αποτέλεσμα να εκφράζονται φόβοι για την βιωσιμότητα τους.

Στην παρούσα ενότητα παρατίθενται οι απόψεις των μελών της ΟΚΕ στην κατ' άρθρο αξιολόγηση του εργασιακού νομοσχεδίου. Στις περιπτώσεις των άρθρων 5,6, 7, 9, 19 και 20 που καταγράφονται διαφορετικές προσεγγίσεις από τους φορείς, αυτές επισημαίνονται με διακριτές προτάσεις και επιχειρηματολογία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ Β ΒΙΒΛΙΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Άρθρο 3 – Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών – τροποποίηση άρθρου 62 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Η αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιεί το άρθρο 62 του ΚΕΔ, προκειμένου η πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης [άρθρο 62 ΚΕΔ] και η πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για το ζήτημα αυτό [άρθρο 63 ΚΕΔ] να συγχωνευθούν σε μια πολιτική, καθότι αφορούν το ίδιο ζήτημα και έχουν προφανή συνάφεια μεταξύ τους. Η ενιαία ρύθμιση αξιολογείται ότι είναι νομοτεχνικά ορθότερη και ότι θα συμβάλει στην κατανόηση και στη διευκόλυνση της εφαρμογής των σχετικών διατάξεων. Η σχετική ρύθμιση δεν μεταβάλλει το περιεχόμενο των πολιτικών, συνεπώς, οι επιχειρήσεις που έχουν καταρτίσει ξεχωριστά τις δύο πολιτικές, κατ' εφαρμογή του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, δεν υποχρεούνται να τις συγχωνεύσουν.

Πρόταση / επισήμανση: Για την αποφυγή παρερμηνειών, αχρείαστων θεωρητικών αναζητήσεων και ερμηνευτικών προσεγγίσεων, δυσχερειών στην εφαρμογή της ρύθμισης από τους υπόχρεους, αλλά και διαφορετικών απόψεων μεταξύ των οργάνων της αρμόδιας Αρχής για την εποπτεία της εργασίας ως προς το ζήτημα αυτό, παρόλο που δεν υπάρχει ρητή πρόβλεψη στο σ/ν αναφορικά με την υποχρέωση συγχώνευσης των δύο πολιτικών σε μια για όσες επιχειρήσεις έχουν ήδη καταρτίσει διακριτά τις πολιτικές αυτές, οι οποίες ισχύουν και διέπουν τη λειτουργία τους, προκρίνεται να συμπεριληφθεί ρητή διευκρινιστική πρόβλεψη στο σ/ν ότι οι

επιχειρήσεις που έχουν ήδη καταρτίσει ξεχωριστά τις δύο πολιτικές, κατ' εφαρμογή του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, δεν υποχρεούνται να τις συγχωνεύσουν, εφόσον δεν αλλάζουν το περιεχόμενό τους.

Άρθρο 4- Παροχή Πληροφοριών στους εργαζομένους – Τροποποίηση παρ. 1 του άρθρου 75 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 75 του ΚΕΔ, που αφορά την υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί γραπτά στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους εργασίας και άλλες συναφείς πληροφορίες, τις αναγκαίες κατά νόμο πληροφορίες σε περίπτωση εργασίας στην αλλοδαπή και τις τυχόν μεταβολές των στοιχείων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας [άρθρα 73, 76 και 77 του ΚΕΔ, αντίστοιχα]. Ειδικότερα, προστίθεται ως περίπτωση γ' στο άρθρο 75 παρ. 1 ένας τρίτος τρόπος για την εκπλήρωση από τον εργοδότη της σχετικής υποχρέωσής του να ενημερώνει τον εργαζόμενο [πέραν δηλαδή της παράδοσης εντύπου και της ηλεκτρονικής μορφής με τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική διάταξη, όπως αυτή ισχύει σήμερα -περ. (α) και (β), αντίστοιχα του άρθρου 75 παρ. 1], και συγκεκριμένα η ενημέρωση θα μπορεί να γίνεται πλέον εναλλακτικά με ειδοποίηση, μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani». Η δυνατότητα/ευχέρεια αυτή εκτιμάται ότι θα διευκολύνει εργοδότες και εργαζομένους, καθότι θα έχουν πρόσβαση και θα μπορούν να ελέγχουν και να αναλύουν σε κάθε στιγμή τις πληροφορίες της σύμβασης ή σχέσης εργασίας τους. Εξυπηρετείται η διαφάνεια, η απλοποίηση των διαδικασιών και η προστασία των εργαζομένων, αλλά και του ίδιου του εργοδότη.

Επισήμανση: Σε επόμενο στάδιο, αφότου επιβεβαιωθεί η αποτελεσματικότητα του πληροφοριακού συστήματος και της ρύθμισης, θα μπορούσε να καταστεί υποχρεωτική η χρήση του τρόπου αυτού [μέσω MyErgani] σε όλους εργαζομένους έχουν πρόσβαση.

Άρθρο 5

Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση- Τροποποίηση παραγράφου 1 και 3 του άρθρου 113 Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

(α) Με την παρ. 1 καταργείται η υποχρέωση γνωστοποίησης της σύμβασης μερικής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας. Στην τροποποιούμενη ρύθμιση, εισάγονταν τεκμήριο υπέρ της σύμβασης πλήρους απασχολήσεως σε περίπτωση, που η σύμβαση δεν είχε καταρτισθεί εγγράφως και δεν είχε γνωστοποιηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός 8 ημερών από την κατάρτιση της.

Οι εργοδοτικοί φορείς (Άποψη Α) αποτιμούν την ως άνω παρέμβαση θετικά καθώς εκτιμούν, ότι συμβάλλει στην μείωση γραφειοκρατικών βαρών και στην διευκόλυνση της καθημερινότητας των επιχειρήσεων.

Ωστόσο, **η πλευρά των οργανώσεων των εργαζομένων (Άποψη Β)** δηλώνει ότι διαφωνεί επί της αρχής στη θεσμοθέτηση της εκ περιτροπής εργασίας ενώ επισημαίνει, ότι η κατάργηση της υποχρέωσης γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας, αναμένεται να υποθάλψει καταχρηστικές συμπεριφορές εις βάρος των εργαζόμενων και ΠΡΟΤΕΙΝΕΙ να αναρτάται η έγγραφη συμφωνία των μερών στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, υποκαθιστώντας έτσι την γνωστοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας.

(β) Με την παράγραφο 2 του ιδίου άρθρου τροποποιείται το αρ. 113 παρ. 3 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, αναφορικά με την εκ περιτροπής απασχόλησης και προβλέπεται, ότι ο εκ περιτροπής εργαζόμενος (με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, ή με λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή με λιγότερους μήνες τον χρόνο ή και συνδυασμό αυτών κατά πλήρες ωράριο) μπορεί να απασχοληθεί υπερωριακά, και να αμειφθεί, σύμφωνα με το άρθρο 194 παρ. 3 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Οι εργοδοτικοί φορείς (Άποψη Α) αντιμετωπίζουν θετικά την δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης σε περίπτωση εκ περιτροπής εργασίας θεωρώντας, ότι με τον τρόπο αυτό, θα παρέχεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν μία έκτακτη ανάγκη.

Οι φορείς των εργαζομένων (Άποψη Β), ωστόσο, επισημαίνουν, ότι στο υφιστάμενο σύστημα, το οποίο δεν μεταβάλλεται από την προτεινόμενη διάταξη η εκ περιτροπής απασχόλησης μπορεί είτε α) να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου είτε β) να επιβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη, εφόσον περιοριστούν οι

δραστηριότητες του κατόπιν ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων και για διάστημα εννέα (9) μηνών.

Στην **συμφωνηθείσα εκ περιτροπής εργασία (Αποψη Β των εργαζόμενων)**, δεν γεννάται ζήτημα περιορισμού στην παροχή υπερωριακής εργασίας. Τούτο εξάλλου, γίνεται δεκτό, τόσο από το ίδιο το Υπουργείο Εργασίας αλλά και από την θεωρία (**Δημήτριος Ν. Λαδάς Ευέλικτες Μορφές Εργασίας, Νομική Βιβλιοθήκη 2021, σελ. 244.**) Εξάλλου, στο Έγγραφο 30291/16.3.2007 Υπ. Εργασίας (Τμ. Κοιν. Επιθ. Ν. Ιωνίας) «**Διευκρινίσεις σχετικά με την 9η (ώρα) και επόμενες ώρες (10η ώρα κ.λπ.) σε σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης**», σύμφωνα με το οποίο «**Σύμφωνα με τις διατάξεις της ΕΓΣΣΕ της 26-2-75 που διατηρήθηκαν σε ισχύ με τις ΔΑ 1/82 και ΔΑ 25/83 κ.λπ., το ανώτατο όριο ημερησίας εργασίας του προσωπικού που απασχολείται με καθεστώς πενθήμερης εβδομάδας εργασίας ορίζεται σε 9 ώρες. Αντίθετα για όσους απασχολούνται με καθεστώς εξαήμερης εβδομάδας εργασίας ή με άλλο σύστημα εργασίας εκτός του πενθημέρου, το 8ωρο εξακολουθεί να ισχύει ως το ανώτατο όριο ημερησίας εργασίας. Συνεπώς, το ημερήσιο ωράριο εργασίας του συγκεκριμένου εργαζομένου ο οποίος όπως μας αναφέρετε έχει προσληφθεί από την επιχείρηση για να απασχολείται τρεις ημέρες την εβδομάδα και ο οποίος για τον λόγο αυτό δεν εμπλέκεται στο κανονικό πρόγραμμα εργασίας που πραγματοποιείται στις υπόλοιπες πέντε ημέρες της εβδομάδας, καθορίζεται σε οκτώ (8) ώρες και συνεπώς ή 9η ώρα απασχόλησης του εργαζομένου και οι επόμενες (10η ώρα κ.λπ.) θεωρείται ως υπερωρία, για την οποία οφείλεται πρόσθετη αμοιβή, σύμφωνα με τις διατάξεις που αφορούν την υπερωριακή απασχόληση (άρθρο 1 του Ν. 3385/05)**».

Στο Έγγραφο με αριθμό **41430/751/2-10-2017 Υπ. Εργασίας, Κοιν. Ασφαλ. και Κοιν. Αλληλεγγύης «Παροχή πληροφοριών σχετικά με την εκ περιτροπής απασχόληση**» διευκρινίζεται: «**Η πρόσθετη εργασία, που πραγματοποιείται καθ' υπέρβαση είτε του μικρότερου των 40 ωρών τυχόν καθορισμένου συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας και μέχρι τη συμπλήρωση 40 ωρών εβδομαδιαίας απασχολήσεως είτε του τυχόν καθορισμένου συμβατικού ημερήσιου ωραρίου εργασίας μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ημερήσιου ωραρίου απασχόλησης και έως ότου συμπληρωθούν 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο χωρίς επιπλέον προσαυξήσεις (ΑΠ 1188/1990). Επισημαίνεται ότι στην**

περίπτωση της εκ περιτροπής εργασίας δεν τίθεται θέμα πραγματοποίησης υπερεργασίας αφού η υπερεργασιακή απασχόληση σχετίζεται αποκλειστικά με την υπέρβαση του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών [Βλ. άρθρο 1 του Ν.3385/05 (Α' 210), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 74 του Ν.3863/10 (Α' 115)]».

Η εν λόγω ερμηνεία δεν μεταβλήθηκε εξαιτίας της θέσπισης του άρ. 113 παρ. 11 του Κώδικα, καθώς η αναφορά στον περιορισμό των ωρών πρόσθετης εργασίας, μέχρι την συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζόμενου, αφορά στην μερική απασχόληση και όχι στην εκ περιτροπής.

Η διάταξη (**σύμφωνα με την Άποψη Β των εργαζόμενων**), συνεπώς, εκ πρώτης όψεως φαίνεται να μην μεταβάλει κάτι στο ισχύον δίκαιο. Ωστόσο, η υπερωριακή απασχόληση ως έννοια είναι αντίθετη προς την εν γένει δομή και λειτουργία της δεύτερης παραγράφου του άρθρου 113, αναφορικά με την μονομερή επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης στην περίπτωση του περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη. Στην περίπτωση, αυτή, κατά την οποία η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται μονομερώς και μόνο κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων, έχει κριθεί, ότι αναγκαία προϋπόθεση είναι ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη σε τέτοιο βαθμό, που να δικαιολογεί την επιβολή συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης. Μάλιστα ο ΑΠ έχει κρίνει, ότι δεν είναι νόμιμη η επιβολή εκ περιτροπής απασχόληση, όταν οι εργαζόμενοι δεν εναλλάσσονται σε ημέρες εργασίας, (ΑΠ 587/2022) *«Συνακόλουθα δεν είναι κατά νόμο επιτρεπτή η εκ μέρους του εργοδότη μονομερής επιβολή συστήματος εργασίας κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο για τις ίδιες συγκεκριμένες ημέρες την εβδομάδα σε μισθωτούς της επιχείρησής του, αφού στη περίπτωση αυτή ελλείπει το στοιχείο της εναλλάξ παροχής εργασίας (ΑΠ 771/2017), ούτε η επιβολή του επιλεκτικά σε συγκεκριμένους μόνο μισθωτούς, όταν οι υπόλοιποι εξακολουθούν να εργάζονται με πλήρες ωράριο ή όταν το αντικείμενο εργασίας καλύπτεται από ένα μισθωτό, με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατόν να αντικατασταθεί από άλλον κατά το χρόνο της υποχρεωτικής απουσίας του (ΑΠ 1252/2014). Επί πλέον, με την απονομή από τον νόμο στον εργοδότη του δικαιώματος αυτού θεσπίζεται εξαιρετικό δίκαιο, με το οποίο εισάγεται απόκλιση και από το άρθρο 656 του ΑΚ με συνέπεια οι σχετικές διατάξεις πρέπει να ερμηνεύονται στενά (ΑΠ 1318/2019)».*

Αξίζει να αναφερθεί κανείς στην υπ' αρ. Αριθ. Πρωτ.: 35958/666/31-7-2017 εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας, όπου απαντώνται θέματα, που αφορούν στην εκ περιτροπής εργασία. Συγκεκριμένα, «1) Η επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας προβλέπεται αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας σε περιπτώσεις περιορισμού της δραστηριότητας του εργοδότη. Με τον όρο «περιορισμός της δραστηριότητας» δεν νοείται η απλή μείωση του οικονομικού αποτελέσματος της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του τμήματος της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η ενδεχόμενη μείωση των κερδών της ή και η ζημιογόνος χρήση της, αλλά απαιτείται ο περιορισμός του όγκου της δραστηριότητας, δηλ. η μείωση της παραγωγής ή της ανάγκης για παροχή υπηρεσιών, κατά τρόπον ώστε να προκύπτει πλεονάζον προσωπικό λόγω της μείωσης της διαθέσιμης εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται ως ακραίο αλλά ηπιότερο της καταγγελίας μέσο, υπό την προϋπόθεση όμως ότι κατά την επιβολή της θα υπάρχει η πρόγνωση ότι διά της επιβολής του εν λόγω μέτρου η επιχείρηση θα μπορέσει σε εύλογο χρονικό διάστημα να ανακάμψει. Σε κάθε περίπτωση, οι μονομερώς επιβαλλόμενοι όροι της εκ περιτροπής εργασίας τελούν σε απόλυτη εξάρτηση προς τις πραγματικές οικονομικές συνθήκες της επιχείρησης. Έτσι, οι όροι και οι συνθήκες της εκ περιτροπής εργασίας (ημέρες απασχόλησης, μείωση αμοιβής κλπ.) πρέπει να είναι ευθέως ανάλογοι του είδους και της έκτασης του περιορισμού των οικονομικών δραστηριοτήτων της επιχείρησης».

Εκ των ανωτέρω, σύμφωνα με **τις οργανώσεις των εργαζομένων (άποψη Β)**, προκύπτει, ότι η υπό κρίση διάταξη προβλέπει πλέον ρητά την δυνατότητα παροχής υπερωριακής εργασίας και στις περιπτώσεις, που ο εργοδότης έχει επιβάλει μονομερώς εκ περιτροπής σύστημα εργασίας για διάστημα εννέα μηνών, με αποτέλεσμα να παρίσταται εξαιρετικά προβληματική, δοθέντος, ότι η παροχή υπερωρίας σε περιπτώσεις, που μονομερώς ο εργαζόμενος έχει τεθεί σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασία, έρχεται σε αντίθεση με την ίδια την έννοια του «περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη», που αποτελεί την νόμιμη προϋπόθεση για την επιβολή ενός τέτοιου συστήματος. Υπό την έννοια αυτή, η σχολιαζόμενη διάταξη θα οδηγήσει πέραν της αλλοίωσης του χαρακτήρα του ευέλικτου μέτρου της εκ περιτροπής απασχόλησης για την εξυπηρέτηση

συγκεκριμένων αναγκών της επιχείρησης και σε καταστρατήγηση, καθόσον θα χρησιμοποιηθεί για την εξυπηρέτηση παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης.

Άρθρο 6

Χρόνος Εργασίας – Ετήσια Άδεια- Τροποποίηση της παραγράφου 2 και 3 του άρθρου 194 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

(α) Στο άρθρο 6 του νομοσχεδίου εισάγεται κατ' αρχήν ρητή πρόβλεψη, ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της υπερωριακής αυτής εργασίας, όπως προβλέπεται από το άρ. 12 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ενώ η άρνηση για παροχή πρόσθετης εργασίας δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης του.

Η πλευρά των εργαζομένων (Άποψη Β) κρίνει την εν λόγω προσθήκη σημαντική, αν και δεν μεταβάλλει την ήδη ισχύουσα ρύθμιση, δεδομένου, ότι δηλώνεται με πανηγυρικό τρόπο, το γεγονός, ότι ο εργαζόμενος δύναται να αρνηθεί την παροχή υπερωριακής απασχόλησης και η άρνηση αυτή δεν αποτελεί λόγο καταγγελίας. Όπως κάθε δικαίωμα, ωστόσο, επιβάλλεται να μην ασκείται καταχρηστικά, με αποτέλεσμα η άρνηση αυτή να μπορεί να κριθεί βάσει της καλής πίστης και της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος. (β) Περαιτέρω, τροποποιείται η παρ. 3 του 194 ΚΕΔ και προβλέπεται η δυνατότητα απασχόλησης του εργαζομένου στον ίδιο εργοδότη υπερωριακά ως 4 ώρες ημερησίως [αντί για 3 που ισχύει] και μέχρι τη συμπλήρωση των 150 ωρών. Κατά τα λοιπά διατηρείται η προσαύξηση του 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο ως αμοιβή της υπερωρίας. Οίκοθεν νοείται ότι εξακολουθούν να ισχύουν οι λοιπές διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας και ανάπαυσης, συμπεριλαμβανομένων σε αυτές της διάταξης του άρθρου 171 ΚΕΔ για την ημερήσια ανάπαυση 11 συνεχών ωρών σε περίοδο 24 ωρών και της διάταξης του άρθρου 172 για το Διάλειμμα διάρκειας κατ' ελάχιστον 15 λεπτών και ως 30 λεπτών, το οποίο κατά κανόνα, όπως προβλέπεται ρητά, δεν αποτελεί χρόνο εργασίας. Συνακόλουθα, οίκοθεν νοείται ότι, εφόσον είναι επιβεβλημένη η ανάπαυση του εργαζομένου για έντεκα συνεχείς ώρες, η υπερωριακή απασχόληση δεν θα μπορεί να υπερβαίνει ημερησίως τις ώρες που απομένουν αφαιρουμένου του χρόνου διαλείμματος [15-30 λεπτά] από το ανώτατο προβλεπόμενο όριο υπερωριακής απασχόλησης των 4 ωρών στην περίπτωση κατά την οποία το διάλειμμα δεν εμπίπτει

στο χρόνο εργασίας [όπως είναι ο κανόνας]. Σκόπιμο θα ήταν να διευκρινιστεί ρητά / προβλεφθεί, ώστε να αποφευχθούν παρανοήσεις και νομοτεχνικές αστοχίες, που προκαλούν ερμηνευτικά ζητήματα, ανασφάλεια δικαίου και δυσχέρεια στην εφαρμογή του με ενιαίο τρόπο.

Οι **εργοδοτικοί φορείς (άποψη Α)** επισημαίνουν, ότι η εν λόγω ρύθμιση ίσχυε μέχρι σήμερα σε δύο ή περισσότερους εργοδότες, Με την νέα ρύθμιση, δίνεται η δυνατότητα να παρέχεται και σε έναν. Εκτιμούν, ότι η εν λόγω διάταξη έχει προφανή ευεργετικά αποτελέσματα για τις αποδοχές του εργαζόμενου (υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση χωρίς μετακινήσεις) ενώ θα δώσει στις εμπορικές επιχειρήσεις την δυνατότητα να αντιμετωπίσουν περιόδους αιχμής πιο εύκολα.

Ειδικότερα, οι εργοδοτικοί φορείς κάνουν, περαιτέρω, αναφορά στο άρθρο 9 του ν. 5053/2023, σύμφωνα με το οποίο αντικαταστάθηκε το άρθρο 189 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού και πλέον προβλέφθηκε η δυνατότητα ενός εργαζόμενου να απασχοληθεί σε περισσότερους εργοδότες πέραν των 8 ωρών, εφόσον:

α – Δεν παραβιάζονται οι διατάξεις για την ημερήσια ανάπαυση των εργαζομένων

β – Δεν παραβιάζονται οι διατάξεις για το διάλειμμα των εργαζομένων

γ – Δεν παραβιάζονται οι διατάξεις για την εβδομαδιαία ανάπαυση (ρεπό) των εργαζομένων

δ – Δεν παραβιάζονται τα όρια για τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας

ε – Δεν παραβιάζονται οι διατάξεις για την κανονική άδεια των εργαζομένων

Με βάση λοιπόν τις παραπάνω προϋποθέσεις:

α – Ένας εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί σε όλους τους εργοδότες σε ένα 24ωρο συνολικά 13 ώρες, αφού η ημερήσια ανάπαυσή του δεν πρέπει να είναι μικρότερη από 11 ώρες

β – Δεν μπορεί όμως να απασχολείται καθημερινά επί 13 ώρες, αφού ο μέσος χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει εντός ενός διαστήματος 4 μηνών τις 48 ώρες.

γ – Κατά την ημέρα της εβδομαδιαίας ανάπαυσης στο πρώτο εργοδότη, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εργαστεί ούτε σ' αυτόν ούτε σε άλλο εργοδότη. Επίσης, θα πρέπει να λαμβάνει ρεπό τουλάχιστον 24 ωρών την εβδομάδα στις οποίες προστίθενται και οι 11 συνεχείς ώρες ημερήσιας ανάπαυσης.

δ – Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να απασχοληθεί σε άλλον εργοδότη κατά τη διάρκεια της κανονικής του άδειας στο πρώτο εργοδότη. Σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλάρωσης και αναψυχής. Σε διαφορετική περίπτωση ο πρώτος εργοδότης δικαιούται να μην καταβάλλει αποδοχές στον εργαζόμενο για το διάστημα αυτό.

Τελικά ο εργαζόμενος ο οποίος απασχολείται με πλήρες ωράριο 40 ωρών την εβδομάδα μπορεί να εργαστεί σε δεύτερο ή σε άλλους εργοδότες 8 ώρες κατά μέσο όρο την εβδομάδα.

Οι επιπλέον ασφαλιστικές εισφορές για την απασχόληση στους άλλους εργοδότες δεν προσαυξάνουν τα ένημα, προσαυξάνουν όμως τις συντάξιμες αποδοχές του εργαζόμενου.

Οι φορείς των εργαζομένων (Άποψη Β), ωστόσο, διαφωνούν, όσον αφορά στην χρησιμότητα και την αποτελεσματικότητα της διατάξεως καθώς και την συμβατότητα αυτής με στόχους μείζονος πολιτικής και εθνικής σημασίας, όπως είναι η υποστήριξη της οικογένειας, η διατήρηση ενός ικανοποιητικού επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων, η διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας αυτών, η προστασία της οικονομίας ενώ επισημαίνουν, ότι η εν λόγω διάταξη θα προκαλέσει σημαντικές επιβαρύνσεις τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα, η ομάδα των εργαζόμενων (Άποψη Β) υποστηρίζει ότι σύμφωνα με το ILO¹¹ οι διευθετήσεις του χρόνου (όσον αφορά στην διάρκεια αυτού ή στην διαρρύθμιση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τις επιθυμίες των εργαζομένων) μπορεί να αποφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα στην παραγωγικότητα τους, μέσω της βελτίωσης της υγείας τους, σωματικής και ψυχικής, επαύξεσης της ετοιμότητας τους και μείωσης των κινδύνων λαθών κατά την εργασία τους. Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας εντοπίζει την σχέση μεταξύ του χρόνου εργασίας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων σε ψυχολογικό επίπεδο, ενώ την ίδια στιγμή, η καλύτερη διαρρύθμιση του εργασιακού ωραρίου, ενισχύει την προθυμία και το κίνητρο των εργαζομένων. Σε μελέτη, που επικαλείται το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (White Working hours: Assessing the potential for reduction, (Geneva, ILO, 1987)) καταδεικνύεται, ότι η μείωση των ωρών εργασίας, επιφέρει αύξηση της παραγωγικότητας.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει κάνει μια ταξινόμηση των θετικών επιδράσεων της μείωσης του χρόνου εργασίας σε βιολογικές, παρακινητικές και οργανωτικές¹². Οι βιολογικές σχετίζονται με τη μείωση του χρόνου εργασίας ως αποτρεπτική λειτουργία απέναντι στην κούραση που είχε παρατηρηθεί να συμβαίνει στις τελευταίες ώρες μιας βάρδιας και την ανάλογη κάμψη της παραγωγικότητας. Επίσης, όταν οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να συγκεντρωθούν καλύτερα, συνολικά η παραγωγικότητα ανά ώρα εργασίας είναι λογικό να είναι αυξημένη. Οι παρακινητικές επιδράσεις πηγάζουν από την ιδέα ότι οι λιγότερες ώρες εργασίας θα αξιολογηθούν από τους εργαζόμενους που θα προσπαθήσουν να εργάζονται πιο αποτελεσματικά στον χρόνο εργασίας τους. Τέλος, οι οργανωτικές προέρχεται από την βελτιωμένη οργάνωση της εργασίας καθώς η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να γίνει παράλληλα με συνολική αναθεώρηση της οργάνωσης της εργασίας. Μπορούμε να προσθέσουμε έναν τέταρτο πιθανό παράγοντα ενίσχυσης της παραγωγικότητας που σχετίζεται με τον άνθρωπο κεφάλαιο και την δημιουργικότητα. Εάν οι εργαζόμενοι επενδύσουν τον επιπλέον ελεύθερο χρόνο τους σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες ή άλλες δραστηριότητες που ενισχύουν τις δεξιότητες τους (τη λεγόμενη παραγωγική

¹¹ ILO (2004) Working time and productivity, Information Sheet WT-18, Geneva, ILO

¹² ILO (2004) Working time and productivity, Information Sheet WT-18, Geneva, ILO

αναψυχή), θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν αυτές τις εμπειρίες για να είστε πιο παραγωγικοί στην εργασία. Στα παραπάνω είναι σημαντικό να προσθέσουμε και την δυναμική της ραγδαίας ανόδου της παραγωγής εξαιτίας της ψηφιοποίησης και αυτοματοποίησης και άρα την δυνατότητα αποδοτικότερης / αποτελεσματικότερης παραγωγής σε μικρότερο χρονικό διάστημα εργασίας¹³.

Σε μελέτη του ILO¹⁴, **γίνεται εκτενής αναφορά στην αύξηση των ατυχημάτων σε περίπτωση αυξημένων ωραρίων εργασίας**, στην μείωση της επαγρύπνησης τους κατά την διάρκεια της εργασίας τους, στους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια, που συνδέονται με την παροχή εργασίας για πολλές συνεχόμενες ώρες. Τα εργατικά ατυχήματα και οι εργατικές νόσοι, ευθύνονται περαιτέρω για απουσίες από την εργασία, για επιβάρυνση του συστήματος υγείας και του ασφαλιστικού συστήματος.

Στα επιχειρήματα υπέρ της μείωσης του χρόνου εργασίας, συγκαταλέγεται και η αναγκαία ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής, καθώς σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας¹⁵, το 33,3% των εργαζομένων που εργαζόταν πάνω από 41 ώρες ανά εβδομάδα ανέφερε προβλήματα στη συμφιλίωση της εργασίας τους με άλλους τομείς της ζωής του, ποσοστό που πέφτει στο μισό περίπου (15,6 %) για αυτούς που εργάζονταν 35-40 ώρες την εβδομάδα και αντίστοιχα στο 11,2% για όσους εργάζονταν 30-34 ώρες την εβδομάδα. Τέλος, πρέπει να ληφθεί υπόψη και η επίδραση των αυξημένων ωρών εργασίας υπό το έμφυλο πρίσμα της, καθώς οι αυξημένες ώρες εργασίας επιδρούν αρνητικά στην απασχόληση των γυναικών, οι οποίες είναι κατά κανόνα επιφορτισμένες με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, λαμβάνοντας μετά από πειραματική αρχικά εφαρμογή, οδεύουν ολοταχώς προς μία μείωση του χρόνου εργασίας, χωρίς μείωση των καταβαλλόμενων αποδοχών, διαβλέποντας τη βελτίωση όχι μόνο της

¹³ Βασίλης Δελής, Ειρήνη-Ακριβή Νταή, ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΦΕΛΗ

¹⁴ Philip Tucker Simon Folkard, Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis Paper

¹⁵ Eurofound (2016a) Sixth European working conditions survey, Luxembourg, Publications Office of the European Union

ζωής των εργαζομένων αλλά και των δυνατοτήτων της ίδιας της Οικονομίας της χώρας.

Εύλογα γεννάται με βάση τα παραπάνω, το ερώτημα εκ **μέρους των εργαζόμενων (Άποψη Β)**, γιατί εφόσον υφίστανται τόσα πολλά πλεονεκτήματα για την οικονομία, την παραγωγικότητα, τους εργαζόμενους και τους εργοδότες εκ της μείωσης του χρόνου εργασίας, το νομοσχέδιο προβλέπει την παροχή περαιτέρω εργασίας εκ μέρους των εργαζομένων. Η απάντηση, βρίσκεται στην «δύσκολη» σχέση μεταξύ ωρών εργασίας και μέσου ετήσιου μισθού πλήρους απασχόλησης στην Ελλάδα, όπως εισαγωγικά εκτέθηκε, η οποία και αποτυπώνει τελικώς την κατάσταση στην αγορά εργασίας: οι εργαζόμενοι εργάζονται περισσότερες ώρες για να αυξήσουν τις αποδοχές τους, που είναι σημαντικά χαμηλότερες από πολλές άλλες Ευρωπαϊκές χώρες και να καλύψουν τις ανάγκες τους και οι εργοδότες, λόγω και της δυσκολίας εξεύρεσης διαθέσιμου προσωπικού στηρίζουν την παραγωγικότητα τους, στο ήδη διαθέσιμο προσωπικό. Η εν λόγω ρύθμιση ενώ αντιμετωπίζει παροδικά ένα πρόβλημα, μακροπρόθεσμα αναμένεται να έχει δυσμενή επίδραση στην πορεία της οικονομίας, στην λειτουργία των επιχειρήσεων αλλά και στην ζωή των εργαζομένων.

Επιπροσθέτως, η **πλευρά των εργαζόμενων (Άποψη Β)** επισημαίνει, ότι σύμφωνα με το άρθρο **193 Υπέρβαση ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας» επιτρέπεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως α) Επείγουσας εργασίας, η εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόληψη επικείμενων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση αιφνίδιων ζημιών που έχουν επέλθει είτε στο υλικό, είτε στις εγκαταστάσεις, είτε στο κτίριο της εκμετάλλευσης.β) Επείγουσας φύσης εργασιών παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικά επείγουσας ανάγκης για την εξυπηρέτηση του κοινού. γ) Επείγουσας επισκευής πλωτών, χερσαίων και εναέριων μεταφορικών μέσων ή καθυστέρησης εκτέλεσης δρομολογίων των κάθε φύσης μεταφορικών μέσων. δ) Εξαιρετικής σώρευσης εργασίας. ε) Παραμονής των εξαιρεσίμων εορτών. στ) Προπαρασκευαστικών ή συμπληρωματικών εργασιών, οι οποίες από τη φύση της εργασίας εκτελούνται εκτός του χρονικού ορίου ημερήσιας εργασίας των γενικών εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης εκτός του γενικού ωραρίου της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης. ζ) Ανακοίνωσης ωρών που απωλέσθηκαν σε περίπτωση ομαδικής διακοπής εργασίας, η οποία προήλθε: ζα) από αιφνίδια αίτια**

ή ανωτέρα βία (αιφνίδιες ζημίες που επήλθαν στο υλικό, διακοπή κινητήριας δύναμης, γενική έλλειψη πρώτων υλών, θεομηνίες), ζβ) λόγω επίσημων ή τοπικών εορτών, εκτός της Κυριακής και εκείνων που εξομοιούνται με αυτήν και ζγ) λόγω καιρικών μεταβολών, σε βιομηχανίες ή εργασίες οι οποίες λόγω της φύσης τους υπόκεινται σε επίδραση των καιρικών μεταβολών.

Από τις προπαρατεθείσες διατάξεις προκύπτει, ότι η υπερωριακή απασχόληση **επιτρέπεται εξαιρετικά και μόνο** στις ανωτέρω στο άρθρο 193 απαριθμούμενες περιπτώσεις. Επομένως σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση, η τυχόν υπέρβαση δεν είναι νόμιμη.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση καταλήγουν οι φορείς των εργαζομένων (Αποψη Β), η υπερωριακή εργασία καθίσταται μία εργασιακή κανονικότητα η οποία αναμένεται να επηρεάσει αρνητικά, τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες. Ο σχεδιασμός αυτός, δεν μπορεί να αποτελεί την νέα κανονικότητα της αγοράς εργασίας, καθώς είναι βέβαιο, ότι τα προβλήματα της εργασιακής κόπωσης, των εργατικών ατυχημάτων, της μείωσης της παραγωγικότητας και της απομάκρυνσης όλο και περισσότερων υποψηφίων εργαζομένων από την αγορά εργασίας, θα οδηγήσουν σε νέες παρεμβάσεις.

Άρθρο 7

Διευθέτηση χρόνου εργασίας- Τροποποίηση του άρθρου 202 Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση επεκτείνεται η δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, από έξη σε δώδεκα μήνες, ετησίως. Συγκεκριμένα, σε επιχειρήσεις, που εφαρμόζεται ωράριο εργασίας έως 40 ώρες εβδομαδιαίως επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο αυξημένης απασχόλησης, ο εργαζόμενος να απασχολείται για συνολικά δέκα ώρες και οι ώρες που υπερβαίνουν τις οκτώ ή οι επιπλέον ώρες των 40 να αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μίας περιόδου μειωμένης απασχόλησης. Αντί της μείωσης των ωρών, μπορεί να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας. Η παροχή

της εργασίας αυτής δεν είναι υποχρεωτική για τον εργαζόμενο αλλά η άρνηση του κρίνεται με βάση την καλή πίστη. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης ο εργαζόμενο εργάζεται δέκα ώρες και στις υπερβάσεις το νομίμου ωραρίου μέχρι δέκα ώρες καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα ωρών, δεν καταβάλλεται υπερωρία ή αμοιβή για υπερεργασία. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, πραγματοποιείται κατόπιν συμφωνίας με την επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, κατόπιν σύναψης επιχειρησιακής σύμβασης εργασίας, ή συμφωνίας με το συμβούλιο των εργαζομένων ή ένωση προσώπων. Εάν τέτοια συμφωνία δεν επιτευχθεί, τότε ο εργοδότης δύναται να συμφωνήσει με τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις (άποψη Α) επισημαίνουν, ότι με την αξιολογούμενη ρύθμιση επέρχονται τροποποιήσεις στο άρθρο 202 του ΚΕΔ, προκειμένου αφενός να δοθεί η δυνατότητα για μεγαλύτερη ευελιξία στους εργαζομένους αναφορικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας τους, λαμβάνοντας ιδιαιτέρως υπόψη τις προσωπικές ανάγκες τους και με πλήρη προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων τους, όπως αυτά προβλέπονται στην εργατική νομοθεσία, αφετέρου και συναφώς με τη ρύθμιση αυτή επιδιώκεται ο περαιτέρω εξορθολογισμός και η αποτελεσματικότητα των συστημάτων διευθέτησης, ώστε αυτά να εφαρμόζονται και να ανταποκρίνονται τόσο στις ανάγκες των εργαζομένων που επιθυμούν την καλύτερη οργάνωση της εργασίας τους μέσω της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, όσο στις ανάγκες των επιχειρήσεων, ιδίως εκείνων που παρουσιάζουν διαφορετικό ρυθμό και έκταση δραστηριοτήτων ανά διαστήματα, αλλά και μεταβαλλόμενες ανάγκες εργασίας ακόμα και εντός του ίδιου μήνα ή εβδομάδας.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις οργανώσεις εργοδοτών (άποψη Α):

- το χρονικό διάστημα αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους δώδεκα μήνες, αντί έξι που ισχύει σήμερα.
- δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερο της μιας εβδομάδας [περίοδος αναφοράς]
- η εφαρμογή του συστήματος 4ημερης εργασίας επί δέκα ώρες ημερησίως σε σύστημα πενθήμερης εργασίας επιτρέπεται καθ' όλο το έτος [αντί των έξι μηνών που ισχύει σήμερα].
- Αντί της μείωσης εργασίας κατά το χρονικό διάστημα μειωμένης απασχόλησης, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ρεπό ή ανάλογη

προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών, ημερών ανάπαυσης και ημερών αδειάς [με το ισχύον σύστημα επιτρέπεται συνδυαστικά μόνο η χορήγηση ημερών ανάπαυσης και ημερών αδειάς].

- Κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης παραμένει ότι η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 10 ώρες [χωρίς να εφαρμόζεται το άρθρο 194 του ΚΕΔ περί υπερωριών]
- Κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης παραμένει ότι η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194 του ΚΕΔ.
- Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθορίζεται με Επιχειρησιακές ΣΣΕ ή συμφωνία του εργοδότη με τη συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που θα αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη με το συμβούλιο εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων. Εάν δεν υπάρχει οι παραπάνω οργανώσεις στην επιχείρηση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ εκπροσώπων εργαζομένων και επιχείρησης, η διευθέτηση μπορεί να εφαρμοστεί μετά από έγγραφη συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου.
- Με επιχειρησιακές ή κλαδικές ΣΣΕ μπορεί να επιτραπεί άλλο σύστημα διευθέτησης από αυτό που προβλέπει ο νόμος, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησης ή του κλάδου, αντίστοιχα.
- Παραμένει η διάταξη της παρ. 9 η οποία ορίζει ότι οι διατάξεις του άρθρου 202 του ΚΕΔ περί διευθέτησης εφαρμόζονται και στις (α) εποχικές επιχειρήσεις (β) στους εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.
- Προβλέπονται διάφορες διατάξεις που διασφαλίζουν τη διαφάνεια εφαρμογής του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας και την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων [κατάθεση των σχετικών ΣΣΕ και συμφωνιών στην Επιθεώρηση Εργασίας, εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας σε περίπτωση μη εφαρμογής ή σε περίπτωση μη ολοκλήρωσης της διευθέτησης του χρόνου εργασίας για οποιονδήποτε

λόγο, αποζημίωση του εργαζομένου για τις υπερβάλλουσες ώρες εργασίας που τυχόν αυτός έχει απασχοληθεί στην περίπτωση που η σύμβασή του λυθεί πριν τη λήψη, ολικά ή μερικά, του χρονικού αντισταθμίσματος που προβλέπει η σχετική ρύθμιση για την περίοδο μειωμένης απασχόλησης κ.λπ.

Στο πλαίσιο αυτό οι εργοδοτικοί φορείς προτείνουν (άποψη Α):

- **Με την ισχύουσα διατύπωση** του άρθρου 202 παρ. 1 (α) του ΚΕΔ, η διευθέτηση επιτρέπεται με τις προβλέψεις της παρ. αυτής και τις προϋποθέσεις που θέτει το συγκεκριμένο άρθρο. Σύμφωνα με την περ. (β) της ίδιας παραγράφου, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. **Με την αξιολογούμενη ρύθμιση** του άρθρου 202 παρ. 1 (α) του ΚΕΔ, η διευθέτηση απαιτεί ρητά συμφωνία **είτε** μεταξύ εκπροσώπων εργαζομένων [Συνδικαλιστικής οργάνωσης, Συμβουλίου Εργαζομένων ή Ένωσης Προσώπων] και επιχείρησης **είτε** υπό τις προϋποθέσεις που θέτει το άρθρο μετά από έγγραφη συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου. Δεν προκύπτει αν η τροποποίηση αυτή είναι σκόπιμη ή έγινε εκ παραδρομής στην προσπάθεια νομοτεχνικών διορθώσεων λόγω μεταβολής της ουσίας της ρύθμισης περί διευθέτησης.
- Συναφώς με την παραπάνω επισήμανση, **στην αξιολογούμενη ρύθμιση** του άρθρου 202 παρ. 1 παραμένει, ως περίπτωση (β), το δικαίωμα του εργαζομένου να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας. Η ρύθμιση αυτή θα ήταν απόλυτα δικαιολογημένη, εφόσον θα μπορούσε να επιβληθεί σύστημα διευθέτησης από τον εργοδότη στο πλαίσιο της άσκησης διευθυντικού δικαιώματος ή υπό προϋποθέσεις ως αποτέλεσμα της εφαρμογής του συστήματος διευθέτησης που προβλέπεται σε ΣΣΕ ή σε συλλογική συμφωνία. Εφόσον όμως η διευθέτηση προϋποθέτει συμφωνία, η οποία υπό προϋποθέσεις μπορεί να γίνει και απευθείας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου σε ατομικό επίπεδο, στην περίπτωση αυτή η ειδικότερη ρύθμιση αναφορικά με τη δυνατότητα άρνησης του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία του κατά παράβαση της συμφωνίας διευθέτησης δεν προκύπτει να δικαιολογείται επαρκώς. Η μη

παροχή εργασίας στην περίπτωση αυτή μπορεί να αντιμετωπιστεί με βάση τις διατάξεις περί αδυναμίας παροχής εργασίας ή υπερημερίας, ανάλογα, όπως σε κάθε άλλη περίπτωση.

Πρόταση: (i) Να προβλεφθεί ρητά η δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας εντός του πλαισίου που ορίζει η σχετική διάταξη νόμου [ως 10 ώρες ημερησίως στην περίοδο αυξημένης απασχόλησης] κατόπιν άσκησης διευθυντικού δικαιώματος [εφόσον βεβαίως δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή δεν επιτευχθεί συμφωνία με αυτά], με δυνατότητα του εργαζομένου να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη στην καλή πίστη και ασφαλώς στο πλαίσιο και κατά τρόπο που θα συνάδει με τις ενωσιακού δικαίου προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας **(ii)** εναλλακτικά, το δικαίωμα του εργαζομένου να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας να μην καταλαμβάνει τις περιπτώσεις κατά τις οποίες το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ατομικά, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που θέτει η διάταξη του άρθρου 202 του ΚΕΔ.

Σε κάθε περίπτωση, με δεδομένο (α) ότι κατά την εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης εργασίας διατηρούνται πλήρως οι προστατευτικές διατάξεις αναφορικά με το χρόνο εργασίας και ανάπαυσης και (β) ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής του εργαζομένου διασφαλίζεται πλήρως, και μέσω της πρόβλεψης με την οποία παρέχεται ρητά το δικαίωμα του εργαζομένου να αρνηθεί την επιπλέον εργασία, η παντελής έλλειψη της δυνατότητας διευθέτησης στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, εφόσον δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή δεν επιτευχθεί συμφωνία με αυτά και εφόσον επιβάλλεται από τις εργασιακές ανάγκες λόγω της φύσης της εργασίας, δεν είναι επαρκώς δικαιολογημένη και στερεί ευελιξία στις επιχειρήσεις.

- Στην αξιολογούμενη ρύθμιση περί διευθέτησης έχει προβλεφθεί, προφανώς προς μεγαλύτερη προστασία των δικαιωμάτων των

εργαζομένων, ότι δεν αρκεί η έλλειψη συνδικαλιστικής οργάνωσης και συμφωνίας με αυτή, προκειμένου το σύστημα διευθέτησης να μπορεί να συμφωνηθεί με ατομική συμφωνία εργοδότη – εργαζομένου. Από τη γραμματική διατύπωση προκύπτει ότι θα πρέπει επίσης να μην υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων, ούτε ένωση προσώπων, ή να μην έχει επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ αυτών και του εργοδότη.

Πρόταση: Ωστόσο, σκόπιμο θα ήταν να διευκρινιστεί ότι στις επιχειρήσεις που υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση και έχει γίνει συνεννόηση ή/και διαβούλευση μεταξύ αυτής και του εργοδότη για την εφαρμογή συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας, αλλά τελικά δεν έχει επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ τους, τότε στις περιπτώσεις αυτές να μην είναι υποχρεωτική η περαιτέρω συνεννόηση/διαβούλευση του εργοδότη για το ίδιο ζήτημα με το συμβούλιο εργαζομένων και την ένωση προσώπων, αλλά να μπορεί ο εργοδότης να προχωρήσει απευθείας σε ατομική συμφωνία με τον εργαζόμενο [η ενημέρωσή τους και η ενδεχόμενη παρέμβασή τους στις διαβουλεύσεις και συνεννοήσεις είναι διακριτό ζήτημα]. Συναφώς, να διευκρινιστεί ότι, εφόσον υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση, ο εργοδότης δεν μπορεί να παρακάμψει το σωματείο εργαζομένων και να συμφωνήσει σύστημα διευθέτησης με το συμβούλιο εργαζομένων ή την ένωση προσώπων, εφόσον προηγουμένως δεν έχει αποτύχει η διαπραγμάτευση με την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση.

- Στην **αξιολογούμενη ρύθμιση** του άρθρου 202 παρ. 5 (β) προβλέπεται ότι κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης η υπέρβαση του συμφωνηθέντος ωραρίου αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194. Με δεδομένο ότι στο άρθρο 202 παρ. 1 προβλέπεται η δυνατότητα, αντί της μειωμένης απασχόλησης ή σε συνδυασμό με αυτή, να χορηγηθεί ανάλογη προσαύξηση ημερών ανάπαυσης ή/και αδείας στον εργαζόμενο, εκτιμάται ότι η δυνατότητα αυτή θα μπορούσε να δοθεί και στην περίπτωση που καλείται να ρυθμίσει η παρ. 5 περ (β). Ο δικαιολογητικός λόγος είναι ότι η διευθέτηση μπορεί να αφορά χρονικό διάστημα ως ένα έτος και η ανάγκη για επιπλέον απασχόληση είναι έκτακτη και γίνεται κατ’

εξαίρεση, συνεπώς δεν μπορεί να προβλεφθεί εκ των προτέρων, ώστε να συμφωνηθεί κάποιος εναλλακτικός τρόπος στο πλαίσιο του συστήματος της διευθέτησης κατά το χρόνο της αρχικής εφαρμογής του, όπως ορίζεται στο άρθρο 202 παρ.1 (α).

Πρόταση: Να προστεθεί η φράση «.....Εναλλακτικά, μπορεί να χορηγηθεί στον εργαζόμενο ανάλογη προσαύξηση των ημερών ανάπαυσης ή/και αδείας».

- Στην **αξιολογούμενη ρύθμιση** του άρθρου 202 παρ. 1 (γ) προβλέπεται ότι οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις 48 κατά μέσο όρο κατά την περίοδο αναφοράς, η οποία με βάση τη διάταξη της παρ. 1 περ. (α) μπορεί να είναι ως 12 μήνες. Ωστόσο, σύμφωνα με το άρθρο 174 του ΚΕΔ ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες κατά μέσο όρο ανά περίοδο 4 μηνών. Περαιτέρω, οι παρεκκλίσεις και οι περιορισμοί των παρεκκλίσεων από τις περιόδους αναφοράς όσον αφορά τη μέγιστη διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας, που προβλέπει η σχετική Οδηγία 2003/88/ΕΚ στα άρθρα 17, 18 και 19 αυτής και οι αντίστοιχες ρυθμίσεις του άρθρου 182 του ΚΕΔ το οποίο έχει ενσωματώσει τις διατάξεις αυτές της Οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, ορίζουν ότι παρεκκλίσεις επιτρέπεται να θεσπίζονται μέσω νομοθετικής οδού ή μέσω συλλογικών συμβάσεων ή με συμφωνία των κοινωνικών εταίρων [άρα όχι με ατομικές συμφωνίες] και υπό τις προϋποθέσεις που αυτές προβλέπουν και επιπλέον για περίοδο αναφοράς που δεν μπορεί να υπερβαίνει κατά κανόνα τους 6 μήνες [άρα όχι για δώδεκα μήνες]. Κατά συνέπεια, η αξιολογούμενη ρύθμιση του άρθρου 202 παρ. 1 (γ) εκτιμάται ότι ενδέχεται να έρχεται σε αντίφαση και να παραβαίνει τις παραπάνω διατάξεις του ενωσιακού δικαίου και τη σχετική διάταξη του άρθρου 182 του ΚΕΔ, εφόσον η περίοδος αναφοράς του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας υπερβαίνει τους 4 μήνες ή το σύστημα διευθέτησης συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου σε ατομικό επίπεδο.

Πρόταση: Να διευκρινιστεί η πρόθεση του νομοθέτη, να υπάρξει αξιοποίηση, ενσωμάτωση και ορθή εφαρμογή των άρθρων 19 και 22 της

Οδηγίας για την εξυπηρέτηση του σκοπού που έχει θέσει ο νομοθέτης αναφορικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

- Στην **αξιολογούμενη ρύθμιση** του άρθρου 202 παρ. 7 προβλέπεται η δυνατότητα με επιχειρησιακές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

Πρόταση: Να διευκρινιστεί ότι το σύστημα αυτό που θα προβλεφθεί με ΣΣΕ θα είναι συμπληρωματικό τού συστήματος διευθέτησης που προβλέπει ο νόμος στο άρθρο 202 παρ. 1 και ότι ο εργοδότης θα εξακολουθεί και στην περίπτωση αυτή να έχει δικαίωμα να εφαρμόσει **το σύστημα διευθέτησης του νόμου** [άρθρο 202 του ΚΕΔ] στην επιχείρησή του, είτε κατόπιν σχετικής συμφωνίας με το επιχειρησιακό σωματείο, το συμβούλιο εργαζομένων ή την ένωση προσώπων και επικουρικά με ατομική συμφωνία με κάθε εργαζόμενο, όπως δηλαδή προβλέπει η διάταξη του 202 του ΚΕΔ [εφόσον το εναλλακτικό σύστημα διευθέτησης θα έχει προβλεφθεί με κλαδική ΣΣΕ] είτε κατόπιν ατομικής συμφωνίας με κάθε εργαζόμενο [εφόσον το εναλλακτικό σύστημα διευθέτησης θα έχει προβλεφθεί με επιχειρησιακή ΣΣΕ]. Σε διαφορετική περίπτωση, αν η αξιολογούμενη διάταξη παραμείνει ως έχει, θα μπορεί να προβλεφθεί σύστημα διευθέτησης με κλαδική ΣΣΕ, το οποίο όμως μπορεί να μην ανταποκρίνεται και να μην εξυπηρετεί τις ανάγκες κάποιων επιχειρήσεων και των εργαζομένων της, ενώ θα τους εξυπηρετούσε το σύστημα διευθέτησης που προβλέπει ο νόμος [202 ΚΕΔ] ή άλλο σύστημα που θα συμφωνούσε ο εργοδότης με τον εργαζόμενο ατομικά. Συνέπεια αυτής της εξέλιξης, μειώνεται η ευελιξία και δεν επιτυγχάνεται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενώ κάτι τέτοιο θα ήταν εφικτό μέσω της εφαρμογής της αξιολογούμενης ρύθμισης του σ/ν.

- Στην **αξιολογούμενη ρύθμιση** του άρθρου 202 παρ. 8 και 12, η πρόβλεψη ότι σε κάθε περίπτωση **αδιακρίτως** τής λύσης της σύμβασης εργασίας έχουν πλήρη εφαρμογή οι διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και ότι κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας ο εργαζόμενος λαμβάνει

αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες που έχει απασχοληθεί, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194 [άρα ως αμοιβή υπερωρίας με την ανάλογη προσαύξηση], εκτιμάται ότι αυτή δεν αποβαίνει σε ισόρροπη και δίκαιη αντιμετώπιση του ζητήματος σε όλες τις περιπτώσεις, αντίθετα εξισώνει όλες τις περιπτώσεις λύσης της σύμβασης εργασίας κατά τρόπο ώστε να επέρχονται οι ίδιες δυσμενείς συνέπειες για τον εργοδότη, και τούτο ανεξαρτήτως του λόγου και του τρόπου λύσης της σύμβασης εργασίας. Δηλαδή ακόμα και αν η αιτία λύσης της σύμβασης και μη ολοκλήρωσης της διευθέτησης οφείλεται σε καταγγελία εκ μέρους του εργαζομένου [παραίτηση] ή ακόμα και σε καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη λόγω σοβαρής παράβασης από πλευράς του εργαζομένου των εργασιακών υποχρεώσεών του που έχει επιφέρει ζημία στον εργοδότη, ο εργοδότης θα υποχρεούται **αίφνης και αναδρομικά** να καταβάλει υπερωριακή αμοιβή στον εργαζόμενο για τις υπερβάλλουσες ώρες εργασίας κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης και μάλιστα με προσαύξηση. Μια τέτοια ρύθμιση δεν αποσκοπεί ούτε διασφαλίζει την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ούτε διευκολύνει την ευελιξία στην εργασία, ούτε διασφαλίζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Οι **φορείς των εργαζομένων (άποψη Β)** από την άλλη πλευρά, αμφισβητούν την δυνατότητα του εργαζόμενου να παρέχει ελευθέρως την συναίνεση του, επισημαίνοντας, ότι **«γενικά το εργατικό δίκαιο είναι επιφυλακτικό ως προς τον γνήσιο χαρακτήρα της συμφωνίας του εργαζόμενου»¹⁶**, καθώς η σχέση εξάρτησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη, μπορεί πολύ εύκολα να οδηγήσει σε παροχή συναίνεσης υπό το καθεστώς μη γνήσιας συμφωνίας. Η δυνατότητα ρύθμισης με ατομική συμφωνία έχει σοβαρά μειονεκτήματα ,διότι στο χώρο των εργασιακών σχέσεων η συμβατική ελευθερία, λόγω της δομικής διαπραγματευτικής αδυναμίας του εργαζόμενου, δεν είναι σε θέση να λειτουργήσει σύμφωνα με το σκοπό και την

¹⁶Ι.Σκανδάλη Ο χρόνος εργασίας στο πλαίσιο του νόμου 4808/2021 (ΔΕΝ 78/2022 σελ. 498) . Όμοια Κ. Παπαδημητρίου Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2022 σελ. 269 («το εργατικό δίκαιο «υποπτεύεται» γενικά τις ατομικές συμφωνίες εργαζόμενου και εργοδότη, λόγω της εξάρτησης του πρώτου από τον δεύτερο»).

αποστολή της, δηλαδή ως μέσο αυτόνομης και από τα δύο μέρη συνδιαμόρφωσης της έννομης σχέσης, ως μηχανισμός που παρέχει και στους δύο συμβαλλομένους τη δυνατότητα να πετύχουν, μέσα από διαπραγματεύσεις και αμοιβαίες υποχωρήσεις, μια δίκαιη εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων τους. Δυστυχώς, η εμπειρία έχει αποδείξει, ότι στην συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων, οι εργαζόμενοι εξαναγκάζονται «σε συναίνεση», μη δυνάμενοι να αρνηθούν και τελικώς μη δυνάμενοι να αντιδράσουν, καθώς ο εργοδότης ελευθέρως και άνευ αιτιολογίας μπορεί να προβεί σε καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Η Επιθεώρηση Εργασίας κατά κανόνα καταλήγει να παραπέμψει την διαφορά στα αρμόδια εργατικά δικαστήρια, τα οποία δυστυχώς, καθυστερούν σε σημαντικό βαθμό τόσο στην εκδίκαση των υποθέσεων όσο και στην έκδοση αποφάσεων. Αποτέλεσμα της καταστάσεως αυτής, είναι ότι παράγεται ένα περιβάλλον ασφυκτικό για τους εργαζόμενους, που θέτει σε σοβαρή αμφισβήτηση την έκταση της ελεύθερης και αβίαστης συναίνεσης τους. Η ενίσχυση των ελέγχων της Επιθεώρησης, η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων της αποτελεί στο σημείο αυτό, ένα πολύ ισχυρό ζητούμενο, για τον έλεγχο των καταχρήσεων και την αποφυγή καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων.

Σύμφωνα με **τις οργανώσεις εργαζομένων (άποψη Β)** ο κίνδυνος, το περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας να αποτυπώνει μια δυσανάλογη προάσπιση των συμφερόντων του ενός μέρους σε βάρος του άλλου, είναι προφανής και εξηγεί, γιατί ένα μεγάλο μέρος των διατάξεων της εργατικής νομοθεσία είναι διατάξεις αναγκαστικού δικαίου, διατάξεις, οι οποίες καθορίζουν δεσμευτικά για τα μέρη, τι θα ισχύσει ως περιεχόμενο της σύμβασης ή απαγορεύουν κάποια ρύθμιση. Ο τρόπος αυτός νομοθετικής επέμβασης στο περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας λειτουργεί εξισορροπητικά απέναντι στη διαπραγματευτική μειονεξία του εργαζομένου. Ο κύριος όμως μηχανισμός εξισορρόπησης της υφιστάμενης σε ατομικό επίπεδο διαπραγματευτικής ανισότητας των μερών της ατομικής σύμβασης εργασίας είναι η συλλογική αυτονομία, η διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων εργασίας σε συλλογικό επίπεδο από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, είναι σε θέση να προασπίσουν αποτελεσματικότερα τα συμφέροντα των εργαζομένων και μέσα από

αυτόνομες ρυθμίσεις να επιδιώξουν τη διαφύλαξη και προαγωγή τους. Για το λόγο αυτό το Σύνταγμα κατοχυρώνει τη συλλογική αυτονομία παρέχοντας στους φορείς της την εξουσία να θεσπίζουν κανόνες δικαίου με άμεση και αναγκαστική ισχύ για τους τρίτους, δηλαδή για τα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Το συλλογικό εργατικό δίκαιο, μολονότι για λόγους ιστορικούς, δογματικούς, συστηματικούς και διδακτικούς αντιμετωπίζεται ως χωριστός κλάδος του εργατικού δικαίου, εντούτοις αποτελεί με το ατομικό εργατικό δίκαιο μια ενότητα, αφού οι θεσμοί και ρυθμίσεις του συλλογικού εργατικού δικαίου τελικά στη διαμόρφωση των ατομικών εργασιακών σχέσεων αποβλέπουν (**ΖΕΡΔΕΛΗΣ Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εισαγωγή, εκδ. 2016**).

Άρθρο 8

Καταχώρηση της ετήσιας άδειας στο ΠΣ Εργάνη II- Τροποποίηση παρ. 3 του άρθρου 224 Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Με την **αξιολογούμενη ρύθμιση** τροποποιείται το άρθρο 224 παρ. 3 με σκοπό την απλούστευση της διαδικασίας δήλωσης των αδειών, και πιο συγκεκριμένα την κατάργηση της υποχρέωσης για προδήλωση της ετήσιας άδειας, η οποία αντικαθίσταται από την υποχρέωση απογραφικής δήλωσης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II εντός του πρώτου δεκαημέρου του μήνα που ακολουθεί το μήνα χορήγησής της [όπως ήδη έχει προβλεφθεί μέσω της ΥΑ με στοιχεία 40331/Δ1. 13521/13-9-2019 (Β' 3520) του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως ισχύει]. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση απλοποιείται η διαδικασία και περιορίζεται το γραφειοκρατικό βάρος σε μια μόνο ενέργεια – δήλωση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II.

Άρθρο 9

Χρονική Κατάτμηση άδειας – Αντικατάσταση του άρθρου 225 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με την προτεινόμενη διάταξη επιτρέπεται πλέον η κατάτμηση της άδειας, αρκεί έξη εργάσιμες ημέρες (σε περίπτωση εξαήμερης εργασίας) ή πέντε εργάσιμες ημέρες (σε

περίπτωση πενθήμερης εργασίας) να περιέχονται σε ένα τουλάχιστον μέρος της άδειας. Υπενθυμίζεται, ότι με την υφιστάμενη ρύθμιση επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου άδειας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ενώ η πρώτη περίοδος της άδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών. Η κατάτμηση του χρόνου άδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη.

Η ρύθμιση μεταβάλει σημαντικά τον τρόπο χορήγησης της άδειας καθώς στην προηγούμενη μορφή του άρθρου η κατάτμηση αποτελούσε εξαιρετική περίπτωση και σχετίζονταν με ιδιαίτερα σοβαρές και επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης ενώ στην ένα ρύθμιση, η κατάτμηση είναι επιτρεπτή κατόπιν εγγράφου αιτήσεως του εργαζομένου και συμφωνίας του εργοδότη.

Οι εργοδοτικοί φορείς (Άποψη Α) εκτιμούν, ότι η εν λόγω διάταξη κινείται σε ορθή κατεύθυνση και επισημαίνουν, ότι η διάταξη θα μπορούσε να είναι πιο αποτελεσματική, εφόσον παρείχε απόλυτη ελευθερία στον εργοδότη και στον εργαζόμενο να συμφωνούν από κοινού για την περίοδο που θα αποδοθεί η ετήσια άδεια εντός του έτους. Εναλλακτικά, προτείνουν εφόσον επιλεγεί η διατήρηση των δύο περιόδων, την επέκταση της θερινής περιόδου, ώστε να περιλαμβάνει το χρονικό διάστημα από τον Μάιο μέχρι και τον Οκτώβριο.

Ειδικότερα προτείνουν:

Να επανέλθει η δυνατότητα αυτή που ανταποκρίνεται σε πραγματικές ανάγκες και έχει λειτουργήσει, χωρίς να προκύπτει ότι μέσω αυτής θίγονται συμφέροντα των εργαζομένων άξια περαιτέρω προστασίας και περιορισμών και χωρίς να υπάρχουν ενδείξεις που συνηγορούν στη αναγκαιότητα της κατάργησής της.

Ενδεχομένως, θα εξυπηρετούσε την ευελιξία και τις ανάγκες των εργαζομένων και θα ανταποκρινόταν στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, νομοθετική πρόβλεψη που θα ρύθμιζε συγκριμένα τη δυνατότητα χορήγησης άδειας στο σύνολο των εργαζομένων σε περιπτώσεις οπότε σταματά η λειτουργία της επιχείρησης για κάποιο χρονικό διάστημα [π.χ. κατά το διάστημα 1-31 Αυγούστου] ή για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε περίπτωση επιχειρησιακών αναγκών υπό αυστηρές και συγκεκριμένες προϋποθέσεις [π.χ. η άδεια να χορηγείται σε συγκεκριμένο διάστημα του έτους εκ των προτέρων γνωστό στους εργαζομένους και τουλάχιστον δύο μήνες πρωτίτερα ή/και η χορήγηση άδειας να αφορά τουλάχιστον το 1/3 των εργαζομένων στην επιχείρηση με αντίστοιχη πρόβλεψη για τους υπόλοιπους εργαζομένους, λαμβάνοντας σε κάθε περίπτωση υπόψη τις επιθυμίες / αιτήσεις των εργαζομένων. Επιπρόσθετα, για την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων σε ιδιαίτερα σοβαρές ή επείγουσες καταστάσεις κρίνεται σκόπιμο να διατηρηθεί η διάταξη της παρ.1 του άρθρου 225 του ΚΕΔ όπως ισχύει σήμερα.

Η πλευρά των φορέων των εργαζομένων (άποψη Β) επισημαίνει, ότι ο θεσμός της άδειας αναψυχής δεν επιβλήθηκε μόνο για την προστασία του εργαζομένου αλλά και για λόγους γενικότερου συμφέροντος. Αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο του κοινωνικού κράτους, γιατί συμβάλλει στη διατήρηση του εργαζόμενου πληθυσμού σε ένα υψηλό επίπεδο υγείας και στη μεγαλύτερη συμμετοχή του στα αγαθά του ελεύθερου χρόνου, που με τη σειρά τους αποτελούν και αυτά μέρος του παραγωγικού μηχανισμού.

Ως ενιαία αξίωση αντιλαμβάνεται το δικαίωμα άδειας αναψυχής μετ' αποδοχών και το Δικαστήριο της Ένωσης, το οποίο επισημαίνει συγχρόνως τον διττό σκοπό που υπηρετεί το δικαίωμα αυτό: αφενός να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί και αφετέρου να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα ανάπαυλας και αναψυχής. Σύμφωνα με το Δικαστήριο, «το δικαίωμα ετήσιας άδειας και η καταβολή των αντίστοιχων αποδοχών αποτελούν τις δύο όψεις ενός ενιαίου δικαιώματος». Η καταβολή αποδοχών άδειας αποσκοπεί στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας να λάβει πράγματι την ετήσια άδεια που δικαιούται. Οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την άδεια είναι δημόσιας τάξης. Συνεπώς, αποκλείεται ο περιορισμός των δικαιωμάτων των εργαζομένων ή η παραίτηση απ' αυτά. Ως

ρύθμιση θα μπορούσε να εξυπηρετήσει τις ανάγκες των εργαζομένων, υπό την αναγκαία προϋπόθεση, ότι στο πλαίσιο του αυστηρού ελέγχου τήρησης της νομοθεσίας, θα υπάρξει πιστή εφαρμογή των ως άνω διατάξεων και θα διασφαλιστεί η «γνήσια» συναίνεση των εργαζομένων.

Άρθρο 10

Ακατάσχετο- Ανεκχώρητο και αφορολόγητο επίδοματος γονικής άδειας- προσθήκη παρ. 13 στο άρθρο 231 Κώδικας Εργατικού Δικαίου.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση, εισάγεται παράγραφος 13 στο άρθρο 231 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και προβλέπεται, ότι το επίδομα γονικής αδειάς είναι ακατάσχετο, ανεκχώρητο και αφορολόγητο ενώ δεν μπορεί να δεσμευτεί ή να συμψηφιστεί με βεβαιωμένα χρέη προς την φορολογική διοίκηση, το δημόσιο, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ, ασφαλιστικά ταμεία και πιστωτικά ιδρύματα.

Η εν λόγω διάταξη κρίνεται θετικά, καθώς το επίδομα γονικής αδειάς (αρ. 25 και 28 ν.4808/2021) συμβάλει στην υποστήριξη των εργαζόμενων με τέκνα. Η ΟΚΕ κρίνει θετικά την εν λόγω ρύθμιση ορθή και κοινωνικά δίκαιη που ανταποκρίνεται το σκοπό του σ/ν.

Άρθρο 11

Επέκταση της άδειας μητρότητας στην αναδοχή- Τροποποίηση παρ. 2 του άρθρου 236 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το ως άνω άρθρο η άδεια μητρότητας επεκτείνεται και στην περίπτωση της αναδοχής. Η ρύθμιση κρίνεται θετικά, ως μέτρο, που στηρίζει τον θεσμό της οικογένειας.

Άρθρο 12 - Αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II»- Τροποποίηση άρθρου 330 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με την **αξιολογούμενη ρύθμιση** τροποποιείται το άρθρο 330 του ΚΕΔ επέρχονται αναγκαίες βελτιώσεις και προσαρμογές αναφορικά με τη διαπίστωση και την αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, ιδίως στην περίπτωση αυθαίρετης και αδικαιολόγητης αποχής από την εργασία.

Οι φορείς των εργοδοτών (άποψη Α) επισημαίνουν, ότι η διάταξη αποσκοπεί στον περαιτέρω εξορθολογισμό του πλαισίου και τη διαχείριση αυτών των περιπτώσεων με μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου και με διαδικασίες απλές, διαφανείς και αποτελεσματικές αξιοποιώντας την τεχνολογία. Παράλληλα επέρχονται προσαρμογές και νομοτεχνικές μεταβολές που είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση συνθηκών που έχουν προκύψει στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα, ενώ γίνεται προσπάθεια να μειωθεί το γραφειοκρατικό βάρος και οι περιττές ενέργειες. Ειδικότερα:

- Με σχετική τροποποίηση **στην παρ. 3** του άρθρου 330, μειώνεται από πέντε συναπτές εργάσιμες ημέρες σε τρεις συναπτές εργάσιμες ημέρες το χρονικό διάστημα της αυθαίρετης αποχής του εργαζομένου, πέραν του οποίου ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε όχληση προς τον εργαζόμενο, προκειμένου αυτή να θεωρηθεί ως καταγγελία εκ μέρους του [οικειοθελής αποχώρηση] υπό τις προϋποθέσεις του νόμου.
- Με σχετική τροποποίηση **στην παρ. 3** του άρθρου 330, μειώνεται από πέντε συναπτές εργάσιμες ημέρες σε δύο συναπτές εργάσιμες ημέρες το χρονικό διάστημα που πρέπει να παρέλθει μετά τη σχετική όχληση του εργοδότη, προκειμένου η αυθαίρετη αποχή του εργαζομένου να θεωρηθεί ως καταγγελία υπό τις προϋποθέσεις του νόμου και με την τήρηση των τυπικών διατυπώσεων που προβλέπονται.

Επισήμανση: Η ρύθμιση αυτή κινείται στην ορθή κατεύθυνση, καθότι με το ισχύον σύστημα απαιτείται να έχει παρέλθει συνολικά χρονικό διάστημα 10 συναπτών εργάσιμων ημερών, προκειμένου να θεωρηθεί η απουσία του εργαζομένου ως οικειοθελής αποχώρηση, το οποίο (διάστημα) κρίνεται υπερβολικό για τις ανάγκες της σύγχρονης εργασιακής πραγματικότητας, ενώ κατά ο χρόνο αυτό έχει αποδειχθεί ότι προκαλούνται αναπόφευκτα περαιτέρω προβλήματα και ζητήματα που άπτονται της εργασιακής σχέσης του εργαζομένου και της λειτουργίας των επιχειρήσεων και ότι διατηρείται αδικαιολόγητα μια κατάσταση ανασφάλειας και αβεβαιότητας.

- Με σχετική τροποποίηση **στην παρ. 3** του άρθρου 330, διευκρινίζεται ότι στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II δεν χρειάζεται να αναρτάται η τυχόν έγγραφη όχληση

του εργοδότη προς τον εργαζόμενο. Αποσαφηνίζεται ότι οι σχετικές υποχρεώσεις του εργοδότη εξαντλούνται στα εξής: (α) να δηλώσει υπεύθυνα στο ΕΡΓΑΝΗ II ότι έχει προβεί σε όχληση προς τον εργαζόμενο λόγω της αυθαίρετης απουσίας του πέραν των πέντε συναπτών εργάσιμων ημερών και (β) η όχληση να αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο.

Επισήμανση: Διασφαλίζεται απολύτως ότι ο εργαζόμενος θα λαμβάνει γνώση της ΥΔ που έχει υποβάλει ο εργοδότης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II αναφορικά με τη όχλησή του προς τον εργαζόμενο, καθότι μετά τη συντέλεσή της θα αποστέλλεται αυτόματα σχετική ειδοποίηση για τη δήλωση αυτή στον εργαζόμενο μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής MyErgani [η εφαρμογή αυτή θα πρέπει να είναι εγκαταστημένη στο κινητό του].

- Με σχετική τροποποίηση στην παρ. 3 του άρθρου 330, αυξάνεται σε δύο συναπτές εργάσιμες ημέρες [αντί της επόμενης εργάσιμης ημέρας, όπως προβλέπεται με το ισχύον δίκαιο] η προθεσμία για να αναγγείλει ο εργοδότης την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στον ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του τελευταίου.
- **Στην παρ. 4** παραμένει η ρύθμιση ότι αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης [αδιακρίτως], η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία.

Επισημάνσεις / Προτάσεις:

1^η επισήμανση / πρόταση Αναφορικά με τις περιπτώσεις που ρυθμίζει η παρ. 1 του άρθρου 330, κατά τις οποίες προκύπτει και αποδεικνύεται εγγράφως η λύση της σύμβασης εργασίας είτε με καταγγελία εκ μέρους του εργαζομένου [οικειοθελής αποχώρηση] είτε με κοινή συμφωνία των μερών περί λύσης της σύμβασης εργασίας είτε λόγω αυτοδίκαιης λύσης δοκιμαστικής περιόδου, η συνέπεια που προβλέπεται σε περίπτωση καθυστερημένης υποβολής της σχετικής αναγγελίας κρίνεται υπερβολική.

2^η επισήμανση / πρόταση: Αναφορικά με την περίπτωση που ρυθμίζει η παρ. 3 του άρθρου 330, εφόσον έχει προηγηθεί και αποδεικνύεται εγγράφως τόσο η όχληση του εργοδότη όσο και η ΥΔ του στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, οπότε ο

εργαζόμενος θα έχει λάβει αυτόματα και σχετική ειδοποίηση για αυτή, η συνέπεια που προβλέπει η παρ. 4 σε περίπτωση μη εμπρόθεσμης αναγγελίας αυτής στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II εντός δύο εργάσιμων ημερών [δηλαδή να θεωρείται άτακτη καταγγελία του εργοδότη] είναι επίσης υπερβολική και ανεπιεικής. Η καθυστέρηση μπορεί να οφείλεται σε παραδρομή, σε τεχνικό θέμα ή σε άλλο λόγο, ενώ σε κάθε περίπτωση η εξέλιξη της εργασιακής σχέσης (δηλαδή η λύση της) δεν αμφισβητείται από τον εργαζόμενο και δεν επηρεάζεται από την έλλειψη της αναγγελίας. Σημειωτέον ότι παρέχεται πλέον η δυνατότητα και στον εργαζόμενο να υποβάλει την αναγγελία [βλ. παρακάτω παρ. 6], συνεπώς η ρύθμιση αυτή περισσότερο μπερδεύει και περιπλέκει τη διαδικασία παρά αντιμετωπίζει κάποια πραγματική ανάγκη.

- Προστίθεται παρ. 6 με την οποία δίνεται πλέον η δυνατότητα στον εργαζόμενο να υποβάλλει ο ίδιος τη δήλωση οικειοθελούς αποχώρησής του στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II. Η συγκεκριμένη ευχέρεια είναι στη σωστή κατεύθυνση και αντιμετωπίζει μια παθογένεια που παρατηρείται στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, θα πρέπει να διασφαλιστεί η διαφάνεια και η γνώση του εργοδότη.

Επισημάνσεις / Προτάσεις:

1^η επισήμανση / πρόταση: Προκρίνεται να δίνεται η συγκεκριμένη ευχέρεια στον εργαζόμενο μετά την πάροδο κάποιου συγκεκριμένου σύντομου χρονικού διαστήματος [π.χ. μετά την πάροδο πέντε συναπτών εργάσιμων ημερών από την ημεροχρονολογία που ο εργαζόμενος θα έχει δηλώσει και ενημερώσει εγγράφως με οποιονδήποτε τρόπο τον εργοδότη για την οικειοθελή αποχώρησή του ή/και θα έχει υπογράψει το σχετικό έντυπο αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, εφόσον σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης δεν θα έχει προβεί στη σχετική αναγγελία κατά το διάστημα αυτό]. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η διαφάνεια, η ενημέρωση, καθώς επίσης η απλότητα, η ενότητα και η ορθότητα των στοιχείων και πληροφοριών της εργασιακής σχέσης.

2^η επισήμανση / πρόταση: Σε κάθε περίπτωση προκρίνεται να ειδοποιείται άμεσα και αυτόματα ο εργοδότης μέσω εφαρμογής Ergani αναφορικά με την υποβολή της σχετικής αναγγελίας από πλευράς του εργαζομένου.

Προκρίνεται επίσης να εξεταστεί για την περίπτωση αυτή [όταν την αναγγελία αποχώρησης υποβάλει ο εργαζόμενος], να δοθεί σύντομη προθεσμία κάποιων ημερών στον εργοδότη μετά τη λήψη της σχετικής ειδοποίησης, προκειμένου να υποβάλει και ο ίδιος σχετική αναγγελία, εφόσον διαπιστώσει ότι κάποια στοιχεία / πληροφορίες της αναγγελίας του εργαζομένου έχουν δηλωθεί εσφαλμένα.

3^η επισημάνση / πρόταση: Να διευκρινιστεί ότι η δυνατότητα αυτή που παρέχεται στον εργαζόμενο με την παρ. 6 δεν καταργεί και δεν θίγει την υποχρέωση προμήνυσης του εργαζομένου που προβλέπεται στο άρθρο 348 ΚΕΔ. Επισημαίνεται ότι δεν θίγονται και δεν καταργούνται οι υποχρεώσεις του εργαζομένου για την καταγγελία της σύμβασής του.

Η πλευρά των φορέων των εργαζομένων (άποψη Β) επισημαίνει τον κίνδυνο μονομερούς καταχώρησης οικειοθελούς αποχωρήσεως του εργαζομένου, με επίκληση αυθαίρετης απουσίας, χωρίς να συντρέχουν πραγματικά οι προϋποθέσεις αυτής. Επιβάλλεται, οποιαδήποτε διαδικασία γίνεται μονομερώς να διασφαλίζεται, ότι αποτυπώνει την πραγματική βούληση του εργαζομένου και να μην αποτελεί μέσο για την απομάκρυνση εργαζομένων, χωρίς την καταβολή αποζημιώσεως, υπό το πρόσχημα της οικειοθελούς αποχωρήσεως.

Άρθρο 13

Μονομερής Βλαπτική Μεταβολή- τροποποίηση άρθρου 343 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το προτεινόμενο άρθρο προστίθεται τέταρτο εδάφιο το οποίο προβλέπει, ότι θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή η αδικαιολόγητη μείωση των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων εξαιτίας της ένταξης του εργοδότη στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580 ή της εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580.

Η διάταξη, αν και θα μπορούσε κατ' αρχήν να θεωρηθεί αυτονόητη, κινείται σε ορθή κατεύθυνση καθώς αποτυπώνει με πανηγυρικό τρόπο την απαγόρευση μίας εξόχως καταχρηστικής συμπεριφοράς εκ μέρους του εργοδότη.

Άρθρο 14

Προστασία από την απόλυση λόγω άρνησης παροχής υπερωριακής εργασίας - Προσθήκη υποπερ. γιε) στην περ. γ) της παρ. 1 του άρθρου 350 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το υπό κρίση άρθρο, προστίθεται παράγραφος γιε στο άρθρο 350 παρ. 1 με αποτέλεσμα πλέον πανηγυρικά να προβλέπεται, ότι είναι άκυρη η απόλυση εργαζόμενου να παρέχει υπερωριακή απασχόληση, εφόσον η άρνηση αυτή δεν αντίκειται στην καλή πίστη.

Εκ μέρους των εργοδοτών (άποψη Α), εγείρονται αμφιβολίες αν έχει κάποια προστιθέμενη αξία η συμπερίληψη της διάταξης αυτής. Προτείνεται να προβλεφθεί ρητά ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να δηλώσει τους λόγους της άρνησής του και να διασφαλιστεί ότι ο εργοδότης έχει λάβει γνώση έγκαιρα, και οπωσδήποτε πριν την καταγγελία, των λόγων της άρνησης του εργαζομένου να εργαστεί υπερωριακά.

Η πλευρά των εργαζομένων (άποψη Β) διαφωνεί με την προτεινόμενη ρύθμιση εκ μέρους των εργοδοτών και αντιτείνει ότι η πρόσκληση/ γνωστοποίηση για υπερωριακή εργασία απαιτείται να γίνεται εγγράφως εκ μέρους του εργοδότη και να αναφέρει συνοπτικά τους λόγους για τους οποίους γίνεται.

Επισημαίνει δε, ότι η διάταξη κινείται σε ορθή κατεύθυνση, παρά το γεγονός, ότι η χρήση της αόριστης νομικής έννοιας της καλής πίστης αναφορικά με την άρνηση παροχή υπερωριακής εργασίας, θα μπορούσε να απαλειφθεί. Αντ' αυτού προτείνεται η παραπομπή στο άρθρο 193 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, που προβλέπει τις περιπτώσεις στις οποίες η υπέρβαση του ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας και καθορίζει (ενδεικτικά) τις περιπτώσεις, που η υπέρβαση αυτή είναι δικαιολογημένη. Η χρήση μίας αόριστης νομικής έννοιας δυσχεραίνει σε πολλές περιπτώσεις τον εργαζόμενο να ασκήσει το νόμιμο δικαίωμα του και να αρνηθεί την παροχή υπερωριακής απασχόλησης, καθώς δεν είναι σε θέση να γνωρίζει εάν η άρνηση του

αυτή μπορεί να θεωρηθεί ως αντίθετη στην καλή πίστη ή όχι. Το εργατικό δίκαιο, το οποίο απευθύνεται σε εργοδότες και εργαζόμενους, απαιτείται να περιέχει διατάξεις σαφείς, χωρίς αιρέσεις και χωρίς αμφισβητούμενα ή διφορούμενα στοιχεία.

Άρθρο 15

Κατάργηση υποχρέωσης τήρησης εγγράφων στον χώρο εργασίας - Τροποποίηση παρ. 3 και 6 άρθρου 572 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το άρθρο 15 καταργείται η υποχρέωση τήρησης στο χώρο εργασίας, εγγράφων και συνακόλουθα και η επιβολή προστίμων για μη επίδειξη τους. Πρόκειται περί του βιβλίου αδειών, του πίνακα προσωπικού και του προγράμματος ωρών εργασίας, εντύπων ατομικής σύμβασης, εκκαθαριστικών σημειωμάτων. Η διάταξη κρίνεται θετικά, δεδομένου, ότι μειώνει την περιττή γραφειοκρατία.

Η αξιολογούμενη ρύθμιση εξυπηρετεί το σκοπό της μείωσης του γραφειοκρατικού βάρους και εντάσσεται στη συνολική προσπάθεια απλοποίησης της νομοθεσίας και των διαδικασιών. Ειδικότερα, αφενός καταργούνται ορισμένες περιπτώσεις [βα), ββ), βε) και βστ)] της παρ. 3 του άρθρου 572 [μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού, μη επίδειξη βιβλίου αδειών, μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας και μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο], οι οποίες παύουν αν συνιστούν ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της νομοθεσίας που επισύρουν διοικητική κύρωση, χωρίς να απαιτείται πρόσκληση για ακρόαση του εργοδότη. Αφετέρου και συναφώς, τροποποιείται η παρ. 6, ώστε να καταργηθεί η υποχρέωση των επιχειρήσεων να τηρούν στο χώρο εργασίας τα αντίστοιχα έγγραφα.

Επισημάνσεις σχετικές:

- Προβλέπεται η κατάργηση του βιβλίου αδειών με το σ/ν
- Οι ουσιώδεις όροι εργασίας γνωστοποιούνται στον εργαζόμενο σύμφωνα με το άρθρο 75 ΚΕΔ
- Το ειδικό βιβλίο υπερωριών έχει ήδη καταργηθεί και έχει αντικατασταθεί η διαδικασία δήλωσής τους

- Η μισθοδοσία γίνεται πλέον διατραπεζικά και είναι διαθέσιμα τα αντίστοιχα αποδεικτικά. Συνεπώς, η τήρηση των εκκαθαριστικών στον τόπο εργασίας δεν φαίνεται να εξυπηρετεί και είναι ήδη αναχρονιστική, ενώ σε κάθε περίπτωση δεν εξυπηρετεί ουσιαστικά το σκοπό για τον οποίο είχε θεσπιστεί [Σημειωτέον ότι μια επιχείρηση μπορεί να έχει πολλές εκμεταλλεύσεις και υποκαταστήματα, αλλά ένα λογιστήριο κεντρικά].

Άρθρο 16

Υποβολή στοιχείων στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 577 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Η αξιολογούμενη ρύθμιση επίσης σκοπεί στη μείωση του ψηφιακού γραφειοκρατικού βάρους και εντάσσεται στη συνολική προσπάθεια απλοποίησης της νομοθεσίας και των διαδικασιών.

Ειδικότερα, καταργείται η υποχρέωση υποβολής στο ΕΡΓΑΝΗ II α) της ατομικής σύμβασης εργασίας β) τροποποιήσεων της σύμβασης εργασίας γ) του ετήσιου πίνακα προσωπικού. Το ΕΡΓΑΝΗ II θα παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, τόσο για τον ατομική σύμβαση εργασίας όσο και συνολικά για την επιχείρηση. Επίσης, προστίθεται στη συγκεκριμένη παρ., ως στοιχείο που υποχρεούται να δηλώνει ο εργοδότης στο ΕΡΓΑΝΗ II, η ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας (περ. ε), η οποία ενσωματώνει στοιχεί του πίνακα προσωπικού και πράγματι εξυπηρετεί την εποπτεία της αγοράς εργασίας, καθότι αποτυπώνει στοιχεία και πληροφορίες για το εργατικό δυναμικό της επιχείρησης σε πραγματικό χρόνο.

Η εν λόγω δυνατότητα είναι σημαντική και μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην πληροφόρηση των εργαζομένων για βασικά στοιχεία, που αφορούν στην απασχόληση τους.

Άρθρο 17

Δημιουργία ηλεκτρονικής εφαρμογής «Ergani» - Προσθήκη άρθρου 577Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το προτεινόμενο άρθρο προβλέπεται η δημιουργία ειδικής εφαρμογής για την υποβολή στοιχείων και δηλώσεων στο ΕΡΓΑΝΗ II. Ο εργοδότης θα έχει πλέον τη

δυνατότητα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, να αναρτά, υποβάλει και τροποποιεί τις δηλώσεις και τα έντυπα που προβλέπεται να υποβάλλονται στο ΕΡΓΑΝΗ II μέσω αυτής της εφαρμογής.

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση διευκολύνεται και εξορθολογίζεται η διαδικασία υποβολής εντύπων και στοιχείων και εξυπηρετείται ο σκοπός της ψηφιακής οργάνωσης των πληροφοριών εργασίας, με απώτερο στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας, της απλοποίησης, της πληροφόρησης, της ασφάλειας δικαίου και της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η αξιοποίηση της τεχνολογίας στην δημόσια διοίκηση και η πρόσβαση μέσω εφαρμογών σε βασικές λειτουργίες, που αφορούν την επιχείρηση, μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην μείωση της γραφειοκρατίας, εξοικονομώντας παράλληλα πολύτιμο χρόνο τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις.

Άρθρο 18

Αναγγελία έναρξης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Αντικατάσταση άρθρου 578 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με την προτεινόμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 578 του ΚΕΔ, ώστε να περιοριστεί το διοικητικό βάρος και η ψηφιακή γραφειοκρατία. Απλοποιείται το σύστημα και διευκολύνεται η διαδικασία πρόσληψης. Ο εργαζόμενος διευκολύνεται, διότι όλα τα στοιχεία εργασίας του είναι συγκεντρωμένα και ευχερώς προσβάσιμα και οι επιχειρήσεις διευκολύνονται, διότι απαλλάσσονται από περιττή γραφειοκρατία και ενέργειες, που μεταξύ άλλων εκθέτουν σε κίνδυνο τη συμμόρφωσή τους με διάφορες υποχρεώσεις τους και τη γενικότερη λειτουργία τους.

Ειδικότερα, με την αξιολογούμενη ρύθμιση καταργείται η υποχρέωση ανάρτησης των **βασικών** όρων εργασίας στο ΕΡΓΑΝΗ II και της έγγραφης ατομικής σύμβασης εργασίας του εργαζομένου κατά την πρόσληψή του, υποχρέωση που δημιουργούσε προβλήματα πολυεπίπεδα ακόμα και ζητήματα εμπιστευτικότητας. Διατηρείται ωστόσο η υποχρέωση ψηφιακής αναγγελίας έναρξης εργασίας, η οποία θα περιέχει όλους τους **ουσιώδεις** όρους εργασίας του άρθρου 73.

Περαιτέρω, στην παρ. 3 του άρθρου 578 προβλέπεται ρητά ότι ο εργοδότης εκπληρώνει την υποχρέωσή του για την παροχή πληροφοριών βάσει του άρθρου 75 του ΚΕΔ, με τη γνωστοποίηση της ψηφιακής αναγγελίας έναρξης εργασίας στον εργαζόμενο.

Άρθρο 19 **

Πρόσληψη για κάλυψη επειγουσών αναγκών - Προσθήκη άρθρου 578Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το άρθρο αυτό, παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη να προβαίνει στην πρόσληψη εργαζομένων για την κάλυψη επειγουσών αναγκών με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας έως δύο ημερών την εβδομάδα μέσω ηλεκτρονικής εφαρμογής «ταχείας πρόσληψης». Ο εργαζόμενος λαμβάνει ειδοποίηση και μπορεί να αποδεχθεί την πρόσληψη μέσω MyErgani. Η ίδια διαδικασία θα εφαρμόζεται και σε περίπτωση τροποποίησης κάποιου από τους ουσιώδεις όρους.

Η πλευρά των εργαζομένων επισημαίνει ότι η ρύθμιση θα μπορούσε να θεωρηθεί θετική, εφόσον περιείχε σαφή περιορισμό στην δυνατότητα επάλληλης πρόσληψης δύο ημέρες κάθε εβδομάδα του ιδίου εργαζόμενου, με την επίκληση επειγουσών αναγκών. Ωστόσο, η εν λόγω διάταξη φαίνεται να συνδέεται με την διάταξη του άρθρου 182 Α του ν. 5053/2023, σύμφωνα με την οποία το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου μπορεί να είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο (σύμβαση εργασίας κατά παραγγελία). Πρόκειται στην πραγματικότητα για συμβάσεις ετοιμότητας εργασίας, στις οποίες τα μέρη υποχρεούνται να συμφωνούν σε ελάχιστο αριθμό αμειβομένων ωρών εργασίας, που δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου (1/4) του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών, άλλως η σύμβαση είναι άκυρη. Με βάση αυτές, οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να τελούν σε ετοιμότητα εργασίας, χωρίς να γνωρίζουν πραγματικά ποιες θα είναι οι ώρες που θα εργαστούν και πότε. Και βεβαίως, ο νόμος προβλέπει, ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την ανάληψη της εργασίας αν ο εργοδότης είτε α) δεν γνωστοποίησε εγγράφως με τη σύμβαση εργασίας ή το έντυπο γνωστοποίησης των όρων εργασίας το πλαίσιο των

ωρών και ημερών εντός των οποίων ο εργαζόμενος μπορεί να κληθεί να εργασθεί είτε β) ο εργαζόμενος δεν έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εγγράφως ή με γραπτό μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου (sms) ή με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλο πρόσφορο τρόπο, σε εύλογο χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών πριν από την ανάληψη της εργασίας.

Εκ μέρους των εργαζόμενων διατυπώνεται η σοβαρή επιφύλαξη, ότι οι συμβάσεις αυτού του είδους, που πλέον διευκολύνονται σημαντικά μέσω της ηλεκτρονικής διαδικασίας πρόσληψης για διάστημα δύο ημερών, επιβαρύνουν σημαντικά τους εργαζόμενους, καθώς δεν τους παρέχουν την ασφάλεια ενός σταθερού και προβλέψιμου εισοδήματος, διαταράσσουν υπέρμετρα την οικογενειακή και προσωπική ζωή αυτών και τελικώς αποτελούν μια μορφή ελαστικής απασχόλησης, η οποία όσο και εάν σε κάποιες περιπτώσεις, μπορεί να εξυπηρετεί τις ανάγκες και του εργοδότη και του εργαζόμενου, στην πραγματικότητα, είναι εξαιρετικά δυσμενείς για τους εργαζόμενους, ιδιαίτερα, όταν οι ανάγκες, που καλούνται να καλύψουν δεν είναι πραγματικά έκτακτες αλλά πάγιες. Οι «γρήγορες συμβάσεις» δύνανται να άγουν σε καταστρατήγηση του άρθρου 11 της οδηγίας 2019/1152, καθώς για τους εργαζόμενους αυτούς δεν προβλέπεται καμία προστασία από καταχρηστικές πρακτικές.

Προτείνεται να τεθεί περιορισμός στην εν λόγω ρύθμιση, μέσω της απαγόρευσης συστηματικής πρόσληψης για δύο ημέρες κάθε εβδομάδα και ακόμα περισσότερο όταν πρόκειται περί του ιδίου εργαζόμενου.

Οι φορείς των εργοδοτών (Άποψη Α) από την άλλη θεωρούν ότι η προτεινόμενη ρύθμιση εκτιμάται ότι θα έχει θετικό αντίκτυπο και θα εξυπηρετήσει πραγματικές ανάγκες, ενώ είναι ακόμα ένα εργαλείο στην καταπολέμηση της αδήλωτης ή της υποδηλωμένης εργασίας. Εκτιμούν ότι η αξιολογούμενη ρύθμιση δεν εισαγάγει παρεκκλίσεις από την εργατική νομοθεσία, απλώς και μόνο απλοποιεί τη διαδικασία αναγγελίας σε επιχειρήσεις που λόγω της φύσης τους και των ιδιοτεροτήτων της δραστηριότητάς τους εμποδίζονται ή δυσχεραίνονται στην τήρηση των διατυπώσεων αναγγελίας πρόσληψης εργαζομένου.

Άρθρο 20 **

Ευέλικτη προσέλευση - Χρόνος προετοιμασίας - Μονές σημάνσεις - Προσθήκη παρ. 2Α, 2Β και 2Γ στο άρθρο 580 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το υπό κρίση άρθρο προβλέπεται αφενός για τις επιχειρήσεις, που έχουν ενταχτεί στο μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας η δυνατότητα μέσω έγγραφη συμφωνίας με τους εργαζόμενους να επιτρέπεται η ευέλικτη προσέλευση αυτών μέχρι χρονικό διάστημα 120 λεπτών ημερησίως. Προβλέπεται δε, ότι η σήμανση της ψηφιακής κάρτας γίνεται κατά την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου και μετά τον χρόνο προετοιμασίας για εργασία και κατά την λήξη του ωραρίου και πριν τον χρόνο προετοιμασίας για αποχώρηση. Ρητά δε καθορίζεται, ότι στις βιομηχανίες, ο χρόνος προετοιμασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 30 λεπτά πριν και μετά την έναρξη και την λήξη της εργασίας, ενώ στις λοιπές επιχειρήσεις ο χρόνος προετοιμασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δέκα λεπτά πριν την έναρξη και μετά το τέλος της εργασίας.

Σύμφωνα με τους φορείς των εργαζόμενων (Αποψη Β), η δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης των εργαζομένων θα μπορούσε να αξιολογηθεί θετικά, υπό το πρίσμα, ότι σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να συμβάλει στην εξυπηρέτηση των προσωπικών αναγκών τους. Εξάλλου, υπενθυμίζεται, ότι και στο Δημόσιο, οι εργαζόμενοι δύνανται να επιλέξουν μεταξύ διαφορετικών ζωνών προσέλευσης και αποχώρησης. Με τον ίδιο τρόπο, και ο σαφής καθορισμός του χρόνου προετοιμασίας για εργασία, είναι σημαντικός στο μέτρο, που δεν είναι λίγες οι φορές, που οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο ελέγχων από το ΣΕΠΕ «καλούνται να δικαιολογήσουν» την παρουσία τους στον χώρο της εργασίας τους, μέσω της επίκλησης, ότι προσήλθαν νωρίτερα για να προετοιμαστούν γι' αυτήν.

Ωστόσο, ο καθορισμός τριάντα λεπτών πριν και τριάντα λεπτών μετά την εργασία, στον κλάδο της βιομηχανίας και δέκα λεπτών πριν και δέκα λεπτών μετά την εργασία στους λοιπούς κλάδους, αν και δεν υπάρχει αμφιβολία, ότι ήδη οι εργαζόμενοι καλούνται να προσέλθουν νωρίτερα, προκειμένου να προετοιμαστούν για την εργασία τους, αποτελεί μία ακόμα πρόσθετη επιβάρυνση του χρόνου, που ο

εργαζόμενος πρέπει να έχει διαθέσιμο, προκειμένου να παρέχει την εργασία του και μάλιστα χωρίς να αμείβεται γι' αυτόν. Εάν δε συνδυαστεί ο χρόνος προετοιμασίας με το διάλλειμα, τις αναγκαίες μετακινήσεις των εργαζομένων από και προς την εργασία τους και την δυνατότητα παροχής συνολικά 13 ωρών εργασίας, οι ώρες ανάπαυσης και αναψυχής του εργαζόμενου συμπίεζονται σε βαθμό ασφυκτικό, ιδιαίτερα σε μεγάλα αστικά κέντρα, όπου οι μετακινήσεις είναι δύσκολες και πολύωρες. Όπως, ωστόσο, ανωτέρω εκτέθηκε, παραγωγικοί εργαζόμενοι είναι οι υγιείς, ξεκούραστοι και ικανοποιημένοι εργαζόμενοι. Αντίστοιχα, παραγωγικές επιχειρήσεις είναι αυτές, των οποίων οι εργαζόμενοι μπορούν να ισορροπούν τις εργασιακές απαιτήσεις με την οικογενειακή ζωή και διαθέτουν επαρκή χρόνο για την ανάπαυση και την αναψυχή τους.

Οι **φορείς των εργοδοτών (άποψη Α)**, ωστόσο επισημαίνουν, ότι η θεσμοθέτηση πλέον των ρυθμίσεων που αφορούν στην εφαρμογή συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, αφενός για τον χρόνο προετοιμασίας όσο και της ευέλικτης προσέλευσης, συμβάλλουν στη διασφάλιση της ενιαίας και ορθής εφαρμογής από τα ελεγκτικά όργανα. Εκτιμάται δε ότι ο χρόνος των 30 λεπτών θα πρέπει να επεκταθεί σε όλες ή και σε άλλες επιχειρήσεις, πέραν της βιομηχανίας, που παρουσιάζουν αντίστοιχες ανάγκες [π.χ. επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε λιμάνια, αερολιμένες, εργοτάξια, τουριστικές επιχειρήσεις ξενοδοχείων κ.λπ., καθότι ο χρόνος των 10 λεπτών δεν είναι επαρκής λόγω της χωροθέτησης ή/και της έκτασης ή/και των περιορισμών στη μετακίνηση εντός των χώρων της επιχείρησης ή/και λόγω ασφαλείας ή/και άλλων λόγων που δυσκολεύουν τη συμμόρφωση με την υποχρέωση αυτή εντός χρονικού διαστήματος μόλις 10 λεπτών].

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ : ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 21 – Εξουσιοδοτικές διατάξεις

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρέχονται οι αναγκαίες εξουσιοδοτήσεις στον Υπουργό Εργασίας, ώστε να καθοριστούν τα επιμέρους τεχνικά ζητήματα που αφορούν τις ηλεκτρονικές εφαρμογές των άρθρων 577^Α και 578^Α του ΚΕΔ.

Επίσης, προστίθεται περ. δ) η δυνατότητα αυτοματοποιημένης προσυμπλήρωσης της ΑΠΔ βάσει των καταχωρήσεων που γίνονται στο ΕΡΓΑΝΗ II, ώστε να καταλαμβάνει όλες τις επιχειρήσεις και όχι μόνο αυτές που έχουν υποχρέωση ένταξης στην ψηφιακή κάρτα εργασίας.

Άρθρο 22 - Καταργούμενες διατάξεις

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται η κατάργηση διαφόρων διατάξεων.

Επισημάνση / πρόταση: Προκρίνεται και θα ήταν σκόπιμο να προβλεφθεί πως δεν υπάρχει υποχρέωση προαναγγελίας και αναγγελίας / δήλωσης των ωρών υπερωριακής εργασίας, στις επιχειρήσεις που είναι ενταγμένες στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Με τον τρόπο αυτό απαλείφεται άλλη μια γραφειοκρατική διαδικασία / βάρος χωρίς να θίγονται τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Άρθρο 29- Ειδικότητες τεχνικού ασφάλειας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων - Τροποποίηση άρθρου 503 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

Με το άρθρο 29 του υπό διαβούλευση Σχεδίου Νόμου τροποποιούνται οι διατάξεις του άρθρου 503 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 62/2025), αναφορικά με τις ειδικότητες τεχνικού ασφάλειας κατά δραστηριότητα επιχειρήσεων. Η ΟΚΕ επισημαίνει την αναγκαιότητα άμεσης επικαιροποίησης - συμπλήρωσης του σχετικού νομικού πλαισίου, με την προσθήκη των τίτλων σπουδών των Γεωτεχνικών (Γεωπόνων, Δασολόγων, Κτηνιάτρων, Γεωλόγων, Ιχθυολόγων) στις ειδικότητες των επιστημόνων που μπορούν να αναλάβουν καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας. Με βάση τις σχετικές διατάξεις του υπό διαβούλευση Σχεδίου Νόμου, θεωρείται ιδιαιτέρως θετικό το γεγονός ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων υιοθέτησε την προσθήκη, ως τεχνικών ασφαλείας, των Γεωπόνων στις Βιομηχανίες Τροφίμων και Ποτών (ΚΑΔ 10 και 11) και των Γεωλόγων στον κλάδο των Γεωτρήσεων (ΚΑΔ 42.21.24 και 43.13).

Εντούτοις, οι υπόλοιπες διατάξεις του νομικού πλαισίου για τις ειδικότητες των τεχνικών ασφαλείας, οι οποίες σημειωτέον θεσπίστηκαν εδώ και περίπου 40 χρόνια, αφενός παρουσιάζουν σημαντικές ελλείψεις και δεν λαμβάνουν υπόψη τις

σύγχρονες εξελίξεις της επιστήμης και της τεχνολογίας, αλλά ούτε και τις διαχρονικές μεταβολές των προγραμμάτων σπουδών των Ελληνικών Πανεπιστημίων και τις αλλαγές που έχουν επέλθει στην Ανώτατη Εκπαίδευση της χώρας και αφετέρου παραβλέπουν το επιστημονικό υπόβαθρο και τα κατοχυρωμένα, με το Π.Δ. 344/2000 (Α' 297), επαγγελματικά δικαιώματα των Γεωτεχνικών και περιορίζουν άδικα και αδικαιολόγητα τη δυνατότητα επαγγελματικής απασχόλησης τους στο αντικείμενο του τεχνικού ασφαλείας.

Με βάση τα παραπάνω, η Ο.Κ.Ε. προτείνει επί του εν λόγω σχεδίου νόμου την τροποποίηση – συμπλήρωση του σχετικού Πίνακα του άρθρου 29, με την προσθήκη των τίτλων σπουδών των Γεωτεχνικών στους αντίστοιχους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ως ακολούθως

(σε παρένθεση οι ΚΑΔ):

α) Φυτική και ζωική παραγωγή, θήρα και συναφείς δραστηριότητες (ΚΑΔ 01) – Να προστεθούν οι εξής γεωτεχνικές ειδικότητες:

- Κτηνίατροι στον κλάδο της Ζωικής Παραγωγής & Κτηνοτροφίας
- Δασολόγοι στον κλάδο της Θήρας

β) Αλιεία και υδατοκαλλιέργεια (ΚΑΔ 03):

- Να προστεθεί η ειδικότητα των Ιχθυολόγων.

γ) Εξόρυξη άνθρακα και λιγνίτη – Άντληση αργού πετρελαίου και φυσικού αερίου -

Εξόρυξη μεταλλευμάτων - Λοιπά ορυχεία και λατομεία – Υποστηρικτικές

δραστηριότητες εξόρυξης (ΚΑΔ 05, 06, 07, 08, 09)

- Να προστεθεί ο κλάδος των Γεωλόγων.

δ) Βιομηχανία τροφίμων (ΚΑΔ 10) - Να προστεθούν οι εξής γεωτεχνικοί κλάδοι:

- Κτηνίατροι (στις αντίστοιχες επιχειρήσεις)
- Ιχθυολόγοι (στις αντίστοιχες επιχειρήσεις)

ε) Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό (ΚΑΔ 16)

- Να προστεθεί ο κλάδος των Δασολόγων.

ΜΕΡΟΣ Δ΄

Εκ μέρους των εργαζόμενων (Άποψη Β), παρατίθεται πρόταση προσθήκης εδαφίου στο άρθρο 51,

Άρθρο 51- Απρόσκοπτη διενέργεια των ελέγχων και προστασία του Διοικητή, των μελών του Συμβουλίου Διοίκησης, του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων Υπουργείων που συνδράμουν στους ελέγχους - Τροποποίηση άρθρου 20Α ν. 3996/2011 και παρ. 4 άρθρου 576 Κώδικα Εργατικού Δικαίου

για την περίπτωση επαναλαμβανόμενης συμπεριφοράς.

Με το άρθρο 51 εισάγεται πρόβλεψη, ότι όποιος εργοδότης, διευθυντής επιχείρησης, εκπρόσωπος ή οποιοσδήποτε τρίτος παρεμποδίζει υπάλληλο της Επιθεώρησης Εργασίας ή του Υπουργείου να διενεργήσει έλεγχο, ή αρνείται να παράσχει στοιχεία ή πληροφορίες ή αυτά, που παρέχει είναι ψευδή, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον ενός (1) έτους ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιάκοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές

Η ανάγκη ελέγχου της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας, επισημαίνεται, εκ μέρους των εργαζομένων, ως ένα στοιχείο κομβικής σημασίας, που μπορεί να συμβάλλει ουσιαστικά στην πάταξη της ανασφάλιστης, υποαμειβόμενης ή υποασφαλιζόμενης εργασίας και στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Την ίδια στιγμή, ο έλεγχος των παραβάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο στην πάταξη του ιδιότυπου «αθέμιτου ανταγωνισμού» μεταξύ επιχειρήσεων, που τηρούν την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία και εκείνων, που συστηματικά την παραβιάζουν και δεν τιμωρούνται γι' αυτό. Στο πλαίσιο αυτό, οποιαδήποτε διάταξη εισάγει μέτρα, που διευκολύνουν την άσκηση ελέγχων, αξιολογείται θετικά από την πλευρά των εργαζομένων (Ομάδα Β), με την επισήμανση, ότι αυτό που πραγματικά απαιτείται πέραν των ελέγχων είναι η διαμόρφωση συνείδησης ασφαλιστικής και εργασιακής συμμόρφωσης των εργοδοτών έναντι του κράτους και των εργαζομένων στις επιχειρήσεις τους, που θα συμβάλλει στην αποτροπή καταχρηστικών και παράνομων συμπεριφορών. Η δε διαμόρφωση μίας

τέτοιας συνείδησης, δεν συνδέεται μόνο με αυστηρά μέτρα ή επιβολή προστίμων αλλά και με την παροχή κινήτρων, όπως φορολογικών ή μείωσης των ασφαλιστικών εισφορών, για όσους εργοδότες τηρούν την νομοθεσία.

Σε αντιδιαστολή, η ομάδα εργοδοτών (άποψη Α) δε συμφωνεί με την προσθήκη αυτή.

Άρθρο 53 – Πρόταση απάλειψης αναφοράς σε συγκεκριμένη ιδιότητα ή πρόταση προσθήκης εδαφίου ώστε αυτή να αποτυπώνει με μεγαλύτερη σαφήνεια ο λόγος ειδικής ανάγκης προσδιορισμού της επαγγελματικής ιδιότητας.

Κείμενο άρθρου στο Σχέδιο Νόμου με πρόταση σε πλάγια γραφή

5 (...) Ένας (1) εκ των συνεργατών που καλύπτει θέση μετακλητού υπαλλήλου δύναται να είναι δημοσιογράφος, ο οποίος αμείβεται σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4354/2015 (Α' 176).» *Η ιδιότητα του δημοσιογράφου κρίνεται ιδιαιτέρως σημαντική για τη βέλτιστη και αδιάλειπτη παρουσίαση στο κοινό με διαφάνεια των αποτελεσμάτων της Επιθεώρησης Εργασίας.*

Άρθρο 54 – Πρόταση προσθήκης στοιχείων στο κείμενο του Νόμου ώστε να προάγεται η διασφάλιση διαφάνειας, παραθέτοντας ενδεικτικούς λόγους ανάθεσης, και κυρίως προσδιορισμού εμπειρίας στο Εργατικό Δίκαιο και προσόντων σχετικών με την Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά και την ύπαρξη εχέγγυων φερεγγυότητας.

1. Η Νομική Υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να επικουρείται από δικηγόρους, στους οποίους ανατίθεται κατά περίπτωση ο χειρισμός δικαστικών και εξωδίκων υποθέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας, με αμοιβή για κάθε υπόθεση ξεχωριστά. Η ανάθεση, οι προϋποθέσεις επιλογής των ως άνω δικηγόρων καθώς και ειδικότερα θέματα σχετικά με την ανάθεση των υποθέσεων ορίζονται με απόφαση του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας που εκδίδεται ύστερα από εισήγηση του Προϊσταμένου της Νομικής Υπηρεσίας.

ΜΕΡΟΣ ΣΤ΄

ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 67

Ρυθμίσεις για την Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων και για την Ειδική Εισφορά Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 38 ν. 3863/2010, παρ. 4 άρθρου 11 ν. 3865/2010, παρ. 11 και 13 άρθρου 44 ν. 3986/2011, παρ. 14 άρθρου 2 ν. 4002/2011

Με το άρθρο 38 του ν.3863/2010 προβλέφθηκε, η Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων, από 1-8-2010 η οποία τηρείται σε λογαριασμό με οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια, στο Ασφαλιστικό Κεφάλαιο Αλληλεγγύης Γενεών (ΑΚΑΓΕ). Σκοπός του Λογαριασμού είναι η κάλυψη ελλειμμάτων των Κλάδων Κύριας Σύνταξης των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης έως 31.12.2018, καθώς και η χρηματοδότηση του Προγράμματος «Πρόγραμμα κατ' οίκον φροντίδας συνταξιούχων». Η Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων παρακρατείται μηνιαία κατά την καταβολή της σύνταξης από τις συντάξεις κύριας ασφάλισης των συνταξιούχων του Δημοσίου, ΝΑΤ και των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (Φ.Κ.Α.) αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υπολογίζεται στο συνολικό ποσό της σύνταξης . Κυμαίνεται δε ανάλογα με το ύψος της συντάξεως από ποσοστό 3% έως και ποσοστό 10%, ενώ τα εν λόγω ποσοστά αυξήθηκαν μεταγενεστέρως.

Με τις 244/2017 και 504/2021 αποφάσεις της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου (βλ. σκέψη Χ της απόφασης 244/2017 και σκέψεις 61 και 62 της απόφασης 504/2021) κρίθηκε, ότι οι διατάξεις των άρθρων 38 του ν.3863/2010 και 11 του ν.3865/2010, καθ' ο μέρος θεσπίζουν παρακράτηση εισφοράς αλληλεγγύης σε βάρος των συνταξιούχων του Δημοσίου, συνακόλουθα και οι ρυθμίσεις των άρθρων 44 παρ. 10 του ν.3986/2011 και 2 παρ. 13 του ν.4002/2011, με τις οποίες αυξήθηκε το ύψος της εισφοράς αυτής, παραβιάζουν το Σύνταγμα και, συνεπώς, είναι ανίσχυρες. Με την πρώτη απόφαση, όμως, έγινε δεκτό ότι όσοι εκ των συνταξιούχων δεν είχαν εγείρει αρμοδίως ζήτημα αντισυνταγματικότητας των ρυθμίσεων μέχρι τη δημοσίευση της ως άνω απόφασης του Ελεγκτικού Συνεδρίου με την οποία διαγνώστηκε η αντισυνταγματικότητα αυτών, ήτοι μέχρι την 8η Φεβρουαρίου του 2017, έχουν αξίωση κατά του Δημοσίου εκ της εν λόγω παρακράτησης μόνο για το χρονικό

διάστημα μετά τη δημοσίευσή της (βλ. ΕΔΔΑ απόφαση της 12.2.2019, κατά Ελλάδας, σκ. 38-44 κ.ά.).

Τέλος, η Ολομέλεια του Ελεγκτικού Συνεδρίου αποφάνθηκε με τη 1477/2021 απόφασή της (βλ. σκέψη 74) ότι από 1ης Ιανουαρίου του 2019, η επιβολή της εν λόγω εισφοράς δεν αντίκειται σε συνταγματικές ή σε άλλες υπερνομοθετικής ισχύος διατάξεις.

Με την υπό κρίση διάταξη προβλέπεται, ότι όταν ο εργαζόμενος συνταξιούχος δικαιούται προσαύξηση στη σύνταξή του από την εργασία του, η επιπλέον παροχή δεν οδηγεί σε αύξηση του συντελεστή της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων. Η εν λόγω πρόβλεψη κρίνεται θετικά, καθώς επιφέρει ελάφρυνση των εργαζόμενων συνταξιούχων.

Άρθρο 68

Υπολογισμός εισφορών σε περίπτωση προσαύξησης για νυχτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία και εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες πλέον της νόμιμης - Τροποποίηση άρθρου 41 ν. 5184/2025

Με την προτεινόμενη ρύθμιση τροποποιείται η διάταξη του άρθρου 41 του ν. 5184/2025 η οποία προέβλεπε «Στην περίπτωση προσαύξησης των αποδοχών των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 143, περί επιδόματος νυχτερινής εργασίας, 184, περί αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας και 209, περί προσαύξησης αμοιβής για εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), το συνολικό ποσό της ασφαλιστικής εισφοράς ασφαλισμένων μισθωτών και εργοδοτών υπολογίζεται επί του ποσού των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων, χωρίς να προσμετράται η προσαύξηση αυτή, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης».

Στην ως άνω ρύθμιση περιλαμβάνονται πλέον και τυχόν καταβαλλόμενες πρόσθετες αποδοχές για επίδομα νυχτερινής εργασίας, αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας, αμοιβής για εργασία τις Κυριακές και αργίες, που οφείλονται βάσει συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή καταβάλλονται οικειοθελώς από τον εργοδότη.

Η ρύθμιση, αν και φαίνεται να έχει μικρή εμβέλεια, κρίνεται θετικά, καθώς η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών αποτελεί ένα σημαντικό αίτημα των εργοδοτών τους προς την κατεύθυνση μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας αλλά και των εργαζομένων για την ενίσχυση του καθαρού εισοδήματος τους.

Άρθρο 70

Συνυπολογισμός διαδοχικού χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση επιδόματος κυοφορίας και λοχείας - Τροποποίηση άρθρου 32 ν. 4387/2016 και Και άρθρο 82 παρ. 3

Με την προτεινόμενη ρύθμιση προβλέπεται, ότι από την δημοσίευση του νόμου αλλά και για όσες αιτήσεις έχουν υποβληθεί από 1ης.1.2025 μέχρι τη δημοσίευση του νόμου και έχουν απορριφθεί λόγω μη συμπλήρωσης του απαιτούμενου, σύμφωνα με τις γενικές, ειδικές ή καταστατικές διατάξεις, χρόνου ασφάλισης, σε ενταγμένο στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορέα, τομέα, κλάδο ή λογαριασμό, εφόσον επανυποβληθούν εντός έξι (6) μηνών από τη δημοσίευση του, για την χορήγηση του επιδόματος κυοφορίας και λοχείας μισθωτών, ο χρόνος ασφάλισης, που λαμβάνεται υπόψη εξάγεται με συνυπολογισμό του συνολικού χρόνου ασφάλισης, που έχει διανυθεί στην ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ, ασχέτως κλάδου, φορέα, τομέα ή λογαριασμού. Η ρύθμιση κρίνεται θετικά, καθώς αναμένεται να διευκολύνει μισθωτούς, που έχουν συμπληρώσει μεν ασφάλιση 200 ημερών αλλά σε διαφορετικούς κλάδους, φορείς, τομείς ή λογαριασμούς, που υπάγονται στον e-ΕΦΚΑ. Οι συνέπειες, της επανυποβολής της αίτησης ανατρέχουν στον χρόνο υποβολής της αρχικής αίτησης, που απορρίφθηκε.

Άρθρο 73

Συμπλήρωση οικονομικών στοιχείων ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων σε περίπτωση απώλειας ή καταστροφής από εκκαθαριστές όλων των δημοσίων υπηρεσιών – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 17 ν. 4670/2020

Με το επίμαχο άρθρο επέρχεται τροποποίηση της παρ. 3 του άρθρου 17 του ν. 4670/2020 και περιέχονται ρυθμίσεις για την περίπτωση, που βάσει των οποίων η

συμπλήρωση του ΔΑΥΚ γίνεται με βάσει τα στοιχεία των αναλυτικών καταστάσεων μισθοδοσίας του υπαλλήλου, από τα οποία αντλούνται τα οικονομικά στοιχεία ασφάλισης, οι κρατήσεις και οι εισφορές. Σε περίπτωση απώλειας ή καταστροφής ή παλαιότητας, η συμπλήρωση του ΔΑΥΚ γίνεται βάσει των στοιχείων υπηρεσιακών μεταβολών και την μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου, όπως προκύπτουν από τον υπηρεσιακό του φάκελο του και για το διάστημα από 1-1-2020 και εφεξής βάσει των στοιχείων του Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης του υπαλλήλου.

Με την ρύθμιση αυτή επιλύεται το πρόβλημα, που εντοπίζεται σε αρκετές περιπτώσεις, λόγω απώλειας ή καταστροφής των στοιχείων, βάσει των οποίων συμπληρώνεται το ΔΑΥΚ και παρέχεται η δυνατότητα, στους αρμοδίους υπαλλήλους να συμπληρώσουν τα ΔΑΥΚ βάσει των διαθέσιμων στοιχείων του υπηρεσιακού του φακέλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΕΚ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΗΤΙΚΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ

Άρθρο 80

Λήψη μέτρων εξυγίανσης, λύσης και εκκαθάρισης εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων - Προσθήκη άρθρου 99Α στον ν. 5078/2023

Με το άρθρο 98 του ν. 5078/2023 προβλέφθηκε, ότι η ασφάλιση τα Αλληλοβοηθητικά Ταμεία, που προήλθαν από μετατροπή από 1-1-2026 καθίσταται προαιρετική. Τα εν λόγω ταμεία υποχρεούνται να υποβάλουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στην Εθνική Αναλογιστική Αρχή και στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς μέχρι την 31η.12.2024 σχέδιο τροποποιημένου καταστατικού και αναλογιστική έκθεση. Εντός τριών μηνών από την έναρξη ισχύος του νόμου 5078/2023 όφειλαν να υποβάλλουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πρόταση επιλογής είτε του κεφαλαιοποιητικού συστήματος είτε του διανεμητικού συστήματος προκαθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση (NDC). Μέχρι το τέλος του πρώτου εξαμήνου κάθε έτους, τα εν λόγω Ταμεία υποβάλουν στην Εθνική Αναλογιστική Αρχή αναλογιστικές εκθέσεις και οικονομικές καταστάσεις για τον έλεγχο της βιωσιμότητάς τους.

Η μετατροπή της ασφάλισης στα εν λόγω Ταμεία σε προαιρετική από 1-1-2026 αναμένεται να οδηγήσει σε αδυναμία πλήρους κεφαλαιοποίησης τους και να κλονίσει την βιωσιμότητα αυτών, όπως έχει πολλάκις εκφραστεί από τις Διοικήσεις των υπό κρίση Ταμείων.

Με την ρύθμιση, που εισάγεται στο παρόν νομοσχέδιο, προβλέπεται η λήψη μέτρων για την εξυγίανση, διαφύλαξη και αποκατάστασης της χρηματοοικονομικής κατάστασης των ταμείων αυτών, μέσω του ορισμού διαχειριστή, της αναστολής δραστηριοτήτων του Ταμείου και της αναστολής πληρωμών. Εκτενώς δε ρυθμίζεται η διαδικασία λύσεως και εκκαθάρισεως των Ταμείων και διάθεσης του προϊόντος της εκκαθάρισης ενώ προβλέπεται, ότι μετά το πέρας της εκκαθάρισεως, η καθαρή κινητή και ακίνητη περιουσία των εν λόγω Ταμείων, περιέχεται στον e- ΕΦΚΑ.

Με τις προβλέψεις του παρόντος άρθρου, ολοκληρώνεται το νομικό πλαίσιο, το οποίο διαμορφώθηκε αρχικά από τον ν. 5078/2023 και πλέον προβλέπεται η διαδικασία και ο τρόπος λύσης και εκκαθάρισης των Ταμείων αυτών.

Παρακάτω, παρουσιάζεται ένα πλέγμα στρατηγικών προτεραιοτήτων εκ μέρους της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής για την προώθηση των πολιτικών απασχόλησης και την ενίσχυση τη αγοράς εργασίας, με έμφαση στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής, την προστασία των δικαιωμάτων και τη διασφάλιση των έννομων αγαθών της ελεύθερης επιλογής και της ισότιμης συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Κεντρικός πυλώνας σε μια μελλοντική αναθεωρημένη στρατηγική της πολιτείας για την ενίσχυση της αγοράς και των συνθηκών εργασίας πρέπει να είναι αναμφίβολα η προώθηση και στήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσα σε ένα σύγχρονο θεσμικό περιβάλλον, σύμφωνα και με την Οδηγία 2022/2041 για τους Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς στην ΕΕ, δεδομένων και των αντίρροπων συνθηκών χαμηλής ανεργίας, διαρροής ανθρώπινου δυναμικού, κρίσης του δημογραφικού και ελλείμματος εργατικού δυναμικού υψηλής αλλά και χαμηλής ειδίκευσης. Οι πολιτικοί και κοινωνικοί φορείς οφείλουν να επισημάνουν το επείγον για τα σημαντικά προβλήματα που απορρέουν από την παράλληλη σύμπτωση του ελλείμματος εργατικού δυναμικού και της απομείωσης του ενεργού πληθυσμού, που επιδρούν πολλαπλασιαστικά αρνητικά στην παραγωγική ανασυγκρότηση της χώρας.

- Αναβάθμιση και ενίσχυση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου και η διαβούλευση και συνεργασία με τους θεσμικούς κοινωνικούς εταίρους.
- Παροχή ρυθμιστικών, ασφαλιστικών και φορολογικών κινήτρων για την προσέλκυση εργαζόμενων, για τους νέους γονείς, τους μετανάστες 2^{ης} γενιάς, την επανακατοίκηση της υπαίθρου.
- Στο σκέλος της υγιεινής και ασφάλειας, έμφαση πρέπει να δοθεί στην μείωση των εργατικών ατυχημάτων και στην αναβάθμιση του ρόλου των τριμερών οργάνων κοινωνικής διαβούλευσης, όπως το Ανώτατο Συμβούλιο του Υπουργείου Εργασία για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ΣΥΑΕ). Οι απαιτούμενες μετρήσεις επάνω σε θέματα υγείας και ασφάλειας της

εργασίας θα μπορούν πλέον να ανατίθενται στο ΕΛΙΝΥΑΕ ή σε πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα.

- Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στην αποτελεσματική συνεργασία των Επιθεωρητών με επιχειρήσεις και εργαζόμενους, καθώς και στον εξορθολογισμό των προστίμων, σύμφωνα με βαρύτητα και συχνότητα παράβασης, με στόχο πάντα την ενίσχυση της συμμόρφωσης και τη μείωση των παραβάσεων. Στην κατεύθυνση αυτή, πρέπει να ενεργοποιηθεί το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.), στο οποίο θα έρχονται απευθείας σε επαφή και διαβούλευση οι θεσμικοί κοινωνικοί εταίροι με τους Επιθεωρητές της Ανεξάρτητης Αρχής της Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο θα συμβάλλει στην ταχύτερη και αποτελεσματικότερη επίλυση των ζητημάτων της αγοράς εργασίας.
- Χρειάζεται, παράλληλα, να αυξηθεί ο αριθμός των Επιθεωρητών και να ενισχυθεί η εκπαίδευση και κατάρτισή τους στη χρήση των σύγχρονων εργαλείων και πλατφορμών, ώστε να διασφαλίζεται αφενός η επαρκής κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας, αφετέρου η παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών ελέγχου και καθοδήγησης προς τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους.
- Επιβάλλεται να πραγματοποιηθεί η διασύνδεση και διαλειτουργικότητα όλων των πληροφοριακών συστημάτων του δημοσίου (ΕΡΓΑΝΗ, e-ΕΦΚΑ, ΑΑΔΕ), για την ταχύτερη, ενιαία και αποτελεσματικότερη σύνδεση όλων των δεδομένων.
- Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης χρειάζεται πιο στενή σύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, ιδίως σε επίπεδο δεξιοτήτων. Η συνεργασία με επιχειρήσεις και ιδιωτικούς φορείς μπορεί να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα στην αντιστοίχιση θέσεων και εργατικού δυναμικού.
- Αναμόρφωση του πλαισίου προσόντων και άσκησης καθηκόντων ιατρού εργασίας, με στόχο την αύξηση της διαθεσιμότητας, χωρίς έκπτωση στην ποιότητα των υπηρεσιών.
- Διαμόρφωση μιας νέας πολιτικής για την προστασία της μητρότητας και την ομαλή επανένταξη των νέων γονέων στην αγορά εργασίας.
- Πρόβλεψη επέκτασης του χρόνου καταβολής επιδόματος ανεργίας στους εποχικά εργαζόμενους πέραν του σημερινού χρονικού ορίου