**ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ**

**ΠΕΡΙΟΔΟΣ Κ΄- ΣΥΝΟΔΟΣ Α΄**

**ΔΙΑΡΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ**

 **Π Ρ Α Κ Τ Ι Κ Ο**

 **(Άρθρο 40 παρ. 1 Κ.τ.Β.)**

Στην Αθήνα, σήμερα, 18 Σεπτεμβρίου 2023, ημέρα Δευτέρα και ώρα 16.15΄, συνεδρίασε, στην Αίθουσα Γερουσίαςτου Μεγάρου της Βουλής, η Διαρκής Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων, υπό την Προεδρία του Προέδρου αυτής, κ. Βασίλειου Οικονόμου, με θέμα ημερήσιας διάταξης την επεξεργασία και εξέταση του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 - Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας». (3η συνεδρίαση)

Στη συνεδρίαση παρέστησαν ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κ. Σπυρίδων - Άδωνις Γεωργιάδης, ο Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κ. Βασίλειος - Πέτρος Σπανάκης, καθώς και αρμόδιοι υπηρεσιακοί παράγοντες.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής, αφού διαπίστωσε την ύπαρξη απαρτίας, κήρυξε την έναρξη της συνεδρίασης και έκανε την α΄ ανάγνωση του καταλόγου των μελών της Επιτροπής.

Παρόντες ήταν οι Βουλευτές κ.κ. Ακτύπης Διονύσιος, Βρεττάκος Γεώργιος, Γιόγιακας Βασίλειος, Γκολιδάκης Διαμαντής, Ευθυμίου Άννα, Ιατρίδη Τσαμπίκα (Μίκα), Καλλιάνος Ιωάννης, Καραμπατσώλη Κωνσταντίνα, Κρητικός Νεοκλής, Λιάκος Ευάγγελος, Μαντάς Περικλής, Μονογυιού Αικατερίνη, Μπαραλιάκος Ξενοφών (Φώντας), Οικονόμου Βασίλειος, Παπαθανάσης Αθανάσιος, Παπακώστα – Παλιούρα Αικατερίνη (Κατερίνα), Παπάς Θεοφάνης (Φάνης), Παπασωτηρίου Σταύρος, Ράπτη Ζωή, Ρουσόπουλος Θεόδωρος (Θόδωρος), Σαλμάς Μάριος, Σκόνδρα Ασημίνα, Σούκουλη – Βιλιάλη Μαρία – Ελένη (Μαριλένα), Σταμάτης Γεώργιος, Στεφανάδης Χριστόπουλος, Στύλιος Γεώργιος, Συρεγγέλα Μαρία, Τσιλιγγίρης Σπυρίδων (Σπύρος), Χατζηιωαννίδου Μαρία – Νεφέλη, Χρυσομάλλης Μιλτιάδης (Μίλτος), Ακρίτα Έλενα, Γαβρήλος Γεώργιος, Ηλιόπουλος Αθανάσιος (Νάσος), Καλαματιανός Διονύσιος – Χαράλαμπος, Λινού Αθηνά, Παναγιωτόπουλος Ανδρέας, Παππάς Πέτρος, Πολάκης Παύλος, Φωτίου Θεανώ, Καζάνη Αικατερίνη, Λιακούλη Ευαγγελία, Μουλκιώτης Γεώργιος, Μπαράν Μπουρχάν, Πουλάς Ανδρέας, Τσίμαρης Ιωάννης, Έξαρχος Νικόλαος (Πάκος), Κατσώτης Χρήστος, Λαμπρούλης Γεώργιος, Στολτίδης Λεωνίδας, Γαυγιωτάκης Μιχαήλ, Δημητριάδης Πέτρος, Αθανασίου Μαρία, Γραμμένος Βασίλειος, Κουρουπάκη Ασπασία, Τσιρώνης Σπυρίδων, Μπιμπίλας Σπυρίδων, Χουρδάκης Μιχαήλ και Φλώρος Κωνσταντίνος.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, ξεκινάει η 3η συνεδρίαση της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων, με θέμα ημερήσιας διάταξης τη συνέχιση, επεξεργασία και εξέταση του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 - Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας». Πριν εισέλθουμε στη συζήτηση επί των άρθρων, προχωρούμε στην ψήφιση επί της αρχής του νομοσχεδίου.

Το λόγο έχει ο κ.Κρητικός, εκ μέρους της Ν.Δ.

 **ΝΕΟΚΛΗΣ ΚΡΗΤΙΚΟΣ (Εισηγητής της Πλειοψηφίας):** Ναι.

 **ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Το λόγο έχει ο κ. Γαβρήλος, εκ μέρους του ΣΥΡΙΖΑ.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΑΒΡΗΛΟΣ (Εισηγητής της Μειοψηφίας):** Επί της αρχής, κατά, κύριε Πρόεδρε.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Το λόγο έχει ο κ. Μουλκιώτης, εκ μέρους του ΠΑΣΟΚ.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΜΟΥΛΚΙΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. «ΠΑΣΟΚ- ΚΙΝΗΜΑ ΑΛΛΑΓΗΣ»):** Επιφύλαξη**.**

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Το λόγο έχει ο κ. Κατσώτης, εκ μέρους του Κ.Κ.Ε..

**ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΤΣΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. Κ.Κ.Ε.):** Κατά, επί της αρχής.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Το λόγο έχει η κυρία Αθανασίου, εκ μέρους της «ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΛΥΣΗΣ».

**ΜΑΡΙΑ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ (Ειδική Αγορήτρια της Κ.Ο. «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΥΣΗ - ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΒΕΛΟΠΟΥΛΟΣ»):** Κατά, επί της αρχής.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Το λόγο έχει ο κ. Δημητροκάλλης, από τους «ΣΠΑΡΤΙΑΤΕΣ».

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΟΚΑΛΛΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. «ΣΠΑΡΤΙΑΤΕΣ»):** Κατά, επί της αρχής.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Το λόγο έχει η κυρία Κουρουπάκη, εκ μέρους της «ΝΙΚΗΣ».

**ΑΣΠΑΣΙΑ ΚΟΥΡΟΥΠΑΚΗ (Ειδική Αγορήτρια της Κ.Ο. «ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟ ΠΑΤΡΙΩΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ “ΝΙΚΗ”») :** Κατά, επί της αρχής.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Το λόγο έχει η κ. Μπιμπίλας, εκ μέρους της «ΠΛΕΥΣΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ.

**ΣΠΥΡΙΔΩΝ ΜΠΙΜΠΙΛΑΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο.** **«ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ):** Κατά, επί της αρχής.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Συνεπώς, το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης «Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 - Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας», γίνεται δεκτό επί της αρχής, κατά πλειοψηφία.

Το λόγο έχει ο κ.Κρητικός.

**ΝΕΟΚΛΗΣ ΚΡΗΤΙΚΟΣ (Εισηγητής της Πλειοψηφίας):** Στη συνέχεια της εισήγησής μου επί της αρχής του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας, κατά τη πρώτη συνεδρίαση της επιτροπής μας, θα ήθελα να σας παρουσιάσω την κατ’ άρθρο εισήγησή μου επί των προτεινόμενων ρυθμίσεων.

 Στο άρθρο 1 ορίζονται οι στόχοι των προτεινόμενων ρυθμίσεων. Αυτές είναι κυρίως δύο, αφενός η ενίσχυση της εργασίας και η αύξηση της απασχόλησης με διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, αφετέρου η απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών, με στόχο την αύξηση της απασχόλησης και των βιώσιμων και δίκαια αμειβόμενων θέσεων εργασίας. Περαιτέρω, σημαντικές παράμετροι των διατάξεων είναι η θέσπιση νέων προστατευτικών κανόνων για τους εργαζόμενους, η καταπολέμηση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας, καθώς και η διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Στο άρθρο 2, περιγράφεται το αντικείμενο του σχεδίου νόμου, το οποίο, αφενός, είναι η ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου του 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ε.Ε..

Αφετέρου, αντικείμενο των υπό-συζήτηση ρυθμίσεων, αποτελεί, η απλοποίηση των διαδικασιών εντός του πληροφοριακού συστήματος «Εργάνη» II του Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Με τα άρθρα 3 έως και 18, ενσωματώνονται στην ημεδαπή έννομη τάξη διατάξεις της Οδηγίας. Πιο συγκεκριμένα, με το άρθρο 3 ενσωματώνονται τα άρθρα 1, 2 και 20 της Οδηγίας. Σε αυτά ορίζονται ο σκοπός, το αντικείμενο και το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων της Οδηγίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2019/1152, η οποία ενσωματώνεται στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου. Στο πλαίσιο αυτό, προβλέπεται, ότι οι ρυθμίσεις που εισάγονται δεν θίγουν την εφαρμογή διατάξεων ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας. Περαιτέρω, προβλέπονται εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής συγκεκριμένων ρυθμίσεων σε ορισμένες περιπτώσεις. Αυτές οι περιπτώσεις δικαιολογούνται από τη στάθμιση αντικειμενικών κριτηρίων, ενόψει των ειδικών καθηκόντων ορισμένων εργαζομένων.

Με το άρθρο 4 ενσωματώνεται το άρθρο 8 της Οδηγίας. Σε αυτό προβλέπεται το ανώτατο χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου, που δύναται να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, κατά τη διάρκεια της οποίας η εργασιακή σύμβαση τελεί υπό δοκιμή. Περαιτέρω, ορίζεται πως, αν ο εργοδότης κρίνει πως η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου είναι επιτυχής, οπότε και αυτός τον διατηρεί στην επιχείρησή του, τότε ως χρόνος έναρξης της σύμβασης εργασίας, λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζομένου. Αυτό δε, ισχύει, για όλα τα δικαιώματα του εργαζομένου που πηγάζουν από τις σχέσεις εργασίας του.

Στο σημείο αυτό θεσπίζεται για πρώτη φορά η δυνατότητα πρόβλεψης δοκιμαστικής περιόδου και σε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Σε τελική ανάλυση, στόχος της διάταξης συνολικά είναι η δημιουργία των συνθηκών ασφαλείας για τον εργαζόμενο που μπαίνει για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, αλλά και για αυτόν που αλλάζει εργασία και μεταβαίνει σε μια νέα ή διαφορετική θέση.

Με το άρθρο 5, ενσωματώνονται τα άρθρα 3 και 5 της Οδηγίας. Εδώ, προβλέπονται οι τρόποι παροχής κατάλληλης πληροφόρησης στον εργαζόμενο, σε σχέση με τους όρους της σύμβασής του ή της εργασιακής τους σχέσης. Συγκεκριμένα, εισάγεται συντομότερο, σε σχέση με το ισχύον καθεστώς, διάστημα ενημέρωσης του εργαζόμενου από τον εργοδότη του σε ό,τι αφορά τους όρους εργασίας. Προς επίρρωση αυτού, εισάγεται διαφοροποίηση στις προθεσμίες ενημέρωσης, προκειμένου ο εργαζόμενος να ενημερώνεται το συντομότερο δυνατό για όλες τις βασικές παραμέτρους της εργασιακής τους σχέσης.

Με το άρθρο 6 ενσωματώνεται το άρθρο 4 της Οδηγίας. Εν προκειμένω, προβλέπονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης στη σχέση εργασίας, οι οποίοι υποχρεωτικά κοινοποιούνται από τους εργοδότες στους εργαζόμενους. Μάλιστα, εισάγονται νέα στοιχεία σε σχέση με τα ισχύοντα, όπως η διάρκεια και οι όροι της δοκιμαστικής περιόδου, το δικαίωμα κατάρτισης, καθώς και η γνωστοποίηση ειδικότερων όρων που αφορούν μορφές εργασίας, στις οποίες το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο.

Με το άρθρο 9, ενσωματώνεται η ταυτάριθμη διάταξη της Οδηγίας. Με βάση αυτή, δεν επιτρέπεται να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες, με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του συμφωνημένου ωραρίου. Προς διασφάλιση των εργαζομένων, καθώς και προσάρτηση οποιασδήποτε αμφιβολίας, προβλέπεται ρητά, πως η παράλληλη απασχόληση επιτρέπεται με την επιφύλαξη των κειμένων διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και της ανάπαυσης των εργαζομένων.

Περαιτέρω, είναι πολύ σημαντικό πως, για την αποφυγή καταχρηστικής εφαρμογής αυτής της διάταξης, η παράλληλη απασχόληση δεν νοείται μεταξύ συνδεδεμένων κατά το νόμο επιχειρήσεων. Δυνάμει της προτεινόμενης διάταξης του άρθρου 10, ενσωματώνονται στην ελληνική έννομη τάξη οι διατάξεις των άρθρων 10 και 11 της Οδηγίας. Με αυτές εισάγονται οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται σωρευτικά, ώστε να απασχολείται ο εργαζόμενος όταν το πρόγραμμα εργασίας του είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο.

Στόχος είναι να επωφελείται ο εργαζόμενος από ένα ελάχιστο επίπεδο προβλεψιμότητας αναφορικά με το ωράριο εργασίας του, καθώς και να είναι σε θέση να προγραμματίζει την εργασία του και να προστατεύεται από ενδεχόμενη απώλεια εισοδήματος λόγω καθυστερημένης ακύρωσης της συμφωνηθείσας εργασίας. Περαιτέρω, προβλέπεται πως, σε περίπτωση σύναψης σύμβασης εργασίας κατά παραγγελία ή άλλης παρόμοιας, τα συμβαλλόμενα μέρη οφείλουν να συνομολογούν ελάχιστο αριθμό αμειβομένων ωρών εργασίας. Αυτός ο ελάχιστος αριθμός δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου του συνολικά συμφωνημένου αριθμού ωρών εργασίας.

Η θεσμοθέτηση αυτής της δέσμευσης στοχεύει στην αποτελεσματική πρόληψη ενδεχόμενων καταχρηστικών πρακτικών εκ μέρους των εργοδοτών. Σε κάθε περίπτωση, αξίζει να επισημανθεί στο σημείο αυτό, πως κάθε μετατροπή από τον εργοδότη σύμβασης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας κατά παραγγελία, λογίζεται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

 Όσον αφορά στο άρθρο 11, το οποίο αντιστοιχεί στο άρθρο 12 της Οδηγίας, εν προκειμένω προβλέπεται η δυνατότητα του εργαζομένου να αιτηθεί, μετά από την ολοκλήρωση της δοκιμαστικής περιόδου, την τροποποίηση της σύμβασης του, ώστε αυτός να απασχολείται στο εξής με περισσότερο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας.

Όσον αφορά στο άρθρο 12, ενσωματώνεται το άρθρο 13 της Οδηγίας. Σε αυτή τη διάταξη ορίζεται ότι, εφόσον από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία προκύπτει η υποχρέωση του εργοδότη να καταρτίσει τον εργαζόμενο, ώστε να είναι δυνατή η εκτέλεση της συμφωνηθείσας εργασίας, τότε αυτή η κατάρτιση παρέχεται στον εργαζόμενο δωρεάν. Ο χρόνος κατάρτισης προσμετράται ως χρόνος εργασίας και στο μέτρο του δυνατού, λαμβάνει χώρα εντός του συμβατικού ωραρίου.

Όσον αφορά στο άρθρο 13, προβλέπεται κάτι επίσης σημαντικό, η διατήρηση σε ισχύ ευνοϊκότερων ρυθμίσεων που τυχόν προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Όσον αφορά στο άρθρο 14, που ενσωματώνει το άρθρο 15 της Οδηγίας, κατοχυρώνεται το δικαίωμα του εργαζομένου να υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, εφόσον ο εργοδότης παραβεί την υποχρέωση εμπρόθεσμης προσκόμισης των εργαζόμενων όλων των σχετικών απαιτούμενων εγγράφων, καθώς και όταν ο εργοδότης δεν ανταποκρίνεται σε αίτημα του εργαζομένου για παροχή των σχετικών πληροφοριών.

Όσον αφορά στο άρθρο 16, που ενσωματώνει το άρθρο 17 της Οδηγίας, προβλέπεται η απαγόρευση οποιασδήποτε δυσμενούς μεταχείρισης από τον εργοδότη σε βάρος των εργαζομένων, όταν οι τελευταίοι υποβάλλουν καταγγελία ή κινούν άλλες διαδικασίες.

Όσον αφορά στο άρθρο 17, ενσωματώνεται μια ακόμα σημαντική διάταξη, αυτή του άρθρου 18 της Οδηγίας. Έτσι η καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι άκυρη, όταν αυτή γίνεται ως αντίδραση στην άσκηση νόμιμου δικαιώματος εκ μέρους του εργαζομένου.

Σύμφωνα με την προτεινόμενη διάταξη του άρθρου 19, μεταξύ άλλων, προβλέπεται πως στην απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους 12 μήνες από την ημέρα ισχύος της, το χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου προσμετράται στο χρόνο των 12 μηνών.

Κύριε Πρόεδρε, κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, επιτρέψτε μου σε αυτό το σημείο να προχωρήσω με την Εισήγησή μου επί των άρθρων του Δ΄ μέρους του σχεδίου νόμου. Όσον αφορά στο άρθρο 20, δημιουργείται ψηφιακή πλατφόρμα με την επωνυμία «Rebrain Greece», στο πληροφοριακό σύστημα «Εργάνη ΙΙ» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αντικείμενο αυτής της πρωτοβουλίας είναι η ανάπτυξη ενός μηχανισμού ενίσχυσης των ταλέντων και η διασύνδεση των επιστημόνων και των εργαζομένων, οι οποίοι διαμένουν είτε στην Ελλάδα, είτε στο εξωτερικό, με θέσεις εργασίας σε επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης, οι οποίες προσφέρονται από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

Όσον αφορά στο άρθρο 21, προβλέπεται πως ο εργαζόμενος λαμβάνει γνώση και συναινεί στους βασικούς όρους της εργασίας του μέσω μιας απλοποιημένης και εύχρηστης διαδικασίας. Παράλληλα, παρέχεται η δυνατότητα συνυπογραφής από τον εργαζόμενο αυτών των βασικών όρων και με ψηφιακό τρόπο, καθώς και η διάθεση προτύπου ατομικής σύμβασης των βασικών όρων εργασίας στο πληροφοριακό σύστημα «Εργάνη ΙΙ».

Στο πλαίσιο της προτεινόμενης ρύθμισης του Άρθρου 22, αξίζει να σημειωθεί ότι με τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποδεικνύονται σε πραγματικό χρόνο η έναρξη και η λήξη του χρόνου εργασίας, καθώς και η νόμιμη υπέρβαση του δηλωθέντος ωραρίου, δηλαδή οι υπερωρίες. Μάλιστα, εφόσον πραγματοποιείται αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από εργοδότη που εφαρμόζει την κάρτα εργασίας και ο οποίος επιλέγει τη μη προαναγγελία των μεταβολών του χρόνου εργασίας, όταν αυτή δεν ταυτοποιείται από τις συμβάσεις ψηφιακής κάρτας εργασίας, επιβάλλεται στον εργοδότη από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πρόστιμο 10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατόν η ανωτέρω ταυτοποίηση.

Στο Άρθρο 23 προβλέπεται ότι ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου ή αυτοδίκαιης λύσης της δοκιμαστικής περιόδου ή συναινετικής λύσης σύμβασης εργασίας ή καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, το αργότερο τέσσερις εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του εργαζομένου ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ή οποιασδήποτε άλλης λύσης ή λήξης σύμβασης εργασίας.

Περαιτέρω, απλοποιείται η διαδικασία της ηλεκτρονικής αναγγελίας στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ 2» της οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού. Αυτή η απλοποίηση θα βοηθήσει σημαντικά στην αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης στις περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν παραιτηθεί, εξακολουθούν, ωστόσο, να εμφανίζονται ως εργαζόμενοι σε μία επιχείρηση. Παράλληλα, προβλέπονται ασφαλιστικές δικλείδες που αποτρέπουν την καταστρατήγηση αυτής της διάταξης από τους εργοδότες.

Με την ρύθμιση του Άρθρου 30, που πολλή συζήτηση έγινε και θα γίνει, παρέχεται η νομοθετική εξουσιοδότηση προς τους αρμόδιους Υπουργούς Εργασίας και Υγείας να καθορίσουν με Κοινή Απόφαση τους περαιτέρω ειδικότητες ιατρών, οι οποίοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο. Στόχος αυτής της διάταξης είναι να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθεί η περιφερειακή ή τοπική ανεπάρκεια του αριθμού των ιατρών εργασίας, κάτι που συμβαίνει ιδιαίτερα κατά την τουριστική περίοδο. Απώτερος σκοπός αυτής της ρύθμισης δεν είναι άλλος από την αποτελεσματικότερη προστασία της υγείας των εργαζομένων.

Καταληκτικά, θα ήθελα να σταθώ στα Άρθρα 31 και 32. Με το Άρθρο 31 ενισχύεται η προστασία του δικαιώματος στην εργασία των εργαζομένων, οι οποίοι δεν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις, αλλά, αντιθέτως, επιθυμούν να εργαστούν κανονικά. Αυτή η προτεινόμενη ρύθμιση είναι πολύ σημαντική, αφού το δικαίωμα στην απεργία, όπως και γενικά η συνδικαλιστική ελευθερία, πρέπει να ισορροπούνται με το δικαίωμα στην εργασία με τρόπο ισότιμο. Κατά αποτέλεσμα, με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η πρακτική εναρμόνιση μεταξύ των αντίστοιχων συνταγματικών δικαιωμάτων.

Τέλος, στο άρθρο 32 προτείνεται η νομοθέτηση ρητής πρόβλεψης προς άρση οποιασδήποτε αμφιβολίας ότι οι εργοδότες υποχρεούνται να μεριμνούν για την ασφάλεια των εργαζομένων τους σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης, που προκαλείται από φυσικές ή άλλες καταστροφές, για την αντιμετώπιση των οποίων λαμβάνονται έκτακτα μέτρα από τις αρμόδιες αρχές. Προς διασφάλιση της εφαρμογής αυτής της διάταξης προβλέπονται για την παραβίαση αυτή της υποχρέωσης αντίστοιχες ποινικές και διοικητικές κυρώσεις. Ευχαριστώ πάρα πολύ, ευχαριστώ για την ανοχή σας.

**ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΚΤΥΠΗΣ (Προεδρεύων της Επιτροπής):** Ευχαριστούμε κύριε Κρητικέ. Εκ μέρους του ΣΥΡΙΖΑ, ο κ. Γαβρήλος Γεώργιος.

 **ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΑΒΡΗΛΟΣ (Εισηγητής της Μειοψηφίας)**: Ευχαριστώ πολύ, κύριε Πρόεδρε. Περιμένουμε από την Κυβέρνηση και τη διάταξη που έχει να κάνει με το «ξεπάγωμα» των τριετιών, κάτι που είχαμε ζητήσει ως ΣΥΡΙΖΑ - Προοδευτική Συμμαχία, τους τελευταίους μήνες, αλλά φαίνεται δεν ήταν στη βούληση και στα σχέδια της σημερινής Κυβέρνησης. Έπρεπε να καεί και να πλημμυρίσει η μισή Ελλάδα, για να έρθει, για λόγους καθαρά επικοινωνιακούς, να μας εξαγγελθεί το «ξεπάγωμα» των τριετιών.

Αυτό το λέω διότι, όπως πραγματικά παρουσιάστηκε από την Κυβέρνηση στις εξαγγελίες, μιλάμε για ένα «αδειανό πουκάμισο» και αυτό γιατί δεν αναφέρεται καθόλου στην αναδρομικότητα της περιόδου 2012 - 2023, με πολλούς, συνεπώς, εργαζόμενους να δουν την όποια μικρή αύξηση στις αποδοχές τους από το 2027 και, ασφαλώς, περιλαμβάνοντας ένα μέρος μόνο των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα που θα λάβουν αυτή την όποια αύξηση, μετά από μία περίοδο και όχι βέβαια από την 1/1/2024, που μας λέει η Κυβέρνηση, διότι δεν αφορά παρά μόνο ελάχιστους που είχαν κάποια διαφορά απασχόλησης μέχρι την περίοδο 2012 και δεν είχαν καταγράψει έναν αριθμό τριετιών.

Ερχόμαστε σήμερα να συζητήσουμε την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1152 της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ασφαλώς βλέπουμε ότι έχουμε, πέρα από κάποιες λίγες διατάξεις, που και αυτές έρχονται παραποιημένες, με προβλήματα, όπως μας είπαν εδώ και ο Καθηγητής του Εργατικού Δικαίου κ. Ζερδελής και άλλοι νομικοί, ένα σύνολο διατάξεων που ουσιαστικά αφήνουν απροστάτευτους τους εργαζόμενους, αποδομούν περαιτέρω τις εργασιακές σχέσεις και ελαστικοποιούν τις εργασιακές σχέσεις, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τα εργασιακά κοινωνικά δικαιώματα.

Στα άρθρα 1 έως 3, περιγράφεται ο σκοπός, το αντικείμενο και το πεδίο εφαρμογής αυτού του σχεδίου νόμου. Στο άρθρο 4 θεσμοθετείται ο δόκιμος εργαζόμενος. Η δοκιμαστική περίοδος ανέρχεται στους έξι μήνες, γεγονός που δημιουργεί συνθήκες για ανακύκλωση εργαζομένων, δίνοντας έτσι το νομικό πάτημα σε κάποιους εργοδότες να αποφεύγουν τις προσλήψεις μόνιμων εργαζομένων και, φυσικά, στερώντας το δικαίωμα από τους εργαζόμενους για σταθερές και πλήρους απασχόλησης θέσεις και δικαιώματα.

Μας κάνει εντύπωση το ότι υπάρχει παράγραφος 3 σε αυτό το άρθρο. Πραγματικά, δεν έχει κανένα νόημα η αναφορά πως, σε περίπτωση που αποφασιστεί να μην ανανεωθεί η σύμβαση, τότε ο χρόνος μαθητείας λογίζεται ως χρόνος εργασίας, με όλα τα δικαιώματα που αυτό συνεπάγεται, αφού, σε συνδυασμό με το άρθρο 19, αντιλαμβανόμαστε όλοι πως σε μαθητεία ο εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα ούτε σε ταμείο ανεργίας, ούτε σε αποζημίωση απόλυσης.

Φυσικά το άρθρο για εμάς είναι, ούτως ή άλλως, αρνητικό, μιας και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης σε περίπτωση μη πρόσληψης μετά από τη δοκιμαστική περίοδο πρέπει να υπάρχει αιτιολόγηση για την μη πρόσληψη, υπό το φως ορισμένων προϋποθέσεων, βέβαια, κριτηρίων αιτιολόγησης, ενώ η εξάμηνη αυτή δοκιμαστική περίοδος είναι πολύ μεγάλο διάστημα για να παραμένει ένας εργαζόμενος σε καθεστώς ομηρίας. Να φανταστείτε μόνο ότι κάποια χρόνια πριν, αυτό το διάστημα ήταν μόλις δύο μήνες. Με αυτό το άρθρο και μόνο, κύριε Υπουργέ, βάζετε φαρδιά πλατιά την υπογραφή σε ένα άνευ προηγουμένου παζάρι εργαζομένων.

Μαζί με το άρθρο 4 έρχεται και το άρθρο 11, όπου δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο, μετά τη δοκιμαστική περίοδο των έξι μηνών, να ζητήσει κανονική σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης υποχρεούται να απαντήσει αιτιολογημένα μέσα σε ένα - δύο μήνες. Πρέπει να πούμε, κύριε Υπουργέ, και οφείλουμε να σχολιάσουμε πως η φράση «προκειμένου να απασχολείται εφεξής με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους εργασίας, εφόσον αυτή η απασχόληση είναι δυνατή», είναι αόριστη και δύναται να ερμηνευθεί εις βάρος του εργαζομένου από τον εργοδότη. Αυτό θα λέγαμε ότι πρέπει να το δείτε.

Τα άρθρα 5 και 6 είναι από αυτά τα λίγα που άπτονται της Ευρωπαϊκής Οδηγίας, για αυτό άλλωστε και βλέπουμε να νομοθετείται και κάτι που θα μπορούσαμε να το συζητήσουμε ως θετικό, παρότι είπα νωρίτερα ότι πολλές διατάξεις της Ευρωπαϊκής Οδηγίας έρχονται εδώ παραποιημένες για τους εργαζόμενους.

Είναι διατάξεις που έχουν προβλήματα μετά την παραποίηση που κάνατε και ασφαλώς είναι εις βάρος των εργαζομένων. Δεν είναι το ακριβές κείμενο αυτό της Ευρωπαϊκής Οδηγίας. Ακόμη και μετάφραση να κάνατε, οφείλατε να την κάνετε σωστά. Καθώς βέβαια και όλα τα υπόλοιπα άρθρα που θα δούμε παρακάτω και έχουν να κάνουν και με το νομοσχέδιο που συζητάμε σήμερα είναι εμπνεύσεως της Νέας Δημοκρατίας και αποτελούν «κόλαφο» για το εργατικό δίκαιο της χώρας.

Σύμφωνα, λοιπόν, με την πρόβλεψη της Οδηγίας που ενσωματώνεται στο ελληνικό δίκαιο, κάθε εργοδότης πρέπει να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο μια βδομάδα μετά την πρόσληψη, αντί του δίμηνου που ίσχυε μέχρι σήμερα, με γραπτή σύμβαση ή έστω με λεπτομερή έγγραφη ενημέρωση τους βασικούς όρους εργασίας του. Επίσης, μέσα στην ενημέρωση αυτή υποχρεούται ο εργοδότης να δίνει περισσότερες λεπτομέρειες για τη φύση και τους όρους της εργασίας από ό,τι προβλεπόταν πριν. Για άλλους όρους της σύμβασης η ενημέρωση παρέχεται ένα μήνα μετά την πρόσληψη, εργασία από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, προσδιορισμός δοκιμαστικής περιόδου, πρόβλεψη για κατάρτιση κ.λπ..

Τέλος, αντίθετα προς ό,τι ίσχυε μέχρι σήμερα, πρέπει να αναφέρονται και ο φορέας κοινωνικής ασφάλισης και κάθε σχετιζόμενη με την κοινωνική ασφάλιση παροχή του εργοδότη. Παραδείγματος χάριν, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, ώστε να διασφαλιστούν και τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Στα άρθρα 7 και 8 στο πλαίσιο της ενσωμάτωσης της Ευρωπαϊκής Οδηγίας καλύπτονται πλέον και οι εργαζόμενοι που εργάζονται προσωρινά στην αλλοδαπή, με αυστηρότερο πλαίσιο ενημέρωσης για τους ουσιώδεις όρους εργασίας τους.

Ερχόμαστε στο άρθρο 9. Εδώ, έρχεται η σκανδαλώδης διάταξη που επιτρέπει να εργάζεται κάποιος έως 13 ώρες το 24ωρο σε παράλληλο εργοδότη. Σε μια χώρα, δηλαδή, που ήδη τα εργασιακά δικαιώματα είναι υπό απειλή, μετά τη λαίλαπα Χατζηδάκη που άφησε τη σφραγίδα του και στη διάλυση του ΣΕΠΕ, ερχόμαστε να νομοθετήσουμε την 13 ωρών εργασία ανοίγοντας, ουσιαστικά, την πόρτα στην πλήρη εκμετάλλευση και εξόντωση των εργαζομένων.

Γιατί, η αλήθεια είναι πως χωρίς την παρουσία ελεγκτικών μηχανισμών, τους οποίους με σχέδιο αδράνησε η Νέα Δημοκρατία, κανείς δεν θα είναι εκεί για να ελέγξει αν με αυτά τα ωράρια παραβιάζεται το άρθρο 167, που προβλέπει ότι για διάστημα άνω των τεσσάρων διαδοχικών μηνών ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων δε μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών. Χωρίς το ΣΕΠΕ και κάθε πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων, δεν υπάρχει καμία δικλείδα ασφαλείας και καμία εγγύηση για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Η παρούσα ρύθμιση δεν εξαιρεί ούτε τα επικίνδυνα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, που, όπως ξέρουμε, είναι τα πρώτα στον κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων, κυρίως λόγω κόπωσης και ελλιπών μέσων προστασίας. Τέλος, η προσαύξηση της σύνταξης για την παράλληλη απασχόληση ισχύει ήδη με βάση τον ν.4387/2016. Δεν είναι κάτι νέο.

Άρθρο 10, άλλη μια σκανδαλώδης ρύθμιση που «κλείνει το μάτι» στα μεγάλα εργοδοτικά συμφέροντα. Εδώ θεσμοθετείται ο εργαζόμενος «λάστιχο» ή όπως λέει το άρθρο, «όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζόμενου είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος, σύμφωνα με τη σύμβαση που υπογράφει, να δεχτεί να ασχοληθεί από τον εργοδότη σε συγκεκριμένες ώρες και μέρες και μετά από μιας μέρας πριν ειδοποίηση ακόμη και με sms».

Υπάλληλοι, δηλαδή, που θα είναι «stand by» για το μεροκάματο, πάντα στη διάθεση των εργοδοτών. Στρατιές, δηλαδή, διαθέσιμων εργαζομένων σαν «γαλέρα», με καταστρατήγηση του προσωπικού και οικογενειακού χρόνου και κάθε άλλου δικαιώματος. Αυτό νομοθετείται σήμερα από την Κυβέρνηση, για να είμαστε ξεκάθαροι σε αυτό που λέει κατά παραγγελία εργασία και την απασχόληση μηδενικών ωρών. Νέες διατάξεις στο εργατικό δίκαιο, που θεσμοθετούν πλέον την ολοκληρωτική επισφάλεια του εργαζομένου και τις ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Στο άρθρο 12 διευκρινίζεται ότι η κατάρτιση πλέον παρέχεται δωρεάν όταν την απαιτεί ο νόμος και προσμετράται ως χρόνος εργασίας. Στο άρθρο 13 προβλέπεται η δυνατότητα θέσπισης ευνοϊκότερων όρων μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Στα άρθρα 14, 15 και 16 δίνεται η δυνατότητα καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορηγήσει συγκεκριμένα έγγραφα προς τον εργαζόμενο. Η Αρχή έχει τη δυνατότητα να επιβάλει διοικητικές κυρώσεις ή ο εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει στα αρμόδια δικαστήρια. Απαγορεύεται η δυσμενής διάκριση εις βάρος εργαζόμενου που διεκδίκησε τα ανωτέρω δικαιώματά του.

Στο άρθρο 17 προβλέπεται ακυρότητα της καταγγελίας απόλυσης αν διαπιστωθεί ότι αυτή προκλήθηκε λόγω άσκησης από τον εργαζόμενο των νόμιμων δικαιωμάτων του που απορρέουν από την Οδηγία. Είναι, πράγματι, θετικό ότι προστατεύεται επιτέλους ο εργαζόμενος από τις εκδικητικές απολύσεις, για λόγους, για παράδειγμα, εγκυμοσύνης, φύλου, χρώματος, ηλικίας και άλλων συνθηκών. Όμως οφείλουμε να πούμε ότι, ακόμη και τώρα, δεν προχωράτε σε επαναφορά του προστατευτικού πλαισίου για τους εργαζόμενους, όπως είχε θεσπιστεί από την κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ, με την υποχρεωτική αιτιολόγηση της απόλυσης και τις σοβαρές συνέπειες για τον εργοδότη στην περίπτωση υπερημερίας από άκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, πλαίσιο που εσείς ξηλώσατε αναίτια και χωρίς μνημονιακές επιταγές.

Η διευθέτηση του ωραρίου θα γίνεται πλέον με ατομική σύμβαση εργαζόμενου - εργοδότη, χωρίς να απαιτείται προηγούμενο αίτημα του εργαζομένου, όπως όριζε ο ν.4808/2021. Απαλείφθηκε η σχετική ρύθμιση του νόμου και πλέον ζητούμενο είναι η συναίνεση του εργαζόμενου και όχι το αίτημα. Αυτό σημαίνει ότι η διευθέτηση θα γίνεται ουσιαστικά με απόφαση μόνο του εργοδότη, που θα επιβάλει τις ελαστικές μορφές απασχόλησης που ορίζει ο νόμος.

Στο άρθρο 18 προβλέπονται κυρώσεις για παραβίαση των προβλέψεων της Οδηγίας. Στο άρθρο 20 δημιουργείται ψηφιακή πλατφόρμα, με το σκοπό, φανταζόμαστε, του επαναπατρισμού των νέων που έχουν φύγει στο εξωτερικό, έτσι ώστε να βρουν δουλειές και να επιστρέψουν στη χώρα μας. Κάθε προσπάθεια είναι καλοδεχούμενη φυσικά, αλλά οφείλουμε να σας ενημερώσουμε ότι οι νέοι επιστήμονες που έφυγαν από τη χώρα δεν έφυγαν γιατί δεν είχαν καλή πληροφόρηση για να βρουν δουλειά, ούτε γιατί δεν υπήρχε πλατφόρμα. Έφυγαν γιατί οι δουλειές στη χώρα μας είναι κακοπληρωμένες. Γιατί το εργασιακό πλαίσιο, με τις δικές σας ρυθμίσεις, πάει από το κακό στο χειρότερο και γιατί, για να βγάλουν ένα μισθό που θα μπορεί ίσα ίσα να καλύπτει το νοίκι σε ένα δυάρι στην Αθήνα, θα πρέπει να δουλεύουν 13 ώρες το εικοσιτετράωρο, όπως εσείς θέλετε.

Ασφαλώς επιθυμείτε να νομιμοποιήσετε αυτό που συμβαίνει, αλλά και να διαπαιδαγωγήσετε τον κόσμο μπροστά στην ανάγκη του να δουλεύει 13 ώρες, 15 ώρες, 16 ή 17 ώρες. Αυτή είναι η πολιτική σας, κύριοι της Νέας Δημοκρατίας. Γιατί με τους δικούς σας νόμους οι υπερωρίες μένουν απλήρωτες και γιατί δεν υπάρχει μηχανισμός πια να προστατέψει τα δικαιώματα των εργαζομένων στον χώρο εργασίας. Πόση ακόμη υποκρισία θα δούμε από αυτή την Κυβέρνηση;

Στο άρθρο 21 προβλέπεται η υποχρεωτική ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας στο «ΕΡΓΑΝΗ» 2, η δυνατότητα ηλεκτρονικής υπογραφής της ατομικής σύμβασης εργασίας, η ύπαρξη προτύπου ατομικής σύμβασης και βασικών όρων εργασίας στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» 2. Περιλαμβάνει επίσης και κάποιες τροποποιήσεις της σύμβασης εργασίας.

Άρθρο 22, μια πολύ πονηρή ρύθμιση. Λέει, «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, δύναται να μην καταχωρίζουν στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση, πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους. Φυσικά θέτει και κάποιες δικλείδες, όμως, επί της ουσίας χωρίς ελεγκτικούς μηχανισμούς του Κράτους και φυσικές αυτοψίες. Η χρήση της κάρτας εργασίας, με την ταυτόχρονη ακύρωση της υποχρέωσης για καταχώρηση στο ΕΡΓΑΝΗ, μπορεί εύκολα να οδηγήσει στην καταστρατήγηση κάθε νόμιμου ωραρίου από την «πίσω πόρτα» και εις βάρος των εργαζομένων.

Στο άρθρο 23 περιγράφεται η διαδικασία υποβολής στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» και αναφέρεστε ασφαλώς στο θέμα της οικειοθελούς αποχώρησης, κάτι που δημιουργεί περαιτέρω προβλήματα στον τρόπο να διεκδικήσει το δίκιο του ο κάθε εργαζόμενος, που μπορεί να βρεθεί εκτεθειμένος από ένα επιτελείο νομικών, λογιστών ή οικονομολόγων του εργοδότη του και να μην μπορεί πραγματικά, παρά να διεκδικήσει το δίκιο του μόνο δικαστικά, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τον ίδιο και για το εισόδημά του.

Στο άρθρο 24, επεκτείνεται το έργο της επιθεώρησης εργασίας και σε εγκυκλίους που εκδίδουν τα αρμόδια όργανα, ώστε αυτή να μπορεί να επιτελέσει το ελεγκτικό της έργο.

Με τα άρθρα 25, 26 και 27, ορίζεται πως με μόνη προϋπόθεση τη δήλωση στο «ΕΡΓΑΝΗ» οι εργοδότες σχεδόν σε όλα τα είδη των επιχειρήσεων, μπορούν να βάζουν τους εργαζόμενους να δουλεύουν και την 6η μέρα. Δίνετε το τέλειο άλλοθι, ώστε να μην γίνουν επιπλέον προσλήψεις ενώ ένα δικαίωμα που είχε κατακτηθεί δεκαετίες, αυτό της οκτάωρης και πενθήμερης εργασίας, τελειώνει σήμερα στην Ελλάδα.

Στο άρθρο 27 καταργείται η κυριακάτικη αργία και για κλάδους της βιομηχανίας που απασχολούν αρκετό προσωπικό. Αν αυτό δεν είναι χαριστική ρύθμιση, τότε τι είναι;

Στο άρθρο 28, δίνεται πλέον η δυνατότητα να συμφωνείται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας εκτός από τη συλλογική σύμβαση και με ατομική σύμβαση, δηλαδή με απόφαση ουσιαστικά του εργοδότη, που μπορεί να επιβάλει τη βούλησή του. Είναι μια καθαρή εγκαθίδρυση στο δικαιικό μας σύστημα των ατομικών συμβάσεων εργασίας εις βάρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, άλλη μια οπισθοχώρηση της Κυβέρνησης από τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Με το άρθρο 29 επεκτείνεται το δικαίωμα καταβολής του εποχικού δικαιώματος και στους εργαζόμενους που παραχωρούνται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης σε επιχειρήσεις του κλάδου του τουρισμού.

 Στο άρθρο 30, ένα σημαντικό άρθρο που απασχόλησε και στη δεύτερη συνεδρίαση της Επιτροπής μας εδώ και τους επιστήμονες και τους γιατρούς τους ειδικούς, βλέπουμε άλλο ένα χατίρι να μπαίνει στο νομοσχέδιο από την «πίσω πόρτα». Διευρύνονται οι κατηγορίες ιατρικών ειδικοτήτων που μπορούν να ασκούν καθήκοντα ιατρού εργασίας. Ο σκοπός του άρθρου, σύμφωνα με το νομοθέτη, είναι να αντιμετωπιστεί η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων, να ενταθεί η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών και να καλυφθεί η περιφερειακή τοπική ανεπάρκεια του αριθμού των ιατρών εργασίας, ιδίως κατά την τουριστική περίοδο.

Επί της ουσίας, όμως, πρόκειται για την υποβάθμιση της παροχής υπηρεσιών ιατρικής της εργασίας στους εργαζόμενους και εξυπηρετεί συγκεκριμένα συμφέροντα των εταιρειών ενοικίασης γιατρών εργασίας στις επιχειρήσεις, οι οποίες καλούνται να διαχειριστούν fast-track μια μεγάλη δεξαμενή διαθέσιμου ανειδίκευτου ανταγωνιστικού κατά τα άλλα και φθηνού εργατικού δυναμικού, σε μια χώρα όπου, όπως σας έχουμε τονίσει, τα εργατικά ατυχήματα, ιδίως τα θανατηφόρα, είναι αρκετά συχνά. Δυστυχώς, είχαμε δύο τις τελευταίες μέρες. Πώς γίνεται εσείς σαν Κυβέρνηση να επιλέγετε να μειωθούν οι επιστημονικές απαιτήσεις των γιατρών εργασίας; Δεν είναι μόνο απαράδεκτο, θα έλεγα είναι και σκανδαλώδες και φωτογραφικό.

Το άρθρο 31 φωτογραφίζει πλήρως τη βαθιά αντισυνδικαλιστική μανία που έχει η Νέα Δημοκρατία. Τιμωρείται η συνδικαλιστική δράση, ποινικοποιείται επί της ουσίας και θεσμοθετείται ο εκφοβισμός των εργαζομένων να ασκήσουν το δικαίωμα της απεργίας. Να σας θυμίσουμε ότι είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο, εκτός αν μέσα στις αλλαγές που σκέφτεστε να φέρετε στη συνταγματική αναθεώρηση το καταργήσετε και αυτό. Έτσι σε αυτό το άρθρο έχουμε χρηματική ποινή και ποινή φυλάκισης, σε περίπτωση που οι απεργοί εμποδίσουν τους απεργοσπάστες να εισέλθουν στον χώρο εργασίας.

Η ρύθμιση επιδεικτικά δεν λαμβάνει υπόψη το γεγονός ότι η απόφαση για απεργία εδράζεται σε συλλογική απόφαση του συνδικάτου να προχωρήσει ασφαλώς σε αυτή τη μορφή κινητοποίησης που είναι η απεργία. Ειλικρινά, δεν καταλαβαίνουμε γιατί, ενώ ο Ποινικός Κώδικας ενέχει διατάξεις για την άσκηση σωματικής βίας, ποιος ο σκοπός αυτής της διάταξης; Μήπως η τρομοκράτηση των συνδικαλιστών και ο περιορισμός του δικαιώματος της συνδικαλιστικής ελευθερίας;

 Το άρθρο 32, προβλέπει την προστασία εργαζομένων σε περιπτώσεις φυσικών και τεχνολογικών καταστροφών και εκτάκτων καιρικών φαινομένων. Είναι από τα άρθρα που μπορούμε να τα δούμε ως θετικά και είναι βέβαια και επίκαιρο θα λέγαμε, καθώς οι εργοδότες των επιχειρήσεων είναι υποχρεωμένοι να συμμορφώνονται προς τις οδηγίες των αρχών σε περιπτώσεις φυσικών καταστροφών και σε περίπτωση μη συμμόρφωσης επιβάλλονται κυρώσεις.

 Τέλος, κύριε Πρόεδρε, κύριοι συνάδελφοι, κύριοι Υπουργοί, ένα γενικό σχόλιο. Δεν μπορεί η Κυβέρνηση να επικαλείται ότι αυτό το νομοσχέδιο έρχεται με σκοπό της ενσωμάτωσης της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2019/1152. Πρέπει να γίνει σαφές στον κόσμο που μας παρακολουθεί ότι το πνεύμα και η ουσία της Οδηγίας είναι διαφορετικά από αυτό που έχουμε μπροστά μας. Ενώ ο σκοπός της Οδηγίας είναι να υπάρχουν διαφανείς και προβλέψιμοι όροι στην αγορά εργασίας στην Ε.Ε., το νομοσχέδιο εξυπηρετεί διαφορετικούς σκοπούς.

Συγκεκριμένα, στο προοίμιο της οδηγίας γράφετε ότι η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, αφήνοντας έτσι άθικτο το προνόμιο των κρατών - μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν πιο ευνοϊκές διατάξεις. τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο, θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν εκτός αν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία.

Το νέο αυτό νομοσχέδιο, τόσο στην περίπτωση της θέσπισης των συμβάσεων μηδενικών ωρών ή συμβάσεων κατά παραγγελία ή άλλων αντίστοιχων συμβάσεων ή και με πολλά ακόμη άρθρα που αναλύσαμε, κάνει «κουρελόχαρτο» την οδηγία και παράλληλα θεσπίζει ένα άλλο εργατικό δίκαιο προς το χειρότερο για τον εργαζόμενο. Είναι ξεκάθαρα τα συμφέροντα που εξυπηρετεί η Κυβέρνηση. Είναι ξεκάθαρη η στόχευση της Νέας Δημοκρατίας για απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, για φτωχοποίηση των εργαζομένων και για ξήλωμα όλου του προστατευτικού πλαισίου και δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Σας θυμίζω ότι το 2019 η Κυβέρνηση στην Ιρλανδία ψήφισε νόμο που προβλέπει την κατάργηση των συμβάσεων μηδενικών ωρών, ενώ το ίδιο έκανε και η Νέα Ζηλανδία το 2016. Στην Ολλανδία, αντίστοιχα, τον Απρίλιο 2023 η Κυβέρνηση ανακοίνωσε την πρόθεσή της να προχωρήσει στην κατάργηση του συγκεκριμένου μοντέλου εργασίας. Η Οδηγία, άλλωστε, δεν προβλέπει υποχρεωτική υιοθέτηση των συμβάσεων μηδενικών ωρών από τα κράτη - μέλη. Προβλέπει, όμως, ότι όπου ισχύουν τέτοιες συμβάσεις οι εργαζόμενοι πρέπει να προστατεύονται. Τι και αν επικοινωνιακά η Κυβέρνηση έχει προβάλει μόνο ένα ή δύο άρθρα που ακολουθούν τις καλές ευρωπαϊκές πρακτικές; Η αλήθεια είναι ότι το Υπουργείο νομοθετεί ενάντια στο ευρωπαϊκό κεκτημένο και εισάγει θεσμούς και ρυθμίσεις, που αντίκειται στην ευρωπαϊκή οδηγία, παραβιάζοντας τις αποφάσεις των ευρωπαϊκών οργάνων.

**ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΚΤΥΠΗΣ (Προεδρεύων της Επιτροπής)**: Το λόγο έχει ο κ. Μουλκιώτης.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΜΟΥΛΚΙΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. ΠΑΣΟΚ - Κίνημα Αλλαγής)**: Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, χθες στη Θεσσαλονίκη ο Πρωθυπουργός αναφέρθηκε στις τριετίες και σήμερα πρόλαβε ο Υπουργός, η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου, να αναφερθεί σε αυτές τις τριετίες. Το λέω για να υπενθυμίσω και να καταθέσω στα πρακτικά, για να δείτε πώς κινείται η διαδικασία της επικοινωνιακής νομοθετικής πρωτοβουλίας. Πρόταση τροπολογίας της 28/1/2020 του τότε Κινήματος Αλλαγής, σε σχέση με την κατάργηση όλων αυτών των θεμάτων, που αφορούσαν και τις τριετίες και την επαναφορά του προσδιορισμού του κατώτατου μισθού από τους κοινωνικούς εταίρους και την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας.

*(Στο σημείο αυτό ο κ. Μουλκιώτης καταθέτει έγγραφο, το οποίο παρατίθεται συνημμένο στο τέλος του πρακτικού)*

Κατόπιν τούτου, εισέρχομαι στη συζήτηση επί των άρθρων απευθείας και θα εστιάσω σε αυτά τα άρθρα τα οποία αποδεικνύουν ότι η στρατηγική επιλογή της Κυβέρνησης Μητσοτάκη είναι να συνεχίσει το έργο που δεν είναι καινούργιο. Είχε ξεκινήσει, το πήγε όσο το πήγε ο κ. Χατζηδάκης και προχωρά. Άλλωστε, οι τοποθετήσεις των κοινωνικών εταίρων από το πρωί έδειξαν κάποια πράγματα, αποκαλυπτικότατα μάλιστα.

Άρθρο 9, λοιπόν, για την παράλληλη απασχόληση. Με την προτεινόμενη διάταξη επιτρέπεται κάθε τρίτη ώρα μέγιστο όριο ημερήσιας απασχόλησης. Παραδείγματος χάριν, 8 ώρες πρώτη απασχόληση και 5 ώρες δεύτερη απασχόληση, διατηρώντας πάντα σε ισχύ την πρόβλεψη για 11 ώρες συνεχόμενης εργασίας. Εξακολουθεί άραγε, μετά τη θέσπιση του άρθρου 9, να προστατεύεται η θεσμοθετημένη 10ωρη ημερήσια ανάπαυση με την εν λόγω διάταξη; Είναι ξεκάθαρο το ερώτημα. Εμείς λέμε όχι. Γιατί λέμε όχι; Απλά, γιατί δεν προβλέπεται κάτι άλλο στο σχέδιο νόμου. Οι εργάσιμες ώρες είναι στο 8 συν 5 ίσον 13. Αν συνυπολογιστεί ο χρόνος μετάβασης από τον ένα εργοδότη στον άλλον, ας πούμε μισή ώρα, καθώς και τα υποχρεωτικά διαλείμματα, ας πούμε άλλη μισή ώρα, γίνονται 14 ώρες, στις οποίες πρέπει να προστεθούν και ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης και επιστροφής στην οικία του εργαζόμενου. Ο χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης επουδενί δεν μπορεί να προσμετρηθούν στην 11ωρη συνεχόμενη ανάπαυση που προβλέπει ο νόμος.

Άλλωστε, σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία, ατύχημα που συμβαίνει κατά την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης θεωρείται εργατικό. Πάγια νομολογία. Άρα, με απλούς υπολογισμούς τι προκύπτει; Προκύπτει ότι η 11ωρη ανάπαυση καταστρατηγείται εν τοις πράγμασι. Όποιος ξέρει τι σημαίνει διαδικασία μετάβασης - επιστροφής από και προς την εργασία και σε σχέση με επιπλέον απασχόληση σε άλλο εργοδότη, θα καταλάβει πάρα πολύ απλά τι συμβαίνει και πώς κινείται ο εργαζόμενος καθημερινά.

Μερικούς υπολογισμούς, λοιπόν, αφού προκύπτει αυτό. Τι λέει και τι κάνει το Υπουργείο; Υπενθυμίζω, παράλληλα, ότι η Οδηγία η οποία ενσωματώνεται στο Εθνικό μας Δίκαιο, δεν μιλάει πουθενά για 13ωρη ημερήσια απασχόληση. Αντίθετα, αναφέρει τα κράτη - μέλη να εξασφαλίσουν ότι ο εργοδότης δεν πρόκειται να απαγορεύσει σε εργαζόμενο να αναλάβει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας ή να επιφυλάξει δυσμενή μετακίνηση εργαζόμενου για το λόγο αυτό.

Άρθρο 9, παράγραφος 1, αυτό σημαίνει ότι το ανώτατο όριο του συνολικού ημερήσιου χρόνου εργασίας παράλληλης απασχόλησης σε πολλαπλούς εργοδότες, μπορεί να καθοριστεί με νόμο χαμηλότερα. Παραδείγματος χάριν, μπορεί να πάει στις 11 ώρες, ώστε να λαμβάνονται υπόψη και οι ώρες μετακίνησης από και προς τους πολλαπλούς εργοδότες ή στις εργασίες, καθώς επίσης και τα υποχρεωτικά διαλείμματα. Μπορούσε να τα κάνει και έτσι να εξασφαλίζεται και η υποχρεωτική βάση της ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσίας για συνεχόμενη ανάπαυση των 11 ωρών. Μόνο έτσι. Υπάρχει άλλος τρόπος που να διασφαλίζεται; Μακάρι να τον ακούσουμε. Δεν υπάρχει όμως και είναι ξεκάθαρα πράγματα.

Επιπλέον, άρθρο 9, παράγραφος 2, σύμφωνα με την Οδηγία, τα κράτη - μέλη μπορούν να ορίζουν προϋποθέσεις για τη χρήση περιορισμών περί ασυμβίβαστου από εργοδότες για αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, εργασία σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ή αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

Ωστόσο, η προτεινόμενη διάταξη του άρθρου 9, δεν περιλαμβάνει, όπως θα όφειλε, ασφαλιστικές δικλείδες που να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη δεύτερη ή τρίτη απασχόληση σε βαριές και επικίνδυνες εργασίες και για την ασφάλεια και για την υγεία των εργαζομένων. Το γράφει πουθενά, κύριε Υπουργέ, κύριε Εισηγητά; Πουθενά. Γιατί αφήνετε «ανοιχτά παράθυρα» για τις βαριές και επικίνδυνες εργασίες; Υπενθυμίζω μάλιστα ότι κατά την προηγούμενη τετραετία τα ατυχήματα είχαν φτάσει όχι σε μια ευθεία γραμμή, αλλά αυξητική τάση, με μαθηματική ακρίβεια αυξητικότατη τάση. Και μόνο χθες Κυριακή στο Βόλο δύο είχαμε εργατικά ατυχήματα. Δύο εργαζόμενοι στη Μαγνησία έχασαν τη ζωή τους.

Συνεπώς, η Κυβέρνηση ισχυριζόμαστε ότι νομοθετεί, ως μη όφειλε, τη 13ωρη ημερήσια απασχόληση, που θα είναι εν τοις πράγμασι 14 ή 15 ώρες. Νομοθετεί, επίσης, ως μη όφειλε, την παραβίαση με αυτόν τον τρόπο τις 11ωρης συνεχούς ημερήσιας ανάπαυσης και δεν νομοθετεί, ως όφειλε εκ της Οδηγίας, ασφαλιστικές δικλείδες που να απαγορεύουν ή να περιορίζουν την δεύτερη ή τρίτη απασχόληση σε επικίνδυνες και βαριές εργασίες για την ασφάλεια των εργαζομένων.

Η Κυβέρνηση, επίσης, δεν νομοθετεί ως οφείλει την αποτροπή απασχόλησης για 13 ώρες, 8 ώρες η πρώτη απασχόληση και 5 η δεύτερη κάθε ημέρα, του ίδιου εργαζόμενου σε συνδεδεμένες επιχειρήσεις, δηλαδή, στον ίδιο εργοδότη. Η Αιτιολογική Έκθεση το γράφει και ερωτώ, γιατί το γράφει η Αιτιολογική Έκθεση και όχι η διάταξη; Τι φοβάστε και δεν το γράφετε ρητώς για να ξεκαθαρίσουμε;

Μια τελευταία παρατήρηση. Σύμφωνα με τη διάταξη, σε περίπτωση πολλαπλής ασφάλισης ή πολλαπλής καταβολής εισφορών, ισχύουν τα προβλεπόμενα στην περίοδο α΄ της παραγράφου 2 του άρθρου 28 του ν.4387/2016. Με άλλα λόγια, οι αποδοχές από τη δεύτερη μειωμένη απασχόληση, που πλέον νομιμοποιείται, θεωρούνται συντάξιμες αποδοχές, προσαυξάνοντας το ύψος της σύνταξης. Συμφωνούμε, λοιπόν, με αυτή την πρόταση, αλλά πώς συμφωνούμε; Να οριστεί ρητά σε διάταξη ότι ισχύει για όλες τις αιτήσεις συνταξιοδότησης που υπολογίζονται με βάση τον ν.4387/2016, ανεξάρτητα του χρόνου υποβολής τους και ανεξαρτήτως του χρονικού σημείου της παρασχεθείσης δεύτερης εργασίας. Αυτό είνι ότι στοιχειοθετούμε μια συγκεκριμένη διάταξη επ’ ωφελεία του εργαζομένου. Θέλω να ακούσω την άποψη του Υπουργείου.

Άρθρο 10. Ελάχιστη προβλεψιμότητα εργασίας. Θεσμοθετούνται για πρώτη φορά στο δίκαιό μας οι συμβάσεις κατά παραγγελία. Οι Συμβάσεις αυτές αποτελούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση το άκρον άωτον της εργασιακής επισφάλειας και των καταχρηστικών πρακτικών σε βάρος των εργαζομένων, που τίθενται σε εργασιακή ετοιμότητα για όποτε και όσο τους χρειάζεται η επιχείρηση, προκειμένου να εξασφαλίσουν το βιοπορισμό τους. Για αυτό, παρόλο που η Οδηγία επιβάλλει για αυτού του είδους τις Συμβάσεις στα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης τον προκαθορισμό ημερών και ωρών παροχής εργασίας και τον προσδιορισμό ενός ελάχιστου χρόνου προειδοποίησης σαν μέτρα στοιχειώδους προστασίας των εργαζομένων, ταυτόχρονα η Οδηγία ρητά αναφέρει ότι τα κράτη - μέλη δεν πρέπει να τη χρησιμοποιήσουν ως βάση για καθιέρωση συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας ή άλλων παρόμοιων συμβάσεων εργασίας στο εθνικό τους δίκαιο.

Οι ισχυρισμοί της Κυβέρνησης ότι διευκολύνονται οι εργαζόμενοι και δίνεται λύση σε εργαζόμενους κέτερινγκ κλπ., δεν αντέχουν στην κοινή λογική, κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, γιατί, ουσιαστικά σήμερα προβλέπεται ετοιμότητα εργασίας με αμοιβή προφανώς. Επιπροσθέτως και όποιος θέλει να δουλέψει, να απασχοληθεί περιστασιακά μπορεί με σύμβαση εργασίας να το πράξει, ακόμα και μιας μέρας. Δεν μπορεί να γίνει αυτή η εργασία «μαύρη». Μα, υπάρχουν ελεγκτές. Δεν γίνονται ελεγκτές; Μα ποια είναι αυτή η επιθεώρηση εργασίας; Μια «ιμιτασιόν» επιθεώρηση εργασίας που καθιερώθηκε με τον κ. Χατζηδάκη και με την Κυβέρνηση Μητσοτάκη.

 Σύμφωνα, με το ισχύον δίκαιο, αν ο εργαζόμενος στη διάταξη βρεθεί να απασχολείται εκτός συμφωνημένου ωραρίου ή υποδηλωμένη εργασία, επιβάλλεται πρόστιμο 2.000 ευρώ, κύριε Υπουργέ. Γιατί δεν προβλέπετε διάταξη υψηλότερη, 15.500 ευρώ, 10.500 ευρώ, προκειμένου να λειτουργεί αποτρεπτικά; Για αυτό το λέω, δεν το λέω για άλλο λόγο. Μη βάζουμε 2.000, αλλά 10.500, να λειτουργεί αποτρεπτικά σε όσους σκέφτονται να καταστρατηγήσουν αυτήν την διάταξη. Θεσπίστε το, τολμήστε το για να πούμε εμείς ότι προχωρά η διαδικασία σωστά. Παρά το γεγονός ότι το άρθρο υπογραμμίζει το εθνικό πλαίσιο προστασίας, προτείνουμε στη διάταξη να προστεθούν τουλάχιστον αυτά από τους φορείς των εργαζομένων, που είπανε συγκεκριμένα πράγματα οι φορείς. Έκαναν συγκεκριμένες προτάσεις. Υιοθετήστε τις. Ιδού πεδίον δόξης λαμπρό.

 Στο άρθρο 19, περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση και ως αποζημίωση απόλυσης, σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, επισημαίνω, το άρθρο αυτό προσαρμόζεται στην οδηγία. Τι σημαίνει κυρίες και κύριοι προσαρμόζεται; Λέει πουθενά η οδηγία – και αν δεν λέει να μου το πείτε γιατί δεν το βλέπω – για αποζημίωση απόλυσης κατά τη δοκιμαστική περίοδο; Μιλάει μόνο για σύντμηση διάρκειας δοκιμαστικής περιόδου από 12 σε 6 μήνες, έως 6 μήνες. Εμείς πάμε στο 6 μήνες στο απώτατο όριο. Έτσι θέλει η Κυβέρνηση.

Τι ισχύει σήμερα ως προς την αποζημίωση; Ότι εφόσον ο εργαζόμενος απολυθεί σε 12 μήνες, ακόμα και χωρίς προειδοποίηση, δεν δικαιούται αποζημίωση, άρθρο 84, του νόμου του 2010. Πρόκειται, όπως προβάλλεται, για μνημονιακή διάταξη, αυτή τότε που επιβλήθηκε από την Τρόικα, αφού μέχρι το 2010, υπενθυμίζω, οι αποζημιώσεις σε δύσκολες συνθήκες δίνονταν σε περίπτωση απόλυσης μετά από εργασία 2 μηνών. Η αιτιολογική έκθεση λοιπόν τι αναφέρει σαν δικαιολογητικό λόγο που κάνει αυτή την πρόβλεψη και προσαρμογή στην οδηγία. Δεν το κατάλαβα.

Έχει καμία σχέση, λοιπόν, αυτό με την αποζημίωση που προβλέπονταν και μπορεί η Εθνική Κυβέρνηση να το νομοθέτηση το Εθνικό Δίκαιο; Γιατί δεν το υιοθετεί; Τι φοβάται, για να μπορέσει να δώσει και μια ανάσα στους εργαζόμενους σε αυτές τις δύσκολες συνθήκες; Μια οδηγία που προβλέπει, επαναλαμβάνω, μόνο σύντμηση σε έξι μήνες. Προσαρμογή στην οδηγία θα σήμαινε, κύριε Υπουργέ, και ανάλογη σύντμηση της αποζημίωσης σε έξι μήνες. Μην το βάζουμε σε δύο μήνες. Σε έξι μήνες. Τολμήστε το.

 Είναι, γνωστό στον Υπουργό ότι η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, από το 2014 έχει προσφύγει κατά αυτής της 12μηνης δοκιμαστικής περιόδου μαζί με την κατάργηση της αποζημίωσης απόλυσης, για παράβαση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη; Το γνωρίζει; Πιστεύω ότι το γνωρίζει. Υπάρχει καταδίκη της χώρας; Υπάρχει. Γιατί, εφόσον βλέπετε ότι έχουμε ρητά από τα Όργανα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κυρώσεις, δεν γίνεστε προσαρμοστικοί σε αυτές τις κυρώσεις, αλλά εσείς αρνείστε να τις εφαρμόσετε. Ας διαβάσουμε τι λέει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κύριε Υπουργέ; Μεταξύ άλλων, η Επιτροπή κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η απουσία διάταξης για προθεσμία προειδοποίησης η καταβολή αποζημίωσης απόλυσης κατά τη δοκιμαστική περίοδο διάρκειας ενός χρόνου, αποτελεί παραβίαση του άρθρου 4, παράγραφος 4, του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του 1961. Αυτό είναι. Το γνωρίζετε; Εγώ θεωρώ ότι το γνωρίζετε. Γιατί δεν προσαρμόζεστε σε αυτό; Απαντήστε για ποιον λόγο, να το ξέρουμε.

Από το 2017 και μετά μάλιστα να υπενθυμίσω, αφού είχε εκδοθεί η απόφαση, οι κυβερνήσεις δεν κατάργησαν αυτή την διάταξη, ενώ τον Ιούλιο του 2019 έως και τον Αύγουστο του 2022, που όφειλε η Κυβέρνηση να ενσωματώσει την οδηγία που σήμερα πάμε την ενσωματώσουμε, αντί, να ενσωματώσει την οδηγία τι έκανε; Κύρωσε τον Κώδικα του Ατομικού Εργατικού Δικαίου. Αυτό έκανε, όμως είμαστε εκτεθειμένοι και στην εργοδοτική αυθαιρεσία για τους εργαζόμενους; Είμαστε. Χάσανε οι εργαζόμενοι την αποζημίωση τους; Την χάσανε. Αυτή η πρακτική της καταγγελίας μέσα σε δοκιμαστική περίοδο ήταν σε βάρος των εργαζομένων; Ήταν. Τι κάνουμε και πώς προχωράτε κύριε Υπουργέ; Τι θέλει να κάνει Κυβέρνηση;

Έχει μία καταδικαστική απόφαση, που λέει ότι η μη καταβολή αποζημίωσης σε 12μηνη περίοδο παραβιάζει τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη και δεν υπολογίζει καν αυτή την διαδικασία της καταδίκης. Το γιατί ας μας το πει, για ποιο λόγο το κάνουν και αντί να εφαρμόσει, επαναλαμβάνει το ν.3863/2010, σαν να μην έχουν περάσει ούτε 13 χρόνια και σαν να μη βγήκε ποτέ αυτή η χώρα από τα μνημόνια, σαν μην υπάρχει καν απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων από το 2017.

 Άρθρο 20, το «Rebrain Greece», το είπα αναλυτικά και στην πρώτη συνεδρίαση της Επιτροπής. Τα αποτελέσματα είναι μηδενικά. Η εργατική νομοθεσία που θεσπίζεται οδηγεί δυστυχώς τους νέους εκτός Ελλάδος. Εγώ περιμένω να απαντήσει ο κύριος Υπουργός για τα αποτελέσματα αυτού του προγράμματος. Να υπενθυμίσω ότι από τον Απρίλιο του 2019, επί Συγκυβέρνησης ΣΥ.ΡΙΖ.Α-ΑΝΕΛ συστάθηκε στο Υπουργείο Εργασίας, μια διεπιστημονική και διαφορεαική επιτροπή, αποτελούμενη από φορείς υψηλής τεχνογνωσίας με στόχο να τεθούν μέτρα και πρωτοβουλίες, ενάντια στη διαρροή των νέων και ταλαντούχων επιστημόνων στο εξωτερικό, αλλά και να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον τέτοιο που να επιστρέφουν οι νέοι.

 Τον Δεκέμβρη του 2019 τι έγινε; Τυμπανοκρουσίες ο τότε Υπουργός Γιάννης Βρούτσης, παρουσίασε τέσσερις άξονες του «Rebrain Greece», ότι θα γίνουν τα πάντα. Τυμπανοκρουσίες η Κυβέρνηση Μητσοτάκη. Τέσσερα χρόνια μετά και ενώ υπήρχε αυτό, το ξαναθυμήθηκε η Κυβέρνηση Μητσοτάκη και έρχεται τώρα ο κύριος Γεωργιάδης και πάλι αναφέρεται στο «Rebrain Greece». Τι επιδιώκει να κάνει η Κυβέρνηση τώρα; Να μας πει, ότι κάνουμε άλλα πράγματα; Από τον Γιάννη Βρούτση μέχρι σήμερα, έχουν περάσει 4 χρόνια. Θα ήθελα παρακαλώ πάρα πολύ τον Υπουργό να μας πει στα 4 αυτά χρόνια τι έχει λάβει χώρα σε σχέση με το «Rebrain Greece».

Πέραν αυτών, για το άρθρο 20, που είπαμε για το «Rebrain Greece», αναφέρομαι στο άρθρο 22. Με τη διάταξη αυτή δυσχεραίνεται κύριε Πρόεδρε, ο έλεγχος του ΣΕΠΕ με πολύ μεγάλο κίνδυνο για την καταστρατήγηση των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων. Για παράδειγμα, σε τυχόν έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας, ο ελεγκτής δεν θα έχει πλάνο εργασίας του προσωπικού, προκειμένου να εντοπίσει τις παρανομίες. Δεν θα ξέρει το ωράριο εργασίας των εργαζόμενου ή τις μεταβολές του ωραρίου. Ώσπου να μπει ο επιθεωρητής, ο προϊστάμενος θα σκανάρει τις ψηφιακές κάρτες εργασίας των εργαζομένων, κατά το δοκούν και αυτό συμβαίνει συνήθως.

 Προτείνουμε να υιοθετηθεί ο κανόνας της προδήλωσης των αλλαγών και των τροποποιήσεων του ωραρίου και της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, πριν την έναρξη της πραγματοποίησή τους. Μόνο έτσι, κύριε Υπουργέ, θα μπορεί να διενεργηθεί ουσιαστικός έλεγχος από την Επιθεώρηση Εργασίας, να διαπιστωθούν οι παραβιάσεις και να επιβληθούν οι κυρώσεις σε εργοδότες. Διαφορετικά δεν θα λάβει η χώρα τίποτα. Είναι ένα μέτρο μιας Επιθεώρησης Εργασίας που θα τη «δουλεύουν» οι εργοδότες. Το λέω ξεκάθαρα, θα την «δουλεύουν» οι εργοδότες και το ανέχεστε αυτό. Το λέω ευθέως.

Άρθρο 23, για την καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» 2, αυτή η διάταξη θέτει ένα όριο, 10 ημερών, 5 συν 5, και υποχρεώνει τον εργοδότη σωρευτικά όμως όχι δεσμευτικά, πρώτον, να οχλήσει τον εργαζόμενο αναρτώντας την όχληση στην «ΕΡΓΑΝΗ» και η όχληση στον εργαζόμενο να αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο μέτρο και μέσο. Τι σημαίνει πρόσφορος γραπτός τρόπος; Αλήθεια, ερωτώ τον καθένα καλόπιστα τι σημαίνει «πρόσφορος γραπτός τρόπος» σήμερα σε εργαζόμενο, σε βιομηχανία. Σημαίνει εξώδικο με επίδοση δικαστικού επιμελητή; Σημαίνει sms ή email; Σημαίνει επιστολή και πως αποδεικνύεται στο τέλος ότι ο εργαζόμενος την έλαβε;

Δεν απασχολεί το Υπουργείο πώς αυτός ο εργαζόμενος το έλαβε και πως πρέπει να το αποδεικνύει ότι το έλαβε; Το απασχολεί το Υπουργείο; Νομίζω ότι, με αυτά που το σχέδιο νόμου προβλέπει, δεν απασχολεί το Υπουργείο τι κάνει και πώς θα καλυφθεί ο εργαζόμενος. Γιατί δεν λέει απλά η διάταξη. Με ένα εξώδικο, επαναλαμβάνω πάλι, 43 ευρώ κάνει. Το είπα και την προηγούμενη φορά. Τόσο θέλει για μια επιχείρηση, 43 ευρώ και έκλεινε το θέμα. Γιατί ούτε αυτό δεν το υιοθετεί; Αλίμονο μας. Γιατί γίνονται τέτοια πράγματα σήμερα και τι σκοπούς άλλους έχετε;

Άρθρο 24, επιχειρησιακός συντονισμός με την Επιθεώρηση Εργασίας για την προστασία εργασίας. Είναι η πρώτη φορά, κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, και αναφέρομαι σε εσάς τους νομικούς, που σε νόμο δημόσιοι λειτουργοί οφείλουν να εφαρμόζουν εγκυκλίους. Ο νόμος λέει, ότι πρέπει να εφαρμόζουν εγκυκλίους. Να πω και κάτι, για να δείτε την ειρωνεία και την υποκρισία. Ποια είναι η υποκρισία;

 Επί συγκυβέρνησης ΣΥ.ΡΙΖ.Α. – ΑΝ.ΕΛ., τι έλεγε ο κ. Μητσοτάκης και η Νέα Δημοκρατία; Κατηγορούσε την τότε Κυβέρνηση του ΣΥ.ΡΙΖ.Α. – ΑΝ.ΕΛ., ότι νομοθετεί με εγκυκλίους. Τότε, όμως, ενώ τώρα είναι καλά. Αντιλαμβάνεστε, την πολιτική υποκρισία σε βάρος των εργαζομένων; Αυτό είναι. Εντέλλονται οι δημόσιοι λειτουργοί της δήθεν Ανεξάρτητης Αρχής, ιμιτασιόν, της Επιθεώρησης Εργασίας, αναφέρομαι εγώ, να εφαρμόζουν εγκύκλιους του Υπουργείου Εργασίας και του ΕΦΚΑ. Ακούσατε. Πέστε μου μία ευρωπαϊκή χώρα που να έχει υιοθετήσει αυτή τη συγκεκριμένη διάταξη, αν υπάρχει μία πραγματικά και εγώ δεν το ξέρω. Γιατί έψαξα και το ρώτησα, μίλησα και με συνάδελφος νομικούς σε διάφορες χώρες της Ευρώπης. Δεν έχει ξαναγίνει. Αποσύρετέ το, να σώσουμε, τουλάχιστον, την αξιοπρέπεια μιας νομικής διαδικασίας. Δεν περνάνε αυτά, δεν μπορούμε να τα ακούσουμε.

Στην περίπτωση, μάλιστα, που οι εγκύκλιοι εφαρμόζουν διασταλτικά ή ερμηνεύουν συσταλτικά το νόμο ή κατά το δοκούν ή ακόμη έρχονται και σε σύγκρουση μεταξύ τους, τι θα κάνουν αυτοί οι λειτουργοί της Ανεξάρτητης Αρχής; Τι θα πουν; Τι θα εφαρμόσουν; Αν θυμάμαι καλά, οι επιθεωρητές του ΣΕΠΕ, όπως και εμείς οι Βουλευτές, όπως και οι δημόσιοι λειτουργοί, πού ορκίζονται; Στο Σύνταγμα και στους νόμους. Δεν ορκιζόμαστε σε εγκυκλίους, κυρίες και κύριοι συνάδελφοι. Κύριε Υπουργέ, πάρτε το πίσω.

Πέραν αυτού του τραγέλαφου, να σημειωθεί και κάτι άλλο. Με το νόμο «Χατζηδάκη», το ν.4808/2021, η Κυβέρνηση μετέτρεψε το ΣΕΠΕ σε Ανεξάρτητη Αρχή, με την επωνυμία Επιθεώρηση Εργασίας, με σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Τι έλεγε το άρθρο 102 αυτού του νόμου; «Η Επιθεώρηση Εργασίας απολαμβάνει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας και δεν υπόκειται σε έλεγχο ή εποπτεία από κυβερνητικό όργανο, κρατικούς φορείς ή άλλες διοικητικές αρχές».

Σας ρωτώ, τι άλλο θέλετε μετά από αυτά για να πάρετε πίσω αυτή τη διάταξη; Είναι ντροπή που έρχεται αυτή η συγκεκριμένη διάταξη εδώ στο νομοθετικό Σώμα και θέλετε εμείς να συνηγορήσουμε και να ψηφιστεί. Σας είχαμε πει ότι φτιάχνετε μία «ιμιτασιόν» ανεξάρτητη αρχή. Το είχαμε πει και συνεχίζουμε να το λέμε. Είχαμε πει ότι δεν υπάρχει κανένας αποχρών λόγος αναγόμενος σε κάποια κοινωνική αναγκαιότητα να καθιστά επιβεβλημένη την αποκοπή του Σώματος της Επιθεώρησης Εργασίας από το Υπουργείο.

Είχαμε εμπιστοσύνη στο Υπουργείο και με το ΣΕΠΕ όπως ήταν, αλλά είχαμε να ελέγξουμε το Υπουργείο, όχι μία ανεξάρτητη αρχή «ιμιτασιόν». Τώρα, τι κάνετε; Λέτε στους επιθεωρητές, λοιπόν, της δήθεν ανεξάρτητης αρχής, ότι οφείλουν να εφαρμόζουν εγκυκλίους, δηλαδή, ενός κρατικού φορέα. Επομένως, καταργείτε έτσι, ναι ή όχι, το νόμο που εσείς ψηφίσατε; Τι σόι ανεξάρτητη αρχή είναι αυτή, να το καταλάβω και εγώ. Είναι αυτή Ανεξάρτητη Αρχή έτσι; Στην πραγματικότητα δικαιώνεται η άποψη όλης της Αντιπολίτευσης τότε όλης και για την κριτική που είχε ασκήσει.

Ερωτώ, όμως, γιατί επιμένετε σε αυτό το λάθος, κύριε Υπουργέ; Επιμένετε, γιατί δεν θέλετε το ΣΕΠΕ σαν βασικό μηχανισμό προστασίας των εργαζομένων, σε μια αγορά εργασίας που ολοένα και περισσότερο θυμίζει «ζούγκλα». Θέλετε ένα ΣΕΠΕ χωρίς κοινωνική φυσιογνωμία και χωρίς χρησιμότητα, που θα έχει μετατραπεί σε έναν ελεγκτικό μηχανισμό μόνο με εισπρακτικό χαρακτήρα, επαναλαμβάνω, μόνο. Έχω κάθε λόγο να το πω. Να αντιληφθείτε ότι υπήρξε εντολή από ΣΕΠΕ, από κεντρικά και αφαιρέθηκε η υπόθεση από περιφερειακό ελεγκτή και πήγε στα κεντρικά. Γιατί; Γιατί ο περιφερειακός ελεγκτής έκανε πολύ καλά τη δουλειά του. Και γιατί άλλοτε; Γιατί διαμαρτυρήθηκε ο εργοδότης. Το λέω ευθέως για να αντιληφθεί πως δουλεύει το ΣΕΠΕ σήμερα και τι θέλετε να κάνετε. Όχι, λοιπόν, αυτό το πράγμα. Πάρτε το ΣΕΠΕ στο Υπουργείο.

Ξαναλέμε αυτά που είπαν οι φορείς. Χρειάζεται σοβαρή ενίσχυση το ΣΕΠΕ σε ανθρώπινο δυναμικό, όχι κινητικότητα και μετατάξεις, αλλά προσλήψεις σοβαρών υπαλλήλων. Βεβαίως νομίζω ότι και με την απομάκρυνσή του από το Υπουργείο, η Κυβέρνησή σας, νομίζω ότι μπορεί να παραβιάζει τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 81/1947, που έχει κυρωθεί από τη χώρα μας. Κοιτάξτε το και αυτό, μήπως τυχόν την παραβιάζετε.

Τα άρθρα 25, 26 και 27, είναι ένα καλό παράδειγμα «μαστίγιο και καρότο», κύριε Υπουργέ. Από τη μια παραβιάζετε το πενθήμερο, δεν ενισχύετε την εργασία και επιτρέπετε στον εργοδότη να καλύπτει τις ανάγκες με υπάρχον προσωπικό, χωρίς να προχωρά σε προσλήψεις νέου προσωπικού. Δημοσίως έχετε δηλώσει ότι τα ίδια τα σωματεία στις βιομηχανίες τροφίμων και εμφιάλωση ποτών σας έχουν ζητήσει να συμπεριληφθούν στο άρθρο 27. Σας διέψευσε ο εκπρόσωπός τους, πριν λίγο.

Άρθρο 28, για τη δυνατότητα συμφωνίας διευθέτησης εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, μέχρι το 2001, το ξέρετε, η διευθέτηση χρόνου εργασίας γινόταν με συμφωνία με τη συνδικαλιστική οργάνωση ή με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ο κ. Χατζηδάκης, είχε πει ότι η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας να συναφθεί πλέον και με ατομική συμφωνία, αλλά μετά από αίτημα του εργαζόμενου. Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, δεν υπήρχε συμφωνία συνδικαλιστικής οργάνωσης και εργοδότη.

Τι κάνει η κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας; Ακόμα περισσότερο προχωρά. Εισάγει τη δυνατότητα εφαρμογής συστήματος ευέλικτης διευθέτησης σε ετήσια, εξαμηνιαία βάση με ατομική σύμβαση εργασίας, χωρίς να προηγείται, όμως, αίτημα εργαζομένου, όπως η περίπτωση της τετραήμερης Χατζηδάκης. Ο κ. Χατζηδάκης, θα το πω και αυτό, αρχικά στο κείμενο της διαβούλευσης του δικού του νόμου, του ν.4808/2021, το θυμάμαι πάρα πολύ καλά, είχε αυτή την πρόβλεψη.

 Τελικά αυτή την πρόβλεψη την πήρε πίσω ο Χατζηδάκης και την αντικατέστησε με τη διατύπωση «κατόπιν αιτήματος του εργαζόμενου», για να δείτε πώς τα περνάει η Νέα Δημοκρατία και έρχεται ο κ. Γεωργιάδης και την αντικαθιστά με τη φράση «μετά από έγγραφη συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου». Με αυτό, λοιπόν, το άρθρο η εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης ανήκει πλέον μόνο στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και έτσι θα τους παρασχεθεί ένα ακόμα εργαλείο για περισσότερη ελαστικοποίηση της εργασίας και αποφυγή πληρωμής και υπερωρίας και υπερεργασίας.

Ποιος εργαζόμενος, κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, θα αρνηθεί να συμφωνήσει με τον εργοδότη στις σημερινές συνθήκες; Ποιος θα δεχθεί να χάσει τη δουλειά του – έτσι ξεκάθαρα – θα υπάρξει κανένας;

Κύριε Πρόεδρε, για το άρθρο 30 για τους Γιατρούς Εργασίας είπαμε. Καταλήγοντας, για το άρθρο 31, «προστασία δικαιώματος στην εργασία» και αφορά την απεργία, να ξέρετε ότι ο ν.4808 προβλέπει τα ίδια πράγματα που προβλέπει και αυτός ο νόμος τώρα σε σχέση με τις ποινικές κυρώσεις. Ο νόμος αυτός προβλέπει ποινή φυλάκισης σε περίπτωση ποινικού έως δύο έτη. Τι προβλέπει η διάταξη που έρχεται σήμερα για να δείτε πόσο προστατεύονται οι εργαζόμενοι; Ποινή φυλάκισης άνω των έξι μηνών. Τι σημαίνει αυτό; Άνω των έξι μηνών φυλάκιση σημαίνει από 6 μήνες έως 5 χρόνια. Αυτή είναι η ποινή φυλάκισης. Ο νόμος Χατζηδάκη, λοιπόν, που παρέπεμπε στο 1264 έλεγε «έως δύο έτη». Αντιλαμβάνεστε τη διαφορά; Αντιλαμβάνεστε, λοιπόν, πού οδηγείτε τους εργαζόμενους; Ευχαριστώ πολύ, κύριε Πρόεδρε, για την τεράστια ανοχή σας.

**ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΚΤΥΠΗΣ (Προεδρεύων της Επιτροπής)**: Το λόγο έχει ο κ. Μπιμπίλας.

**ΣΠΥΡΙΔΩΝ ΜΠΙΜΠΙΛΑΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. «ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ – ΖΩΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ»)**: Θα ήθελα να ευχαριστήσω για τη διευκόλυνση, γιατί έχω ανειλημμένη υποχρέωση στο Εθνικό Θέατρο. Ευχαριστώ πολύ, κύριε Πρόεδρε και τους συναδέλφους.

Η αλήθεια είναι ότι με το προτεινόμενο εργασιακό νομοσχέδιο που ενσωματώνει την Ευρωπαϊκή Οδηγία προσπαθεί να μπει μια νέα τάξη στην αγορά εργασίας, όπου τα τελευταία χρόνια επικρατεί, λόγω μνημονίων, αύξηση του τιμαρίθμου, αλλά και των άθλιων συνθηκών που εκπορεύονται από την πανδημία του κορωνοϊού, μια πλήρης ασυδοσία, πλήρης εκμετάλλευση εργαζομένων, που συχνά οδηγούνται σε ολοήμερη εργασία και πολλές φορές στη «μαύρη» εργασία, αμειβόμενοι απαράδεκτα και, δυστυχώς, χωρίς ένσημα. Οι σημερινοί νέοι δύσκολα θα μαζέψουν ένσημα με τα ωρομίσθια και, δυστυχώς, πολλές φορές με τη σύμφωνη γνώμη τους, γιατί προσπαθούν να εξασφαλίσουν μερικές πενταροδεκάρες παραπάνω από τους εργοδότες. Σας υπενθυμίζω ακόμα μια φορά, ότι σε προηγούμενες δεκαετίες μπορούσε ένας εργαζόμενος να συντηρήσει μια ολόκληρη οικογένεια, χωρίς να δουλεύει άλλος μέσα στην οικογένεια, μόνο με το μισθό του.

 Εμείς, λοιπόν, ως «Πλεύση Ελευθερίας» καταψηφίζουμε το νομοσχέδιο. Θεωρούμε ότι ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνεται την ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας βλέπει τον εργαζόμενο, κυρίως, από τη σκοπιά του εργοδότη, για αυτό, παρά τις όποιες μικρές βελτιώσεις, που, ενδεχομένως, επιφέρουν κάποιες μεμονωμένες διατάξεις του και οι οποίες προέρχονται από την Ευρωπαϊκή Οδηγία 1152/2019 για διαφανή και προβλέψιμη εργασία. Σε τελική ανάλυση το νομοσχέδιο στο σύνολό του, καθώς και στα περισσότερα άρθρα του πρόκειται να επιδεινώσει τις συνθήκες εργασίας για την πλειονότητα των Ελλήνων εργαζομένων.

Για αυτό θεωρούμε εξαιρετικά αλαζονικό το ότι εκτιμάτε ότι δεν υπάρχει αντίδραση από την κοινωνία και μιλάτε συνέχεια για το 41%, ξεχνώντας μια άλλη σιωπηλή πλειοψηφία του 45% και άνω της αποχής, που δεν ξέρουμε πώς θα αντιδράσει. Αντιδράσεις ετοιμάζονται και απεργιακές κινητοποιήσεις και να ξέρετε ότι θα είναι δυναμικές.

 Όπως τόνισα και στην πρώτη συνεδρίαση της Επιτροπής το νομοσχέδιο δεν αποτελεί απλώς μία μηχανική προσπάθεια ενσωμάτωσης της Ευρωπαϊκής Οδηγίας του 2019. Η Οδηγία αυτή που από μόνη της περιέχει κάποια, ομολογουμένως, μικρά θετικά βήματα χρησιμοποιείται ως προκάλυμμα για να εισαχθούν μία σειρά από αντιεργατικά μέτρα που δεν προκύπτουν διόλου από αυτήν.

Θα αναφερθώ ενδεικτικά στο άρθρο 12 για την υποχρεωτική κατάρτιση, το οποίο προβλέπει ότι ο εργοδότης πρέπει να παρέχει δωρεάν κατάρτιση στον εργαζόμενο για την εκτέλεση της συμφωνηθείσας εργασίας και το οποίο θεωρεί ότι η κατάρτιση αυτή πρέπει να προσμετράται ως χρόνος εργασίας. Αυτό το μέτρο μας βρίσκει σύμφωνους, αλλά, δυστυχώς, αποτελεί μια εξαίρεση στον κανόνα του νομοσχεδίου.

Ο λόγος για τον οποίο μίλησα στην προηγούμενη συνεδρίαση για ένα νομοσχέδιο που εντείνει τις συνθήκες «far west» που επικρατούν σήμερα στην αγορά εργασίας, αφορά άρθρα όπως αυτά που αναφέρονται στην περίοδο δοκιμαστικής εργασίας, στην προστασία των απεργοσπαστών, στις επί παραγγελία συμβάσεις και στις ανεπαρκείς ασφαλιστικές δικλείδες για την εργασία σε δεύτερο εργοδότη πέραν του οκταώρου.

Βεβαίως, για να μη χανόμαστε, η Κυβέρνηση ήθελε αρχικά να φέρει ένα ακόμα πιο επιθετικά αντεργατικό νομοσχέδιο, το οποίο τελικά μετριάστηκε από το γεγονός, ότι το Υπουργείο Εργασίας σιγά - σιγά, αντιλήφθηκε, ότι οι προθέσεις του συγκρούονταν με τις διατάξεις της Ευρωπαϊκής Οδηγίας του 2019, ιδίως με την παράγραφο 47 του προοιμίου της οδηγίας αυτής, την οποία ανέγνωσα στην ομιλία μου στην πρώτη συνεδρίαση της Επιτροπής. Για αυτό τον λόγο, το σχέδιο νόμου που κατατέθηκε τελικά την προηγούμενη εβδομάδα στη Βουλή, ευτυχώς δεν περιείχε τις αρχικές διατάξεις για τα συμβόλαια μηδενικής εργασίας, για το 16ωρο, καθώς και την αναφορά στην ψυχολογική βία κατά των απεργοσπαστών.

Αυτές οι υποχωρήσεις, κατά τη γνώμη μας, αποτελούν μια μικρή συμβολική νίκη του εργατικού κινήματος και σύσσωμης της Αντιπολίτευσης η οποία δεν πρέπει να μας διαφεύγει. Όμως, παρόλο που απέτρεψε την πιο ακραία μορφή νεοφιλελεύθερης εργασιακής ελαστικότητας, τα συμβόλαια μηδενικών ωρών, η νίκη αυτή δεν είναι πλήρης. Το εν λόγω νομοσχέδιο συνεχίζει να επιδεινώνει ένα ήδη προβληματικό περιβάλλον στην αγορά εργασίας το οποίο θα έπρεπε να προσπαθούμε να εξανθρωπίσουμε, όχι να ωθήσουμε περαιτέρω προς την κατεύθυνση του κοινωνικού «δαρβινισμού», που φέρεται να είναι η πρόθεση του εν λόγω νομοσχεδίου.

Η «Πλεύση Ελευθερίας», θεωρεί ότι το άρθρο 31, που τιμωρεί με φυλάκιση τουλάχιστον 6 μηνών οποιονδήποτε παρεμποδίζει με οποιονδήποτε τρόπο την ελεύθερη και ακώλυτη προσέλευση στο χώρο εργασίας εργαζομένων που δεν συμμετέχουν σε μια νόμιμη απεργία, είναι κατ’ αρχάς άκρως επικίνδυνο και διχαστικό. Τι θα πει «παρεμποδίζει με οποιονδήποτε τρόπο»; Αν ένας απεργός, για παράδειγμα, πει σε έναν απεργοσπάστη λεκτικά «σε καλώ να μην εργαστείς σήμερα και να συστρατευθείς με τους συναδέλφους που απεργούν για δίκαιο λόγο», θα πρέπει να πάει φυλακή για έξι μήνες; Ή αν του πει «ντροπή σου», θα πρέπει να πάει φυλακή; Για εμάς η έκφραση «παρεμποδίσει με οποιονδήποτε τρόπο», είναι υπερβολικά ασαφείς και αντιστρατεύονται την ελευθερία της έκφρασης.

Ξέρετε σε τι έκρυθμες καταστάσεις έχουμε ζήσει εμείς οι καλλιτέχνες, σε απεργίες από θιασάρχες που εκβίαζαν ηθοποιούς να μην απεργήσουν με το φόβο της μη επαναπρόσληψής τους σε κανέναν επιχειρηματία; Αυτό θέλουμε; Προπαντός, όμως, θεωρούμε ότι υπονομεύουν εσκεμμένα το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα στην απεργία, βάσει του άρθρου 23 του Συντάγματος, όταν προστατεύονται ακόμη και ηθικά οι απεργοσπάστες. Διότι αυτό προσπαθεί να κάνει τώρα το νομοσχέδιο.

Αυτό που κάνετε, είναι να υπονομεύετε ηθικά το δικαίωμα στην απεργία. Διότι, το δικαίωμα στην απεργία δεν είναι ατομικό, αλλά εξ ορισμού είναι συλλογικό. Για αυτό η απεργία δεν μπορεί να κληθεί από ένα άτομο, αλλά μόνο από ένα συνδικαλιστικό φορέα. Επομένως, όταν δίνεται απόλυτη προστασία και ηθική νομιμοποίηση σε όποιον το υπονομεύει αυτό το δικαίωμα, προστασία ακόμα και από τη λεκτική και ηθική κριτική, τότε είναι σαφές κατά τη γνώμη μας ότι, με το άρθρο 31 του παρόντος νομοσχεδίου, θέλετε να υπονομεύσει το δικαίωμα στην απεργία.

Με το νομοσχέδιο επεκτείνεται και επικυρώνεται το νομοσχέδιο Χατζηδάκη, που ήδη είχε προκαλέσει ισχυρότατες αντιδράσεις. Ειδικά εμείς οι καλλιτέχνες, οι ηθοποιοί, οι χορευτές, οι σκηνοθέτες και άλλα συναφή επαγγέλματα, έχουμε ζήσει στο «πετσί» μας τι σημαίνει πολλαπλή απασχόληση και αυτό δεν φέρνει καλύτερους όρους για την εργασία μας. Ξέρετε πόσοι άνθρωποι τρέχουν από γύρισμα σε γύρισμα και μετά σε κάποιο στούντιο ηχογράφησης και μετά σε πρόβα ή σε παράσταση; Αυτό όχι μόνο οδηγεί σε έκπτωση στην τέχνη μας, αλλά φέρνει αρνητικό καλλιτεχνικό αποτέλεσμα σίγουρα. Να υπενθυμίσω, ότι οι αδήλωτες πρόβες, οι απλήρωτες πρόβες και τελευταία οι πρόβες που πληρώνονται με ωριαία ένσημα, έχουν εξουθενώσει κυριολεκτικά τον καλλιτεχνικό κόσμο και όλα αυτά έγιναν με την ανοχή των κυβερνήσεων των μνημονίων και την ανυπαρξία συλλογικών συμβάσεων που για αυτές δεν ακούω να «κόπτεστε».

Στο άρθρο 4 του συγκεκριμένου νομοσχεδίου, εισάγεται ο δοκιμαστικός χρόνος σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου και απελευθερώνονται οι απολύσεις των συμβασιούχων πριν λήξουν οι συμβάσεις τους. Τεράστιο πλήγμα και για τους καλλιτέχνες, αφού δεν διασφαλίζεται κάποια αποζημίωση αν εργοδότης θέλει να σταματήσει νωρίτερα από το συμφωνημένο, για όποιο λόγο, την εργασία. Δυστυχώς, ενώ εμείς πιέζουμε και προσπαθούμε τώρα να υπογραφούν συλλογικές συμβάσεις με καθορισμένη τη σεζόν, αυτό μας φέρνει ξανά πίσω και μας χτυπάει.

Στο άρθρο 22, που δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες που έχουν μπει στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας να μην καταχωρούν τις αλλαγές στο «ΕΡΓΑΝΗ», έχουμε να επισημάνουμε, ότι σε όποιους κλάδους αυτό εφαρμόστηκε ήδη, ο εργοδότης αποφασίζει πότε και για πόσο θα χτυπήσει την κάρτα ο εργαζόμενος.

Σύμφωνα με το άρθρο 4, η περίοδος δοκιμαστικής εργασίας μπορεί να φθάνει μέχρι και τους έξι μήνες κατά τη διάρκεια της οποίας, λέει ο νόμος, η σύμβαση τελεί υπό δοκιμή. Πιστεύετε αλήθεια, ότι ένας εργοδότης δεν έχει δοκιμάσει αρκετά έναν εργαζόμενο μετά από δύο ή τρεις μήνες και χρειάζεται να φτάσει τους έξι μήνες για να τον καταλάβει;

Είναι γεγονός, ότι το νομοσχέδιο μειώνει τη περίοδο της δοκιμαστικής εργασίας από το ένα έτος στους έξι μήνες και το παρουσιάζεται αυτό ως μια βελτίωση. Όμως, η Ευρωπαϊκή Οδηγία αφήνει τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. να επιλέξουν και βραχύτερη περίοδο δοκιμαστικής εργασίας. Εσείς, ωστόσο, την εισάγετε στο μέγιστο, διότι στη πραγματικότητα θέλετε να χρησιμοποιήσετε τη δοκιμαστική εργασία ως δικλείδα για εποχιακή εργασία, κατά την οποία οι εργοδότες να προσλαμβάνουν εργαζόμενους για ένα εξάμηνο και μετά να μπορούν να τους απολύουν κατά το δοκούν. Εάν η Ευρωπαϊκή Οδηγία, λοιπόν, δεν σας υποχρέωνε να κατεβάσετε το όριο από τους 12 στους 6 μήνες, είμαστε βέβαιοι, ότι η κυβέρνησή σας δεν θα είχε πρόβλημα να επεκτείνει τη δοκιμαστική εργασία της στα 2 χρόνια, εάν μπορούσε.

Κατά την άποψή μας, ένας εργοδότης δεν χρειάζεται περισσότερο από 3 μήνες για να γνωρίσει καλά τις δυνατότητες του προσωπικού του. Οποιαδήποτε επέκταση πέραν αυτού του ορίου κάνει κατάχρηση της έννοιας της δοκιμαστικής εργασίας για να εισάγει μία απαράδεκτη ελαστικότητα στην αγορά εργασίας, η οποία ευνοεί την εποχιακή απασχόληση και τις ανεξέλεγκτες απολύσεις και παράλληλα εντείνει την ανασφάλεια του εργαζομένου.

 Για τη διπλή εργοδοσία τώρα, όπως έχουν επισημάνει και άλλα κόμματα της Αντιπολίτευσης, η δυνατότητα που δίνεται για εργασία σε δύο εργοδότες μέχρι και 13 ώρες την ημέρα, δεν παρέχει επαρκείς εγγυήσεις ότι ο δεύτερος εργοδότης δεν θα συνδέεται με τον κύριο εργοδότη του εργαζόμενου. Αυτό για μας είναι πολύ προβληματικό, διότι η διάταξη αυτή ως έχει μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ένα νομικό «παράθυρο» για να απασχολείται ένας εργαζόμενος για 13 ώρες την ημέρα, χωρίς να καταβάλλεται το αυξημένο ωρομίσθιό του τις υπερωρίας για τις 5 ώρες στις οποίες εργάζεται πέραν του οκταώρου.

Τέλος, θα θέλαμε το νομοσχέδιο αυτό, όπως και κάθε εργασιακό νομοσχέδιο, να είχε υποβληθεί προηγουμένως σε διεξοδικό διάλογο με τους συνδικαλιστικούς φορείς, τα σωματεία, τα συνδικάτα, ούτως ώστε να περιβάλλεται από τη μέγιστη δυνατή συναίνεση και την κοινωνική αποδοχή. Δεν μπορεί η Κυβέρνησή σας να έχει, αφενός, Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και, αφετέρου, να μην επιδιώκει τον κοινωνικό διάλογο, τον ανοιχτό διάλογο, με τους συνδικαλιστικούς φορείς και την επίτευξη κοινωνικής συνοχής μέσα από καλύτερες εργασιακές σχέσεις.

Εξάλλου, αυτές οι συναινετικές πρακτικές υπάρχουν στην Ε.Ε., η οποία υποβάλλει τις οδηγίες της στη κρίση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, όπου εκπροσωπούνται τα ευρωπαϊκά συνδικάτα. Αντ’ αυτού, όμως, εσείς επιλέξατε το δρόμο της κοινωνικής πόλωσης, ξεκινώντας με εφιαλτικά μέτρα, όπως το δεκαεξάωρο και τα συμβόλαια μηδενικών ωρών, τα οποία θέλετε να τα επιβάλλετε μονομερώς στους εργαζομένους, χωρίς διάλογο με τους συνδικαλιστικούς αρμόδιους φορείς.

Στο βαθμό που δεν επιδιώκετε συναινετικές νομοθετικές πρακτικές με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, μην περιμένετε να συναινέσει η «ΠΛΕΥΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ» με τα αντεργατικά νομοσχέδια που εισάγετε τώρα. Εμείς θα συνεχίσουμε να υπερασπιζόμαστε τα δικαιώματα των εργαζομένων και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους. Για αυτό θα μας βρίσκετε πάντα αντίθετους σε οποιαδήποτε δογματική, νεοφιλελεύθερη ρύθμιση, που βλέπει την εργασία πρωτίστως μέσα από τη σκοπιά του εργοδότη. Αυτή η ταξική προσέγγιση που προωθείται σήμερα και μέσα από αυτό το νομοσχέδιο, είναι ξένη προς τις αρχές μας, για αυτό εξάλλου και το καταψηφίζουμε. Σας ευχαριστώ πολύ.

Στο σημείο ο Πρόεδρος της Επιτροπής έκανε τη γ΄ ανάγνωση του καταλόγου των μελών της Επιτροπής. Παρόντες ήταν οι βουλευτές κ.κ. Ακτύπης Διονύσιος, Βρεττάκος Γεώργιος, Γιόγιακας Βασίλειος, Γκολιδάκης Διαμαντής, Ευθυμίου Άννα, Ιατρίδη Τσαμπίκα (Μίκα), Καλλιάνος Ιωάννης, Καραμπατσώλη Κωνσταντίνα, Κρητικός Νεοκλής, Λιάκος Ευάγγελος, Μαντάς Περικλής, Μονογυιού Αικατερίνη, Μπαραλιάκος Ξενοφών (Φώντας), Οικονόμου Βασίλειος, Παπαθανάσης Αθανάσιος, Παπακώστα – Παλιούρα Αικατερίνη (Κατερίνα), Παπάς Θεοφάνης (Φάνης), Παπασωτηρίου Σταύρος, Ράπτη Ζωή, Ρουσόπουλος Θεόδωρος (Θόδωρος), Σαλμάς Μάριος, Σκόνδρα Ασημίνα, Σούκουλη – Βιλιάλη Μαρία – Ελένη (Μαριλένα), Σταμάτης Γεώργιος, Στεφανάδης Χριστόπουλος, Στύλιος Γεώργιος, Συρεγγέλα Μαρία, Τσιλιγγίρης Σπυρίδων (Σπύρος), Χατζηιωαννίδου Μαρία – Νεφέλη, Χρυσομάλλης Μιλτιάδης (Μίλτος), Ακρίτα Έλενα, Γαβρήλος Γεώργιος, Ηλιόπουλος Αθανάσιος (Νάσος), Καλαματιανός Διονύσιος – Χαράλαμπος, Λινού Αθηνά, Παναγιωτόπουλος Ανδρέας, Παππάς Πέτρος, Πολάκης Παύλος, Φωτίου Θεανώ, Καζάνη Αικατερίνη, Λιακούλη Ευαγγελία, Μουλκιώτης Γεώργιος, Μπαράν Μπουρχάν, Πουλάς Ανδρέας, Τσίμαρης Ιωάννης, Έξαρχος Νικόλαος (Πάκος), Κατσώτης Χρήστος, Λαμπρούλης Γεώργιος, Στολτίδης Λεωνίδας, Γαυγιωτάκης Μιχαήλ, Δημητριάδης Πέτρος, Αθανασίου Μαρία, Γραμμένος Βασίλειος, Κουρουπάκη Ασπασία, Τσιρώνης Σπυρίδων, Μπιμπίλας Σπυρίδων, Χουρδάκης Μιχαήλ και Φλώρος Κωνσταντίνος.

**ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΚΤΥΠΗΣ (Προεδρεύων της Επιτροπής):** Το λόγο έχει ο κύριος Κατσώτης.

**ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΤΣΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. του Κ.Κ.Ε.):** Ευχαριστώ πολύ, κύριε Πρόεδρε.

*(Στο σημείο αυτό ακούγεται ηχητικό απόσπασμα)*

**ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΤΣΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. του Κ.Κ.Ε.):** Αυτά τα λέει ο κ. Γεωργιάδης στη Βουλή, αυτός που σήμερα είναι Υπουργός στο Υπουργείο που ονομάζεται Εργασίας, που λέει, ότι αυτός που χρήζει προστασίας είναι ο εργοδότης και ότι, αν καταφέρουμε να ξεφύγουμε από αυτή τη κρίση, προτείνει, λέει, στο Σώμα, στη Βουλή, να φτιάξουμε και το μνημείο, όπως είναι του Άγνωστου Στρατιώτη, το μνημείο του Άγνωστου Εργοδότη, ο οποίος, λέει, είναι ο πραγματικός ήρωας σε αυτήν τη χώρα. Άρα, λοιπόν, αυτός ο Υπουργός Εργασίας, που είναι σε αυτό το Υπουργείο, ισχυρίζεται, ότι προστασία χρήζει η εργοδοσία.

Τι έρχεται να κάνει σήμερα αυτό το νομοσχέδιο; Έρχεται, πράγματι, να προστατέψει την εργοδοσία όπως μπορεί περισσότερο, συνεχίζοντας και εντείνοντας την εκμετάλλευση των εργαζομένων, ανατρέποντας κάθε τι που έχει απομείνει μέσα από μία πορεία τόσων χρόνων εδώ μνημονιακών μέτρων, φορτώνοντας την κρίση πάνω στις πλάτες του λαού. Και τι κάνει; Παρουσιάζει την κατάσταση αντίστροφα. Η εργατική τάξη που παράγει τα πάντα, αμύθητο πλούτο και όμως ζει με ανικανοποίητες ανάγκες και μεγάλο ποσοστό, δεν μπορεί να καλύψει ούτε τις βασικές, αυτός, λοιπόν, ο λαός που παράγει τα πάντα, είναι εχθρός των εργοδοτών και πρέπει να του βάλουμε «γύψο», πρέπει να ποινικοποιήσουμε την απεργία, πρέπει να φυλακίζεται όποιος αντιδρά, όποιος διεκδικεί, όποιος παλεύει για το δίκιο του, όποιος παλεύει να ζήσει η οικογένειά του με αξιοπρέπεια. Αυτό, λοιπόν, προχωρά.

 Και τι άλλο είχε πει ο Υπουργός Εργασίας, πριν γίνει Υπουργός, στα μέσα ενημέρωσης; Έλεγε, δεν θα γίνω εγώ Υπουργός; Θα καταργήσω τη περιφρούρηση της απεργίας. Αυτό έρχεται να κάνει σήμερα. Καταργεί τη περιφρούρηση στην απεργία και προστατεύει την απεργοσπασία. Αυτό κάνει με το συγκεκριμένο άρθρο του νομοσχεδίου. Είναι αίσχος, είναι ντροπή, όμως, να ξέρει πολύ καλά ότι και άλλοι προσπάθησαν στο παρελθόν να βάλουν το κίνημα στο «γύψο», να καταργήσουν την ταξική πάλη. Θυμάστε οι παλιοί το 330. Όσοι δεν το θυμάστε, να το διαβάσετε και να διαβάσετε το κίνημα τι πέτυχε τότε, τι σύγκρουση και τι κόντρα είχε με τον Λάσκαρη, ο οποίος έμεινε στην ιστορία και αυτός σαν ένας άνθρωπος που μισούσε τους αγώνες των εργαζομένων, τη διεκδίκησή τους και επιχειρούσε έτσι με αυτό το τρόπο, με το νομοθετικό πλαίσιο, να καταργήσει τη πάλη των τάξεων.

Τι έρχεται να κάνει σήμερα η Κυβέρνηση; Έρχεται να ενσωματώσει μια Οδηγία. Και εδώ ερίζει και ο ΣΥΡΙΖΑ και το ΠΑΣΟΚ αν σωστά εφαρμόζει την Οδηγία ή πάει παραπέρα, ότι είναι καλές οι πρακτικές της Ε.Ε.. Όχι, οι πρακτικές της Ε.Ε. είναι εχθρικές για τους εργαζόμενους και το λαό και αυτό το απέδειξε από τη Συνθήκη του Μάαστριχτ και μετά. Από το 1990 δεν υπάρχει απόφαση και πολιτική που να μην αφορά ανατροπές των εργαζομένων και των δικαιωμάτων τους. Δεν υπάρχει πολιτική και οδηγία και απόφασή της που να μην είναι αποτέλεσμα των λόμπι, των μονοπωλιακών ομίλων που δρουν μέσα στην Ε.Ε. και καθορίζουν την πολιτική τους και αυτή είναι που σήμερα εφαρμόζουμε με τα 13ωρα, την πολλαπλή απασχόληση και όλα αυτά που καταργούν ουσιαστικά τον πυρήνα των δικαιωμάτων των ίδιων των εργαζομένων.

Ποιος είναι ο πυρήνας των δικαιωμάτων και της ζωής των εργαζομένων; Είναι ο σταθερός ημερήσιος χρόνος δουλειάς, το οκτάωρο, το οποίο επιτρέπει να έχεις οικογενειακή ζωή, να έχεις κοινωνική ζωή, να έχεις άλλες δραστηριότητες, να ζεις. Και σήμερα, λοιπόν, έρχεται και δίνει χτύπημα σε αυτό κυρίως το ζήτημα του οκταώρου. Καταργεί και από αυτόν που έχει σήμερα σύμβαση αορίστου χρόνου με οκτάωρο, επιτρέπει στην εργοδοσία να τον κάνει άλλες μορφές απασχόλησης, μερικής, πολλαπλής και ούτω καθεξής. Αυτό κάνει με το νομοσχέδιο, γενικεύει την ελαστική εργασία.

Είναι γνωστό. Τα στοιχεία δεν είναι τα δικά μας. Είναι στοιχεία του «ΕΡΓΑΝΗ», που λέει ότι κάθε μήνα, κάθε μέρα, έχουμε 6.000 απολύσεις και αντίστοιχα έχουμε προσλήψεις που, όμως, είναι λιγότερες και οι προσλήψεις αορίστου χρόνου είναι λιγότερες από το 50% πια στους χώρους δουλειάς. Έτσι, λοιπόν, οι ελαστικές μορφές απασχόλησης είναι αυτές που κυριαρχούν συνολικά. Τι επικαλείται η Κυβέρνηση; Ότι είναι δεκάδες, λέει, αυτοί οι εργαζόμενοι, δεκάδες χιλιάδες, που άτυπα δουλεύουν πολλαπλή απασχόληση, με άσχετα προγράμματα εργασίας, που δεν ξέρουν σήμερα αν και πού θα τους καλέσει ο εργοδότης και τώρα λέει ότι, με τα άρθρα που φέρνει εδώ για την πολλαπλή απασχόληση, τις συμβάσεις μηδενικών ωρών, ότι κανονικοποιεί αυτό το καθεστώς.

Δηλαδή, αυτό είναι η κανονικότητα για τους εργαζόμενους. Αντί, δηλαδή, να αποτρέπει την παραβίαση των νόμιμων χρονικών ορίων δουλειάς, παύει να θεωρείται παράνομη η παραβίασή τους, έρχεται και τα νομιμοποιεί. Αντί να αποτρέπει την κατάργηση του οκτάωρου, νομιμοποιεί το 13ωρο. Αυτό κάνει το νομοσχέδιο. Τι άλλο ισχυρίζεται η Κυβέρνηση; «Δεν αναγκάζουμε κανέναν Έλληνα να δουλέψει πολλαπλή απασχόληση, είναι ελεύθεροι οι εργαζόμενοι και αν το επιθυμούν να το κάνουν, θα είναι δική τους επιλογή». Αλήθεια, πόσο ελεύθερος είναι ο εργαζόμενος να επιλέξει τι θα κάνει, όταν οι μισθοί είναι ψίχουλα; Όταν γενικεύονται οι ελαστικές μορφές απασχόλησης; Όταν η ακρίβεια τσακίζει κόκαλα και το μέσο νοίκι μαζί με τους λογαριασμούς για μια οικογένεια, ρουφάει ένα μηνιαίο μισθό.

Ξεκαθαρίζει, λοιπόν, η Κυβέρνηση, ουσιαστικά, με αυτό το νομοσχέδιο ότι, όντως, το λαϊκό εισόδημα θα συνεχίσει να εξανεμίζεται. Εξάλλου, το είπε και ο Πρωθυπουργός στη Θεσσαλονίκη. Πάνω από όλα, λέει, δημοσιονομική πειθαρχία. Άρα, λοιπόν, «τέρμα οι διεκδικήσεις, μη φωνάζετε». Εδώ κινδυνεύει η επενδυτική βαθμίδα, άσχετα αν η βαθμίδα ποιότητας ζωής του λαού μας έχει πάει στον πάτο. Άρα, λοιπόν, πάνω από όλα, η επενδυτική βαθμίδα τι σημαίνει; Κέρδη, κέρδη, κέρδη, ανατροπή των εργασιακών σχέσεων, μεγαλύτερη εκμετάλλευση, μεγαλύτερη παραγωγή υπεραξίας από τον εργαζόμενο. Γιατί αυτό θέλετε και αυτό επιτυγχάνεται μέσα και από αυτό το νομοσχέδιο.

Η Κυβέρνηση, λοιπόν, λέει ό,τι είπε και στη Θεσσαλονίκη, ότι εμείς κάνουμε «ξεπάγωμα» τις τριετίες πολύ πιο γρήγορα, τις φέρνουμε το 2024. Είναι έτσι; Ας δούμε τι φέρνει η Κυβέρνηση το 2024. Φέρνει τριετίες. Όποιος θα αρχίσει δουλειά το 2024, εάν έχει σταθερή δουλειά, αορίστου χρόνου δηλαδή, να δουλεύει κανονικά, θα έχει επίδομα τριετίας το 2027. Αν, όμως, ένας εργαζόμενος, που η μεγάλη πλειοψηφία δουλεύει με ελαστικές μορφές απασχόλησης, δεν δουλεύει πλήρη και σταθερή εργασία, δηλαδή δουλεύει με μερική απασχόληση, ωρομίσθια ή με άλλη μορφή εργασίας, πότε αυτός θα έχει τριετία; Του Αγίου Ονουφρίου, να μην πω τίποτα άλλο. Είναι έτσι, κύριε Σπανάκη, ναι ή όχι; Δεν είναι;

Είναι ακριβώς έτσι. Άρα, λοιπόν, είναι χωρίς αντίκρισμα αυτό το «ξεπάγωμα» της τριετίας αν δεν έχει αναδρομική ισχύ, αν δεν υπολογιστεί ο χρόνος εργασίας, οι τριετίες που έχουν εργαζόμενοι από το 2012, που καταργήθηκαν, που πάγωσαν οι τριετίες στο όνομα τού να πέσει η ανεργία κάτω του 10%, που λέτε, ότι δεν βρίσκουν εργαζόμενους οι επιχειρήσεις. Είναι 10% η ανεργία και δεν βρίσκουν εργαζόμενους; Δεν θέλουν να έχουν άλλους εργαζόμενους. Θέλουν από τον ίδιο εργαζόμενο, «να τον ξεζουμίζουν» με περισσότερες ώρες δουλειάς για μεγαλύτερη υπεραξία, για να μπορούν να κερδίζουν ακόμα περισσότερα.

Η Κυβέρνηση έχει μεγάλες ευθύνες. Όπως ευθύνεται για τη ζωή του ίδιου του εργαζομένου, ευθύνεται» για την εγκληματική πολιτική, αυτή που «καίει» το λαό, αυτή που πνίγει τον κόσμο και το βιός του» και, βέβαια, γιατί; Γιατί δεν ιεραρχεί αντιπυρικά και αντιπλημμυρικά έργα, αφού δεν είναι επιλέξιμα αυτά τα έργα από την Ευρωπαϊκή Ένωση, στην οποία εσείς «πίνετε νερό» όλοι σας». Ομοίως, η Ευρωπαϊκή Ένωση, καλές πρακτικές και τα λοιπά. Επίσης, ευθύνεται για τις χιλιάδες εργοδοτικά εγκλήματα που γίνονται στους χώρους δουλειάς. Είπαμε και πριν, ότι, αυτά έχουν ανέβει με πολύ μεγάλο ρυθμό, με σακατεμένους, με νεκρούς και είναι περισσότερα από κάθε άλλη φορά. Αποτέλεσμα αυτού είναι ότι έχουν κόστος τα μέτρα, άρα, λοιπόν, μας βολεύει να δίνουμε αποζημίωση.

Αυτό γίνεται και για τις φωτιές, αυτό γίνεται και για τις πλημμύρες. Δεν παίρνουμε τα μέτρα, αλλά προτιμούμε να δίνουμε αποζημίωση, γιατί τα μέτρα κοστίζουν, αλλά δεν είναι διόδια να φέρουν κέρδος. Ευθύνες, λοιπόν, για τη φτώχεια και την εξαθλίωση μεγάλου αριθμού εργατόκοσμου, για την ανασφάλεια και την αβεβαιότητα που κυριαρχεί και αυξάνεται και με αυτό το νομοσχέδιο για μεγάλη πλειοψηφία του κόσμου. Για πέστε μου, αυτός που είναι με παράλληλη απασχόληση, είναι επιλογή του να πηγαίνει από τον εργοδότη στον άλλον για να συμπληρώσει τον κατώτερο μισθό;

Ιδιαίτερα η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα κυριαρχούν στους νέους και τις νέες. Έχετε φορτώσει, βέβαια, όπως είπαμε, στην πλάτη των εργαζομένων την κρίση, το χρέος και πάνω από όλα τους στόχους του κεφαλαίου. Εμφανίζεστε, λοιπόν, αδιάλλακτοι απέναντι στις διοικήσεις των εργαζομένων και των λαϊκών στρωμάτων, προβάλλοντας όπως είπαμε με αποφασιστικότητα τη διατήρηση της δημοσιονομικής πειθαρχίας. Έτσι αφήνετε στο έλεος των φυσικών φαινομένων τον λαό, τη ζωή τους στις λάσπες, δίνοντας ψίχουλα που τα ονομάζετε στήριξη. Εξαγγείλατε, λοιπόν, αυτό που είπαμε, το «ξεπάγωμα», που δεν είναι «ξεπάγωμα», αλλά ένα διαρκές «πάγωμα» των τριετιών, αφού, βέβαια, θα κυριαρχούνται, όπως είπαμε, οι εργασιακές σχέσεις και από αυτές του νέου νομοσχεδίου, που, όπως φαίνεται, θα χειροτερέψουν ακόμα περισσότερο για τους εργαζόμενους.

Όμως, είπαμε και στην πρώτη συζήτηση και δεν απάντησε ο Υπουργός στο θέμα της εξάμηνης δοκιμής του εργαζομένου, καταγγείλαμε, λοιπόν, εδώ, ότι αυτή η δοκιμαστική περίοδος γίνεται ένα εργαλείο στην εργοδοσία, προκειμένου να ξεφορτώνονται αυτοδίκαια, όπως λέει κιόλας, ακόμη και τις εγκύους γυναίκες. Δεν απαντήσατε. Είναι έτσι ναι ή όχι; Δεν απάντησε ο Υπουργός, ούτε σήμερα θα απαντήσετε, γιατί ακριβώς έτσι είναι. Γιατί η εργοδοσία δεν θέλει το κόστος μιας εγκύου γυναίκας ή της νέας μητέρας. Δεν το θέλει και εσείς, λοιπόν, έρχεστε εδώ πέρα με τη δοκιμαστική περίοδο να καταγγείλετε ακόμη και αυτό το δικαίωμα.

Τέλος, εμείς πιστεύουμε ότι αυτό το σχέδιο νόμου, κάθε άρθρο του, είναι επιλογή και αξίωση του μεγάλου κεφαλαίου, των μεγάλων επιχειρηματικών ομίλων. Δεν είναι για συζήτηση. Πρέπει να το πάρετε πίσω και, βεβαίως, πρέπει να ξέρετε ότι το εργατικό κίνημα έχει αχρηστέψει αρκετές νομοθετικές πρωτοβουλίες των κυβερνήσεων με τους αγώνες του. Το ίδιο θα κάνει και με αυτό. Έχει αχρηστέψει τον νόμο Χατζηδάκη. Θα αχρηστέψει και αυτόν, το νόμο Γεωργιάδη και ας αφήσει όλα αυτά που λέει.

Μην κουνάτε το κεφάλι σας κυρία. Ξέρουμε ότι είστε σύμβουλος του Υπουργού. Τον συμβουλεύετε πάρα πολύ καλά. Παίρνετε και εσείς συμβουλές αντίστοιχα από άλλους και τις υλοποιείτε. Ωστόσο, όμως, εδώ υπάρχει μια πλειοψηφία κόσμου που δεν συμφωνεί με αυτό και μη νομίζετε ότι, επειδή σας ψήφισε, συμφωνεί να του κάνετε τη ζωή «κόλαση». Όχι, η ζωή του δεν θα γίνει κόλαση. Θα βρει τον δρόμο και η απεργία που θα γίνει την Πέμπτη, παρά την προσπάθεια που κάνατε σαν δυνάμεις στο κίνημα, στη ΓΣΕΕ και το ΠΑΣΟΚ και η Νέα Δημοκρατία, να μην κινητοποιήσει τον κόσμο, να μην ενημερώσει τους εργαζόμενους να ξέρετε ότι οι εργαζόμενοι θα βάλουν στην μπάντα και την ΓΣΕΕ και αυτό το εμπόδιο που συναντούν και θα συμμετέχουν στην κινητοποίηση, στην απεργία, και θα διεκδικήσουν σταθερή δουλειά, σταθερό εργάσιμο χρόνο και πενθήμερο με 35ωρο. Αυτό που ζητάνε τα συνδικάτα εδώ και χρόνια και όχι αυτά που φέρνετε σήμερα εσείς εδώ και βέβαια προστασία των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων που εσείς νομίζετε ότι θα ξεμπερδέψετε με ένα νόμο που λέτε πως «αν το κάνετε θα σας στείλουμε φυλακή». Έχουμε πάει και φυλακές. Το ξέρετε αυτό. Εσείς, πάλι, μας στείλατε, τα αστικά κόμματα. Και εξορίες μας στείλατε και φυλακές μας στείλατε γιατί παλεύαμε για το δίκαιο. Το δίκαιο, λοιπόν, θα το παλέψουμε όπως και να έχει το πράγμα, ό,τι εμπόδια κι αν εσείς βάλατε μπροστά μας.

 **ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΚΤΥΠΗΣ (Προεδρεύων της Επιτροπής)**: Ευχαριστούμε πολύ, κ. Κατσώτη. Τα πρώτα δεν θα γραφτούν στα πρακτικά, όπως καταλαβαίνετε, αυτά με το κινητό.

Το λόγο έχει η κυρία Αθανασίου από την «Ελληνική Λύση».

**ΜΑΡΙΑ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ (Ειδική Αγορήτρια της Κ.Ο. «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΥΣΗ – ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΒΕΛΟΠΟΥΛΟΣ)**: Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε. Το υπό ψήφιση νομοσχέδιο είναι ένα πολύ σοβαρό νομοσχέδιο, αφού αλλάζει δραματικά το τοπίο της εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής. Παραδόξως, όμως, το φέρνετε προς συζήτηση σε μια τραγική περίοδο, μιας άνευ προηγουμένου μαζικής φυσικής καταστροφής, με μεγέθη που δημιουργούν δέος, με εικόνες πλήρους καταστροφής σε σπίτια, σε ολόκληρα χωριά, σε οικογένειες, οι οποίες έχασαν τα πάντα, σε καταστροφές σε ζωικό κεφάλαιο, σε αγροτικό κεφάλαιο, σε υποδομές, σε δίκτυα οδικά και σιδηροδρομικά, μια καταστροφή η οποία μοιάζει με τόπο μετά από μάχη, η οποία επηρεάζει μια τεράστια παραγωγική μερίδα του πληθυσμού, μια τεράστια γεωγραφική περιοχή και, μάλιστα, την καρδιά της πρωτογενούς παραγωγής της πατρίδας μας, τη Θεσσαλία.

Να μη σκεφτεί κανείς μετά από όλα αυτά ότι επιλέξατε να το περάσετε τώρα, που το σοκ όλων των πολιτών, πέρα των άμεσα πληγέντων από την κακοκαιρία πολιτών, είναι μεγάλο και η προσοχή πολιτών και πολιτικών είναι στραμμένη αλλού. Η πρακτική αυτή αποτελεί έλλειψη σεβασμού στους σκληρά δοκιμαζόμενους Θεσσαλούς συνανθρώπους μας. Είναι ακατάλληλη η χρονική στιγμή την οποία επιλέξατε να περάσετε το νομοσχέδιο αυτό και ακόμη και εάν ήταν προγραμματισμένο από καιρό να εισαχθεί σε συζήτηση και ψήφιση, οφείλατε, στεκόμενοι στο ύψος των περιστάσεων με τον ανάλογο σεβασμό προς τους πολίτες της Θεσσαλίας, να αναβάλλεται την εισαγωγή του.

Προχωρώντας τώρα στην κατ΄ άρθρον επεξεργασία τονίζουμε τα εξής. Επισημαίνουμε ότι στο άρθρο 3, ήδη από την αρχή του νομοθετήματος, από τα πρώτα κιόλας άρθρα, φαίνεται η σαφής τάση για αόριστη αναφορά σε όρους οι οποίοι απαιτούν λεπτομερή ρύθμιση. Συγκεκριμένα, το άρθρο αυτό ορίζει ότι οι ρυθμίσεις της Οδηγίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2019/1152, που ενσωματώνεται στο τμήμα 1 του μέρος Γ΄ του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, αφήνουν ως έχει τις διατάξεις οι οποίες είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους και οι οποίες προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία και τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και βρίσκουν αντικείμενο εφαρμογής σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Ωστόσο, οι εξαιρέσεις οι οποίες προβλέπονται σε αυτό το άρθρο μας βάζουν σε βαθύ προβληματισμό και τούτο διότι αυτές οι εξαιρέσεις, παρότι αφορούν στο πεδίο εφαρμογής συγκεκριμένων ρυθμίσεων σε αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις, όπως λόγου χάρη σε περιπτώσεις ειδικών καθηκόντων των εν λόγω εργαζομένων, μπορούν δυνητικά να καλύψουν μεγάλο εύρος ειδικοτήτων εργαζομένων, οι οποίοι τελικώς να καταλήξουν να ενταχθούν σε εξαιρέσεις και να ξεφεύγουν από το γενικό προστατευτικό πλαίσιο των διατάξεων. Έτσι, είναι πιθανό να ισχύσουν ειδικοί όροι εργασίας για μεγάλο αριθμό ειδικοτήτων, στις οποίες να μην ισχύσουν σαφείς ορισμοί για το ωράριο εργασίας, τις ώρες και μέρες αναφοράς και το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Ποιος, λοιπόν, θα ορίσει το ποιες είναι περιπτώσεις - εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής συγκεκριμένων ρυθμίσεων και με ποια κριτήρια; Ποιες είναι οι αντικειμενικά δικαιολογημένες περιπτώσεις και ποιος και με ποια δεδομένα θα χαρακτηρίσει αυτές τις περιπτώσεις ως αντικειμενικά δικαιολογημένες; Εν συνεχεία, ορίζεται κάποιος ελεγκτικός μηχανισμός ο οποίος να αφορά σε αυτές τις διεργασίες, προκειμένου να αποφευχθούν υποκειμενικές και πολύ περισσότερο φωτογραφικές ερμηνείες των αορίστων εννοιών, ωράριο εργασίας, παραδείγματος χάρη, και ώρες και ημέρες αναφοράς, γεγονός το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε παρερμηνείες, είτε σε εργασιακή εκμετάλλευση στο όνομα των όποιων ειδικά δικαιολογημένων περιπτώσεων.

Στο άρθρο 4, προβλέπεται ότι ο εκάστοτε εργοδότης έχει την επιλογή να προσλάβει έναν εργαζόμενο δοκιμαστικά για ανώτατη χρονική περίοδο μέχρι έξι μήνες.

Είναι εύλογη η ανάγκη να υφίσταται δοκιμαστική περίοδος, προκειμένου να εξαγάγει ο εργοδότης ασφαλή συμπεράσματα, αλλά αυτό προϋποθέτει ειλικρίνεια και εντιμότητα προθέσεων εκ μέρους του. Είναι, λοιπόν, πιθανό κάποιος επιτήδειος εργοδότης να προσλαμβάνει υπαλλήλους με συνεχείς εξαμηνιαίες δοκιμαστικές συμβάσεις και στο τέλος να αποφασίζεται αυθαίρετα ότι οι υπό δοκιμή εργαζόμενοι είναι δήθεν ακατάλληλοι είτε ανεπαρκείς. Κατ’ αυτόν τον τρόπο, αυτός ο εργοδότης, με αυτό το κυλιόμενο σύστημα προσλήψεων, θα επιτυγχάνει να έχει συνεχώς προσωπικό, χωρίς, ωστόσο, να δεσμεύεται με εργοδοτικές υποχρεώσεις, τέτοιες που εγείρονται με τις πολύχρονες συμβάσεις εργασίας, ενώ, παράλληλα, οι εργαζόμενοι που κρίνονται ως δήθεν ανεπαρκείς, είτε δήθεν ακατάλληλοι, με τυχόν υποκειμενικά αυθαίρετα και κυρίως ανέλεγκτα κριτήρια, δεν έχουν τρόπο προστασίας.

Δεν προβλέπεται ελεγκτικός μηχανισμός για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων όσων εργαζομένων κρίνονται άδικα ως δήθεν ανεπαρκείς και οι οποίοι είναι πιθανό να βρίσκονται εκτεθειμένοι πάλι στις επιλογές των εργοδοτών τους, χωρίς να προβλέπεται επαρκής τρόπος προστασίας ή άμυνας. Βέβαια, θετικό είναι ότι σε περίπτωση που η δοκιμαστική περίοδος κριθεί επιτυχής, θεωρείται ότι ο εργαζόμενος προσλήφθηκε με την αρχική ημερομηνία έναρξης της δοκιμαστικής περιόδου, κάτι που ευνοεί τον εργαζόμενο ως προς την κατοχύρωση των εργασιακών του δικαιωμάτων.

Ωστόσο, αοριστίες, όπως το ύψος της αμοιβής της δοκιμαστικής περιόδου, είτε η διαμόρφωση τυχόν ημερομισθίου κατά τη δοκιμαστική περίοδο ή πότε και με ποια κριτήρια μπορεί να αποφασίσει ο εργοδότης ότι η δοκιμαστική περίοδος δεν ήταν επιτυχής, δημιουργούν ανασφάλεια και δίνουν περιθώρια καταχρηστικής άσκησης των δικαιωμάτων του εργοδότη. Άρα, στην ουσία ο εργαζόμενος παραμένει ακάλυπτος έναντι των προθέσεων του εργοδότη. Συνεπώς, χρειάζεται να προβλεφθεί μηχανισμός ελέγχου που θα διασφαλίσει ότι ο εκάστοτε εργοδότης δεν ενεργεί καταχρηστικά, αλλά ότι θα δηλώνει στο «ΕΡΓΑΝΗ» την εργασία δοκιμαστικής περιόδου.

Προχωρούμε τώρα στο επίμαχο άρθρο 9. Πρόκειται, ουσιαστικά, περί επίσημης κατάργησης του οκταώρου, με την ανοχή, αν όχι τις ευλογίες της κυβέρνησης. Ο σκοπός της διάταξης είναι η συμπλήρωση του οκταώρου εργασίας σε περίπτωση κατά την οποία δεν μπορεί αυτό να συμπληρωθεί από έναν και μόνον εργοδότη. Ωστόσο, υπάρχουν σοβαρά κενά και τούτο διότι είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα καταπατείται η βασική αρχή του άρθρου 164 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, π.δ. 80/2022, άρθρο 222, η οποία ορίζει πως για κάθε περίοδο 24 ωρών η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από 11 συνεχείς ώρες. Αυτό καθίσταται εκ των πραγμάτων, προφανώς, αδύνατο. Σπανίως εργοδότης θα δεχτεί να απασχολεί για δύο ή τρεις ώρες ημερησίως τον εργαζόμενό του, προκειμένου αυτός να συμπληρώσει το οκτάωρο του.

Το πιθανότερο είναι, όπως διαβλέπουμε, ότι θα εξελιχθεί ότι ο κάθε εργοδότης θα αξιώνει το μέγιστο των δυνατοτήτων του εργαζόμενου χωρίς όριο και χωρίς να προσμετρά τις ώρες που θα έχει δαπανήσει ημερησίως σε άλλον εργοδότη. Ο εργαζόμενος, ωθούμενος από την ανάγκη να εργαστεί σε πλήρες ωράριο, θα υποχωρεί σε υπέρογκες, είτε παράλογες απαιτήσεις των εργοδοτών του, είτε με εργασία πλέον των 12 ωρών ημερησίως, είτε με μειωμένες αποδοχές, είτε με αδήλωτη εργασία, είτε και σε συνδυασμό όλων των ανωτέρω.

Ας ληφθεί υπόψη ότι αυτό μπορεί να επιβαρύνεται ακόμα περισσότερο από τον χρόνο τυχόν μετακίνησης από τη μία εργασία στην άλλη. Όλα τα παραπάνω, όπως είναι εύλογο, οδηγούν σε σωματική και ψυχική εξουθένωση τους εργαζόμενους, με όποιες συνέπειες επέρχονται για την υγεία και την ασφάλειά τους. Περιττό να τονίσουμε ότι καταστρέφεται και η οικογενειακή ζωή, ο ιστός της οικογένειας, την οποία η υποτίθεται ότι προστατεύει και στηρίζει. Αλήθεια, με ποιον τρόπο; Με ημερήσια εργασία δεκατριών ωρών και προφανώς με τις ίδιες απολαβές;

Θα θέλαμε στο σημείο αυτό την προσοχή σας. Πρόκειται για ένα πολύ σοβαρό ζήτημα που αφορά συμπολίτες μας που πάσχουν από σκλήρυνση κατά πλάκας. Η σκλήρυνση κατά πλάκας είναι μια χρόνια φλεγμονώδης αυτοάνοση νόσος του κεντρικού νευρικού συστήματος. Κάθε άτομο με σκλήρυνση κατά πλάκας παρουσιάζει διαφορετικά συμπτώματα και πρόκειται για μια νόσο που χαρακτηρίζεται από εξάρσεις και υφέσεις και από ακανόνιστη έναρξη και διάρκεια των συμπτωμάτων.

Η κόπωση είναι από τα κύρια συμπτώματα και αρκετές φορές το σοβαρότερο σύμπτωμα στη σκλήρυνση κατά πλάκας. Σύμφωνα με μελέτες, οι ασθενείς με αυτή τη σκλήρυνση αναφέρουν σε ποσοστό 76% έως 92% ότι βιώνουν κόπωση, ενώ σε ποσοστό από 55% έως 79% την κατατάσσεΙ στα 3 σοβαρότερα συμπτώματα, η οποία μεταφράζεται σε απώλεια ενεργητικότητας ή εξουθένωση. Περίπου το 30% των ασθενών με σκλήρυνση κατά πλάκας είναι σε θέση να δουλεύουν πλήρες ωράριο για 20 χρόνια μετά την έναρξη των συμπτωμάτων τους. Το ποσοστό αυτό θα μπορούσε να είναι υψηλότερο αν, τόσο οι ασθενείς και οι οικογένειές τους, όσο και οι εργοδότες, είχαν καλύτερη ενημέρωση και μπορούσαν να προσαρμόζουν τις εργασιακές απαιτήσεις στις ιδιαιτερότητες του κάθε ασθενή. Οι πάσχοντες από σκλήρυνση κατά πλάκας θα πρέπει να παρακινούνται να συνεχίσουν την εργασία τους.

 Η Κοινοτική Οδηγία 78/2000, ν.3304/2005 περί ίσης μεταχείρισης, καλύπτει όλα τα άτομα με ειδικές ανάγκες, επομένως και τα άτομα με σκλήρυνση κατά πλάκας. Κατοχυρώνει την ίση μεταχείριση και ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με τον ν.3304/2005 και δεν θεωρεί ως άνιση μεταχείριση τη λήψη ή τη διατήρηση ειδικών μέτρων υπέρ των ΑμεΑ με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων τους, καθώς και τη θέσπιση μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διασφάλιση, τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.

Περιλαμβάνει ειδικές διατάξεις για εκείνους, όπως την πρόβλεψη για εύλογες προσαρμογές, όπου εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων προκειμένου να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, να ασκούν αυτήν και να εξελίσσονται, καθώς και τη δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.

Δεδομένου ότι η Πολιτεία έχει χρέος να σέβεται τα δικαιώματα των πασχόντων με σκλήρυνση κατά πλάκας και γενικά των ατόμων με αναπηρία, για μια υγιή, αξιοπρεπή διαβίωση, θεωρείται απαραίτητη η λήψη ειδικού μέτρου για τους πάσχοντες και αναλόγως των συμπτωμάτων και των αναγκών του καθενός να προσέρχονται στην εργασία τους είτε μία ώρα αργότερα από την έναρξη του ωραρίου τους ή να αποχωρούν από εκείνη μία ώρα νωρίτερα, λόγω ακριβώς της δυσκολίας προσαρμογής του οργανισμού τους στις υποχρεώσεις της ημέρας οι οποίες ποικίλουν από άτομο σε άτομο.

Σε κάθε περίπτωση, έπρεπε να ισχύει τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, όχι μόνο σε περιόδους κατά τις οποίες στη χώρα μας αναπτύσσονται υψηλές θερμοκρασίες, αφού σύμφωνα με μελέτες μεταξύ 60% και 80% των ατόμων με σκλήρυνση εμφανίζουν νευρολογικά συμπτώματα μικρής διάρκειας όταν η θερμοκρασία του σώματός τους αυξάνεται, αλλά σε όλη τη διάρκεια του έτους. Ταυτόχρονα το άγχος και η οικονομική κατάσταση επιδεινώνουν τη νοσηρότητα.

Οι υποτροπές της σκλήρυνσης κατά πλάκας σχετίζονται πολύ συχνά με έντονο άγχος. Σε κάποιους ανθρώπους το στρες επηρεάζει το ανοσοποιητικό σύστημα και δυνητικά αυξάνει τον κίνδυνο υποτροπής. Για αυτό θα πρέπει να παρέχεται η ως άνω ελαστικότητα στο ωράριο εργασίας τους αναλόγως των συμπτωμάτων τους. Είναι κάτι που πρέπει να νομοθετηθεί άμεσα λόγω της φύσης της ασθένειας και να ισχύσει τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Στο άρθρο 14 διαπιστώνουμε ότι η δυνατότητα που υποτίθεται ότι παρέχεται στους εργαζόμενους με την προστιθέμενη διάταξη ως καινούργια, παράγραφος 1 στο άρθρο 74 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, με την οποία προβλέπεται ότι, εάν ο εργοδότης παραβεί την υποχρέωση εμπρόθεσμης προσκόμισης όλων των απαραίτητων σχετικών εγγράφων ή εάν δεν ανταποκριθεί σε αίτημα του εργαζομένου για παροχή των σχετικών πληροφοριών, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και να λάβει ικανοποιητική επανόρθωση σε εύθετο χρόνο και με αποτελεσματικό τρόπο. Προφανώς και θα παραμείνει αυτό στα χαρτιά και τούτο διότι δεν υφίσταται στην πρακτική του ελληνικού εργατικού δικαίου, κύριε Υφυπουργέ, ο όρος «ικανοποιητική επανόρθωση», πόσο μάλλον να εξειδικευτεί κάτι το οποίο δεν υφίσταται. Οπότε ο σχετικός όρος δεν βρίσκει έδαφος εφαρμογής στην ελληνική πραγματικότητα.

Στο άρθρο 19, καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση και αποζημίωση απόλυσης, η διάταξη αυτή μπορεί να βρει εφαρμογή σε ένα Κράτος το οποίο είναι δομημένο και οργανωμένο και το οποίο λειτουργεί με κανόνες διαφάνειας και αξιοκρατίας. Δυστυχώς, στην πατρίδα μας, όμως, όπου ανθεί η μαύρη απασχόληση, είτε η ημιαπασχόληση, σε συνδυασμό και με την πολυετή οικονομική ύφεση, που οδηγούν στο να είναι αρκετή η εργασία μόνο και προς απλή επιβίωση, προφανώς και η εν λόγω ρύθμιση θα ενισχύσει ακόμα περισσότερο τη θέση της εργοδοσίας και θα εντείνει φαινόμενα ασυδοσίας και καταχρηστικής συμπεριφοράς κατά εργαζομένων.

Στο άρθρο 20, δημιουργία ψηφιακής πλατφόρμας «Rebrain Greece», για τη διασύνδεση επιστημόνων εργαζομένων υψηλών δεξιοτήτων που διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδας με την εγχώρια αγορά εργασίας, επισημαίνουμε ότι η σύγκριση της πατρίδας μας με τις χώρες στις οποίες οι νέοι μας έχουν ήδη καταφύγει προς εύρεση εργασίας, αλλά κυρίως προς εξασφάλιση ανθρώπινων όρων διαβίωσης και καθημερινής ζωής, είναι συντριπτική. Γίνεται λόγος για θέσεις εργασίας υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης μετά την πλήρη απαξίωση και αποβιομηχανοποίηση της πατρίδας μας και μιλάτε για θέσεις εργασίας αξιοπρεπείς;

Με την απαξίωση του δημόσιου τομέα, την απαξίωση του τομέα υγείας, παιδείας, την υποστελέχωση, την υποβάθμιση, τις τριτοκοσμικές συνθήκες εργασίες, τις όποιες απολύτως συνειδητά και μεθοδευμένα έχετε δημιουργήσει και διατηρείται εν πλήρη συνειδήσει στην πατρίδα μας, είτε τις συνθήκες αναξιοκρατίας και αδιαφάνειας τις οποίες η Κυβέρνηση προάγει η πλατφόρμα αυτή μοιάζει να μας εμπαίζει. Διότι, για ποιες ακριβώς θέσεις υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης ομιλεί η Κυβέρνηση με μηδενική βιομηχανία στην Ελλάδα, με σχεδόν μηδενική πρωτογενή και δευτερογενή παραγωγή, είτε με αναιμικές επιδόσεις στον τομέα καινοτομίας; Όσοι έχουν ζήσει και εργαστεί έξω, δυστυχώς βλέπουν τις συνθήκες, οι οποίες επικρατούν στην πατρίδα μας και οι οποίες είναι ακριβώς οι ίδιες που τους ώθησαν στον εκπατρισμό. Δυστυχώς, δεν έχετε αλλάξει τίποτα το οποίο να αποτελέσει κίνητρο επαναπατρισμού των νέων μας και το λέω εξ ιδίων, γιατί έχω ιδίαν γνώση. Σας ευχαριστώ.

**ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΚΤΥΠΗΣ (Προεδρεύων της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Δημητροκάλλης.

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΟΚΑΛΛΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. «ΣΠΑΡΤΙΑΤΕΣ»):** Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε. Πριν ξεκινήσω, να εκφράσω τα θερμά μου συλλυπητήρια στις οικογένειες των θυμάτων της ελληνικής αποστολής στη Λιβύη. Η κυβέρνηση θα πρέπει να δώσει άμεσα εξηγήσεις, τόσο για το ζήτημα της ασφάλειας της αποστολής, όσο και για την αργοπορία της ενημέρωσης και να ευχηθώ και ταχεία ανάρρωση στους τραυματίες.

 Για το νομοσχέδιο θα κάνω μία γενική τοποθέτηση, γιατί ο κ. Δημητριάδης, ο οποίος είναι ο Ειδικός Αγορητής, δεν μπόρεσε να έρθει σήμερα και επί των άρθρων θα τα αναλύσει εκείνος πιο καλά αύριο ή στην Ολομέλεια. Επί του νομοσχεδίου, λοιπόν, θα ήθελα να σταθώ στις λευκές συμβάσεις. Θεσπίζετε τα συμβόλαια μηδενικών ωρών. Πράγματι, χρησιμοποιείται αυτή η μορφή εργασιακής σχέσης στο εξωτερικό εδώ και πολλά χρόνια. Όμως, βλέπουμε πλέον έχει αλλάξει η στάση των υπευθύνων χάραξης πολιτικής, λόγω της κατάχρησης εκ μέρους των εργοδοτών, αλλά και της τεράστιας εργασιακής ανασφάλειας που γεννά στους εργαζόμενους.

 Έστω ότι έχουμε μια οικογένεια και η μητέρα ή ο πατέρας, λόγω ότι μπορεί να θέλουν να είναι κοντά στα παιδιά τους, δεν έχουν την πολυτέλεια για πλήρη εργασία. Αν ο εργοδότης τους παίρνει τηλέφωνο 24 ώρες πριν για να έρθουν στη δουλειά, όπως ορίζεται στο άρθρο 10, και εκείνοι δεν μπορούν, γιατί πιθανώς να μην έχουν πού να αφήσουν τα παιδιά τους ή να είναι άρρωστα ή οτιδήποτε άλλο, τι θα κάνουν; Θα απολύονται; Ο εργοδότης θα διαλέγει από μία δεξαμενή με τέτοιου είδους εργαζόμενους να τους αναπληρώσουν;

Από ότι έχουμε καταλάβει, δεν θα μπορούν να είναι σε πολλούς εργοδότες ταυτόχρονα όσοι δουλεύουν με συμβάσεις μηδενικών ωρών. Άρα, εάν δεν μπορούν να ανταποκριθούν στον εργοδότη τους τη συγκεκριμένη στιγμή που εκείνος θέλει, θα μένουν χωρίς εισόδημα και μπορεί να γράφεται ότι θα συμφωνούν σε ένα ανώτατο όριο εργατοωρών, αλλά ο εργοδότης θα μπορεί να εγγυηθεί μόνο το ένα τέταρτο αυτών, ενώ, στη Γερμανία, για τις συμβάσεις αυτές, ο εργοδότης εγγυάται τα τρία τέταρτα των ωρών αυτών και υποχρεούται να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο τέσσερις ημέρες πριν αντί για 24 ώρες στην Ελλάδα. Τι να οργανώσουν στη ζωή τους οι άνθρωποι όταν γνωρίζουν τις υποχρεώσεις τους μόνο για τις επόμενες 24 ώρες;

Διαβάζουμε, ακόμα, πως οι συμβάσεις αυτές δεν δίνουν στους εργαζόμενους τα ίδια δικαιώματα με τις παραδοσιακές συμβάσεις, επίδομα αδείας, δώρα και άλλα. Ποιος μας λέει πως οι εργοδότες δεν θα εκμεταλλευτούν αυτά τα συμβόλαια για να προσλάβουν εργαζόμενους και έπειτα να τους καλεί να κάνουν κανονικό πενθήμερο 8ωρο ή και 13ωρο πλέον, με τη φοβερή καινοτομία του Υπουργείου Εργασίας; Αν καθίσει κάποιος και σκεφτεί πιθανά σενάρια κατάχρησης των συμβάσεων αυτών, θα γράψει βιβλίο.

Πάμε στη δοκιμαστική περίοδο. Όλο αυτό τον καιρό μας λέγατε ότι θα συμμορφωθείτε με την Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και πάτε από τους 12 στους 6 μήνες την περίοδο του δοκιμαζόμενου εργαζόμενου. Παρόλα αυτά, στο άρθρο 19 λέει «η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους 12 μήνες από την ημέρα ισχύος της μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη». Άρα, ακόμα υπάρχει η δυνατότητα στον ένα χρόνο απόλυση ξαφνική και άνευ προειδοποίησης. Γιατί έχει διαδοθεί ότι αυτό θα σταματήσει, μπορεί και λανθασμένα.

Πάμε στην πλατφόρμα «Rebrain Greece». Πιστεύετε πως ο λόγος που έφυγαν και συνεχίζουν να φεύγουν οι νέοι και όχι μόνο από τη χώρα είναι η έλλειψη τέτοιων πλατφορμών ή ότι μία τέτοια πρωτοβουλία θα τους γυρίσει πίσω; Όταν επενδύεις στην υψηλή ποιότητα γνώσης, όπως αυτή των μεταπτυχιακών και διδακτορικών, είναι αναμενόμενο πως θα ζητήσεις ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών και ποιότητα ζωής, για να μπορείς να κάνεις απόσβεση του χρόνου και του κόστους των φοιτητικών ετών.

Το πρόβλημά μας είναι το γεγονός ότι το ΑΕΠ ανά κάτοικο είναι στα 21.000 δολάρια, όταν ο ευρωπαϊκός μέσος είναι 37.000 δολάρια. Το πρόβλημα είναι πως ακόμα σε ό,τι αφορά τον δείκτη δημοκρατίας, βρισκόμαστε στην κατηγορία των ελαττωματικών δημοκρατιών. Αν ήθελαν να γυρίσουν και να εργαστούν στην Ελλάδα οι νέοι που έφυγαν, πιστέψτε με δεν θα τους εμπόδιζε η μη ύπαρξη αυτής της πλατφόρμας, της οποίας δεν διαβάζουμε ποιο θα είναι το κόστος και η επιβάρυνση της υπηρεσίας αυτής στον κρατικό προϋπολογισμό.

Να πούμε λίγα λόγια για το θέμα των ψηφιακών καρτών που το θεωρείτε πετυχημένο και θέλετε να το επεκτείνετε. Αναφέρω πραγματικά παραδείγματα. Πρώτον, σε μία πολυεθνική εταιρεία, η οποία λόγω του αντικειμένου της λειτουργεί με βάρδιες στην οποία εργάζονται συνολικά 1.000 άτομα, εκ των οποίων περίπου τα 10 άτομα απαρτίζουν το τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού, τμήμα αρμόδιο για την ψηφιακή κάρτα εργασίας, θα χρειαστεί να προχωρήσουν σε πρόσληψη τουλάχιστον 5 με 6 άτομα. Οι νέες αυτές προσλήψεις θα πρέπει να απασχοληθούν αποκλειστικά με το κομμάτι της ψηφιακής κάρτας και θα οφείλουν να καλύπτουν όλο το 24ωρο λόγω των βαρδιών. Εφόσον η ψηφιακή κάρτα εργασίας είναι σε πραγματικό χρόνο, δεν υπάρχουν περιθώρια λαθών καθώς τα πρόστιμα καραδοκούν για τους εργοδότες και είναι υψηλά.

Δεύτερον, σε μία επιχείρηση η οποία δεν έχει βάρδιες και θεωρητικά έχει ωράριο λειτουργίας 9 με 5 και οι εργαζόμενοι είναι περίπου 40 με 50 άτομα, την ψηφιακή κάρτα εργασίας την αναλαμβάνει ο υπεύθυνος του οικονομικού τμήματος, σε συνεργασία πάντα με εξωτερικό συνεργάτη. Τονίζουμε την ύπαρξη του εξωτερικού συνεργάτη, καθώς μιλάμε πάντα για παροχή υπηρεσιών και χρέωση έργου σε συμφωνημένη τιμή. Αξίζει να σημειώσουμε ότι η ψηφιακή κάρτα εργασίας θα επιφέρει κέρδη στις εταιρείες συμβουλευτικού χαρακτήρα, καθώς και στις εταιρείες πώλησης και μηχανογραφικών λύσεων, που θα αναλάβουν ως εξωτερική ανάθεση να τρέξουν αυτή τη διαδικασία. Μιλάμε για ένα μηνιαίο κόστος το οποίο κυμαίνεται αναλόγως των αναγκών της εκάστοτε επιχείρησης.

Τρίτον. Ας μας πει κάποιος για τη λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας στα σουπερμάρκετ. Είναι γνωστό ότι ειδικά στις αποθήκες οι εργαζόμενοι απλά χτυπάνε την κάρτα τυπικά την ώρα λήξης και φυσικά συνεχίζουν και εργάζονται. Αυτό συμβαίνει πιο έντονα στις αρχές του μήνα που γίνεται η απογραφή των προϊόντων. Μιλάμε για πολλές χαμένες υπερωρίες. Επίσης, ας μας πει κάποιος πώς θα συνδυαστεί η ψηφιακή κάρτα εργασίας με την τηλεργασία. Αδύνατον να επιτευχθεί κάτι τέτοιο.

Ενδιαφέρον θα έχει κάποια στιγμή να γινόταν σύγκριση ωρών συμφωνημένων με τις δηλωμένες ώρες στο σύστημα. Για παράδειγμα, αν μια επιχείρηση έχει συμφωνήσει για ένα έργο με σύνολο ωρών 30 και τιμολόγησε με «x» ποσό, πόσες εργατοώρες δόθηκαν στο σύστημα, 30, 25 ή 50; Εδώ δημιουργούνται πολλά θέματα και δεν θα πρέπει να θεωρείται η ψηφιακή κάρτα λύση για όλα τα κακά των εργασιακών σχέσεων.

Κλείνοντας, βλέπουμε πως ό,τι και να νομοθετήσουμε εδώ, όσο μεγάλα πρόστιμα και ποινές φυλάκισης ορίσουμε για τους παραβάτες, εάν δεν υπάρχουν έλεγχοι δεν έχει καμία σημασία. Η παραοικονομία, η αδήλωτη εργασία, η φοροδιαφυγή αντιμετωπίζεται στο σημείο που συμβαίνει, όχι στο Κοινοβούλιο. Ευχαριστώ.

 **ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΚΤΥΠΗΣ (Προεδρεύων της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει η κυρία Ασπασία Κουρουπάκη.

**ΑΣΠΑΣΙΑ ΚΟΥΡΟΥΠΑΚΗ (Ειδική Αγορήτρια της Κ.Ο «ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟ - ΠΑΤΡΙΩΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ «ΝΙΚΗ»»):** Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε. Στο άρθρο 4 του νομοσχεδίου «δοκιμαστική περίοδος, δόκιμος εργαζόμενος», η οδηγία στο άρθρο 4 για την δοκιμαστική περίοδο επιβάλλει να μην ξεπερνά τους 6 μήνες. Η εθνική διάταξη, όμως, παραβαίνοντας την Οδηγία, προβλέπει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θα γίνεται χωρίς την τήρηση της προθεσμίας και χωρίς αποζημίωση απόλυσης για ένα χρόνο. Έχουμε δηλαδή, μόνο κατ’ επίφαση τη μείωση της δοκιμαστικής περιόδου για τον εργαζόμενο στους 6 μήνες, αφού ο εργαζόμενος δεν λαμβάνει αποζημίωση με την απόλυσή του. Εν προκειμένω, σε ποιο βαθμό επιτυγχάνεται η συμμόρφωση με την ευρωπαϊκή Οδηγία; Η ρύθμιση αυτή παραβιάζει ευθέως την Οδηγία.

Ακόμη, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, κυρώθηκε με το ν.4359/2016 ο ανανεωμένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, ο οποίος έχει, σύμφωνα με το άρθρο 28, παράγραφος 1, του Συντάγματος, αυξημένη έναντι των κοινωνικών νόμων ισχύ και συγκεκριμένα το άρθρο 4, παράγραφος 4, του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων για λογική προθεσμία προειδοποίησης σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης. Η προειδοποίηση και η καταβολή αποζημίωσης κατά την απόλυση είναι θεμελιώδη δικαιώματα που συνίστανται στην προστασία του εργαζομένου από την απόλυση.

 Η διάταξη που εισάγετε παραβιάζει το άρθρο 4 της παραγράφου 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, καθώς δεν προβλέπει στην εξάμηνη δοκιμαστική περίοδο προειδοποίηση του εργαζομένου σε περίπτωση απόλυσης και καταβολή αποζημίωσης. Πέραν, όμως, αυτής της νομικής υποχρέωσης, είναι απάνθρωπο να απολύεται εργαζόμενος μετά το εξάμηνο, χωρίς καμία προειδοποίηση και χωρίς δυνατότητα να βρει άλλη εργασία. Προφανώς, αυτό που ενδιαφέρει πρωτίστως τον νομοθέτη είναι η μείωση του κόστους για τις επιχειρήσεις και όχι η προστασία του εργαζομένου από την απόλυση. Η ρύθμιση αυτή είναι προς το συμφέρον του εργοδότη και δεν παρέχει καμία προστασία στον εργαζόμενο.

Στο άρθρο 9 του νομοσχεδίου, σχετικά με την παράλληλη απασχόληση, η διάταξη αυτή θεσπίζει για πρώτη φορά την πολλαπλή απασχόληση σε ημερήσια βάση, δηλαδή τη δυνατότητα του εργαζομένου να απασχολείται σε περισσότερους εργοδότες μέσα στην ημέρα. Η δυνατότητα να εργάζεται κάποιος μέχρι 13 ώρες ημερησίως σε περισσότερους εργοδότες θεσμοθετεί την κατάργηση του 8ώρου και την πλήρη απελευθέρωση του χρόνου εργασίας. Η πρόβλεψη αυτή είναι πολύ κρίσιμη, γιατί συνδέεται με τις επιπτώσεις που θα έχει η υπερεργασία στην υγεία και στην ασφάλεια του εργαζόμενου, ειδικά όταν θα εφαρμόζεται σε απασχολούμενους σε βαριά, επικίνδυνη και ανθυγιεινή εργασία, αλλά και το ζήτημα των αξιοπρεπών όρων εργασίας.

 Ακόμη, υπονομεύει τις αναγκαστικές διατάξεις του εργατικού δικαίου για τις υπερωρίες, καθώς υπάρχει ο κίνδυνος της έμμεσης αποφυγής του κόστους προσαύξησης των υπερωριών, στις περιπτώσεις των ομίλων επιχειρήσεων συνδεδεμένων επιχειρήσεων, που θα ανακυκλώνουν το προσωπικό τους σε εταιρείες χωρίς κόστος. Επίσης, στην εφαρμογή της η διάταξη καταστρατηγεί και το 11ωρο της υποχρεωτικής ανάπαυσης. Η κατάργηση του 8ώρου πλήττει σημαντικά την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας, καθώς ο εργαζόμενος λόγω εξάντλησης είναι ευάλωτος σε εργατικά ατυχήματα. Αυτό που έχουμε ανάγκη είναι οι καλύτερες αποδοχές, έτσι ώστε να μην αναγκάζονται οι εργαζόμενοι να δουλεύουν εξαντλητικά για τον βιοπορισμό τους.

Στο άρθρο 10 του νομοσχεδίου και την ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας, θεσπίζεται για πρώτη φορά ένα νομικό πλαίσιο για τις συμβάσεις μηδενικών ωρών απασχόλησης, δηλαδή αυτές τις οποίες ο εργαζόμενος βρίσκεται σε ετοιμότητα και όταν τον καλέσει εργοδότης εργάζεται για μερικές ώρες. Οι συμβάσεις αυτές που προωθούνται αποτελούν ακραία μορφή ευελιξίας της εργασιακής σχέσης. Με τη μορφή αυτής της απασχόλησης ο εργαζόμενος προσαρμόζεται αναγκαστικά στις τρέχουσες ανάγκες της επιχείρησης και με σοβαρές επιπτώσεις στην προσωπική και στην οικογενειακή του ζωή, για το λόγο ότι καθίσταται αδύνατος ο προγραμματισμός του χρόνου εργασίας και του ελεύθερου χρόνου του φυσικά.

 Η Ευρωπαϊκή Οδηγία επιβάλλει, όταν το ωράριο εργασίας δεν είναι προβλέψιμο, τον καθορισμό προθεσμίας πριν από την οποία θα πρέπει εργοδότης να καλεί τον εργαζόμενο για να παράσχει την εργασία του. Η προθεσμία ειδοποίησης που προβλέπει η διάταξη είναι μόλις 24 ώρες πριν την ανάληψη εργασίας, η οποία δεν είναι εύλογη και σε εξαιρετικές περιπτώσεις μπορεί να είναι πιο σύντομη. Η ελάχιστη προθεσμία ειδοποίησης διευκολύνει μόνο τον εργοδότη, ο οποίος μπορεί να καλέσει για εργασία τον εργαζόμενο κυριολεκτικά την τελευταία στιγμή.

Όμως πώς θα οργανώσει την προσωπική και οικογενειακή του ζωή ο εργαζόμενος με τέτοιους όρους; Αλλά και η πρόβλεψη ελάχιστου αριθμού αμειβόμενων όρων του ενός τετάρτου του συνολικού συμφωνημένου αριθμού ωρών, άρθρο 10, παράγραφος 4, του νομοσχεδίου είναι ασήμαντη και δεν προσφέρει ουσιαστική εγγυημένη απασχόληση στον εργαζόμενο. Αν, δηλαδή, συμφωνήσουν 20 ώρες συνολικής απασχόλησης, οι εγγυημένες ώρες θα είναι μόνο οι 5.

Το πιο σημαντικό πρόβλημα, όμως, στη διάταξη είναι το γεγονός ότι αντιβαίνει την ευρωπαϊκή οδηγία και κακώς εισάγεται στο εσωτερικό δίκαιο. Η ελληνική νομοθεσία μέχρι τώρα δεν προέβλεπε τέτοιες συμβάσεις. Με τη νέα ρύθμιση καθιερώνεται για πρώτη φορά αυτή η μορφή της σύμβασης. Ωστόσο, η ευρωπαϊκή οδηγία δεν μας υποχρεώνει να την υιοθετήσουμε. Αντιθέτως, στο προοίμιο της ευρωπαϊκής οδηγίας τονίζεται ότι τα κράτη - μέλη δεν θα πρέπει να εισάγουν αυτές τις συμβάσεις με αφορμή αυτή την οδηγία και να λαμβάνουν μέτρα για την μη κατάχρηση τους.

 Συνεχίζω με το άρθρο 22, καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» 2 από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας. Με τη διάταξη αυτή καταργείται η υποχρέωση των εργοδοτών να προαναγγέλλουν την υπερωρία των εργαζομένων, μέτρο που έχει θεσπιστεί για την προστασία του εργαζόμενου. Η προδήλωση τις υπερωρίας ως διάταξη είχε θεσπιστεί για την αντιμετώπιση της ανασφάλιστης εργασίας. Έτσι όταν εργοδότης δεν δήλωνε έγκαιρα την υπερωρία, αντιμετώπιζε υψηλά πρόστιμα από την Επιθεώρηση Εργασίας, με αποτέλεσμα να συμμορφώνονται οι εργοδότες με το μέτρο αυτό. Με την κατάργηση της προδήλωσης κρίσιμων στοιχείων της εργασίας, όπως οι υπερωρίες ή οι μεταβολές του ωραρίου υποβαθμίζεται ακόμα περισσότερο το επίπεδο προστασίας, καθώς δυσχεραίνει ο έλεγχος της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας.

 Σχετικά με τα άρθρα 25 και 26 του νομοσχεδίου, προβλέπεται η δυνατότητα απασχόλησης μισθωτών κατά την έκτη μέρα με υποχρεωτική προδήλωση στο «ΕΡΓΑΝΗ», υπό τον όρο της μη υπέρβασης των 8 ωρών ημερησίως. Για την απασχόληση την έκτη μέρα προβλέπεται προσαυξημένο ημερομίσθιο κατά 40%. Πρόκειται για την ουσιαστική κατάργηση του πενθημέρου μονομερώς με απόφαση του εργοδότη. Με την εξαήμερη απασχόληση, σε συνδυασμό με τη θεσμοθέτηση της δεύτερης απασχόλησης σε άλλο εργοδότη, οι ώρες εργασίας την εβδομάδα μπορεί να ξεπεράσουν και τις 70 ώρες.

Είναι μία ακόμη ρύθμιση που ευνοεί τον εργοδότη, όμως όχι τους εργαζόμενους. Ταυτόχρονα, το μέτρο αυτό δεν ευνοεί την καταπολέμηση της ανεργίας, αφού δεν θα γίνονται νέες προσλήψεις όταν υπάρχει η διευκόλυνση να μοιράζεται το πλεόνασμα της εργασίας στο υπάρχον προσωπικό. Οι επιπτώσεις που θα έχει η εντατικοποίηση της εργασίας στην υγεία και ασφάλεια των εργαζόμενων είναι μεγάλες. Θα πρέπει να σημειώσουμε, ότι το νομοσχέδιο αυτό κινείται σε αντίθετη πορεία με την τάση που επικρατεί στην Ευρώπη για τη μείωση των ωρών εργασίας με τις ίδιες αποδοχές.

Σχετικά με το άρθρο 27 του νομοσχεδίου. Προβλέπεται η δυνατότητα λειτουργίας και κατά την Κυριακή ή της ημέρες αργίας για τα εκπαιδευτικά κέντρα πιλότων και τεχνικών αεροσκαφών, εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί 24 ώρες την ημέρα και για 7 ημέρες την εβδομάδα. Καταργείται η κυριακάτικη αργία για τους εργαζόμενους σε εκπαιδευτικά κέντρα πιλότων και τεχνικών αεροσκαφών, καθώς και στη βιομηχανία τροφίμων, στην εμφιάλωση νερού κ.λπ.. Με σταθερά βήματα η Κυβέρνηση στοχεύει στην πλήρη κατάργηση όσων εργασιακών δικαιωμάτων απέμειναν, όπως η κυριακάτικη αργία.

Σχετικά με το άρθρο 28 του νομοσχεδίου, υπάρχει δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας μετά από έγγραφη συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου. Στην ουσία, θα επιβάλλεται η διευθέτηση, αφού ο εργαζόμενος δύσκολα θα μπορεί να αρνηθεί την επιβολή από τον εργοδότη.

Ολοκληρώνω με το άρθρο 31 του νομοσχεδίου. Η εισαγωγή της διάταξης αυτής είναι εξόχως προβληματική, όπως προβληματικός είναι και ο τίτλος, που ονομάζει το περιορισμό του δικαιώματος απεργίας ως «προστασία του δικαιώματος εργασίας». Η διάταξη αυτή περιορίζει δραστικά και ποινικοποιεί την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας και τη συνδικαλιστική ελευθερία. Εάν, για παράδειγμα, οι απεργοί εισέλθουν στο προαύλιο της επιχείρησης χωρίς να παρεμποδίζουν τη λειτουργία της επιχείρησης, για να πείσουν τους άλλους εργαζόμενους να απεργήσουν, θεωρείται εξαναγκασμός και κατάληψη;

Η ρύθμιση αυτή είναι απαράδεκτη, ειδικά σε μία χώρα που το μεγαλύτερο ποσοστό των απεργιών χαρακτηρίζονται παράνομες από τα δικαστήρια και στην πράξη οι απεργίες δεν κρατούν περισσότερο από μία ημέρα. Πέρα, όμως, από την αστοχία της, εγείρει και ζητήματα αντισυνταγματικότητας, δοθέντος ότι το δικαίωμα της απεργίας είναι συνταγματικώς κατοχυρωμένο στο άρθρο 23, παράγραφος 2, στο οποίο προβλέπει ότι «το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους μέσα στα όρια του νόμου».

Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις, για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων. Από το άρθρο του Συντάγματος, προκύπτει ότι η απεργία περιλαμβάνεται στα ατομικά δικαιώματα που προβλέπονται από το Σύνταγμα και ειδικότερα εντάσσεται στα συναφή με τη συνδικαλιστική ελευθερία δικαιώματα, που οφείλει να προστατεύει το Κράτος και όχι να καταργεί, όπως εν προκειμένω. Σας ευχαριστώ.

**ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΚΤΥΠΗΣ (Προεδρεύων της Επιτροπής):** Το λόγο έχει η κυρία Λινού.

 **ΑΘΗΝΑ ΛΙΝΟΥ**: Ευχαριστώ πάρα πολύ, κύριε Πρόεδρε για το χρόνο και την ευκαιρία. Ήθελα να πω ότι σαφώς στην εισαγωγή της Οδηγίας που προτείνεται να κυρωθεί, αναφέρεται ότι δεν μπορεί να αποτελεί κύρωση της Οδηγίας η υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και ήθελα να αναφερθώ μόνο σε τρία τρία κομμάτια του νομοσχεδίου, τρεις τίτλους που καταφανώς υποβαθμίζουν την προστασία των εργαζομένων.

 Το πρώτο συζητήθηκε πολύ και αφορά το άρθρο 9. Στο άρθρο 9 υποβαθμίζεται δραματικά η υγεία των εργαζομένων και μπαίνει σε κίνδυνο. Ενώ είχα διάφορα παραδείγματα να αναφέρω, θα αναφερθώ μόνο σε εκείνους τους εργαζόμενους που εργάζονται με ακτινοβολία. Για αυτούς ιδανικά υπάρχει μέτρηση της δόσεως και αν ξεπεράσουν είτε τις 40 ώρες, είτε τη δόση, μπορούν και ολόκληρους μήνες να μην εργάζονται. Δεν υπάρχει καμία πρόβλεψη για τους εργαζόμενους και άλλες πολλές ομάδες εργαζομένων σε αυτή την κατηγορία.

Το δεύτερο άρθρο είναι το άρθρο 30, το οποίο συζητήθηκε πολύ και για το οποίο καταπατούνται προηγούμενες Οδηγίες, οι οποίες έχουν κυρωθεί το 2001 και το 2010 και η υπουργική απόφαση η οποία καθορίζει την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας, η οποία είναι 48 μήνες, από τους οποίους οι 20 δεν υπάρχουν σε καμία άλλη ειδικότητα, γιατί η συγκεκριμένη ειδικότητα είναι προληπτική. Μάλιστα, κύριε Υπουργέ, δύο από αυτούς τους μήνες είναι στο Υπουργείο Εργασίας και σας αφορά. Δηλαδή, κάθε εργαζόμενος ως γιατρός εργασίας πρέπει να περάσει και τουλάχιστον 2 μήνες σε εσάς, 6 μήνες σε βιομηχανία, 12 μήνες θεωρητικής εκπαίδευσης.

Το τελευταίο άρθρο που με ανησυχεί είναι το άρθρο 32, στο οποίο αναφέρεται ότι σε περιπτώσεις φυσικών καταστροφών, πυρκαγιών, σεισμών και πλημμυρών, η μόνη ευθύνη του εργοδότη είναι να κάνει εκκένωση και να μετακινήσει τους εργαζόμενους με ασφάλεια. Δεν λέει τίποτα για μέσα ατομικής προστασίας. Παραδείγματος χάριν, εάν ήταν μέσα στις πλημμύρες θα έπρεπε να περπατήσει με γυμνά πόδια, χωρίς γάντια, χωρίς γυαλιά μέσα από τα πολύ ρυπασμένα νερά; Άρα, αν έχουμε πυρκαγιά δεν θα πρέπει να έχει κάποια μέτρα ατομικής προστασίας για την πυρκαγιά; Αν έχουμε σεισμό δεν χρειάζεται τουλάχιστον ένα κράνος ο εργαζόμενος; Στην όλη νομοθεσία προστασίας των εργαζομένων υπάρχουν τέτοια μέτρα προστασίας. Θα καταθέσω τα τρία νομοθετήματα στα οποία αναφέρθηκα και κατάφερα να είμαι λιγότερο από 5 λεπτά, κύριε Πρόεδρε.

**ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΚΤΥΠΗΣ (Προεδρεύων της Επιτροπής)**: Κυρία Λινού, ευχαριστούμε πολύ για την τήρηση του χρόνου.

Ο κ. Χουρδάκης έχει το λόγο.

**ΜΙΧΑΗΛ ΧΟΥΡΔΑΚΗΣ**: Επειδή την Παρασκευή ξανά επί της διαδικασίας είχα θέσει θέμα ότι θα έπρεπε να είμαστε λίγο πιο διαλλακτικοί με τους χρόνους που δίνονται για τη συζήτηση των νομοσχεδίων, θέλω σήμερα να δηλώσω ξανά την αντίρρησή μου στο πώς γίνεται η διευθέτηση των χρόνων. Είχε πει ο Πρόεδρος ότι αυτό αποφασίστηκε από τη Διάσκεψη των Προέδρων και αυτό είναι μία πάρα πολύ ωραία δικαιολογία. Μπορεί να προταθεί στη Διάσκεψη των Προέδρων πώς πρέπει να γίνει, πόση ώρα πρέπει να κρατήσει, πόσες μέρες πρέπει να κρατήσει και πώς πρέπει να γίνεται αυτή η διευθέτηση.

Φοβάμαι ότι, ενώ εσείς είστε όλη μέρα εδώ και μπράβο σας και δεν θέλετε να υποβαθμίζεται η διαδικασία, στην πράξη, όμως, υποβαθμίζεται η διαδικασία όταν όλα πρέπει να γίνουν γρήγορα και fast-track και το είδαμε αυτό στην πράξη σήμερα, όταν οι φορείς που, ευτυχώς ήταν και περισσότεροι από τους προβλεπόμενους, αρκετοί από αυτούς αναγκάστηκαν να διακόψουν τις εισηγήσεις τους ή να τις επισπεύσουν, διότι από ό,τι φαίνεται κρατάμε εμείς το χρόνο για εμάς χωρίς όριο, ενδεχομένως, κάποιοι, λιγότερο ή περισσότερο. Ακόμα χειρότερο, ενώ η συζήτηση με τους φορείς είναι για να τους ακούσουμε, να ρωτήσουμε, να πάρουμε και άλλες πληροφορίες, καταλήξαμε – ο Πρόεδρος, δηλαδή – να τους λέει «έχετε μόνο ένα λεπτό και άμα θέλεις» και υπήρχαν τουλάχιστον πέντε – ίσως από εσάς να ήταν οι τρείς, κυρία Λινού – προς τον εκπρόσωπο των Ιατρών Εργασίας και δεν μπόρεσε να τις απαντήσει. Αυτό είναι κάτι το οποίο δεν μας τιμά και δεν τιμά και τους σκοπούς της Επιτροπής.

Επίσης, θέλω να θέσω ένα πολύ σημαντικό κομμάτι ύψιστης σημασίας για μένα, το να γίνονται αληθινά συζητήσεις που να στοχεύουν στη μέγιστη συναίνεση και να στοχεύουν στη βελτίωση των νομοσχεδίων πραγματικά, αν, φυσικά, αναζητάτε τη βελτίωση του νομοσχεδίου. Έχετε έρθει εδώ με τους συμβούλους σας, ελπίζω να κρατάτε σημειώσεις και όλα αυτά με κάποιο τρόπο να φτάσουν σε βελτιώσεις. Θέλετε τη συναίνεση; Θέλετε τη γνώμη της Αντιπολίτευσης; Θέλετε τη γνώμη των φορέων; Σας ρωτάω και μακάρι να ήταν και κύριος Γεωργιάδης εδώ. Θα λάβετε πράγματι υπόψη όλα όσα συζητήθηκαν; Δεν υπάρχει τίποτα πραγματικά που εμείς να το σκεφτήκαμε λίγο καλύτερα από εσάς; Ή μήπως ακούσατε κάτι που να βελτιώνει; Όλα εσείς καλώς τα είχατε σκεφτεί ή όλα είχατε σχεδιάσει;

Ας πούμε, ειπώθηκε η πρακτική δυσκολία για τους λογιστές να καταχωρήσουν άμεσα στο «ΕΡΓΑΝΗ» όλα αυτά που έπρεπε να καταχωρηθούν. Ζήτησαν 6 μήνες παράταση. Ακούστηκαν οι λόγοι που πρέπει να ενταχθούν οι καλλιτέχνες στους εποχικούς εργαζόμενους. Επίσης, ακούστηκε για ποιους λόγους πρέπει να αποσυρθεί το άρθρο 30, που αφορά τους γιατρούς της εργασίας, το οποίο είναι επικίνδυνο.

Ξανά μετά τον Ιούλιο νομοθετείται από την Κυβέρνηση, άσχετοι και μη εκπαιδευόμενοι σε ένα αντικείμενο να μπαίνουν σε ένα αντικείμενο. Το είχα πει αυτό και στον Υπουργό, τον κύριο Χρυσοχοΐδη, ότι το ίδιο λάθος γίνεται και με τον οικογενειακό γιατρό, που έχει μετονομαστεί σε προσωπικός γιατρός, όπου εκεί πάλι, όπως τώρα, προσπαθούμε να «βαπτίσουμε» γιατρούς εργασίας άτομα που δεν είναι γιατροί της εργασίας. Εκεί έχουν «βαπτιστεί» οικογενειακοί γενικοί γιατροί αυτοί που δεν είναι οικογενειακοί γιατροί. Άρα, λέω κύριε Υπουργέ, δείξτε ευελιξία, μεταφέρετέ το και στον κύριο Υπουργό. Πραγματικά, ότι ακούτε – στα αγγλικά η λέξη είναι listen, όχι μόνο hear – ότι κατανοείτε προβλήματα, ότι θα προβείτε σε διορθώσεις και ίσως κάτι να γίνει καλύτερα.

Πριν κάνω σύντομες παρατηρήσεις για το περιεχόμενο του νομοσχεδίου, θέλω να διαμαρτυρηθώ και για κάτι άλλο. Την Παρασκευή ο κ. Πρόεδρος – και λυπάμαι που δεν είναι εδώ – φώναξε προς συνάδελφο βουλευτή του ΣΥΡΙΖΑ μιλώντας του στον ενικό. Σήμερα αναφέρθηκε προς τον Ειδικό Αγορητή του ΣΥΡΙΖΑ ειρωνευόμενος «όταν θα γίνεις πρόεδρος του ΣΥΡΙΖΑ θα έχεις πιο πολύ χρόνο», τα οποία μπορεί να είναι χαριτωμένα, αλλά δεν είναι και τόσο χαριτωμένα, όπως το επισήμανα ξανά.

Την Παρασκευή, ο Υπουργός, απρεπώς αναφέρθηκε σε κάποιον συνάδελφο, μη γνωρίζοντας, ότι είναι συνάδελφος – ακόμα χειρότερα – που και επισκέπτες να ήταν, όφειλε να του μιλάει στον πληθυντικό και όφειλε να λειτουργεί θεσμικά. Όλα αυτά δεν ξέρω αν έχουν ως τελικό στόχο να απαξιώσουμε τελείως τη λειτουργία του Κοινοβουλίου, να διώξουμε τελείως τον ελληνικό λαό από το να παρακολουθεί τις συνεδριάσεις μας, για να μπορεί μετά να γίνεται αυτό που θέλουμε. Αν, όμως, θέλουμε ο ελληνικός λαός να μας παρακολουθεί, πρέπει όλοι να σεβαστούμε και τον ρόλο μας τον θεσμικό και μη, και τους συναδέλφους.

Πολύ σύντομα και σχετικά με το περιεχόμενο, στο ένα λεπτό που μου απομένει, θα πω ότι, αν κάποιος διαβάσει τα πρώτα δύο άρθρα, θα νομίζει ότι είναι ο παράδεισος για τον εργαζόμενο και μια ωδή στην προστασία των δικαιωμάτων. Αλίμονο, όμως, γιατί «ο διάβολος κρύβεται στις λεπτομέρειες», όπως ξέρετε. Υπάρχει μια πολύ μεγάλη ασάφεια σε πάρα πολλά ζητήματα, η οποία υπογραμμίζει την ελαστικοποίηση των σχέσεων που προσπαθείτε να κάνετε, η οποία καταστρατηγεί το δικαίωμα στην απεργία, η οποία επίσης οδηγεί σε δυσμενέστερες σχέσεις εργασίας.

Να σας πω πολύ σύντομα τέσσερα παραδείγματα. Άρθρο 9, για την παράλληλη εργασία. Εκτός από όταν θα θίγετε η υγεία και η ασφάλεια. Ποιος θα το κρίνει αυτό; Με ποια κριτήρια; Άρθρο 10. Εικοσιτετράωρη προενημέρωση, πλην αντικειμενικών περιπτώσεων. Ποιος και πώς θα το κρίνει αυτό; Άρθρο 26, για την πενθήμερη εργασία, όταν θα υπάρχει 6η μέρα, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, ποιος θα τις κρίνει αυτές τις εξαιρετικές περιπτώσεις; Είναι όλα αυτά, επιμελώς και ενδεχομένως εντέχνως, αρκετά ασαφή για να μπορούν να λειτουργήσουν και προς τη μία κατεύθυνση και προς την άλλη, σίγουρα όχι προς όφελος των εργαζομένων. Αύριο θα μπω σε περισσότερες λεπτομέρειες στα άρθρα ένα προς ένα και σε τι πρέπει να γίνει και ειδικά για το άρθρο 30 και θέλω να σας ρωτήσω έχουν νόημα τα σχόλια μας; Δείξτε το. Ευχαριστώ.

**ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΚΤΥΠΗΣ (Προεδρεύων της Επιτροπής):** Ευχαριστούμε κ. Χουρδάκη. Το λόγο έχει, ο Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο κύριος Σπανάκης Βασίλειος.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ - ΠΕΤΡΟΣ ΣΠΑΝΑΚΗΣ (Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης):** Σας ευχαριστούμε πολύ, κύριε Πρόεδρε. Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, σήμερα βρισκόμαστε στη συζήτηση επί των άρθρων ενός πολύ σημαντικού νομοσχεδίου, ενός νομοσχεδίου που φέρνει καινοτομίες στην εργασία, ενσωματώνει Κοινοτική Ευρωπαϊκή Οδηγία, εκσυγχρονίζει την εργατική νομοθεσία και κυρίως, σταματά να κάνει τα «στραβά μάτια» στην πραγματική αγορά εργασίας. Εδώ τίθεται ένα βασικό ερώτημα προς όλους εμάς που θα κληθούμε τις επόμενες ημέρες να κάνουμε το νομοσχέδιο αυτό νόμο του Κράτους. Θα συνεχίσουμε να κάνουμε τα «στραβά μάτια» στη «μαύρη» εργασία ή θα δούμε την πραγματικότητα ξεκάθαρη;

Σήμερα νομίζω, κυρίες και κύριοι συνάδελφοι της Αντιπολίτευσης, ότι βιαστήκατε και με το καλημέρα ήρθατε να καταψηφίσετε ένα νομοσχέδιο που ενσωματώνει Ευρωπαϊκή Οδηγία, που έχουμε συνεχόμενες προειδοποιήσεις για πρόστιμα που ενδέχεται να έχει η χώρα και με ένα ξερό «όχι» έρχεστε να πείτε ότι εσείς είστε αυτοί που θα προστατεύετε την εργασία και τους εργαζόμενους και εμείς είμαστε αυτοί που είμαστε για τους λίγους, ότι εξυπηρετούμε συμφέροντα και δεν ξέρω εγώ, τι άλλο. Ας ξεκαθαρίσουμε κάποια πράγματα, όσοι είμαστε μέσα σε αυτή την αίθουσα.

Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, με το νομοσχέδιο αυτό προστατεύουμε την εργασία στην πράξη και όχι με αναχρονιστικά συνθήματα. Αν δεν μπορείτε να το καταλάβετε από αυτά τα άρθρα, θα το δείτε στην πράξη και την εφαρμογή αυτού του νομοσχεδίου. Με πάρα πολύ μεγάλη προσοχή στην πρώτη συνεδρίαση και σήμερα άκουσα τους συναδέλφους, τους Εισηγητές και τους Ειδικούς Αγορητές όλων των παρατάξεων και τους συναδέλφους ομιλητές και, πραγματικά, σημείωσα αρκετά πράγματα, όμως δεν μπορώ να δεχθώ, την υποκρισία.

Δεν μπορώ να δεχθώ να λέμε στις τηλεοράσεις και τα ραδιόφωνα ότι εμείς θέλουμε την προστασία των εργαζομένων και όταν έχουμε πλημμύρες ή έχουμε φωτιές, θέλουμε οι εργοδότες υποχρεωτικά να αφήνουν – και έτσι πρέπει – να αφήνουν τους εργαζόμενους και να υποχρεώνονται – φέρνουμε διάταξη, κύριε Κατσώτη – να προστατεύουν τους εργαζόμενους πραγματικά. Ερχόμαστε συμπληρωματικά με τον Αστικό, με τον Ποινικό Κώδικα μέσα στην εργατική νομοθεσία και ενσωματώνουμε διάταξη. Λέμε, «προστασία των εργαζομένων σε περιπτώσεις που έχουμε πλημμύρες ή φωτιές και όταν υπάρχει ανωτέρα βία και είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης» και έρχεστε εσείς και λέτε ότι εμείς είμαστε υπέρ των εργοδοτών και εσείς καταψηφίζετε αυτή τη διάταξη. Τελικά, αποφασίστε, ποιος είναι με τους εργοδότες και ποιος δεν είναι;

**ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΤΣΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής της Κ.Ο. του Κ.Κ.Ε.):** Τους ταράξατε, τους ταράξατε.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ – ΠΕΤΡΟΣ ΣΠΑΝΑΚΗΣ (Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης):** Είναι αυτό ένα μέτρο, μία ασπίδα προστασίας των εργαζομένων ναι ή όχι; Θα καταψηφίσετε, λοιπόν, στην Ολομέλεια εσείς ως Κ.Κ.Ε. και εσείς κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, που ταυτίζεστε με τις θέσεις της Αριστεράς, θα έρθετε εσείς να κατσηφίσετε αυτή τη διάταξη; Αυτά θα τα πούμε αύριο στους εργαζόμενους. Δεν μιλάτε μόνο εσείς με τους εργαζόμενους. Μιλάμε και εμείς με τους εργαζόμενους.

Αυτό το νομοσχέδιο έρχεται στην πράξη να ενισχύσει την εργασία. Θέλουμε να ενισχυθεί η εργασία, να φέρουμε προστατευτικούς κανόνες για την εργασία, από μία Κυβέρνηση που έχει φέρει συνεχόμενες αυξήσεις του κατώτατου μισθού και έχει συγκεκριμένες δεσμεύσεις απέναντι στους εργαζόμενους, από μία Κυβέρνηση που τολμά πριν την ώρα τους να ξεπαγώσει τα επιδόματα προϋπηρεσίας. Τα επιδόματα προϋπηρεσίας θα ξεπαγώσουν με Κυβέρνηση Νέας Δημοκρατίας και Κυριάκου Μητσοτάκη, που τολμά στην πράξη να καταπολεμήσει την αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία, όταν γνωρίζουμε όλοι πολύ καλά ότι οι άνθρωποι, οι εργαζόμενοι, πηγαίνουν σε μια δεύτερη εργασία και την κάνουν «μαύρη» αυτή την εργασία και εσείς όλοι «πετάτε την μπάλα στην εξέδρα».

 Στόχος μας βασικός, Κυβερνητικός και προεκλογική μας εξαγγελία, ήταν η αύξησηόχι μόνο του κατώτατου μισθού, αλλά του μέσου μισθού. Εμείς το Μάη και τον Ιούνη πήραμε ξεκάθαρη λαϊκή εντολή για να εφαρμόσουμε αυτά που υποσχεθήκαμε. Άρα, αυτό το νομοσχέδιο είναι μέρος είναι συνέχεια μιας κυβερνητικής πολιτικής που ξεκίνησε στις 7 Ιουλίου του 2019 και είμαστε υπόλογοι απέναντι στον ελληνικό λαό να φέρουμε αυτές τις διατάξεις.

Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, κατηγορείτε εμάς και την πολιτική μας όσον αφορά τις σχέσεις εργοδοτών - εργαζομένων, τις συμβάσεις και την εξασφάλιση των εργαζομένων. Θέλετε να σας πω δύο δεδομένα, τα οποία είναι πολύ σημαντικά; Ξέρετε πόσες επιχειρήσεις δεν θα πληρώσουν τέλος επιτηδεύματος επειδή είχαν αύξηση στις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης πάνω από 25%; Είναι 37.000 νομικά πρόσωπα και 29.000 φυσικά πρόσωπα. Αυτό δεν είναι μία κυβερνητική επιτυχία; Δεν είναι μια επιτυχία της κυβερνητικής μας πολιτικής; Δεν έχουμε εξασφαλίσει τις προϋποθέσεις εκείνες και σε οικονομικό επίπεδο, αλλά και μέσα από τις νομοθετικές μας πρωτοβουλίες, ώστε να υπάρξει κλίμα εμπιστοσύνης; Άρα, λοιπόν, κατηγορείτε την Κυβέρνησή μας ότι φέρνει διατάξεις, οι οποίες είναι κατά των εργαζομένων, όταν στην πράξη και επί των αποτελεσμάτων βλέπουμε κάτι διαφορετικό.

Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, αναφερθήκατε σε σειρά άρθρων και θα μου επιτρέψετε, κύριε Πρόεδρε, να πω ορισμένα συγκεκριμένα πράγματα. Πρώτα από όλα, θέλω να πω ότι ακούσαμε και περισσότερους φορείς. ακούστηκαν και φορείς που δεν είχαν σχέση με το νομοσχέδιο. Ο κ. Υπουργός ήταν εδώ και απάντησε στο σύνολο των ερωτημάτων και σε όλους σχεδόν τους φορείς. Έγινε μια διαβούλευση όπου εκατοντάδες σχόλια κατατέθηκαν, επεξεργάστηκαν και πολλά από αυτά υιοθετήθηκαν σε αυτό το νομοσχέδιο και νομίζω ότι αδικείτε τη βαρύτητα αυτού του νομοσχεδίου και το ότι είναι μια καλή βάση για να προχωρήσουμε στο μέλλον.

Αλλά να σας πω και κάτι άλλο; Νομίζω ότι παίζουμε ένα «κρυφτούλι». Διότι, ενώ ξέρουμε πολύ καλά – και το λέω γιατί είναι σε αυτή την αίθουσα και έμπειροι δικηγόροι – ότι στην ασφαλιστική μας νομοθεσία προβλέπονται αρκετά πράγματα, όμως η εργατική μας νομοθεσία πηγαίνει με άλλη ταχύτητα από την ασφαλιστική μας νομοθεσία. Τι έρχεται να κάνει αυτό το νομοσχέδιο; Να ταυτίσει, να παντρέψει, να εναρμονίσει τη λογική της ασφαλιστικής νομοθεσίας στην εργατική νομοθεσία και έρχεστε οι παρατάξεις της Αντιπολίτευσης, πλην του ΠΑΣΟΚ, να καταψηφίσετε αυτό το νομοσχέδιο. Ποιος παίζει τελικά το «κρυφτούλι»; Εμείς ή εσείς;

Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, μιλήσατε για τις συμβάσεις μηδενικών ωρών και διάφορα άλλα. Καταρχάς, θέλω να πω ότι δεν υπάρχουν συμβάσεις μηδενικών ωρών. Υπάρχουν συμβάσεις ελάχιστης προβλεψιμότητας στην εργασία, να το ξεκαθαρίσουμε. Άρα, λοιπόν, ένας ο οποίος θέλει να δουλέψει είτε σε μια εταιρεία catering, είτε σε μια εταιρεία κατά παραγγελία, είτε σε διάφορες άλλες εταιρείες, συνάπτει μία σύμβαση συγκεκριμένη. Διασφαλίζεται ο εργαζόμενος από αυτές τις συμβάσεις και φυσικά έχει υποχρέωση ο εργοδότης, ξεκάθαρη υποχρέωση του εργοδότη, να αποζημιώσει κατά το ένα τέταρτο της συμφωνίας τον εργαζόμενο.

Μέχρι σήμερα αυτά όλα ήταν στον αέρα, ήταν στο τηλέφωνο και ήταν στην πλειοψηφία μια «μαύρη» εργασία και τώρα ερχόμαστε να «ασπρίσουμε» αυτή την κατάσταση. Θέλουμε «άσπρη» εργασία ή «μαύρη» εργασία; Αποφασίστε. Εμείς είμαστε ξεκάθαροι στην εφαρμογή της πολιτικής μας.

Δεν σας κρύβω ότι ακούστηκαν πολύ σημαντικά πράγματα σε αυτήν την αίθουσα, για την Ψηφιακή Κάρτα, για το πώς μπορεί να εφαρμοστεί αυτή η Ψηφιακή Κάρτα όταν έχουμε τηλεργασία, πολύ σημαντικά δεν αντιλέγω. Πραγματικά δεν έχω λείψει ούτε λεπτό από τις συνεδριάσεις. Θα σας πω κάτι. Ο Υπουργός, ο Άδωνις Γεωργιάδης, όταν είχαμε τον καύσωνα, ήταν εκείνος που έφερε για πρώτη φορά υπουργική απόφαση για παύση εργασιών. Πέστε μου εάν θυμάστε στο παρελθόν υποχρεωτική παύση εργασιών όταν είχαμε κάποια όρια που είχαν ξεπεραστεί.

Δεύτερον, είναι εκείνος ο Υπουργός που έφερε με Υπουργική Απόφαση συγκεκριμένο πλαίσιο για τις ομάδες υψηλού κινδύνου και έδωσε τη δυνατότητα σε αυτές τις ομάδες υψηλού κινδύνου να μπορούν να δουλέψουν με τηλεργασία. Βεβαίως, η Ψηφιακή Κάρτα θέλουμε να εξελιχθεί και σε εφαρμογή στο κινητό. Στο 2023 βρισκόμαστε και είμαστε κοντά στο να πετύχουμε στόχους αυτοματοποίησης κάποιων θεμάτων και μείωσης της γραφειοκρατίας. Γιατί ας μη ξεχνάμε ότι το νομοσχέδιο αυτό έχει ένα μεγάλο μέρος για αυτοματοποιημένες διαδικασίες, ώστε να μειωθεί η γραφειοκρατία, γιατί η γραφειοκρατία είναι κόστος για όλους.

Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, ακούσαμε για τη δοκιμαστική περίοδο, αλλά διαβάσαμε το άρθρο για τη δοκιμαστική περίοδο όπως ήθελε ο καθένας. Στη δοκιμαστική περίοδο ξέρετε τι λέει το συγκεκριμένο άρθρο και τι λέει μετά το νομοσχέδιο αυτό; Καταρχάς, η δοκιμαστική περίοδος είναι προαιρετική για τον εργοδότη, να το πούμε αυτό, αλλά λέει ότι μετά το εξάμηνο ο εργαζόμενος δύναται να έρθει και να ζητήσει από τον εργοδότη – και ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να απαντήσει στον εργαζόμενο – βελτίωση των συνθηκών, των όρων της σύμβασης, ώστε να νιώσει και εκείνος μια ασφάλεια ότι πλέον η σχέση μεταξύ εργαζομένου - εργοδότη μπαίνει σε μία βάση και πηγαίνει σε μία δουλειά που θα ξέρει ότι θα έχει μια προοπτική. Αυτό δεν έχει γίνει στην πράξη από την Κυβέρνησή μας, όταν έχουμε πάνω από 66.000, αύξηση κατά 25%, στις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης κατά το προηγούμενο έτος , και θα καταψηφίσετε και αυτή τη διάταξη;

Ακούστηκε εάν προστατεύονται οι γυναίκες που βρίσκονται σε εγκυμοσύνη. Βεβαίως και προστατεύονται από το άρθρο 439, παράγραφος 1, του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου. Να μην ακούγονται ανακρίβειες σε αυτή την αίθουσα. Μεγάλη κριτική ακούστηκε για τους ιατρούς εργασίας. Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, έχω την τύχη και την τιμή να βρίσκομαι σε ένα δυναμικό Υπουργείο και πρωταρχικός μας στόχος, με τον Άδωνι Γεωργιάδη και τον Πάνο Τσακλόγλου, είναι να επιλύσουμε ζητήματα της καθημερινότητας. Δεν ξυπνήσαμε ένα πρωί και είπαμε ότι, ξέρετε, έχουμε πρόβλημα με τους ιατρούς εργασίας. Δεν έχουμε κανένα πρόβλημα με τους ιατρούς εργασίας. Αντιθέτως, οι Ιατροί Εργασίας κάνουν μία πολύ σημαντική δουλειά και πρέπει η δουλειά τους και να αναδειχθεί, αλλά και να ενδυναμωθεί μέσα στις επιχειρήσεις.

Σήμερα ιατρό εργασίας υποχρεούνται να έχουν επιχειρήσεις που έχουν πάνω από 50 εργαζόμενους. Εμείς, όμως, θέλουμε να μην υπάρχουν κενά, να μην γίνει ο ρόλος του ιατρού εργασίας μια τυπική διαδικασία, αλλά να είναι μια ουσιαστική διαδικασία και δεν νομίζω ότι διαφωνούμε σε αυτό. Όλοι συμφωνούμε σε αυτό. Εάν πάρουμε, λοιπόν, τον αριθμό των ιατρών εργασίας με τον αριθμό των επιχειρήσεων που υποχρεώνονται βάσει της νομοθεσίας να έχουν ιατρό εργασίας, τότε θα δούμε ότι έχουμε δύο διαφορετικές ταχύτητες.

Αυτές τις ταχύτητες, λοιπόν, εμείς οφείλουμε να τις πάμε το ίδιο, γιατί πρέπει ο θεσμός του γιατρού εργασίας να προχωρήσει μπροστά. Φυσικά, ο Υπουργός δεσμεύτηκε ότι θα υπάρξει επιτροπή, ότι δε θα βγει Κοινή Υπουργική Απόφαση αν δεν υπάρξει πόρισμα της επιτροπής και μάλιστα υπάρχει και διασφάλιση και μέσα από το Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας, αλλά και από το Υπουργείο Υγείας και μιλάμε για μια Κοινή Υπουργική Απόφαση.

Σήμερα, αν θελήσουμε εμείς, ως Υπουργείο Εργασίας, να προχωρήσουμε τη διαδικασία αύξησης των γιατρών εργασίας, υπάρχει νομικό πλαίσιο; Η απάντηση είναι ότι δεν υπάρχει νομικό πλαίσιο. Τι δίνει, λοιπόν, αυτή η διάταξη; Δίνει τη δυνατότητα στον Υπουργό να πάρει το μονοπάτι εκείνο που θα λύσει ένα πρόβλημα. Δε μπορεί αυτήν τη στιγμή να υπάρχουν επιχειρήσεις στη Ρόδο, στην Ήπειρο, στη Μακεδονία, που να μην έχουν γιατρό εργασίας και να υπάρχουν σοβαρές ελλείψεις. Αυτή την άσκηση θα τη λύσουμε και μαζί με τους εταίρους, μαζί με τους γιατρούς εργασίας, μαζί με τις επιχειρήσεις και φυσικά βγάλτε οτιδήποτε σκιές ή οτιδήποτε άλλο μπορεί να έχετε στο μυαλό σας.

Δεν ξέρουμε κανένα από αυτούς τους ανθρώπους. Εμείς, θέλουμε να προχωρήσουμε στα θέματα υγείας και ασφάλειας και μάλιστα να σας πω ότι με τον Υπουργό πολύ σύντομα για τα θέματα της ασφάλειας, αλλά και της υγείας, θα έχουμε ένα πλέγμα προτάσεων, βελτιώσεων, όπως και στις προγραμματικές δηλώσεις είχε εξαγγείλει ο Υπουργός, όσον αφορά παρεμβάσεις για το θέμα αυτό. Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, θα τα πούμε και αύριο και στην Ολομέλεια.

Θα μου επιτρέψετε να κλείσω με τον συνάδελφο του ΠΑ.ΣΟ.Κ. - ΚΙΝ.ΑΛ., όπου από τη μία έρχεται εδώ να υπερασπιστεί την Επιθεώρηση Εργασίας και την ανεξαρτησία της και λέει ότι η διάταξη που φέρνουμε δεν είναι υπέρ της ανεξαρτησίας και δε μπορώ να καταλάβω γιατί θα καταψηφίσει αυτή τη διάταξη που λέμε τις εγκυκλίους των αρμόδιων οργάνων και όλα αυτά που θα βοηθήσουν τη λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας, όταν στο νομοσχέδιο το 2021 και στο ν.4808 ήρθατε και καταψηφίσατε και λέγατε το ΣΕΠΕ «ιμιτασιόν». Λέγατε ότι νομιμοποιείται η μαύρη εργασία και μάλιστα λέγατε ότι ανάλογα με την ποιότητα των νομοθετικών προβλέψεων είναι και η ποιότητα το ΣΕΠΕ.

Εμείς, με την ποιότητα των νομοθετικών μας προβλέψεων θα βελτιώσουμε και την εργασία της Επιθεώρησης Εργασίας και γενικότερα τη λειτουργία των κανόνων της αγοράς προς όφελος των εργαζομένων. Ευχαριστώ πολύ.

**ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΚΤΥΠΗΣ (Προεδρεύων της Επιτροπής):** Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, ολοκληρώθηκε η επί των άρθρων συζήτηση του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αύριο 19/9 θα έχουμε την τέταρτη συνεδρίαση και δεύτερη ανάγνωση στις 10:00΄ στην αίθουσα Γερουσίας.

Στο σημείο ο Πρόεδρος της Επιτροπής έκανε τη γ΄ ανάγνωση του καταλόγου των μελών της Επιτροπής. Παρόντες ήταν οι βουλευτές κ.κ. Ακτύπης Διονύσιος, Βρεττάκος Γεώργιος, Γιόγιακας Βασίλειος, Γκολιδάκης Διαμαντής, Ευθυμίου Άννα, Ιατρίδη Τσαμπίκα (Μίκα), Καλλιάνος Ιωάννης, Καραμπατσώλη Κωνσταντίνα, Κρητικός Νεοκλής, Λιάκος Ευάγγελος, Μαντάς Περικλής, Μονογυιού Αικατερίνη, Μπαραλιάκος Ξενοφών (Φώντας), Οικονόμου Βασίλειος, Παπαθανάσης Αθανάσιος, Παπακώστα – Παλιούρα Αικατερίνη (Κατερίνα), Παπάς Θεοφάνης (Φάνης), Παπασωτηρίου Σταύρος, Ράπτη Ζωή, Ρουσόπουλος Θεόδωρος (Θόδωρος), Σαλμάς Μάριος, Σκόνδρα Ασημίνα, Σούκουλη – Βιλιάλη Μαρία – Ελένη (Μαριλένα), Σταμάτης Γεώργιος, Στεφανάδης Χριστόπουλος, Στύλιος Γεώργιος, Συρεγγέλα Μαρία, Τσιλιγγίρης Σπυρίδων (Σπύρος), Χατζηιωαννίδου Μαρία – Νεφέλη, Χρυσομάλλης Μιλτιάδης (Μίλτος), Ακρίτα Έλενα, Γαβρήλος Γεώργιος, Ηλιόπουλος Αθανάσιος (Νάσος), Καλαματιανός Διονύσιος – Χαράλαμπος, Λινού Αθηνά, Παναγιωτόπουλος Ανδρέας, Παππάς Πέτρος, Πολάκης Παύλος, Φωτίου Θεανώ, Καζάνη Αικατερίνη, Λιακούλη Ευαγγελία, Μουλκιώτης Γεώργιος, Μπαράν Μπουρχάν, Πουλάς Ανδρέας, Τσίμαρης Ιωάννης, Έξαρχος Νικόλαος (Πάκος), Κατσώτης Χρήστος, Λαμπρούλης Γεώργιος, Στολτίδης Λεωνίδας, Γαυγιωτάκης Μιχαήλ, Δημητριάδης Πέτρος, Αθανασίου Μαρία, Γραμμένος Βασίλειος, Κουρουπάκη Ασπασία, Τσιρώνης Σπυρίδων, Μπιμπίλας Σπυρίδων, Χουρδάκης Μιχαήλ και Φλώρος Κωνσταντίνος.

Τέλος και περί ώρα 19.00΄ λύθηκε η συνεδρίαση.

**Ο ΠΡΟΕΔΡΕΥΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ**

 **ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΚΤΥΠΗΣ**