



ΤΟ ΕΠΟΜΕΝΟ ΒΗΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΝΗ ΣΥΝΑΝΤΑ ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΙΣ

ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΑΝΤΙΔΡΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΥΝΑΝΤΑ Η ΑΠΟΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

ΤΟΥ ΕΥΑΓΟΡΑ ΠΡΟΚΟΠΙΟΥ

Επιφυλάξεις έως και κάποιες συγκαλυμμένες αντιδράσεις από τις εργοδοτικές οργανώσεις συνάντησε η πρόθεση του Υπουργού Εργασίας να προχωρήσει σε απογραφή του συνόλου των εργαζομένων στην Κύπρο, ταυτόχρονα με την καταγραφή και των βασικών όρων εργοδότησής τους, μέσω του πληροφορικού συστήματος Εργάνη.

Το θέμα τέθηκε ενώπιον του κοινωνικών εταίρων στις αρχές Μαΐου σε μια συνάντηση που συγκάλεσε ο αναπληρωτής διευθυντής του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων και επικεφαλής της Υπηρεσίας Επιθεωρήσεων του Υπουργείου Εργασίας, Άντης Αποστόλου και συμμετείχαν το ΚΕΒΕ, η ΟΕΒ και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Όσον αφορά το ΕΡΓΑΝΗ II, όπως ονομάζεται το επόμενο βήμα, ο κ. Αποστόλου είχε αναφέρει πως με βάση απόφαση του υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Γιάννη Παναγιώτου, θα διενεργηθεί μέσω αυτού του συστήματος απογραφή όλων των εργοδοτούμενων, η οποία θα περιλαμβάνει τους βασικούς όρους εργοδότησης (μισθός, ώρες εργασίας, αργίες, υπερωρίες, αποζημιώσεις), με στόχο να υπάρξει μια ολοκληρωμένη εικόνα της αγοράς εργασίας.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων θα προχωρήσει το 2024 σε τροποποίηση του περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμου (Ν. 25(Ι)/2023), έτσι ώστε οι εργοδότες να καταχωρούν στο εν λόγω σύστημα, για κάθε εργοδοτούμενο, πληροφορίες για τους βασικούς όρους εργοδότησης.

ΤΙ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ Ο ΠΕΡΙ ΔΙΑΦΑΝΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΨΙΜΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΝΟΜΟΣ

Τον τόπο παροχής της εργασίας και την εγγεγραμμένη έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.

Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.

Εάν πρόκειται για σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, την ημερομηνία λήξης ή την προβλεπόμενη διάρκεια της.

Τη διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται ο

εργοδοτούμενος, ή, εάν δεν είναι αυτό δυνατό κατά τον χρόνο παροχής της ενημέρωσης, τις λεπτομέρειες χορήγησης και προσδιορισμού της εν λόγω άδειας.

Τη διαδικασία που τηρούν ο εργοδότης και ο εργοδοτούμενος σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης, περιλαμβανομένων των τυπικών προϋποθέσεων και της διάρκειας των περιόδων προειδοποίησης ή, εάν δεν καθορίζεται η διάρκεια των περιόδων προειδοποίησης κατά τον χρόνο παροχής της ενημέρωσης, τη μέθοδο καθορισμού των εν λόγω περιόδων προειδοποίησης.

Την αμοιβή, περιλαμβανομένου του βασικού μισθού, τυχόν άλλα συστατικά στοιχεία της αμοιβής, τα οποία αναφέρονται χωριστά, καθώς και τη συχνότητα και τη μέθοδο καταβολής της αμοιβής που δικαιούται ο εργοδοτούμενος.

Τη διάρκεια της τυπικής εργάσιμης ημέρας ή εβδομάδας του εργοδοτούμενου, εάν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, τις τυχόν ρυθμίσεις και την αμοιβή της υπερωριακής εργασίας και τις τυχόν ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές βάρδιας.

Τις τυχόν συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τους όρους εργασίας του εργοδοτούμενου ή, εάν πρόκειται για συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί εκτός της επιχείρησης από ειδικά συλλογικά όργανα ή φορείς, την ονομασία του αρμόδιου οργάνου ή του φορέα στο πλαίσιο του οποίου έχουν συναφθεί οι εν λόγω συμβάσεις.

Μετά τη σύσκεψη, οι εργοδοτικές οργανώσεις εξέφρασαν κάποιες επιφυλάξεις ως προς το επόμενο βήμα αν και στη βάση της έκριναν πως η πρόθεση του υπουργού είναι προς την σωστή κατεύθυνση.

Θέσαμε το ερώτημα «Συμφωνείτε με την πρόθεση του Υπουργείου Εργασίας να υπάρξει νομοθετική τροποποίηση για ψηφιακή απογραφή του συνόλου των εργαζομένων; Ποια οφέλη εκτιμάτε ότι θα προκύψουν από μια τέτοια εξέλιξη στην αγορά εργασίας, στις επιχειρήσεις ή και στην αγορά εργασίας;» προς ΚΕΒΕ, ΟΕΒ και ΣΕΚ και πήραμε τις θέσεις τους επί του θέματος.



ΑΝΔΡΕΑΣ ΑΛΕΞΗ

ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΟΥ ΚΕΒΕ

ΝΑΙ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΟΛΛΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΙΚΑ

Το ΚΕΒΕ υποστηρίζει την εφαρμογή οποιουδήποτε εργαλείου ή μέσου καταπολεμά την παράνομη, αδήλωτη ή υποδηλωμένη εργασία. Αυτός είναι και ένας από τους στόχους του ΥΠΕΡΓ, κ. Γιάννη Παναγιώτου και τον οποίο θα καταφέρει να πετύχει, σύμφωνα με την πρόταση του, μέσω της εφαρμογής της συγκεκριμένης ρύθμισης στο ψηφιακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».

Το ΚΕΒΕ, από αυτή την άποψη, υποστηρίζει περαιτέρω την εφαρμογή οποιουδήποτε μέτρου διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων και συμβάλλει στην αποτελεσματική λειτουργία και ανάπτυξη των επιχειρήσεων, στην καταπολέμηση του αθέμιτου ανταγωνισμού, στη βελτίωση της γραφειοκρατίας, το ψηφιακό μετασχηματισμό και τη διασύνδεση των δημοσίων συστημάτων.

Παράλληλα όμως, τάσσεται και εναντίον της εφαρμογής οποιουδήποτε μέτρου που ενδεχομένως να αυξάνει το διοικητικό φόρτο στις επιχειρήσεις και να προνοεί την επιβολή προστίμων των οποίων το ύψος είναι εκτός του χαρακτήρα της νομοθετικής συμμόρφωσης. Επιπλέον, βρίσκει αντίθετο το ΚΕΒΕ σε ο,τιδήποτε λαμβάνει διαβούλευσης ή νέας ρύθμισης και δεν λαμβάνει υπόψη τις ιδιομορφίες, ιδιαιτερότητες και το μέγεθος των κυπριακών επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα να προκαλεί αρνητικό αντίκτυπο και τροχοπέδη στην ανάπτυξη τους.

Ουσιαστικά, το κυρίως αντικείμενο της συζήτησης είναι το κατά πόσον υπάρχει σύμφωνος γνώμη μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων για τροποποίηση του περί Διαφανών και Προβλέψιμων Όρων Εργασίας Νόμου του 2023, η οποία θα παρέχει εξουσία στον ΥΠΕΡΓ για να καθιστά μέσω Διατάγματος υποχρεωτική τη δήλωση των ουσιαστικών όρων απασχόλησης στο «ΕΡΓΑΝΗ» (προσωπικά στοιχεία, τόπος και τύπος εργασίας, καθήκοντα, διάρκεια δοκιμαστικής περιόδου, ωράριο, όρους απασχόλησης και τις τυχόν συλλογικές συμβάσεις που διέπουν αυτούς κ.ά.). Επιπλέον θα μπορεί να αποφασίζει και για τη δήλωση επιπρόσθετων σχετικών στοιχείων που διέπουν τη σχέση εργοδότη - εργοδοτούμενου.

Είναι αξιοσημείωτο πως τόσο στη σχετική Ευρωπαϊκή Οδηγία, όσο και στην Κυπριακή Νομοθεσία, απότοκο της πρώτης, δεν προνοείται τέτοια υποχρέωση για τον εργοδότη. Σύμφωνα με τη νομοθεσία, μόνο οι κατά το νόμο επιθεωρητές μπορούν και έχουν το καθήκον να επιβεβαιώνουν την αποτελεσματική εφαρμογή των νομοθετικών απαιτήσεων, είτε με έρευνα επιβολής, είτε με ανταπόκριση σε παράπονα.

Με τα συγκεκριμένα δεδομένα λοιπόν, δικαιολογημένα παρατηρείται έντονος προβληματισμός στα μέλη του ΚΕΒΕ, ως προς την ορθότητα του προτεινόμενου τρόπου που προσεγγίζει ο ΥΠΕΡΓ για επίτευξη του στόχου. Ειδικότερα, λαμβανομένου υπόψη του ότι υπάρχει διαθέσιμο το διαδικτυακό σύστημα πληρωμής εισφορών Κοινωνικών Ασφαλίσεων «SISnet», μέσω του οποίου επίσης μπορεί να επιτευχθεί ο συγκεκριμένος στόχος.

Επιπρόσθετα, παρατηρείται έντονη ανησυχία και ως προς τη δημιουργία του λεγόμενου «Νομικού προηγούμενου» που ουσιαστικά ενδεχομένως να εφαρμοστεί στο μέλλον και για άλλα άρθρα που εμπιέχουν παρόμοιας φύσης υποχρεώσεις οι οποίες νομοθετικά πρέπει να ελέγχονται από επιθεωρητές και όχι μέσω ψηφιακών συστημάτων.

Επιπλέον, καταγράφεται επιχειρηματική ανησυχία για τη μελλοντική αναβάθμιση, λειτουργικότητα και διασύνδεση του «ΕΡΓΑΝΗ» με άλλες ηλεκτρονικές πλατφόρμες που θα έχουν ως αποτέλεσμα τον αυστηρό και απρόσωπο έλεγχο. Αυτό ενδεχομένως να έχει ως αποτέλεσμα τον κλονισμό της εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη - εργοδοτούμενου, στοιχείο απαραίτητο στις υγιείς εργατικές σχέσεις.

Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως το ψηφιακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», Ελληνικής Προέλευσης, εξελίχθηκε κατά παρόμοιο τρόπο στη Ελλάδα, άρα υπάρχει παράδειγμα σε εξέλιξη. Συγκεκριμένα εκεί η επιβολή παρόμοιων απαιτήσεων προκάλεσε επιχειρηματική αναστάτωση και επιπλέον διοικητικό φόρτο, όπως μας ενημερώνουν μέλη μας που δραστηριοποιούνται και στον ελληνικό χώρο. Επιπρόσθετα, η «απογραφή των εργαζομένων» αποτέλεσε το πρώτο στάδιο εφαρμογής της «Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας» (clock-in-clock-out).

Καταλήγοντας, είναι σαφές ότι για την επίτευξη του στόχου θα πρέπει να συνεχιστεί η διαβούλευση μεταξύ ΥΠΕΡΓ και Κοινωνικών Εταίρων. Ειδικότερα με τις εργοδοτικές οργανώσεις. Όπως διαφαίνεται το θέμα είναι καθαρά εργοδοτικό και βαρύνει αποκλειστικά τις επιχειρήσεις.

Παραταύτα, με ορθό σχεδιασμό μπορεί να προκύψουν ευεργετικά αποτελέσματα από τέτοια εξέλιξη για την αγορά εργασίας. Αυτά περιλαμβάνουν σίγουρα την αύξηση της διαφάνειας και της ακρίβειας των δεδομένων, πολυσύνθετα ζητήματα τα οποία μπορεί να βελτιώσουν την ποιότητα των στατιστικών δεδομένων.

Με πιο ακριβή δεδομένα, οι πολιτικές απασχόλησης των Κοινωνικών Εταίρων μπορούν να προσδιορίζουν καλύτερα τις ανάγκες σε εκπαίδευση, αξιολόγηση και ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού. Αυτά τα στοιχεία αναμφισβήτητα θα αυξήσουν την παραγωγικότητα, την αποδοτικότητα και εν συνεχεία και την κερδοφορία των επιχειρήσεων. Επιπρόσθετα, η αυτοματοποίηση μπορεί να μειώσει τη γραφειοκρατία και να ενισχύσει τα μέτρα ασφάλειας, συμμόρφωσης και απαιτήσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Συνοψίζοντας, η ψηφιακή απογραφή των εργαζομένων με τον σωστό σχεδιασμό αποτελεί ένα εργαλείο το οποίο λαμβάνει υπόψη την ευελιξία, την πολυπλοκότητα και μεταβλητότητα των σύγχρονων επιχειρήσεων, τις ιδιαιτερότητες κάθε κλάδου, κάθε γραμμής παραγωγής, ακόμα και κάθε παραγόμενου προϊόντος και γενικά τις ευρωπαϊκές πρακτικές ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας των Αρχών του 21ου αιώνα.