

Παρατηρήσεις στο υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Ρυθμίσεις για την αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας»

Σεπτέμβριος 2023

1. Άρθρο 4: Δοκιμαστική περίοδος – Δόκιμος εργαζόμενος – Προσθήκη άρθρου 1Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152).

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 της προωθούμενης με το συγκεκριμένο άρθρο ρύθμισης προβλέπεται πως: *«Ο εργοδότης δύναται, κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο δοκιμαστική περίοδο χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας η σύμβαση ή η σχέση εργασίας τελεί υπό δοκιμή.»*

Παράλληλα, σύμφωνα με την παρ.3 του άρθρου 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152, η οποία ενσωματώνεται με το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου *«Τα κράτη μέλη δύνανται, κατ' εξαίρεση, να προβλέπουν δοκιμαστικές περιόδους μεγαλύτερης διάρκειας, στις περιπτώσεις που αυτό δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας ή είναι προς το συμφέρον του εργαζομένου. Στις περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος απουσίασε από την εργασία του κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να θεσπίσουν ανάλογη παράταση της αντίστοιχης περιόδου, σε συνάρτηση με τη διάρκεια της απουσίας.»*

Ενόψει των ανωτέρω προτείνεται, σύμφωνα με την αντίστοιχη ρύθμιση που περιλαμβάνεται στην Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152, να παρέχεται, κατ'εξαίρεση, η δυνατότητα πρόβλεψης δοκιμαστικής περιόδου με διάρκεια μεγαλύτερη από τους έξι (6) μήνες, με τον περιορισμό πως συνολικά δεν θα υπερβαίνει το ένα (1) έτος, στις περιπτώσεις που αυτό δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας ή είναι προς το συμφέρον του εργαζομένου.

2. Άρθρο 5: Παροχή πληροφοριών – Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης – Αντικατάσταση άρθρου 71 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρα 3 και 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152).

Αν ήθελε γίνει δεκτό πως η συγκεκριμένη ρύθμιση εφαρμόζεται και στους ήδη απασχολούμενους, θα πρέπει να προβλεφθεί μια μεταβατική περίοδος σε σχέση με τον χρόνο αναγγελίας των όρων των υφιστάμενων συμβάσεων εργασίας, η οποία θα πρέπει να ανέρχεται τουλάχιστον σε 90 ημέρες.

3. Άρθρο 6: Υποχρέωση παροχής ενημέρωσης – Αντικατάσταση άρθρου 70 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152).

Σύμφωνα με την περ.γ της παραγράφου 1 της προωθούμενης με το συγκεκριμένο άρθρο ρύθμισης, προβλέπεται πως στους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, τους οποίους οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν στους εργαζομένους, περιλαμβάνονται και *«γ) η θέση ή ειδικότητα του*

εργαζομένου, ο βαθμός του, η κατηγορία ή ο κλάδος της απασχόλησής του, καθώς και συνοπτική περιγραφή του αντικειμένου της εργασίας του,»

Παράλληλα, σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 4 της Οδηγίας 2019/1152 ορίζεται πως «Τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 1 περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα εξής: γ) είτε: i) την ονομασία, τον βαθμό, τη φύση ή την κατηγορία της εργασίας του εργαζομένου· είτε ii) συνοπτικό χαρακτηρισμό ή περιγραφή της εργασίας».

Προτείνουμε η περ.γ της παραγράφου 1 να τροποποιηθεί, σύμφωνα με την αντίστοιχη ρύθμιση της Οδηγίας 2019/1152, ως εξής: «γ) είτε η θέση, η ειδικότητα του εργαζομένου, ο βαθμός του, η κατηγορία ή ο κλάδος της απασχόλησής του, είτε συνοπτική περιγραφή του αντικειμένου της εργασίας του», δηλαδή τα ανωτέρω στοιχεία να τεθούν διαζευκτικά και όχι σωρευτικά.

4. Άρθρου 9: Παράλληλη απασχόληση – Αντικατάσταση άρθρου 189 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152).

Σύμφωνα με τις παραγράφους 2 και 3 της προωθούμενης με το συγκεκριμένο άρθρο ρύθμισης, προβλέπεται πως «2. Δεν επιτρέπεται να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας που έχει συμφωνηθεί με συγκεκριμένο εργοδότη. Συμφωνίες ή ρήτρες περί απαγόρευσης της παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες θεωρούνται άκυρες, εκτός αν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η εργασία σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων. 3. Η παράλληλη απασχόληση της παρ. 2 επιτρέπεται με την επιφύλαξη των κείμενων διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων, ιδίως δε των άρθρων 162 έως 179 του παρόντος.»

Θεωρούμε πως θα ήταν πιο επωφελές, τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για τους εργαζομένους, αντί να ενθαρρύνεται η παράλληλη απασχόληση σε περισσότερους εργοδότες, να καθίσταται πιο ευχερής η πρόσθετη απασχόληση στον ίδιο εργοδότη. Με την προωθούμενη ρύθμιση οι εργοδότες ενθαρρύνονται, για να καλύψουν τις ανάγκες τους σε ανθρώπινο δυναμικό, να προσλάβουν εργαζόμενους άλλων επιχειρήσεων (αν καταφέρουν να βρουν), αντί να απασχολήσουν επιπλέον ώρες το δικό τους προσωπικό, καθώς στην τελευταία περίπτωση το κόστος είναι υπερβολικό. Και οι εργαζόμενοι από την άλλη πλευρά, αν και απασχολούμενοι και σε δεύτερο εργοδότη θα ξεπερνούν συνολικά τις 8 ώρες εργασίας ημερησίως, θα εργάζονται στον δεύτερο εργοδότη χωρίς να λαμβάνουν κάποια προσαύξηση στην αμοιβή τους.

Ενόψει των ανωτέρω, πιστεύουμε πως θα ήταν προτιμότερο να μειωθεί το κόστος της υπερεργασίας/υπερωρίας (είτε μέσω της μείωσης της σχετικής προσαύξησης ή μέσω της μείωσης των ασφαλιστικών εισφορών που αντιστοιχούν στις ώρες υπερεργασίας/υπερωρίας), ώστε και η επιχείρηση να μπορέσει να απασχολήσει επιπλέον ώρες το δικό της προσωπικό (που γνωρίζει καλύτερα το αντικείμενο εργασίας, τον τρόπο λειτουργίας της κλπ) και ο εργαζόμενος να αμειφθεί με προσαύξηση για την επιπλέον εργασία του και ο έλεγχος της εφαρμογής των χρονικών ορίων εργασίας να είναι ευχερέστερος.

5. Άρθρο 12: Υποχρεωτική κατάρτιση – Προσθήκη άρθρου 70Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 13 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152).

Προτείνουμε το άρθρο 70^Α να διαμορφωθεί ως ισχύει – άρθρο 13 της Οδηγίας- και να αντικατασταθεί ως εξής:

«Αν από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία προκύπτει υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει κατάρτιση στον εργαζόμενο για την εκτέλεση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί, η κατάρτιση αυτή παρέχεται δωρεάν στον εργαζόμενο, προσμετράται ως χρόνος εργασίας και ει δυνατόν, λαμβάνει χώρα κατά την διάρκεια των ωρών εργασίας»

6. Άρθρο 17: Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης – Τροποποίηση άρθρου 339 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152).

Σύμφωνα με την παράγραφο 1Α της προωθούμενης με το συγκεκριμένο άρθρο ρύθμισης, προβλέπεται πως «1Α. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη ή οποιοδήποτε άλλο ισοδύναμο μέτρο που χρησιμοποιείται αντί καταγγελίας απαγορεύεται και είναι άκυρο, εφόσον γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου, που προκύπτει από τα άρθρα 1Α, 69 έως 74Β, 182Α και 189. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι η καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη γίνεται για τον λόγο αυτόν, δύνανται να αιτηθούν τη γνωστοποίηση των λόγων της απόλυσης από τον εργοδότη τους. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει εγγράφως και δεόντως τεκμηριωμένους τους λόγους της απόλυσης.»

Κατά την άποψή μας, η πρόβλεψη της υποχρέωσης του εργοδότη να γνωστοποιήσει εγγράφως στον εργαζόμενο, κατόπιν αιτήσεως του τελευταίου, τους λόγους της απόλυσης του αντιβαίνει στην αρχή του αναιτιώδους της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και πρέπει να αφαιρεθεί. Πιστεύουμε πως η προστασία που παρέχεται από τις υπόλοιπες ρυθμίσεις του άρθρου 339 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου καλύπτει επαρκώς τις απαιτήσεις της Οδηγίας.

7. Άρθρο 22: Καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4144/2013.

Σύμφωνα με την περίπτωση βα της προωθούμενης με το συγκεκριμένο άρθρο ρύθμισης, προβλέπεται πως «βα. Οι εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, δύνανται να μην καταχωρίζουν στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους. Εφόσον τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα διαπιστώσουν ότι η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας δεν ταυτοποιείται με την αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του πρώτου εδαφίου, στον εργοδότη επιβάλλεται πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500€) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση.»

Κρίνεται ιδιαίτερα θετικό το γεγονός πως με βάση την παραπάνω ρύθμιση οι επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας εξαιρούνται από την υποχρέωση καταχώρισης των αλλαγών στο ωράριο εργασίας.

Αναφορικά με το δεύτερο εδάφιο της ανωτέρω ρύθμισης («Εφόσον τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα διαπιστώσουν ότι η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας δεν ταυτοποιείται με την αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του πρώτου εδαφίου, στον εργοδότη επιβάλλεται πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500€) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση») **προτείνουμε, προς αποφυγή του ενδεχομένου παρερμηνειών, να τροποποιηθεί η διατύπωση της ώστε να είναι απόλυτα σαφές πως, όπως άλλωστε αναφέρεται και στην αιτιολογική έκθεση που συνοδεύει το σχέδιο νόμου, το συγκεκριμένο πρόστιμο επιβάλλεται μόνο σε περίπτωση αναντιστοιχίας της πραγματικής απασχόλησης με τη σχετική σήμανση της κάρτας και ουδεμία σχέση έχει με την καταχώριση ή μη των αλλαγών στο ωράριο εργασίας, για την οποία άλλωστε οι επιχειρήσεις δεν έχουν υποχρέωση.**

Τέλος αναφορικά με το ύψος του προστίμου, θεωρούμε πως αυτό, στις περιπτώσεις τουλάχιστον που έχουμε πλήρη απασχόληση, είναι υπερβολικό, δεν θα πρέπει να ταυτίζεται με το πρόστιμο για την αδήλωτη εργασία η οποία είναι πολύ μεγαλύτερης βαρύτητας παράβαση. Άλλωστε ο έλεγχος της ορθής σήμανσης της κάρτας εργασίας δεν είναι πάντα ευχερής και επομένως θα υπάρξουν περιπτώσεις μη ορθής σήμανσης της κάρτας εργασίας για τις οποίες δεν ευθύνεται ο εργοδότης.

8. Άρθρο 23: Διαδικασία υποβολής στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» των περιπτώσεων οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού – Τροποποίηση άρθρου 320 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Σύμφωνα με την παρ.3 της προωθούμενης με το συγκεκριμένο άρθρο ρύθμισης, προβλέπεται πως «Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία, για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία συμβάσεως εκ μέρους αυτού, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία α) αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου.»

Θεωρούμε ιδιαίτερα θετικό το γεγονός πως καταργείται η ρύθμιση σύμφωνα με την οποία η «αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού θα πρέπει να συνοδεύεται υποχρεωτικά είτε από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο είτε από εξώδικη δήλωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο,», υποχρέωση η οποία δημιουργούσε τεράστιες πρακτικές δυσχέρειες. Ωστόσο κατά την άποψή μας το προβλεπόμενο χρονικό διάστημα των δέκα (10) συνολικά ημερών, μετά την πάροδο του οποίου η απουσία του εργαζομένου μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του είναι υπερβολικό. Θα πρέπει να περιοριστεί στις πέντε (5) ημέρες - να συμπεριλαμβάνεται σε αυτές και η προβλεπόμενη όχληση του εργαζομένου από τον εργοδότη.

9. Άρθρο 25: Ρυθμίσεις για την απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας – Προσθήκη άρθρου 182Γ στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Σύμφωνα με τις παραγράφους 2 και 4 της προωθούμενης με το συγκεκριμένο άρθρο ρύθμισης, προβλέπεται πως «2. Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Στον εργαζόμενο καταβάλλεται το ημερομίσθιο της έκτης (6ης) ημέρας, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%)... 4. Δεν υπάγονται στο παρόν οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.»

Με δεδομένο πως στις ΣΣΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις προβλέπεται η δυνατότητα απασχόλησης σε ημέρα ανάπαυσης, θα πρέπει να διευκρινιστεί πως η ανωτέρω εξαίρεση αφορά την προβλεπόμενη στην παράγραφο 2 του ανωτέρω άρθρου προσαύξηση του 40% και δεν απαγορεύει την απασχόληση των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις σε ημέρα ανάπαυσης.

Επίσης, θα πρέπει να διευκρινιστεί (προς αποφυγή παρερμηνειών) πως η συγκεκριμένη ρύθμιση δεν αφορά τις επιχειρήσεις εκείνες όπου νομίμως εφαρμόζεται εξαήμερο σύστημα εργασίας (6 ημέρες/ 40 ώρες).

Τέλος, για τις επιχειρήσεις των υπολοίπων κλάδων της οικονομίας πιστεύουμε πως το ύψος της προσαύξησης είναι υπερβολικό και θα πρέπει να περιοριστεί στο 20%, σε κάθε δε περίπτωση να μην υπερβαίνει το 30% που προβλέπεται στο άρθρο 8 του ν.3846/2010.

10. Άρθρο 26: Ρυθμίσεις για την απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς λειτουργίας – Προσθήκη άρθρου 182B στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Επαναλαμβάνουμε τις στο άρθρο 25 παρατηρήσεις μας.

11. Άρθρο 27: Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων σε εκπαιδευτικά κέντρα πιλότων και τεχνικών αεροσκαφών κατά την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας - Προσθήκη περ. κε) στην παρ. 1 του άρθρου 200 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

Προτείνουμε να προστεθούν τα εκπαιδευτικά κέντρα φορέων διαχείρισης αεροδρομίων και τα εκπαιδευτικά κέντρα επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών, καθώς ο τομέας λειτουργεί επί εικοσιτέσσερις (24) ώρες ημερησίως, επτά (7) ημέρες την εβδομάδα και είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με το πτητικό έργο.

12. Άρθρο 29: Καταβολή ειδικού εποχιακού βοηθήματος στους εργαζόμενους που έχουν παραχωρηθεί από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης σε επιχειρήσεις του τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 22 ν. 1836/1989.

Επισημαίνουμε ξανά την ανάγκη για επαναφορά του καθεστώτος χορήγησης του επιδόματος ανεργίας των εποχικά απασχολούμενων στα προ των μνημονίων επίπεδα, λαμβανομένου υπόψη του χρόνου

απασχόλησης του κάθε εργαζομένου χωρίς περιορισμούς. Όπως έχουμε επισημάνει και στο παρελθόν, πρόκειται για ένα μέτρο που θα καλύψει πραγματικές ανάγκες και θα δώσει ουσιαστική βοήθεια σε ανθρώπους που τη χρειάζονται και οι οποίοι έχουν συμβάλει στο μέγιστο βαθμό με την εργασία τους στην τουριστική ανάπτυξη που έχει βιώσει η χώρα μας τα τελευταία χρόνια, ενώ παράλληλα θα αποτελέσει κίνητρο αφενός για την αύξηση της διάρκειας της εποχικής απασχόλησης και αφετέρου για την προσέλκυση νέων εργαζομένων σε έναν κλάδο που έχει στηρίξει όσο λίγοι την ελληνική οικονομία.

Επίσης προτείνουμε **στους δικαιούχους του ειδικού εποχικού βοηθήματος να προστεθούν και οι εργαζόμενοι στις εταιρείες επίγειας εξυπηρέτησης, ήτοι το επάγγελμα «εργαζομένου στον κλάδο επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών».**

Τέλος, προτείνουμε την **αύξηση του αριθμού των ημερομισθίων που μπορεί να πραγματοποιήσει ένας άνεργος χωρίς να χάσει το επίδομα ανεργίας.**