05/06/2021

Κατατέθηκε στη Βουλή το εργασιακό νομοσχέδιο

/ Επικαιρότητα

Κατατέθηκε χθες, 5 Ιουνίου 2021, στη Βουλή το νομοσχέδιο για την προστασία της εργασίας, μετά την ολοκλήρωση της δημόσιας διαβούλευσης και αφού ελήφθη υπ' όψιν σειρά προτάσεων από συνδικαλιστικούς και επιστημονικούς φορείς της χώρας.

Όπως αναφέρει το υπουργείο Εργασίας, οι βασικότερες τομές του νομοσχεδίου είναι:

– Η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, με την οποία αντιμετωπίζονται η μαύρη εργασία και οι αδήλωτες υπερωρίες.

– Η σύσταση της Επιθεώρησης Εργασίας ως ανεξάρτητης διοικητικής αρχής.

– Η θέσπιση νέων αδειών για τους γονείς και φροντιστές, όπως η άδεια 14 ημερών για τους νέους πατέρες και η επιδοτούμενη από τον ΟΑΕΔ γονική άδεια και για τους δύο γονείς.

– Η δυνατότητα εφαρμογής του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας και ύστερα από αίτηση του εργαζομένου.

– Η προστασία του κοινωνικού συνόλου από τις απεργίες στην κοινή ωφέλεια της οικονομίας με την υποχρέωση παροχής εγγυημένης υπηρεσίας (1/3 της συνήθως παρεχόμενης).

– Η λήψη μέτρων για διαφάνεια στο συνδικαλισμό (δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων εξ αποστάσεως, εγγραφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε μητρώα).

– Η απαγόρευση της ενίσχυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων από εργοδότες και κόμματα.

– Η απαγόρευση επαναπροκήρυξης απεργίας που έχει κριθεί παράνομη από τη Δικαιοσύνη, από τη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

– Η θέσπιση αστικής ευθύνης για συνδικαλιστές οι οποίοι ασκούν βία ή γενικότερα προβαίνουν σε παράνομες πράξεις κατά τη διάρκεια απεργιών.

– Η λήψη μέτρων, προληπτικών και κατασταλτικών, για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, μεταξύ άλλων με την κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

– Η κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία.

– Η θέσπιση του δικαιώματος αποσύνδεσης στην τηλεργασία.

– Η καθιέρωση πλαισίου προστασίας και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους στις ψηφιακές πλατφόρμες.

– Η αύξηση των επιτρεπόμενων υπερωριών, σύμφωνα με τα ισχύοντα στην ΕΕ.

– Η διεύρυνση των κλάδων στους οποίους επιτρέπεται η λειτουργία τις Κυριακές, σύμφωνα με τα ισχύοντα στις χώρες της ΕΕ, ιδιαίτερα τις μεσογειακές.

– Η διεύρυνση της προστασίας των εργαζομένων από άκυρες απολύσεις και η θέσπιση δυνατότητας επιπλέον (τριπλάσιας) αποζημίωσης, αντί επαναπρόσληψης,

στις υπόλοιπες περιπτώσεις.

– Η αύξηση της αποζημίωσης απόλυσης για τους εργατοτεχνίτες και εξίσωση με εκείνη των υπαλλήλων.

– Η αναβάθμιση του συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» με μείωση του διοικητικού φόρτου για τις επιχειρήσεις και διευκόλυνση των ελέγχων.

Όπως σημειώνεται σε ανακοίνωση του υπουργείου Εργασίας, ακολουθούν οι κυριότερες αλλαγές που επήλθαν στις διατάξεις του νομοσχεδίου, ύστερα από την ολοκλήρωση της δημόσιας διαβούλευσης, καθώς και οι βασικές ρυθμίσεις του νομοσχεδίου.

Συλλογικό εργατικό/συνδικαλιστικό δίκαιο

Απαγόρευση παράνομης απεργίας: Ορίζεται ότι, εάν κριθεί παράνομη απεργία ή στάση εργασίας που έχει κηρυχθεί από πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, δεν επιτρέπεται (μια πρακτική που ακολουθείτο σε ορισμένες περιπτώσεις μέχρι σήμερα), η κήρυξη απεργίας από την αντίστοιχη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση για το ίδιο θέμα.

Αστική ευθύνη συνδικαλιστών: Προστίθεται διάταξη, σύμφωνα με την οποία τόσο οι συνδικαλιστές που πραγματοποιούν καταλήψεις, αποκλεισμούς ή ασκούν βία, εμποδίζοντας τους εργαζόμενους που δεν συμμετέχουν στην απεργία να εργαστούν, όσο και η συνδικαλιστική τους οργάνωση, θα έχουν αστική ευθύνη. Η ευθύνη δεν βαραίνει το σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, αλλά εκείνους που προβαίνουν σε αυτές τις πράξεις, ενώ η καταβολή αποζημίωσης προϋποθέτει την άσκηση αγωγής από τη θιγόμενη επιχείρηση.

Ποσοστό εγγυημένης υπηρεσίας: Η ελάχιστη εγγυημένη υπηρεσία κατά τη διάρκεια απεργιών στην κοινή ωφέλεια, ορίζεται κατ’ αρχήν σε 33%, αλλά προβλέπεται ότι μπορεί να μειωθεί με ΚΥΑ που εκδίδουν, ο υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και ο καθ’ ύλην αρμόδιος υπουργός, κατόπιν τεκμηριωμένου αιτήματος ή συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων. Σε περίπτωση που δεν επέλθει η συμφωνία για το προσωπικό ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας, η διαφορά παραπέμπεται στη μεσολάβηση του ΟΜΕΔ.

Προστασία συνδικαλιστών: Η αγωγή για να κριθεί, εάν ένας συνδικαλιστής έχει απολυθεί εγκύρως, συζητείται με τις ίδιες ταχύτατες διαδικασίες που ισχύουν σε περίπτωση αγωγής για την κήρυξη μιας απεργίας ως παράνομης. Η ανάγκη για ταχεία εκδίκαση της υπόθεσης προκύπτει από το ότι εάν ο απολυθείς δικαιωθεί, μετά από χρόνια, θα έχει αποκλειστεί από τη συνδικαλιστική δράση. Επίσης,

απλοποιείται η ειδοποίηση των συνδικαλιστικών στελεχών για τη λήψη συνδικαλιστικής άδειας, η οποία θα πρέπει να λαμβάνει χώρα, είτε μία εβδομάδα πριν τη λήψη της άδειας, όταν είναι εκ των προτέρων γνωστός ο λόγος, είτε σε όλως έκτακτες περιπτώσεις, ακριβώς πριν τη λήψη της (διαγράφηκε μια τρίτη ενδιάμεση περίπτωση).

ΕΓΣΣΕ: Προστέθηκε ότι με Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις μπορεί να καθορίζονται και μισθολογικοί όροι, οι οποίοι ισχύουν μόνο για τους συμβαλλόμενους στη σύναψη της ΕΓΣΣΕ, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο ν. 4093/2012.

ΣΣΕ: Η μη κωδικοποίηση των συλλογικών συμβάσεων δεν θα επιφέρει την ακύρωση της συλλογικής σύμβασης που υπεγράφη, όπως προβλεπόταν στο σχέδιο στη δημόσια διαβούλευση, αλλά απλώς δεν θα ισχύουν οι παλαιοί όροι συλλογικών συμβάσεων που δεν κωδικοποιήθηκαν.

Μητρώο συνδικαλιστικών οργανώσεων: Διευκρινίστηκαν οι συνέπειες από τη μη καταχώριση των στοιχείων -και επικαιροποίηση αυτών- των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο σχετικό μητρώο (ΓΕΜΗΣΟΕ).

Το νομοσχέδιο προβλέπει επίσης, ότι προϋπόθεση για κήρυξη απεργίας και εκλογή διοικητικού συμβουλίου, είναι να υπάρχει διαθέσιμο σύστημα ηλεκτρονικής ψηφοφορίας, ενώ απαγορεύει την ενίσχυση συνδικαλιστικών οργανώσεων από εργοδότες και κόμματα.

Ωράριο – Υπερωρίες – Ψηφιακή Κάρτα – Κυριακές – διευθέτηση χρόνου εργασίας – διαλείμματα

Οκτάωρο: **Αναδιατυπώνεται για νομοτεχνικούς λόγους η διάταξη με την οποία επιβεβαιώνεται και νομικά η ισχύς του 8ωρου/5θήμερου/40ωρου, όπως εφαρμόζεται σήμερα. Επί της ουσίας, πάντως, δεν υπάρχει καμία απολύτως αλλαγή στα ζητήματα αυτά, σε σχέση με το μέχρι σήμερα ισχύον καθεστώς**.

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας: Προβλέπεται μια βελτίωση νομοτεχνικής φύσης που δεν αλλάζει την αρχική ρύθμιση του νομοσχεδίου και επίσης διευκρινίζεται ότι το ωράριο εργασίας στο πλαίσιο συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας θα δηλώνεται και στο σύστημα “ΕΡΓΑΝΗ”.

Παραμένουν:

– Η θέσπιση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, που αποτελεί πρωτοποριακό εργαλείο ελέγχου της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας.

– Η δυνατότητα 4ήμερης εργασίας την εβδομάδα στο πλαίσιο της διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

– Η χορήγηση του διαλείμματος μετά από 4 ώρες εργασίας (αντί για 6 ώρες).

– **Η αύξηση των επιτρεπόμενων υπερωριών στις 150 ώρες το χρόνο και εξίσωση σε βιομηχανία και λοιπούς κλάδους, όπως συμβαίνει στην Ευρώπη (Σήμερα είναι: 96 ώρες/έτος στη βιομηχανία και 120 ώρες/έτος στις μη βιομηχανικές επιχειρήσεις)**. **Παράλληλα, αυξάνεται η αμοιβή για τις υπερωρίες για τις οποίες δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες διαδικασίες έγκρισης και ορίζεται στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120%** (από 80%, που ίσχυε έως τώρα).

– **Η επέκταση της δυνατότητας εργασίας τις Κυριακές με την ισχύουσα αυξημένη αμοιβή στους κλάδους που έχουν ήδη ανακοινωθεί**.

Επιθεώρηση Εργασίας-Ανεξάρτητη Αρχή

Στελέχωση-οργάνωση Επιθεώρησης Εργασίας: Κατά τα πέντε πρώτα χρόνια λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας, οι υπάλληλοι του υπουργείου Εργασίας που σήμερα υποστηρίζουν το ελεγκτικό έργο του ΣΕΠΕ, εξακολουθούν να το πράττουν. Για το ίδιο διάστημα, μετατάξεις και αποσπάσεις για την πλήρωση των θέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας γίνονται κατά προτεραιότητα από προσωπικό του ΥΠΕΚΥ με ιδιότητα Επιθεωρητή Εργασίας.

Οι βασικές ρυθμίσεις του νομοσχεδίου προβλέπουν τη σύσταση της Επιθεώρησης Εργασίας ως Ανεξάρτητης Διοικητικής Αρχής, με λειτουργική ανεξαρτησία, διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια. Η Επιθεώρηση Εργασίας θα λειτουργεί κατά τα πρότυπα της ΑΑΔΕ και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, ενώ ορίζεται ότι το πόρισμα της Επιθεώρησης Εργασίας επί διαφορών που στοιχειοθετούνται από την ψηφιακή κάρτα εργασίας (π.χ. απαιτήσεις για δεδουλευμένα, επίδομα άδειας) θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί άμεσα, για να βγει διαταγή πληρωμής από το δικαστήριο.

Προστασία από απολύσεις

Αποζημιώσεις: Σε σχέση με την πρόβλεψη για 4μηνη προθεσμία κάλυψης των τυπικών προϋποθέσεων καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, καθώς και για την άσκηση αγωγής από την πλευρά του εργαζομένου σε περίπτωση καταβολής

μειωμένης έως και 10% αποζημίωσης, διευκρινίζεται αφενός ότι η καταβολή της αποζημίωσης πρέπει να είναι σύγχρονη με την απόλυση και αφετέρου νομοθετείται η παγιωμένη θέση της νομολογίας ότι η υπολειπόμενη καταβληθείσα αποζημίωση δεν συνιστά λόγο ακύρωσης, αλλά συμπλήρωσης αυτής.

Επιπλέον, με τις ήδη γνωστές ρυθμίσεις του νομοσχεδίου: Ικανοποιείται ένα πάγιο και δίκαιο αίτημα, αυτό της εξίσωσης των αποζημιώσεων των εργατοτεχνιτών (που έως τώρα εισέπρατταν λίγα μεροκάματα) με εκείνες των υπαλλήλων. Διευρύνεται η λίστα των περιπτώσεων της άκυρης απόλυσης (προστασία και του πατέρα πλέον για 6 μήνες, μετά τη γέννηση κάθε παιδιού, προστασία, λόγω ενασκήσεως δικαιώματος, κλπ). Στις λοιπές περιπτώσεις (ένταση στις σχέσεις εργαζομένου-εργοδότη ή αναδιάρθρωση μιας επιχείρησης), το δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, με βάση ρύθμιση που ισχύει στη Γαλλία και την Ισπανία, μετά από αίτημα, είτε του εργαζομένου, είτε του εργοδότη, επιδικάζει υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης (αποδοχές 3 μηνών έως το διπλάσιο της νόμιμης αποζημίωσης).

Άδειες-Ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής: Διευρύνονται, σε συνεννόηση με το υπουργείο Εσωτερικών και στο προσωπικό του Δημοσίου για το οποίο εφαρμόζεται το εργατικό δίκαιο, περιλαμβάνοντας, μεταξύ άλλων, τους εργαζόμενους με σχέση Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου (ΙΔΟΧ), οι παρακάτω άδειες:

α. Ειδική άδεια παροχής προστασίας μητρότητας (6 μήνες επιδοτούμενοι από ΟΑΕΔ) και

β. Άδεια υποβοηθούμενης αναπαραγωγής 7 ημερών με αποδοχές.

Επίσης, επεκτείνεται η άδεια 4 ημερών για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης και σε παιδιά που φοιτούν σε Ειδικά Σχολεία και σε Ειδικές Δομές για ‘Ατομα με Ειδικές Ανάγκες, ενώ προτεραιοποιούνται οι αιτήσεις γονέων παιδιών με αναπηρία για τη χορήγηση γονικής άδειας.

Οι ήδη ανακοινωθείσες διατάξεις προβλέπουν:

Άδεια πατρότητας: 14 ημέρες με αποδοχές έναντι 10, που προβλέπει η Οδηγία και 2, που ισχύει σήμερα.

Προστασία του νέου πατέρα κατά της απόλυσης για 6 μήνες από τη γέννηση του τέκνου. Περιορισμός αντικινήτρων για πρόσληψη γυναικών.

Παραμένει η προστασία της εγκύου και εργαζόμενης μητέρας για 18 μήνες, μετά

τον τοκετό.

Γονική άδεια 4 μηνών για κάθε γονέα με επιδότηση για πρώτη φορά από τον ΟΑΕΔ για τους 2 μήνες.

Δικαίωμα ευέλικτων ρυθμίσεων (π.χ. τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, μερική απασχόληση) για γονείς και φροντιστές με βάση την Οδηγία 1158/2019.

Απουσία 2 ημέρες κατ' έτος με αποδοχές για λόγους ανωτέρας βίας.

'Αδεια φροντιστή για συγγενείς ή συνοίκους που αντιμετωπίζουν σοβαρό πρόβλημα υγείας.

Επέκταση της άδειας λοχείας 9 εβδομάδων, μετά τη γέννα και στην υιοθεσία τέκνου.

Επέκταση της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας 6 μηνών με επιδότηση από τον ΟΑΕΔ και στην υιοθεσία τέκνου.

Επέκταση του μειωμένου ωραρίου (άδεια φροντίδας τέκνου) και στη μητέρα που απέκτησε τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.

Θεωρείται άκυρη η απόλυση εργαζομένου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια. Θεσπίζεται αντιστροφή του βάρους της απόδειξης υπέρ του εργαζομένου στο δικαστήριο.

Αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης

* Διεύρυνση προστασίας: Προστίθενται στα προστατευόμενα άτομα και οι εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

* Δημόσιο: Σειρά δικαιωμάτων (όπως ενδεικτικά: διεύρυνση προστασίας και σε βία και απλή παρενόχληση και όχι μόνο στην παρενόχληση, λόγω διακρίσεων, αποχώρηση από την εργασία σε περίπτωση κινδύνου), όπως προβλέπει η ΔΣΕ 190 επεκτείνονται και στο δημόσιο τομέα. Η ρύθμιση εισάγεται, ύστερα από συνεννόηση με το υπουργείο Εσωτερικών.

* Ορισμοί: Ορίζονται διακριτά οι συμπεριφορές "βία" και "παρενόχληση", για να υπάρχει μεγαλύτερη σαφήνεια στις απαγορευμένες συμπεριφορές. Προστίθεται και ρητά στον ορισμό της παρενόχλησης, λόγω φύλου, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, έκφραση, ταυτότητα φύλου.

* Δικαίωμα αποχώρησης: Στο δικαίωμα οικειοθελούς αποχώρησης από την εργασία για εύλογο χρόνο, λόγω κινδύνου ζωής/υγείας/ασφάλειας, μετά από τεκμηριωμένη

ενημέρωση του εργοδότη, προστίθεται δικαίωμα του εργοδότη να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν επιστρέφει, παρά το ότι έληξε ο κίνδυνος.

* Αντιστροφή του βάρους απόδειξης: Γίνεται παραπομπή της ρύθμισης για την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης (σε μη ποινικά θέματα βεβαίως), στην ήδη ισχύουσα και εφαρμοζόμενη ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, για λόγους μεγαλύτερης νομικής σαφήνειας και ασφάλειας.

* Ενημέρωση: Αφαιρείται η διαβούλευση με το σύνολο των εργαζομένων για τις επιχειρησιακές πολιτικές για τη βία και παρενόχληση, όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή άλλοι εκπρόσωποι στην επιχείρηση και αντικαθίσταται με ενημέρωση των εργαζομένων και ανάρτηση των αντίστοιχων πολιτικών.

Τα παραπάνω προστίθενται στις ρυθμίσεις που προβλέπουν, μεταξύ άλλων, υποχρέωση κατάρτισης πολιτικών στην επιχείρηση, για την αντιμετώπιση του φαινομένου και για τη διαχείριση των καταγγελιών, άμεση λήψη μέτρων από τον εργοδότη, όταν ο δράστης είναι εργαζόμενος (από σύσταση και αλλαγή θέσης του καταγγελλόμενου μέχρι απόλυση), ειδική διαδικασία στην Επιθεώρηση Εργασίας για τις περιπτώσεις αυτές και δυνατότητα παρέμβασής της με εντολή στον εργοδότη να λάβει μέτρα, όταν υπάρχει κίνδυνος για το θύμα, κ.ά..

Τηλεργασία

Επίλυση διαφορών: Όπως συμβαίνει στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, η τηλεργασία εφαρμόζεται, μετά από συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Αυτή ήταν άλλωστε και παραμένει η πρόβλεψη του νομοσχεδίου. Διευκρινίζονται απλώς περαιτέρω, οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή της τηλεργασίας, όταν αυτές δεν έχουν συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας. Ορίζεται συγκεκριμένα, ότι η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται με απόφαση του εργοδότη μόνο για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας και όταν προηγείται σχετική κυβερνητική απόφαση ή μετά από αίτηση του εργαζομένου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του. Αν υπάρχει διαφωνία μεταξύ των δύο πλευρών, θα παραπέμπεται προς επίλυση στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Ανάληψη του κόστους από τον εργοδότη: Ορίζεται ρητώς ότι το κόστος που αναλαμβάνει ο εργοδότης είναι ο εξοπλισμός (απόκτηση, συντήρηση, αποκατάσταση) και οι επικοινωνίες – οι λεπτομέρειες καθορίζονται με υπουργική απόφαση. Παραμένει η πρόβλεψη ότι οι δαπάνες αυτές δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτέα δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, είναι αφορολόγητες και δεν επιβαρύνονται με ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου.

Απλούστευση: Μειώνονται τα υποχρεωτικά στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνει η σύμβαση της τηλεργασίας.

Υπενθυμίζεται ότι, με τις ρυθμίσεις που έχουν ανακοινωθεί, μεταξύ άλλων, θεσπίζεται το δικαίωμα αποσύνδεσης, δηλαδή το δικαίωμα κάθε τηλεργαζόμενου να απέχει από την παροχή εργασίας με τηλεφωνικό, ηλεκτρονικό ή ψηφιακό τρόπο, εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των αδειών του, ενώ ορίζεται ότι οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.

Ψηφιακές πλατφόρμες
Διεύρυνση ορισμού: Διευρύνεται ο ορισμός προκειμένου να περιλαμβάνει όλες τις ψηφιακές πλατφόρμες, ακόμη κι αυτές που συναλλάσσονται απευθείας με τον πελάτη.

Παροχή μέσων προστασίας: Προβλέπεται ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες, οι οποίες υποχρεούνται να παρέχουν προστατευτικά κράνη στους παρόχους των υπηρεσιών, μπορούν εναλλακτικά να καταβάλουν στους συνεργάτες τους την αξία του κράνους σε χρήμα. Με αντίστοιχο τρόπο αποδίδεται και η προσαύξηση του 15% επί του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού σε περίπτωση χρήσης ιδίου μέσου.

Με τις ήδη γνωστές ρυθμίσεις του νομοσχεδίου: αναγνωρίζονται δύο τρόποι συνεργασίας των παρόχων υπηρεσιών με τις πλατφόρμες (συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή ανεξάρτητων υπηρεσιών / έργου), θεσπίζονται ίδιες υποχρεώσεις από τις πλατφόρμες για πρόνοια, υγιεινή και ασφάλεια έναντι εργαζομένων και αυτοαπασχολούμενων και προβλέπονται δικαιώματα σύστασης οργανώσεων, διαπραγμάτευσης συλλογικών συμφωνιών, απεργίας για τους απασχολούμενους με συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών/ έργου.

Υγεία και ασφάλεια στην εργασία
Επιχειρησιακό σχέδιο: Προστίθεται άρθρο για την κατάρτιση ετήσιου Εθνικού Προγράμματος για την Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία (επιχειρησιακό σχέδιο με την Εθνική Στρατηγική) με συγκεκριμένες αρχές και προδιαγραφές: εκτίμηση

κινδύνων, χρονοπρογραμματισμός δράσεων, συνέργειες, παρακολούθηση με βάση στόχους και δείκτες προόδου.

Συνεργασία με το ΕΛΙΝΥΑΕ: Θεσπίζεται συνεργασία του ΥΠΕΚΥ και της Επιθεώρησης Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ, είναι ο φορέας των κοινωνικών εταίρων ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία), μέσω προγραμματικών συμβάσεων για εκπόνηση μελετών, ερευνών πεδίου, προγραμμάτων κατάρτισης σε επιχειρήσεις, παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Με το νομοσχέδιο κυρώνεται η Σύμβαση 187 του Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ

Νομοτεχνικές βελτιώσεις: Οι διατάξεις προβλέπουν ψηφιακό μετασχηματισμό του συστήματος παρακολούθησης της αγοράς εργασίας, μείωση του διοικητικού φόρτου για τις επιχειρήσεις, διαλειτουργικότητα των πληροφοριακών συστημάτων ΕΡΓΑΝΗ, e-ΕΦΚΑ, Επιθεώρησης Εργασίας, ΟΑΕΔ, διευκόλυνση των ελέγχων με διασταυρώσεις».