

Ο δωδεκάλογος των επερχόμενων ανατροπών στην αγορά εργασίας

Η ανάδειξη της ατζέντας των εργασιακών σχέσεων ως το μείζον θέμα των επικείμενων διαπραγματεύσεων με τους εκπροσώπους των θεσμών τον επερχόμενο Σεπτέμβριο, καθώς και η αναμονή της καθοριστικής απόφασης του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για το θέμα των ομαδικών απολύσεων, με αφορμή την προσφυγή της εταιρείας Lafarge, αναζωπύρωσαν το ενδιαφέρον για τις «βέλτιστες ευρωπαϊκές πρακτικές» στον τομέα της οργάνωσης και της ρύθμισης της αγοράς εργασίας.

Από την έντυπη έκδοση

Του Στέλιου Παπαπέτρου

spara@naftemporiki.gr

Η ανάδειξη της ατζέντας των εργασιακών σχέσεων ως το μείζον θέμα των επικείμενων διαπραγματεύσεων με τους εκπροσώπους των θεσμών τον επερχόμενο Σεπτέμβριο, καθώς και η αναμονή της καθοριστικής απόφασης του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για το θέμα των ομαδικών απολύσεων, με αφορμή την προσφυγή της εταιρείας Lafarge, αναζωπύρωσαν το ενδιαφέρον για τις «βέλτιστες ευρωπαϊκές πρακτικές» στον τομέα της οργάνωσης και της ρύθμισης της αγοράς εργασίας.

Στο εσωτερικό της χώρας, με βάση τις έως σήμερα δημόσιες τοποθετήσεις του υπουργού Εργασίας και των κοινωνικών εταίρων, θεωρείται δεδομένο ότι το αμέσως επόμενο διάστημα θα αναπτυχθούν νέες πρωτοβουλίες από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη με στόχο την εξειδίκευση των θέσεων και των προτάσεων που αφορούν την αναδιοργάνωση της αγοράς εργασίας.

Συνεπώς αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον η καταγραφή των πρωτοβουλιών που ελήφθησαν τα τελευταία χρόνια στο ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο και η ανάδειξη των σημαντικότερων αλλαγών που συντελέστηκαν στην οργάνωση της εργασίας των μισθωτών, όπως αυτές έχουν αποτυπωθεί από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο εργασιακών σχέσεων.

Η κωδικοποίηση ορισμένων από τις σημαντικότερες αλλαγές που κατέγραψε η «Ναυτεμπορική» και θεσμοθετήθηκαν μέχρι το 2012 συγκλίνουν στο βασικό συμπέρασμα ότι οι νομοθετικές παρεμβάσεις που έγιναν στο πεδίο της εθνικής εργατικής νομοθεσίας των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης χαρακτηρίζονται, κυρίως, από την προσπάθεια ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας, ως διακηρυγμένο εργαλείο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης.

Αξίζει να επισημάνουμε ότι, τα τελευταία χρόνια, η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ενισχύθηκε ακόμη περισσότερο κάτω από την πίεση που άσκησε και εξακολουθεί να ασκεί η οικονομική κρίση.

Οι βασικοί άξονες των αλλαγών

Η ενίσχυση της παρουσίας των μορφών ευέλικτης εργασίας, που διαφοροποιούνται από τις συμβάσεις σταθερής και πλήρους απασχόλησης, εκδηλώθηκαν τα τελευταία χρόνια με ρυθμίσεις που αναφέρονται στις εξής θεματικές ενότητες της ευέλικτης εργασίας:

1 Ως προς τις προσωρινές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καταγράφονται τα εξής: η επέκταση της

ανώτατης διάρκειας των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό της προστασίας των εργαζομένων, εφόσον διευρύνεται η χρονική διάρκεια της έννοιας της προσωρινής απασχόλησης. Η περίπτωση αυτή συναντάται στη Ρουμανία, όπου επεκτείνεται το σχετικό ανώτατο όριο από τους 24 στους 36 μήνες. Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται σχετικές ρυθμίσεις και στη Σλοβακία.

2 Ως προς το καθεστώς ενοικίασης των εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης, έχουμε την επέκταση του ανώτατου χρονικού ορίου δανεισμού των εργαζομένων από τα 2 στα 3 έτη.

3 Η αναγνώριση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στους εργαζόμενους με καθεστώς δανεισμού από την πρώτη ημέρα του δανεισμού τους (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο). Καθιερώνεται η ίση μεταχείριση μεταξύ ενοικιαζόμενου προσωπικού μέσω γραφείου προσωρινής απασχόλησης και εργαζόμενων της δανειζόμενης εταιρείας, υπό τον όρο της παρέλευσης 12 συνολικά εβδομάδων, ως προς τις αποδοχές, τον χρόνο εργασίας και ανάπαυσης, τις άδειες και τη νυκτερινή εργασία. Επίσης, έχουμε την καθιέρωση της συνευθύνης της δανειζόμενης επιχείρησης στην περίπτωση δυσμενούς διάκρισης σε βάρος των ενοικιαζόμενων εργαζομένων από μέρους της δανειζουσας εταιρείας με τη συνακόλουθη επιβολή ποινής αποζημίωσης προς τους θιγόμενους (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο).

4 Σε ό,τι αφορά τη λειτουργία της τυπικής μερικής απασχόλησης, επισημαίνονται οι ακόλουθες ρυθμίσεις: α) Η καθιέρωση της δυνατότητας μετατροπής της εργασίας πλήρους απασχόλησης σε μερική, λόγω οικονομικών δυσχερειών της επιχείρησης (π.χ. Πορτογαλία). β) Η καθιέρωση της δυνατότητας μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε προαιρετική μερική απασχόληση με εφαρμογή στο σύνολο του δημόσιου τομέα, που συνεπάγεται τη μείωση εργάσιμου χρόνου και αποδοχών μέχρι 50% για χρονικό διάστημα μέχρι 5 ετών. γ) Η καθιέρωση της έγγραφης ατομικής σύμβασης για εργασία μέχρι τις 150 ώρες ετησίως με απαλλαγή της υποχρέωσης του εργοδότη για πληρωμή κοινωνικών εισφορών και παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης (π.χ. Τσεχία).

5 Ως προς τη λειτουργία της εκ περιτροπής εργασίας, η οποία ουσιαστικά είναι μία ακόμη εκδοχή της μερικής απασχόλησης, καταγράφεται η δυνατότητα μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασία, γεγονός που μεταφράζεται σε μειωμένο αριθμό ημερών εβδομαδιαίας εργασίας, λόγω δυσμενών οικονομικών αποτελεσμάτων της επιχείρησης (π.χ. Πορτογαλία).

6 Ειδικό καθεστώς συμβάσεων για νεαρές ηλικίες με περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα. Σε αρκετές χώρες, όπως και στην Ελλάδα, καθιερώνεται αμοιβή χαμηλότερη από τον κατώτατο μισθό για τους νεοπροσλαμβανόμενους νέους. Σε αυτό το πλαίσιο υπάγεται το ελληνικό παράδειγμα με δύο νομοθετικές παρεμβάσεις. Με την πρώτη, οι νέοι ηλικίας 18-25 ετών αμείβονται με μισθούς που αντιστοιχούν στο 80% των κατώτατων μισθών ανά επίπεδο συλλογικής σύμβασης (εθνικής γενικής, κλαδικής, επιχειρησιακής, ομοιοεπαγγελματικής). Με τη δεύτερη, οι αμοιβές για τους νέους μέχρι 25 ετών που προσλαμβάνονται ή των ήδη απασχολούμενων υποχωρούν κατά 32% έναντι του γενικού κατώτατου μισθού και ανεξάρτητα από το επίπεδο της προηγούμενης αμοιβής τους.

7 Συμβάσεις εργασίας με καθεστώς δοκιμαστικής περιόδου: Οι συμβάσεις δοκιμής, προκειμένου να ακολουθήσει πρόσληψη με καθεστώς τυπικής εργασίας, συνδέονται με το φαινόμενο της επέκτασης της διάρκειάς τους, ώστε να περιορίζεται το δικαίωμα στην αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται το ουγγρικό παράδειγμα με την επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου από τους 3 στους 6 μήνες.

8 Θεσμικές αλλαγές στη διευκόλυνση των απολύσεων: Οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας έχουν ως κύριο χαρακτηριστικό την περαιτέρω διευκόλυνση των απολύσεων για τις επιχειρήσεις με βασική αιτιολογία την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και την αύξηση της απασχόλησης. Τα ειδικότερα μέτρα και οι πρωτοβουλίες που εντάσσονται στο πεδίο των απολύσεων είναι τα ακόλουθα: α) Η απελευθέρωση των όρων πρόσληψης και απόλυσης από σχετικούς περιορισμούς (π.χ. Τσεχία, Ουγγαρία, Σλοβακία). β) Η επέκταση της διάρκειας των συμβάσεων δοκιμαστικής περιόδου, μετά τη λήξη των οποίων στοιχειοθετείται το δικαίωμα στην αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Ουγγαρίας με τη σχετική επέκταση από τους 3 στους 6 μήνες, και στη Ρουμανία από τις 45 στις 120 ημέρες. γ) Η άρση της υποχρέωσης αιτιολόγησης των απολύσεων για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου ως προς τους λόγους της ακαταλληλότητας του εργαζόμενου, της εισαγωγής νέων τεχνολογιών και της προώθησης οργανωτικών αλλαγών, σύμφωνα με την περίπτωση της Πορτογαλίας.

9 Η μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης, σύμφωνα με το πορτογαλικό παράδειγμα, με σχετική μείωση από τις 30 στις 10 ημέρες ανά έτος προϋπηρεσίας.

10 Η μετατόπιση του βάρους της απόδειξης από τον εργοδότη στον εργαζόμενο στην περίπτωση

της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (π.χ. Ρουμανία).

11 Η σύσταση διμερούς επιτροπής στη Σουηδία με στόχο τη μελέτη του ζητήματος των απολύσεων και τη σύγκριση του εθνικού θεσμικού πλαισίου με τα αντίστοιχα ισχύοντα στις υπόλοιπες χώρες της Ένωσης. Η εξέλιξη αυτή είναι απόρροια των πιέσεων των σουηδικών εργοδοτικών οργανώσεων για την αναθεώρηση του νόμου για τις απολύσεις, τον οποίο θεωρούν ιδιαίτερα προστατευτικό για τους εργαζόμενους και ανασταλτικό παράγοντα για τις προσλήψεις νέων ανέργων.

12 Στον αντίποδα, τέλος, των παραπάνω εξελίξεων επισημαίνεται η νομολογία του ανώτατου γαλλικού δικαστηρίου για τον περιορισμό της καταχρηστικής συμπεριφοράς των εργοδοτών, με αφορμή τον σχετικά πρόσφατο θεσμό της συμβατικής απόλυσης. Η σχετική δικαστική απόφαση δέχεται τον συνυπολογισμό του αριθμού των συμβατικών απολύσεων, όταν υπάρχουν τουλάχιστον 10 τέτοιου είδους αποχωρήσεις ανά μήνα, στη διαδικασία περί ομαδικών απολύσεων και στην υποχρέωση του εργοδότη να καταθέσει οικονομικό και κοινωνικό σχέδιο. Η απόφαση αυτή επιχείρησε να θέσει περιορισμούς στην πρακτική που ακολουθήθηκε, μετά τη διετή εφαρμογή του σχετικού νόμου, σύμφωνα με την οποία το 11% των επιχειρήσεων είχε κάνει χρήση του θεσμού, απολύοντας 480 χιλιάδες εργαζόμενους κυρίως άνω των 50 ετών.

<http://www.naftemporiki.gr/finance/story/1135583/o-dodekalogos-ton-eperxomenon-anatropon-stin-agora-ergasias>