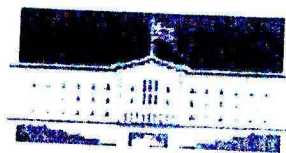


Αριθμ. Πρωτ. ΑΝΑΦΟΡΩΝ: 2980
Ημερομ. Κατάθεσης: 11/6/2021



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ
ΓΙΩΡΓΟΣ ΚΑΡΑΣΜΑΝΗΣ
τ. Υπουργός Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων
Βουλευτής Ν. ΠΕΛΛΑΣ - ΝΕΑ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΑΝΑΦΟΡΑ

Του Βουλευτή Πέλλας Γεωργίου Καρασμάνη

Προς τον Υπουργό :

Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

κ. Χατζηδάκη Κωστή

ΚΑΤΑΘΕΤΩ

σαν αναφορά, το συνημμένο υπόμνημα του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Έδεσσας και Αλμωπίας, σχετικά με την Κοινή Ανοιχτή Επιστολή Εργατικών Κέντρων Πέλλας, με την οποία επισημαίνουν τις θέσεις τους στο νέο εργασιακό Νομοσχέδιο.

Παρακαλώ τον αρμόδιο κ. Υπουργό, να απαντήσει σύμφωνα με τον κανονισμό της Βουλής.

Αθήνα, 04-06-2021

Ο Αναφέρων Βουλευτής

Γεώργιος Καρασμάνης

Βουλευτής Πέλλας

ΕΡΓΑΤΟΪΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΔΕΣΣΑΣ ΚΑΙ ΑΛΜΩΠΙΑΣ <ergkedes@otenet.gr>

Πεμ 3/6/2021 1:02 μμ

Προς Καρασμάνης Γεώργιος <karasg@parliament.gr>;

@ 1 συνημμένο

ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗ Υπόμνημα Εργατικών Κέντρων.docx;

Κοινή Ανοιχτή Επιστολή Εργατικών Κέντρων Πέλλας

Προς τους βουλευτές Πέλλας:

- κ. Βασίλειο Βασιλειάδη
- κ. Γεώργιο Καρασμάνη
- κ. Διονύσιο Σταμενίτη
- κ. Θεοδώρα Τζάκρη

3 Ιουνίου 2021

Αξιότιμοι κύριοι βουλευτές

Σε συναντήσεις που είχατε με εκπροσώπους μας αμέσως μετά τις εκλογές του Ιουλίου 2019, δηλώσατε ότι θα είστε στο πλευρό μας και στο πλευρό όλων των εργαζομένων.

Με την ψήφιση του εργασιακού νομοσχεδίου, ενός νομοσχεδίου που αφορά άμεσα τις ζωές μας, θεωρούμε ότι α) πρέπει να λάβετε υπόψιν σας τις θέσεις μας απέναντι σε αυτό και β) να τις στηρίζετε εμπράκτως μέσα από τις προβλεπόμενες διαδικασίες στην βουλή.

Εξηγούμεστε:

Με το νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας, που δόθηκε σε διαβούλευση τις τελευταίες ημέρες, εκτός από τις διατάξεις που αφορούν την κύρωση των Συμβάσεων 187 και 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, τις ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία και για τις σχετικές με την προστασία της οικογένειας άδειες, καθώς και την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, που περιλαμβάνουν θετικές διατάξεις και αποτελούν διεθνούς δικαίου υποχρεώσεις της χώρας, προωθείται για ψήφιση μια σειρά αντεργατικών μέτρων, υπό τον ψευδεπίγραφο τίτλο «Ρυθμίσεις για την προστασία της εργασίας», που θίγουν θεμελιώδεις αρχές του Εργατικού Δικαίου, καταργούν εργατικά δικαιώματα και παραχωρούν εργαλεία στους εργοδότες, προκειμένου αυτοί να επιβάλλουν τους όρους εργασίας και αμοιβής που επιθυμούν.

Και όλα αυτά σε μια χώρα με χαμηλό ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (14,7%), υψηλό ποσοστό ανεργίας (16%, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία), πέμπτη χαμηλότερη αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού σε όλη την Ευρώπη, μειωμένη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων και

πρωτοφανή σε εύρος και έκταση εργοδοτική παραβατικότητα και σε μια συγκυρία, όπου, μετά την εφαρμογή των μνημονίων, τώρα λόγω της πανδημίας, ο κόσμος της εργασίας βρίσκεται σε τεράστια ανασφάλεια και οικονομική πίεση.

Ειδικότερα και επιγραμματικά (τα άρθρα αναφέρονται με την αρίθμηση που έχουν στο νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας):

1) Άρθρο 56 (Πρόσθετη εργασία από εργαζόμενους μερικής απασχόλησης)

Η δυνατότητα παροχής επιπλέον εργασίας από εργαζόμενους μερικής απασχόλησης και μάλιστα σε χρόνο που δεν είναι συνεχόμενος με αυτόν της μερικής απασχόλησης, πρόκειται να απορρυθμίσει πλήρως και να κατακερματίσει την ιδιωτική ζωή των μερικώς απασχολούμενων.

2) Άρθρο 57 (Υπερωρίες)

Η αύξηση του αριθμού των νόμιμων υπερωριών από το όριο των 96 ωρών στη βιομηχανία και των 120 ωρών στις άλλες επιχειρήσεις, που είναι σήμερα, στις 150 ώρες ετησίως για όλες τις επιχειρήσεις, με προσαύξηση αμοιβής 40% για κάθε ώρα απασχόλησης, και η δυνατότητα του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας (δυνατότητα που σήμερα έχει το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας) να χορηγεί μόνος του, χωρίς διαβούλευση και χωρίς σαφή κριτήρια, άδεια υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων όλων ανεξαιρέτως των επιχειρήσεων επιπλέον των επιτρεπόμενων ανώτατων ορίων υπερωριακής απασχόλησης ετησίως, με προσαύξηση αμοιβής κατά 60%, θα έχει ως συνέπεια:

α) την υπερβολική διεύρυνση των ορίων της επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων,

β) την ανεπίτρεπτη εξίσωση του αριθμού των νόμιμων υπερωριών σε διαφορετικούς και ανόμοιους κλάδους εργασίας,

γ) τη μείωση των αποδοχών των υπερωριακά απασχολούμενων (ενώ για τις ώρες από 120 μέχρι 150 με την ισχύουσα ρύθμιση προβλέπεται προσαύξηση 60%, με τη νέα ρύθμιση προβλέπεται προσαύξηση 40%),

δ) τη μη διενέργεια νέων προσλήψεων, αφού οι εργοδότες θα έχουν στη διάθεσή τους μεγάλο αριθμό φθηνών νόμιμων υπερωριών,

ε) την εργασία ακόμη και 13 ωρών ημερησίως, για όσους εργαζόμενους απασχοληθούν 10 ώρες με βάση ατομική συμφωνία στο πλαίσιο της διευθέτησης του χρόνου εργασίας (άρθρο 58) και επιπλέον 3 με νόμιμη υπερωριακή απασχόληση.

Η προβλεπόμενη προσαύξηση για τις παράνομες υπερωρίες από 80% σε 120% στην πράξη μπορεί να καταστεί ανεφάρμοστη, ιδίως με τη δυνατότητα του Γενικού Γραμματέα Εργασίας να αυξάνει το όριο της επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχόλησης πάνω από τις 150 ώρες, καθιστώντας νόμιμη την αρχικά παράνομη υπερωρία.

3) Άρθρο 58 (Διευθέτηση χρόνου εργασίας)

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, δηλαδή η δυνατότητα να απασχολείται εργαζόμενος για μια περίοδο αυξημένης απασχόλησης 2 ώρες την ημέρα επιπλέον των 8 ωρών, με την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον ώρες θα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας άλλης χρονικής περιόδου ή θα αντικαθίστανται με ρεπό, μετά από *ατομική συμφωνία εργοδότη-εργαζόμενου*, αντί για επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση, όπως ισχύει σήμερα, θα έχει ως συνέπεια:

- α) την επικράτηση της βούλησης του ισχυρότερου μέρους, δηλαδή του εργοδότη,
- β) την περαιτέρω ελαστικοποίηση και την πλήρη απορρύθμιση του χρόνου της εργασίας,
- γ) την καταστράτηγηση του οκταώρου και την αύξηση της ημερήσιας εργασίας στις 10 ώρες χωρίς επιπλέον αμοιβή για την υπερωριακή απασχόληση,
- δ) την αποστέρηση από τους εργαζόμενους του απαραίτητου χρόνου για ξεκούραση, μόρφωση, οικογενειακές και κοινωνικές επαφές,
- ε) τη φθορά της σωματικής και ψυχικής υγείας τους, λόγω της υπερέντασης του ανθρώπινου οργανισμού για μια χρονική περίοδο, που δεν αποκαθίσταται με τον συμψηφισμό των μειωμένων ωρών απασχόλησης σε άλλη χρονική περίοδο,
- στ) την αύξηση του κινδύνου εργατικών ατυχημάτων,
- ζ) τη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων, μέσω της μη πληρωμής της επιπλέον εργασίας τους κατά τις περιόδους αυξημένης απασχόλησης,
- η) τη δυσκολία ελέγχου του μέτρου και την αδυναμία εντοπισμού των παραβατικών εργοδοτικών πρακτικών,
- θ) τη μη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας,
- ι) την παράκαμψη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την παρεμπόδιση της συνδικαλιστικής δράσης,
- ια) ένα ακόμη πλήγμα στον θεσμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

4) Άρθρο 60 (Άδεια ανάπαυσης)

Η δυνατότητα να εξαντλείται η ετήσια άδεια των εργαζομένων μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επομένου ημερολογιακού έτους, αντί μέχρι τη λήξη του έτους για το οποίο οφείλεται (και μάλιστα με την απειλή χρηματικής ποινής σε περίπτωση μη έγκαιρης χορήγησής της), όπως ισχύει σήμερα, οδηγεί σε περαιτέρω ελαστικοποίηση της εργασίας και έχει αρνητικές συνέπειες στην ποιότητα της ζωής τους.

5) Άρθρο 61 (Άδεια άνευ αποδοχών)

Η δυνατότητα χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών στους εργαζόμενους, μετά από ατομική συμφωνία με τον εργοδότη, πράγμα που σημαίνει δυνατότητα «πρότασης» για άδεια άνευ αποδοχών και από αυτόν, αντί για σχετικό αίτημα από την πλευρά του εργαζόμενου, όπως ισχύει σήμερα, συνεπάγεται την επιβολή της εκβιαστικής εργοδοτικής πρότασης και την αναγκαστική άδεια άνευ αποδοχών.

6) Άρθρο 62 (Εργασία κατά τις Κυριακές)

Η διεύρυνση του κύκλου των επιχειρήσεων για τις οποίες δεν ισχύει η κυριακάτικη αργία και των επιχειρήσεων που μπορούν να λειτουργούν τις Κυριακές μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και η πρόβλεψη για την πραγματοποίηση διαφόρων δραστηριοτήτων κατά τις Κυριακές, όλα δε αυτά χωρίς καμιά προηγούμενη διαβούλευση, οδηγεί σε συρρίκνωση της κυριακάτικης αργίας, με όλες τις αρνητικές συνέπειες για την επαγγελματική και ιδιωτική ζωή των εργαζομένων.

7) Άρθρο 63 (Υπάλληλοι – Εργάτες)

Η κατάργηση της διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προειδοποίησης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας είναι ορθή, κινδυνεύει όμως να έχει μικρή αξία, καθώς εξακολουθεί να μην ισχύει η υποχρέωση αποζημίωσης απόλυσης μέχρι τη συμπλήρωση 12 μηνών απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

8) Άρθρο 64 (Απαλλαγή του εργοδότη από την υποχρέωση απασχόλησης του εργαζομένου μετά την προειδοποίηση για απόλυση)

Το δικαίωμα του εργοδότη, σε περίπτωση απόλυσης με προειδοποίηση, να μην αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζομένου, οδηγεί σε αποξένωση του τελευταίου από

τη θέση εργασίας του και μάλιστα σε χρόνο που δεν έχουν επέλθει ακόμη τα αποτελέσματα της καταγγελίας.

9)Άρθρο 65 (Απολύσεις)

1) Η μη υποχρέωση αιτιολόγησης της απόλυσης ευνοεί σαφώς τους εργοδότες και δυσχεραίνει τους εργαζόμενους.

2) Η ρύθμιση που προβλέπει ότι, αν ο εργαζόμενος αποδείξει στο Δικαστήριο πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυσή του είναι άκυρη για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στην παρ. 1, ο εργοδότης μπορεί να ανταποδείξει ότι η απόλυση είναι έγκυρη, μεταφέρει ουσιαστικά το βάρος απόδειξης του λόγου της ακυρότητας της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης στον εργαζόμενο.

3) Η απαλλαγή του εργοδότη, σε περίπτωση που η απόλυση είναι άκυρη, λόγω μη τήρησης του έγγραφου τύπου ή μη καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης ή λόγω καταχρηστικότητας κ.λπ., από την υποχρέωση καταβολής μισθών υπερημερίας και από την υποχρέωση επαναπασχόλησης του εργαζομένου, όπως ισχύει σήμερα, και η υποκατάσταση των εργοδοτικών αυτών υποχρεώσεων απλώς από την πληρωμή μιας πρόσθετης αποζημίωσης (για το ύψος της οποίας μάλιστα θα λαμβάνεται υπόψη και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης), μετά από αίτημα του ίδιου και μάλιστα σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης (στον πρώτο ή στον δεύτερο βαθμό):

α) καταλύει κάθε προστασία του εργαζομένου από την απόλυση, αφού του στερεί το δικαίωμα στους μισθούς υπερημερίας και στη θέση εργασίας του,

β) απαλλάσσει τον εργοδότη από τις βασικές συνέπειες της άκυρης απόλυσης (καταβολή μισθών υπερημερίας και υποχρέωση επαναπασχόλησης),

γ) έχει επίπτωση στην ασφαλιστική κάλυψη του εργαζομένου, αφού ο χρόνος υπερημερίας του εργοδότη συνιστά χρόνο εργασίας με όλες τις κοινωνικοασφαλιστικές συνέπειες, ενώ η αποζημίωση απόλυσης δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές,

δ) ενεργοποιείται με μόνη την αίτηση του εργοδότη, χωρίς να υπάρχει ευχέρεια του δικαστηρίου να κρίνει διαφορετικά.

4) Η απόρριψη της αγωγής του απολυμένου ως απαράδεκτης, σε περίπτωση σώρευσης σ' αυτήν αιτημάτων για ακύρωση της καταγγελίας και για καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης, εμποδίζει τον εργαζόμενο να ασκήσει αποτελεσματικά τα δικαιώματά του, όταν συνυπάρχουν περισσότεροι λόγοι ακυρότητας της απόλυσής του.

5) Η παροχή ευχέρειας στον εργοδότη, σε περίπτωση ακυρότητας της απόλυσης λόγω μη τήρησης του έγγραφου τύπου ή μη καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης, να ισχυροποιήσει την καταγγελία, διορθώνοντας τις ελλείψεις που την καθιστούν άκυρη, μέσα σε 4 μήνες από την απόλυση (ενώ ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προσφύγει κατά του κύρους της απόλυσής μέσα σε 3 μήνες από την συντέλεσή της στο αρμόδιο δικαστήριο), δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να διορθώσει λάθη και παραλείψεις του, ματαιώνοντας τις συνέπειες από την ακυρότητα της απόλυσης, καθιστώντας τη δίκη που άνοιξε ο εργαζόμενος χωρίς αντικείμενο και στερώντας του κάθε προστασία.

6) Η καθιέρωση πλάσματος δικαίου, σύμφωνα με το οποίο, αν η αποζημίωση απόλυσης υπολείπεται της νόμιμης κατά ποσοστό μέχρι 10%, θεωρείται ότι έγινε λόγω συγγνωστής πλάνης και ο απολυμένος μπορεί να ζητήσει δικαστικά μόνο τη συμπλήρωσή της και όχι την ακύρωση της απόλυσης λόγω μηκαταβολής πλήρους της αποζημίωσης, όπως ισχύει σήμερα, περιορίζει τις περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης και επιπλέον ωθεί τους εργοδότες να καταβάλουν εξ αρχής μειωμένη κατά 10% την αποζημίωση, αφού οι εργαζόμενοι δεν έχουν τη δυνατότητα να προσβάλουν για τον λόγο αυτό το κύρος της απόλυσής τους.

Συνολικά οι διατάξεις του άρθρου 65, που έρχονται να προστεθούν στην υπάρχουσα ήδη αποσάθρωση του ισχύοντος πλαισίου του δικαίου της καταγγελίας, απελευθερώνουν ουσιαστικά τις απολύσεις και στερούν από κάθε προστασία τους εργαζόμενους.

10)Άρθρο 66 (Τηλεργασία)

Αρνητικά σημεία της ρύθμισης για την τηλεργασία αποτελούν:

α) η απουσία ρητών υποχρεώσεων του εργοδότη σε ό,τι αφορά την ασφάλεια και υγεία του εργαζόμενου και β) η μη αναφορά στο δικαίωμα του εργαζόμενου, που έχει συμφωνήσει στη μετατροπή της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, για επιστροφή στην κανονική εργασία.

11)Άρθρο 68 (Εργαζόμενοι σε ψηφιακές πλατφόρμες)

Με τη ρύθμιση για τους εργαζόμενους (π.χ. ντελίβερι) σε ψηφιακές πλατφόρμες νομιμοποιείται η απασχόληση με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, σε αντίθεση με την ευρωπαϊκή τάση να υποχρεώνονται οι πλατφόρμες να αναγνωρίζουν όσους απασχολούν ως εργαζόμενους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

Καθιερώνεται τεκμήριο κατά της εξαρτημένης εργασίας, με αποτέλεσμα η συγκεκριμένη ευαίσθητη κατηγορία εργαζομένων, με άπειρους κινδύνους για τη ζωή και την υγεία τους καθημερινά, να βγαίνει από την ομπρέλα προστασίας του εργατικού δικαίου.

12)Άρθρο 74 (Ψηφιακή κάρτα εργασίας)

Η ρύθμιση για την ενεργοποίηση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, που είναι νομοθετημένη αλλά δεν εφαρμόστηκε μέχρι τώρα, είναι θετική (παρόλο που ο χρόνος και το εύρος εφαρμογής του μέτρου είναι ακόμη απροσδιόριστα), αρκεί:

α) να υποχρεωθούν οι επιχειρήσεις που θα υπαχθούν σ' αυτή τη ρύθμιση να προμηθεύονται και να ενεργοποιούν τις ψηφιακές κάρτες εργασίας, χωρίς μετάθεση της ευθύνης στους εργαζόμενους,

β) να υπάρχει η εγγύηση ότι η καταγραφή του χρόνου απασχόλησης θα τηρείται στην πράξη και όχι όποτε θέλει ο εργοδότης,

γ) να υπάρχει ένας αποτελεσματικά στελεχωμένος ελεγκτικός μηχανισμός, ο οποίος θα έχει στη διάθεσή του και τα εργαλεία –δηλαδή αποτελεσματικές κυρώσεις- για να ελέγχει την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, και

δ) να μη δίνονται στον εργοδότη εξουσίες ελέγχου και επιτήρησης της συμπεριφοράς του εργαζομένου, που μπορεί αφενός να θέσουν σε κίνδυνο την προσωπικότητά του, αφετέρου να διευκολύνουν την στοιχειοθέτηση λόγων απόλυσής του.

13)Άρθρο 75 (Εκπρόθεσμη δήλωση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ)

Το δικαίωμα του εργοδότη να δηλώνει ακόμη και εκπρόθεσμα στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ την απασχόληση, την υπερωρία, την ύπαρξη εργασιακής αδήλωτης σύμβασης, καθώς και το δικαίωμά του να διορθώνει με τροποποιητική ηλεκτρονική δήλωση στοιχεία εντύπου που ήδη έχει υποβάλει, είναι σαφές ότι ευνοεί την εργοδοτική αසудοσία και παραβατικότητα.

14) Άρθρο 78 (Καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ)

Η κατ' εξαίρεση καταχώριση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ της αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή της υπερωριακής απασχόλησης των οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων μέχρι το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου

εργασίας, αντί για την προαναγγελία του ωραρίου και των υπερωριών, αποτελεί ευθεία εξυπηρέτηση συγκεκριμένων εργοδοτικών κύκλων, που στην ουσία νομιμοποιεί κάθε εργοδοτική παραβατική συμπεριφορά, χωρίς να λαμβάνει υπόψη ούτε καν τις συνέπειες για την οδική ασφάλεια.

15) Άρθρο 82 (Καταχώριση συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.)

Η υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και να τηρούν σ' αυτό σε ψηφιακή μορφή ένα πλήθος στοιχείων (δικαστικές αποφάσεις, καταστατικό, αριθμός μελών που έχουν δικαίωμα ψήφου, αριθμός μελών που ψήφισαν στις εκλογές, σύνθεση οργάνων διοίκησης, έδρα, στοιχεία επικοινωνίας, οικονομικές καταστάσεις κ.λπ), καθώς και η απόκτηση νομικής προσωπικότητας μόνο από την εγγραφή αυτή, η οποία αποτελεί προϋπόθεση για την άσκηση συνταγματικών δικαιωμάτων τους, όπως η συλλογική διαπραγμάτευση, η κήρυξη απεργίας, η υπογραφή ΣΣΕ, η προσφυγή στη διαιτησία, η χρηματοδότηση από κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές, η προστασία των εκπροσώπων τους από απόλυση και μετάθεση, έχουν ως αποτέλεσμα:

α) την απόκτηση ελέγχου και εποπτείας από το κράτος των συνδικαλιστικών οργανώσεων,

β) την κατάλυση, λόγω των τιθέμενων διαδικαστικών εμποδίων, του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης, της απεργίας και γενικά της συνδικαλιστικής δράσης και

γ) τη δυνατότητα επεξεργασίας των τηρούμενων στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. στοιχείων από τρίτους.

16) Άρθρο 83 (Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων)

Η τήρηση των βιβλίων των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ηλεκτρονική μορφή δεν είναι εφικτή προς το παρόν για όλες τις οργανώσεις.

17) Άρθρο 84 (Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων)

Η απαγόρευση να δέχονται οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις παροχές από τον εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών δυσχεραίνει την κοινωνική τους δράση.

18) Άρθρο 85 (Συμμετοχή στις Γενικές Συνελεύσεις από απόσταση)

Η δυνατότητα παρουσίας των μελών στη Γ.Σ. και συμμετοχής στην ψηφοφορία ηλεκτρονικά από απόσταση, η υποχρέωση πρόβλεψης στο καταστατικό όλων των οργανώσεων τρόπων ηλεκτρονικής διαδικτυακής συμμετοχής και ψήφου των μελών από απόσταση και η απαγόρευση λήψης απόφασης για κήρυξη απεργίας, χωρίς την παροχή πραγματικής δυνατότητας συμμετοχής στη Γ.Σ. και ψήφου από απόσταση σε όποιο μέλος το επιθυμεί:

α) υπονομεύει τη ζωντανή διαδικασία και λειτουργία των Γενικών Συνελεύσεων ως συλλογικών οργάνων, όπου συνδιαμορφώνονται ή μπορεί και να μεταβάλλονται γνώμες, μέσα από το ζωντανό διάλογο,

β) παραβιάζει τη δημοκρατική και ελεύθερη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και πλήττει τη συλλογική τους αυτονομία, την οποία εγγυάται και προστατεύει το Σύνταγμα και

γ) θέτει ζήτημα πραγματικής διασφάλισης της μυστικότητας της ψηφοφορίας.

19) Άρθρο 86 (Ηλεκτρονική ψηφοφορία)

Η δυνατότητα να διεξάγεται η ψηφοφορία κατά τις εκλογές ηλεκτρονικά από απόσταση και η υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να παρέχουν υποχρεωτικά στα μέλη τους τη δυνατότητα αυτή δεν διασφαλίζει την ταυτοπροσωπία των ψηφοφόρων ούτε τη μυστικότητα της ψήφου.

20) Άρθρο 87 (Προστασία της συνδικαλιστικής δράσης)

Η μείωση του αριθμού των συνδικαλιστικών στελεχών (ιδρυτικών μελών και μελών της Διοίκησης και της προσωρινής Διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων) που προστατεύονται από την απόλυση, η μη αυτοτελής προστασία τους σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων στον ίδιο εργοδότη, όπως ισχύει σήμερα, η κατάργηση της συγκατάθεσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης για τη μετάθεση των προστατευόμενων εργαζομένων, η οποία απαιτείται σύμφωνα με την ισχύουσα ρύθμιση, η κατάργηση του καταλόγου των λόγων για τους οποίους περιοριστικά επιτρέπεται σήμερα η απόλυση των προστατευόμενων συνδικαλιστών/τριών και η δυνατότητα πλέον της απόλυσής τους για «σπουδαίο λόγο», η κατάργηση, με το άρθρο 99 του νομοσχεδίου, της Επιτροπής προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, οι οποία έκρινε ως τώρα

τη συνδρομή λόγου απόλυσης συνδικαλιστών/τριών, και η μη πρόβλεψη ότι ο λόγος απόλυσης πρέπει να αναφέρεται στο έγγραφο της καταγγελίας, όλα αυτά θα έχουν ως συνέπεια:

α) την κατάλυση της προστασίας από την απόλυση των προστατευόμενων συνδικαλιστών/τριών, οιοποίοι/ες λόγω της συνδικαλιστικής τους δράσης εκτίθενται άμεσα σε κινδύνους διώξεων από τον εργοδότη,

β) την περαιτέρω διεύρυνση των λόγων απόλυσης με την εισαγωγή της αόριστης έννοιας του «σπουδαίου λόγου», η οποία θα «νομιμοποιήσει» μεγάλη γκάμα παράνομων απολύσεων,

γ) τον περιορισμό της συνδικαλιστικής δράσης, η αποτελεσματικότητά της οποίας χωρίς την προστασία από την απόλυση θα είναι εξαιρετικά αμφίβολη,

δ) την αποκοπή του απολυμένου συνδικαλιστικού στελέχους από τη θέση εργασίας του και το πεδίο συνδικαλιστικής του δράσης με την παραπομπή του ζητήματος της απόλυσης αποκλειστικά στα δικαστήρια (χωρίς την προηγούμενη κρίση της Επιτροπής του άρθρου 15 του ν. 1264/1082), σε συνδυασμό και με τους εξαιρετικά αργούς ρυθμούς απονομής της δικαιοσύνης, και

ε) το βαρύτατο, εν τέλει, πλήγμα στη συνδικαλιστική δράση και γενικά στον συνδικαλισμό των εργαζομένων.

21) Άρθρο 88 (Δημοκρατία στους τόπους εργασίας)

Η κατάργηση του δικαιώματος του επιχειρησιακού σωματείου να διατηρεί πίνακα ανακοινώσεων στον χώρο εργασίας, εφόσον διατηρεί ιστότοπο, ο περιορισμός του δικαιώματος των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διανέμουν ανακοινώσεις αποκλειστικά και μόνο σε χώρο του τόπου εργασίας στον οποίο συμφωνεί ο εργοδότης, ο περιορισμός σε πολύ συγκεκριμένα πλαίσια των δικαιώματος των εκπροσώπων κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης να συναντώνται μετά από αίτησή τους με τον εργοδότη κάθε μήνα και να συζητούν με αυτόν τα διάφορα θέματα που απασχολούν τους εργαζόμενους (μη υποχρέωση πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων από τον εργοδότη για θέματα που χαρακτηρίζονται απόρρητα, υποχρέωση των εκπροσώπων των τελευταίων να μην ανακοινώνουν σε τρίτους, χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη, οτιδήποτε έχει ιδιάζουσα σημασία για την επιχείρηση, συναπόφαση των δύο πλευρών για το αντικείμενο των μηνιαίων κοινών συσκέψεων) και ο περιορισμός του δικαιώματος των εκπροσώπων των εργαζομένων να παρευρίσκονται κατά τις επιθεωρήσεις και ελέγχους που ενεργούν τα αρμόδια όργανα

του Υπουργείου Εργασίας στο χώρο της επιχείρησης (παρουσία κατά τον έλεγχο μόνο δύο εκπροσώπων του πιο αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου και, εάν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, ενός μόνο εκπροσώπου του εργατικού κέντρου της περιοχής, απαγόρευση παρουσίας εκπροσώπων άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων, π.χ. πρωτοβάθμιων ή δευτεροβάθμιων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σωματείων, ή τρίτων προσώπων), όλα αυτά συνεπάγονται:

α) την περιστολή των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και των οργανώσεών τους και

β) την αύξηση της εργοδοτικής αυθαιρεσίας.

22) Άρθρο 89 (Συνδικαλιστικές άδειες)

Η υποχρέωση του συνδικαλιστικού στελέχους, που επιθυμεί να κάνει χρήση συνδικαλιστικής άδειας, να ενημερώσει εγγράφως τον εργοδότη το αργότερο κατά την εβδομάδα που προηγείται της έναρξης της συνδικαλιστικής άδειας, θέτει διαδικαστικά εμπόδια και δυσχεραίνει την άσκηση του δικαιώματος στη συνδικαλιστική άδεια, η οποία δυσχεραίνεται ακόμη περισσότερο με την κατάργηση, με το άρθρο 99 του νομοσχεδίου, της Επιτροπής του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, η οποία αποφασίζει μέχρι τώρα για κάθε διαφωνία σχετική με την εφαρμογή των διατάξεων για τη συνδικαλιστική άδεια.

23) Άρθρο 90 (Απεργία)

Η υποχρέωση προειδοποίησης του εργοδότη εκ μέρους της συνδικαλιστικής οργάνωσης για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας με έγγραφο, που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και λήξης της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν, θέτει περαιτέρω περιορισμούς που οδηγούν σε παρεμπόδιση άσκησης του απεργιακού δικαιώματος.

24) Άρθρο 91 (Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας)

Η μη αναφορά της Ραδιοφωνίας και Τηλεόρασης μεταξύ των επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, όπως μέχρι σήμερα, θα έχει ως συνέπεια ότι οι επιχειρήσεις Ραδιοφωνίας και Τηλεόρασης δεν θα ανήκουν

πλέον στις περιπτώσεις που θα είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 2 στοιχ. α' του ν. 1876/1990.

25) Άρθρο 92 (Προστασία απεργοσπαστών)

Υποχρέωση της συνδικαλιστικής οργάνωση που κηρύσσει απεργία να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων που δεν συμμετέχουν σ' αυτήν, ώστε να προσέρχονται και να αποχωρούν ελεύθερα και ανεμπόδιστα από την εργασία τους και να εργάζονται χωρίς εμπόδια και ιδίως χωρίς την άσκηση σωματικής ή ψυχολογικής βίας σε βάρος τους από οιονδήποτε, καθώς και η κήρυξη παράνομης της απεργίας και η δυνατότητα διακοπής της με δικαστική απόφαση σε περίπτωση παραβίασης της παραπάνω υποχρέωσης, έχει ως συνέπεια:

α) να καθίσταται υπεύθυνη η συνδικαλιστική οργάνωση για πράξεις τρίτων, με συνέπειες καταλυτικές για το απεργιακό δικαίωμα,

β) να δημιουργούνται μεγάλοι κίνδυνοι για την άσκηση του δικαιώματος απεργίας με την εισαγωγή αόριστων και αδόκιμων εννοιών, όπως η ψυχολογική βία,

γ) να παρέχεται προστασία στους απεργοσπαστές και

δ) με τους περιορισμούς και τις απαγορεύσεις που τίθενται όχι απλώς να παρεμποδίζεται η νόμιμη άσκηση του δικαιώματος απεργίας αλλά ουσιαστικά να καταλύεται.

26) Άρθρο 93 (Δημόσιος διάλογος)

Η αναστολή της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας κατά τη διάρκεια του προβλεπόμενου ως υποχρεωτικού από τον νόμο δημόσιου διαλόγου, σε αντίθεση με ό,τι ισχύει σήμερα, αποστερεί από τους εργαζόμενους ένα δικαίωμα, που αποτελεί το έσχατο μέσο υπεράσπισης των συμφερόντων τους.

27) Άρθρο 94 (Προσωπικό ασφαλείας και ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας)

Η υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων που κηρύσσουν απεργία στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας να διαθέτουν το 1/3 του προσωπικού για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας, υποχρεώνει τους να γνωστοποιούν εγγράφως στον εργοδότη, με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή πριν από την έναρξη της

απεργίας, τα ονόματα των εργαζομένων που θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους ως προσωπικό ασφαλείας και ως προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας και η απαγόρευση πραγματοποίησης της απεργίας χωρίς να έχει προηγουμένως καθοριστεί το προσωπικό ασφαλείας και το προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας ή χωρίς να τεθεί πραγματικά στη διάθεση του εργοδότη το προσωπικό αυτό, υποκείμενο στο διευθυντικό του δικαίωμα, με ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία, συνεπάγεται την παρεμπόδιση της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, την περαιτέρω αποδυνάμωσή της και, με την απασχόληση του 1/3 των εργαζομένων στην επιχείρηση, την εξουδετέρωση της αποτελεσματικότητας της.

28) Άρθρο 95 (Ικανότητα σύναψης ΣΣΕ)

Η εξάρτηση της ικανότητας σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας από την εγγραφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και από την τήρηση σ' αυτό μιας σειράς στοιχείων, η δυνατότητα αμφισβήτησης όχι μόνο της αντιπροσωπευτικότητας, όπως ισχύει σήμερα, αλλά και της ικανότητας για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, της αρμοδιότητας, της ύπαρξης και της νομικής φύσης ή του χαρακτήρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης με αγωγή στο Μονομελές Πρωτοδικείο, καθώς και η αναστολή των διαπραγματεύσεων για σύναψη ΣΣΕ μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης για την παραπάνω αγωγή, συνεπάγεται:

α) τη θέσπιση διαδικαστικών εμποδίων στη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων,

β) την κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας και

β) την καθυστέρηση και την απομάκρυνση της δυνατότητας κατάρτισης συλλογικής ρύθμισης για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων, με όλες τις δυσμενείς συνέπειες που έχει κάτι τέτοιο γι' αυτούς.

29) Άρθρο 96 (Εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας)

Η επικύρωση της μνημονιακής ρύθμισης ότι οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν μόνο τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας και ότι ο νόμιμος κατώτατος μισθός καθορίζεται με απόφαση της Κυβέρνησης συνεπάγεται την κατάλυση της προστατευόμενης από το Σύνταγμα συλλογικής αυτονομίας και την υπονόμηση του ρόλου και της λειτουργίας της ΓΣΕΕ, αφού αναιρείται η δυνατότητα

υπογραφήσεκ μέρους της εθνικής συλλογικής σύμβασηςγια τον καθορισμό του συνόλου των όρων εργασίας και αμοιβής (μισθολογικών και μη).

30) Άρθρο 97 (Συμφιλίωση)

Η υπαγωγή της διαδικασίας συμφιλίωσης για ατομικές ή συλλογικές διαφορές εργασίας στην ευθύνη του Ο.ΜΕ.Δ. αντί του Υπουργείου Εργασίας, όπως ισχύει σήμερα, και η διεξαγωγή της από συμφιλιωτή του Ο.ΜΕ.Δ. αντί για υπάλληλο της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της Επιθεώρησης Εργασίας, πέρα από το ζήτημα της περιορισμένης γεωγραφικής κατανομής των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ. που τίθεται, θα προκαλέσει καθυστερήσεις και δυσχέρειες στην διευθέτηση των σχετικών διαφορών.

31) Άρθρο 98 (Δικαστικός έλεγχος ΣΣΕ και ΔΑ)

Η αναστολή της εφαρμογής μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης, σε περίπτωση που το κύρος της προσβληθεί με αγωγή, μέχρι την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης για την αγωγή αυτή,θα έχει ως συνέπεια να στερούνται οι εργαζόμενοι για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα την εφαρμογή μιας συλλογικής ρύθμισης για τους όρους αμοιβής και εργασίας τους.

32) ΑΡΘΡΟ 99 (Επιτροπές προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών)

Η κατάργηση της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, που αποφασίζει για την ύπαρξη λόγου απόλυσης των προστατευόμενων συνδικαλιστών, αλλά και για θέματα αδειών και μεταθέσεων τους, στερεί τους εργαζόμενους από ένα όργανο εν δυνάμει προστασίας τους και βάλλει κατά των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων τους.

33) Άρθρα 100 επ. (Επιθεώρηση Εργασίας)

Η σύσταση της «Επιθεώρησης Εργασίας» ως ανεξάρτητης αρχής, που δεν υπόκειται πλέον σε ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία από τον Υπουργό Εργασίας, που δεν έχει υποχρέωση διαβούλευσης με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων παρά μόνο με κρατικές και διοικητικές αρχές, που για τα μέλη της Διοίκησής της δεν υπάρχει ασυμβίβαστο με την άσκηση οποιουδήποτε δημοσίου λειτουργήματος ή την άσκηση καθηκόντων σε οποιαδήποτε θέση Δημοσίου, Ο.Τ.Α. και Ν.Π.Δ.Δ. κ.λπ., παραβιάζει τη ΔΣΕ 81/1947 που κυρώθηκε από την Ελλάδα με το ν. 3249/1955 και δεν

ανταποκρίνεται στην αποστολή και τον ρόλο του ΣΕΠΕ ως ενεργού παράγοντα παρέμβασης στην αγορά εργασίας με σχέδιο και σαφή προσανατολισμό, για να εξασφαλιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων στην πράξη.

Με την μετατροπή του ΣΕΠΕ σε ανεξάρτητη αρχή, το Υπουργείο Εργασίας αποποιείται και αποσείει την πολιτική ευθύνη για την θεσμική αποστολή και τον έλεγχο τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Εξ άλλου η άγνωστης διάρκειας μεταβατική περίοδος από την «παλιά» στη «νέα» Επιθεώρηση Εργασίας, η ασάφεια για τη δομή του νέου οργανισμού και την κατανομή των οργανικών του μονάδων, η αβεβαιότητα για τον μελλοντικό ρόλο των Επιθεωρητών Εργασίας, για τον χρόνο έναρξης λειτουργίας της ανεξάρτητης αρχής κ.λπ., συνεπάγονται τη χαλάρωση της δράσης και την αδυναμία ουσιαστικού προγραμματισμού του ΣΕΠΕ, γεγονός που επιτείνει την ήδη υπάρχουσα υποβάθμιση και απαξίωσή του, τη στιγμή μάλιστα που η εργασία στην Ελλάδα περνάει τη δεύτερη μεγάλη κρίση της μετά το 2010 και η δράση του για τον έλεγχο της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας είναι περισσότερο αναγκαία από ποτέ.

Η Επιθεώρηση Εργασίας, προκειμένου να ασκεί αποτελεσματικά τις αρμοδιότητές της, χρειάζεται θωράκιση και ενίσχυση, αναβαθμισμένες δομές, πόρους και επαρκή στελέχωση, και βέβαια φιλεργατική νομοθεσία. Τίποτε από όλα αυτά όμως δεν εξασφαλίζεται με το προτεινόμενο νομοσχέδιο.

Αξιότιμοι κύριοι βουλευτές

Οι εργαζόμενοι και το συνδικαλιστικό κίνημα αγωνιζόμαστε, ώστε να αποσυρθεί το νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας, σε κάθε δε περίπτωση, αν τυχόν έρθει στη Βουλή, να καταψηφιστούν όλες οι αντεργατικές και αντισυνδικαλιστικές ρυθμίσεις που επισημάναμε πιο πάνω.

Καλούμε κι εσάς να κάνετε το χρέος σας!

ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ ΤΗΣ ΠΕΛΛΑΣ:

- **ΕΡΓΑΤΟΪΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΔΕΣΣΑΣ ΚΑΙ ΑΛΜΩΠΙΑΣ**
- **ΠΑΝΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΔΕΣΣΑΣ – ΑΛΜΩΠΙΑΣ**

- **ΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΕ
ΠΕΛΛΑΣ**