

Αθήνα, 22/08/2014

ΕΡΩΤΗΣΗ

Προς τους κ.κ. Υπουργούς

**Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας
Οικονομικών**

ΘΕΜΑ: «Κατάργηση του οικογενειακού επιδόματος και του επιδόματος τέκνων.».

Στην ηλεκτρονική έκδοση της εφημερίδας «Ημερησία» παρουσιάστηκαν αντίγραφα δύο επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων -η πρώτη σε επιχείρηση επισιτισμού και η δεύτερη σε επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ασφαλείας (security)- στις οποίες τέθηκαν σε ισχύ «νέοι όροι» με τους οποίους βάζουν τέλος με συνοπτικές διαδικασίες στη χορήγηση του οικογενειακού επιδόματος (10%) και του επιδόματος τέκνων (5% για κάθε παιδί).

Έτσι, επιβάλλουν στους υπαλλήλους τους την καταβολή στους εργαζομένους των νομοθετημένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων και την προσαύξησή τους μόνο με τις συμπληρωμένες έως τις 14/2/2012 πολυετίες.

Οι συμβάσεις που υπογράφηκαν στις αρχές Αυγούστου έχουν ισχύ έως και τις 31 Ιουλίου 2017, και ως δικαιολογία για την κατάργηση των επιδομάτων προβάλλουν τη δυσμενή οικονομική κατάσταση, τον περιορισμό των δραστηριοτήτων των εν λόγω επιχειρήσεων, την έλλειψη ρευστότητας και την αδυναμία καταβολής των αποδοχών στο ύψος στο οποίο βρίσκονταν προηγουμένως.

Σύμφωνα με το δημοσίευμα, οι συμβάσεις ορίζουν τα εξής:

Οι μισθοί και τα ημερομίσθια μειώνονται στα επίπεδα των νομοθετημένων κατώτατων ορίων (586 ευρώ ο μισθός και 26,18 ευρώ το ημερομίσθιο για υπαλλήλους άνω των 25 ετών και 510,95 ευρώ και 22,83 ευρώ, αντίστοιχα, για υπαλλήλους ηλικίας κάτω των 25 ετών) και θα προσαυζάνονται μόνο με τις προβλεπόμενες, από το ν. 4046/12 προσαυξήσεις (έως 30% και 3 τριετίες για τους άνω των 25 ετών και έως 2 τριετίες και συνολικά 10% για τους κάτω των 25 ετών). «Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξεσης λόγω προϋπηρεσίας καμιά άλλη προσαύξηση ήτοι επίδομα γάμου ή τέκνων δεν θα περιλαμβάνεται», «το επίδομα γάμου καταργείται από τούδε και δεν έχει υποχρέωση η επιχείρηση να το καταβάλει στους έγγαμους εργαζόμενους της» αναφέρουν. συγκεκριμένα, οι σχετικοί όροι, οι οποίοι θα ισχύουν και για όσους τυχόν προσληφθούν στο μέλλον.

Το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας ορίζεται στις 40ώρες (ακόμη και σε δήμερη βάση εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος) και δίνεται η δυνατότητα μετατροπής, επίσης κατόπιν συμφωνίας, των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

Η καταβολή των δώρων εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα) προβλέπεται «έως τυχόν κατάργησής τους με νομοθετική διάταξη, η οποία άμα την ισχύ της υιοθετείται και τυγχάνει εφαρμογής με την παρούσα ακόμα και σε περίπτωση που τυχόν η νέα ΕΓΣΣΕ προβλέπει την τυχόν διατήρησή του παρά την γενική τυχόν κατάργησή τους».

Σημειώνεται ότι και άλλες επιχειρησιακές συμβάσεις που έχουν υπογραφεί μέσα στο 2014, προβλέπουν την καταβολή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού (αντί των κατώτατων ορίων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή των μισθών κλαδικών συμβάσεων που είχαν

λήξει) και, σε αρκετές περιπτώσεις, το επίδομα γάμου διατηρείται είτε «ως έχει» είτε ως «οικειοθελής παροχή».

Επειδή αυτό συνιστά ριζική ανατροπή στα εργασιακά δικαιώματα

Ερωτώνται οι κ.κ. Υπουργοί

- α) Πως ελέγχεται η βασιμότητα της δικαιολογίας των εν λόγω επιχειρήσεων;**
- β) Πως θα αντιμετωπίσετε την παγίωση της κατάργησης του οικογενειακού επιδόματος και του επιδόματος τέκνων για όλο τον ιδιωτικό τομέα;**
- γ) Θεωρείτε ότι η κατάργηση και των τελευταίων εναπομεινάντων επιδομάτων διευκολύνει την κοινωνία και συμβάλλει στη συνοχή της σε περίοδο κρίσης;**

Ο ΕΡΩΤΩΝ ΒΟΥΛΕΥΤΗΣ

ΘΩΜΑΣ ΨΥΡΡΑΣ