**ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ**

**ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΙΗ΄- ΣΥΝΟΔΟΣ Β΄**

**ΔΙΑΡΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ**

**Π Ρ Α Κ Τ Ι Κ Ο**

**(Άρθρο 40 παρ. 1 Κ.τ.Β.)**

Στην Αθήνα, σήμερα, 7 Ιουνίου 2021, ημέρα Δευτέρα και ώρα 15.15΄, στην Αίθουσα **Γερουσίας** του Μεγάρου της Βουλής,συνήλθε σε συνεδρίαση η Διαρκής Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης, υπό την προεδρία του Προέδρου της, κ. Μάξιμου Χαρακόπουλου, με θέμα ημερήσιας διάταξης τη συνέχιση της επεξεργασίας και εξέτασης του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών» (3η συνεδρίαση).

Στη συνεδρίαση παρέστησαν ο Υπουργός Εσωτερικών, κ. Μαυρουδής (Μάκης) Βορίδης, ο Αναπληρωτής Υπουργός Εσωτερικών, κ. Στυλιανός Πέτσας, ο Υφυπουργός Εσωτερικών, κ. Σταύρος Καλαφάτης, 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. Αυγερινοπούλου Διονυσία – Θεοδώρα, Γιαννάκου Μαριορή (Μαριέττα), Γκιουλέκας Κωνσταντίνος, Δαβάκης Αθανάσιος, Ζεμπίλης Αθανάσιος, Θεοδωρικάκος Παναγιώτης (Τάκης), Καππάτος Παναγής, Καραγκούνης Κωνσταντίνος, Καρασμάνης Γεώργιος, Κελέτσης Σταύρος, Κόνσολας Εμμανουήλ (Μάνος) Κοτρωνιάς Γεώργιος, Κούβελας Δημήτριος, Κουμουτσάκος Γεώργιος, Κουτσούμπας Ανδρέας, Κυρανάκης Κωνσταντίνος, Κωνσταντινίδης Ευστάθιος, Λαμπρόπουλος Ιωάννης, Μάνη – Παπαδημητρίου Άννα, Μελάς Ιωάννης, Μπούγας Ιωάννης, Δούνια Παναγιώτα (Νόνη), Πάτσης Ανδρέας, Τσαβδαρίδης Λάζαρος, Τσιγκρής Άγγελος, Χαρακόπουλος Μάξιμος, Χιονίδης Σάββας, Αγαθοπούλου Ειρήνη – Ελένη, Γκαρά Αναστασία (Νατάσα), Ζαχαριάδης Κωνσταντίνος, Καλαματιανός Διονύσιος – Χαράλαμπος, Καφαντάρη Χαρούλα (Χαρά), Λάππας Σπυρίδωνας, Παπαηλιού Γεώργιος, Πολάκης Παύλος, Πούλου Παναγιού (Γιώτα), Ραγκούσης Ιωάννης, Χατζηγιαννάκης Μιλτιάδης, Ψυχογιός Γεώργιος, Γιαννακοπούλου Κωνσταντίνα (Νάντια), Καμίνης Γεώργιος, Καστανίδης Χαράλαμπος, Λιακούλη Ευαγγελία, Κανέλλη Γαρυφαλλιά (Λιάνα), Συντυχάκης Εμμανουήλ, Μυλωνάκης Αντώνιος, Χήτας Κωνσταντίνος, Αδαμοπούλου Αγγελική και Μπακαδήμα Φωτεινή.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, αρχίζει η συνεδρίαση της Διαρκούς Επιτροπής Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης με θέμα ημερήσιας διάταξης την επί των άρθρων εξέταση και επεξεργασία του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών».

Πριν προχωρήσουμε στις τοποθετήσεις των Εισηγητών και των Ειδικών Αγορητών των κομμάτων, να πραγματοποιήσουμε την επί της αρχής του νομοσχεδίου ψηφοφορία.

Ερωτάται ο Εισηγητής της Πλειοψηφίας, κ. Γεώργιος Κοτρωνιάς.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΟΤΡΩΝΙΑΣ (Εισηγητής της Πλειοψηφίας):** Υπέρ.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Ερωτάται ο Εισηγητής της Μειοψηφίας, κ. Γεώργιος Παπαηλιού.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΑΠΑΗΛΙΟΥ (Εισηγητής της Μειοψηφίας):** Επιφύλαξη.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Ερωτάται ο Ειδικός Αγορητής του Κινήματος Αλλαγής, κύριος Γεώργιος Καμίνης.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΑΜΙΝΗΣ (Ειδικός Αγορητής του Κινήματος Αλλαγής):** Υπέρ.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Ο Ειδικός Αγορητής του Κομμουνιστικού Κόμματος Ελλάδος, κ. Ιωάννης Δελής είναι στην Ολομέλεια και θα έρθει σε λίγο, όταν ολοκληρώσει την παρουσία του εκεί.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Ερωτάται οΕιδικός Αγορητής της Ελληνικής Λύσης, κ. Κωνσταντίνος Χήτας.

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΗΤΑΣ (Ειδικός Αγορητής της Ελληνικής Λύσης - ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΒΕΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Επιφύλαξη.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Ερωτάται η Ειδική Αγορήτρια του ΜέΡΑ25, κυρία Αγγελική Αδαμοπούλου.

**ΑΓΓΕΛΙΚΗ ΑΔΑΜΟΠΟΥΛΟΥ (Ειδική Αγορήτρια του ΜέΡΑ25):** Επιφύλαξη.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Συνεπώς, το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών», γίνεται δεκτό, επί της αρχής, κατά πλειοψηφία.

Τον λόγο έχει ο Υπουργός Εσωτερικών, κ. Βορίδης.

**ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ (ΜΑΚΗΣ) ΒΟΡΙΔΗΣ (Υπουργός Εσωτερικών):** Κύριε Πρόεδρε,το μόνο το οποίο θέλω να πω είναι να ενημερώσω την Επιτροπή για κάτι το οποίο προσετέθη στην τροπολογία, για την οποία έχουμε ενημερώσει ότι πρόκειται να καταθέσουμε. Η προσθήκη αφορά την πρόταση να αποδεχθεί το Σώμα μία νομοθετική εξουσιοδότηση που αφορά στην κωδικοποίηση της νομοθεσίας για τη χρηματοδότηση των πολιτικών κομμάτων. Η εξουσιοδότηση, η οποία ζητείται τώρα εδώ, είναι ότι επειδή η κωδικοποίηση αυτή έχει διοικητικά χαρακτηριστικά, δηλαδή δεν αλλάζει νομοθετικά κάτι, αλλά μόνο κωδικοποιεί, προκρίνουμε ότι μπορεί να γίνει με Προεδρικό Διάταγμα και να μην είναι αναγκαίο να εισαχθεί στη Βουλή η κωδικοποίηση για συζήτηση. Το κάνουμε αυτό γιατί, ξαναλέω, δεν έχει κάποιο πολιτικό χαρακτηριστικό ή κάτι που χρειάζεται να ψηφιστεί από τη Βουλή για να αλλάξει, είναι διοικητικού χαρακτήρα η κωδικοποίηση. Οπότε νομίζω ότι εξοικονομούμε λίγο, σεβόμαστε το χρόνο του Κοινοβουλίου για μία διαδικασία, η οποία έχει καθαρώς, ας το πω, διοικητικό χαρακτήρα και γι’ αυτό και ουσιαστικά θα ζητήσουμε την εξουσιοδότηση, να γίνει αυτό με Προεδρικό Διάταγμα. Εξάλλου, αντίστοιχη κωδικοποίηση με Προεδρικό Διάταγμα είχε γίνει και με τη νομοθεσία για την εκλογή των Βουλευτών.

Η νομοθεσία για την εκλογή των βουλευτών, όταν έγινε η κωδικοποίηση, είχε γίνει πάλι κωδικοποίηση με Προεδρικό Διάταγμα και ακολουθούμε λίγο αυτή την πεπατημένη.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο Εισηγητής της Πλειοψηφίας, κ. Γεώργιος Κοτρωνιάς.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΟΤΡΩΝΙΑΣ (Εισηγητής της Πλειοψηφίας):** Κύριε Πρόεδρε, κύριε Υπουργέ, κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, με το παρόν νομοσχέδιο γίνεται μια ουσιαστική προσπάθεια εκσυγχρονισμού του δημόσιου τομέα, μέσα από την καθιέρωση της τηλεργασίας, καθώς και με διατάξεις για ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού που χρήζουν προσοχής και επίλυσης.

Δημιουργείται το απαιτούμενο πλαίσιο, προκειμένου το ελληνικό δημόσιο να ενταχθεί στη νέα εποχή που επιβάλλουν οι κοινωνικές και τεχνολογικές εξελίξεις και να αφήσει πίσω του το δύσκαμπτο και προβληματικό μοντέλο διάρθρωσης και λειτουργίας του και έρχεται να συνδυαστεί με την προσπάθεια ψηφιακής αναβάθμισης της δημόσιας διοίκησης.

Για πρώτη φορά, επιχειρείται η θεσμοθέτηση αρχών οργάνωσης και διαχείρισης της τηλεργασίας με γνώμονα την ασφάλεια, την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.

Καθορίζεται ο οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης των υπαλλήλων και η άσκηση της τηλεργασίας εντός του ωραρίου λειτουργίας του φορέα και το δικαίωμα αποσύνδεσης μετά το τέλος αυτής της τηλεργασίας, διασφαλίζοντας κατ’ αυτόν τον τρόπο την οριοθέτηση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Ας δούμε όμως κατ’ άρθρο τι προβλέπεται με το παρόν νομοσχέδιο:

Στα άρθρα 1 έως 3 περιγράφεται ο σκοπός, το αντικείμενο και οι ορισμοί του νομοσχεδίου. Με βάση λοιπόν τις Γενικές Διατάξεις, σκοπός του παρόντος είναι η ρύθμιση του πλαισίου οργάνωσης και εφαρμογής της τηλεργασίας στο δημόσιο, τόσο σε κανονικές συνθήκες όσο και σε έκτακτες, αντικείμενό του δε, αποτελεί ο προσδιορισμός της έννοιας και των βασικών αρχών της τηλεργασίας που τίθεται για πρώτη φορά στο δημόσιο τομέα, τα χρονικά όρια και ο τόπος παροχής της, καθώς και η διαδικασία υποβολής του αιτήματος τηλεργασίας και η έκδοση σχετικής απόφασης.

Με το άρθρο 4 οριοθετείται το πεδίο εφαρμογής του σχεδίου νόμου για την τηλεργασία των υπαλλήλων που υπάγονται στις διατάξεις του και ποιοι εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του προτεινόμενου σχεδίου νόμου, όπως παραδείγματος χάριν είναι το προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων, των Σωμάτων Ασφαλείας, το εκπαιδευτικό προσωπικό και οι εκπαιδευτές σε όλες τις δομές κάθε βαθμίδας εκπαίδευσης και λοιπά.

Στο άρθρο 5 καθορίζονται οι βασικές αρχές της τηλεργασίας και ειδικότερα ο οικειοθελής χαρακτήρας αυτής, όπως επίσης και η αρχή της ίσης μεταχείρισης των τηλεργαζομένων με τους μη τηλεργαζομένους υπαλλήλους και ασφαλώς η αρχή προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής των τηλεργαζομένων.

Στο άρθρο 6 καθορίζονται οι αρχές προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως αυτές ορίζονται από το Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων, δηλαδή τον Κανονισμό 679/2016 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου του 2016, αλλά και την εθνική νομοθεσία που περιέχεται στο ν. 4624/2019.

Στο άρθρο 7 ορίζονται οι προϋποθέσεις συμμετοχής στην τηλεργασία και πρώτα από όλα θεσπίζεται η αρχή του οικειοθελούς χαρακτήρα αυτής και αναφέρονται ειδικές περιπτώσεις που αφορούν κίνδυνο της υγείας του υπαλλήλου ή πρόσκαιρα και μόνιμα προβλήματα υγείας, τα οποία μπορεί να επιβάλλουν την τηλεργασία. Εφόσον η φύση των καθηκόντων τους την καθιστά εφικτή και σε συνάρτηση με τα οριζόμενα στην απόφαση του άρθρου 13 – είναι το άρθρο αυτό, που θα το πούμε παρακάτω, που δηλώνει ο Προϊστάμενος στην αρχή κάθε τριμήνου και εκδίδει τη σχετική απόφαση - ο φορέας οφείλει να αποδεχθεί την πρόταση του υπαλλήλου, εκτός και αν συντρέχει ειδικός και σπουδαίος λόγος, τον οποίο πρέπει ο φορέας να αιτιολογήσει εγγράφως. Ο οικειοθελής χαρακτήρας, όταν υπάρχει κίνδυνος, βέβαια, δημόσιας υγείας και έκτακτων συνθηκών και αναγκών καταλύεται και ο υπάλληλος οφείλει να αποδεχθεί την πρόταση του φορέα για τον απαιτούμενο χρόνο μέχρι το τέλος των εν λόγω εκτάκτων συνθηκών.

Στο άρθρο 8 προσδιορίζεται ο συνολικός χρόνος της τηλεργασίας, των θέσεων που καθορίζονται. Με την απόφαση του άρθρου 13, η τηλεργασία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις σαράντα τέσσερις (44) εργάσιμες μέρες και πραγματοποιείται αποκλειστικά σε διάστημα τριών μηνών ανά ημερολογιακό έτος είτε σε συνεχή βάση είτε διακοπτόμενα και βέβαια αποκλείεται η παροχή της εργασίας από τις 15 Ιουλίου ως τις 31 Αυγούστου κάθε χρόνο.

Οι ρυθμίσεις αυτές δεν εφαρμόζονται και πάλι στις περιπτώσεις των παραγράφων 2.2 και 2.3 του άρθρου 7, δηλαδή, πρόβλημα υγείας του υπαλλήλου και πρόβλημα δημόσιας υγείας ή άλλου δημόσιου κίνδυνου.

Με το άρθρο 9, ορίζεται στο 25% το μέγιστο ποσοστό υπαλλήλων που μπορούν να εργαστούν με τηλεργασία σε κάθε Διεύθυνση του Φορέα και το ίδιο εφαρμόζεται και στην περίπτωση αυτοτελών τμημάτων και βέβαια, πάντα, υπό την αίρεση των περιπτώσεων της παραγράφου 3 του άρθρου 7.

Με το άρθρο 10, καθορίζεται ότι το ωράριο των τηλεργαζομένων, είναι το ίδιο με το ωράριο λειτουργίας του φορέα στον οποίο υπηρετούν.

Με το άρθρο 11, ρυθμίζεται ο τόπος παροχής της εργασίας, που μπορεί να είναι το σπίτι του τηλεργαζομένου ή οποιοσδήποτε άλλος χώρος, υπό την προϋπόθεση της έγκρισης από την Διεύθυνση του Φορέα, σύμφωνα με το άρθρο 14. Και προφανώς, ο υπάλληλος, θα πρέπει να διασφαλίζει τις απαιτούμενες προδιαγραφές, για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων του στον επιλεγόμενο χώρο.

Στο άρθρο 12, δίνεται ο ορισμός του Σταθμού τηλεργασίας, που είναι το σύνολο του τεχνολογικού και τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων του υπαλλήλου, η προμήθεια του οποίου είναι ευθύνη της υπηρεσίας, η οποία πρέπει να παρέχει και υποστήριξη για την εγκατάσταση αλλά και για τη συντήρησή του. Αυτός ο Σταθμός τηλεργασίας χρησιμοποιείται από τον υπάλληλο, αποκλειστικά στο πλαίσιο της άσκησης των καθηκόντων του.

Με το άρθρο 13, περιγράφεται η διαδικασία με την οποία ο προϊστάμενος της κάθε Διεύθυνσης του Φορέα ή του κάθε αυτοτελούς τμήματος, θα καθορίζει, τον χρόνο και τα άτομα, τα οποία θα τηλεργάζονται. Αυτό, γίνεται στην αρχή κάθε τριμήνου και με απόφασή του, καθορίζει και τις θέσεις εργασίας που είναι επιλέξιμες για τηλεργασία. Και βέβαια, η εν λόγω απόφαση εγκρίνεται από τον προϊστάμενο του οργάνου, ο οποίος αποφαίνεται μέσα σε προθεσμία πέντε ημερών και εγκρίνει ή απορρίπτει.

Με το άρθρο 14, καθορίζεται η διαδικασία έκδοσης απόφασης για τηλεργασία, μετά την έκδοση της απόφασης του προηγούμενου άρθρου 13. Αρχικά με το αίτημα του υπαλλήλου που επιθυμεί να τηλεργαστεί και στη συνέχεια, με την έκδοση της τελικής απόφασης του Φορέα για τηλεργασία. Ο υπάλληλος υποβάλλει έγγραφο αίτημα στον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης και με βάση τα χρονικά όρια που τίθενται στο άρθρο 8 και στην απόφαση του άρθρου 13, ο Προϊστάμενος μέσα σε προθεσμία δέκα ημερών από την υποβολή του αιτήματος γνωστοποιεί εγγράφως ή με ηλεκτρονικά μέσα προς τον υπάλληλο την απόφασή του για τον συντονισμό και τον έλεγχο της ορθής εφαρμογής της διαδικασίας.

Θεωρώ ότι θα μπορούσε, κύριε Υπουργέ, στα κριτήρια επιλογής να συμπεριληφθεί και το που είναι η μόνιμη κατοικία ή να συμπεριληφθεί η μετεγκατάσταση σε αγροτικές ή νησιωτικές ή απομονωμένες περιοχές και να αποτελέσει αυτό ένα αντικειμενικό κριτήριο για την επιλογή των ατόμων.

Ο προϊστάμενος της κάθε Διεύθυνσης του φορέα, κοινοποιεί την απόφαση επί των αιτημάτων για τηλεργασία στον άμεσα προϊστάμενο του και στον προϊστάμενο της αρμόδιας μονάδας, για ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού.

Επίσης, πιστεύω, κύριε Υπουργέ, όλα αυτά τα λέω παίρνοντας την αφορμή από τις παρατηρήσεις που ακούστηκαν από τους φορείς, ότι και εδώ, ίσως, θα πρέπει να απαλειφθεί η σιωπηρή απόρριψη, γιατί μάλλον είναι αντίθετη προς τις Αρχές της διαφάνειας της διοικητικής δράσης.

Για το άρθρο 15. Αυτό το άρθρο καθορίζει τι περιέχει η απόφαση για την τηλεργασία, που γνωστοποιείται στον υπάλληλο περιγράφοντας στα χρονικά όρια και τον τόπο παροχής της τηλεργασίας, τον αναγκαίο εξοπλισμό στο Σταθμό τηλεργασίας, τον τρόπο ελέγχου και καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση και τους κανόνες που πρέπει να τηρούνται σε ότι αφορά την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αλλά και στην ασφάλεια του συστήματος των πληροφοριών.

Στο άρθρο 16, ρυθμίζεται η διαδικασία περάτωσης της τηλεργασίας, η οποία μπορεί να γίνει μετά από σχετικό αίτημα του τηλεργαζομένου και εφόσον το αποδεχθεί, βέβαια, το αρμόδιο όργανο που εξέδωσε την απόφασή με το άρθρο 13.

Με το άρθρο 17, αποτυπώνεται η θεμελιώδης Αρχή της Ισότητας των τηλεργαζομένων και των μη τηλεργαζομένων υπαλλήλων, αφού όλοι τους απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις. Επιπλέον, αποτυπώνει τις υποχρεώσεις σε ότι αφορά τους γενικούς κανόνες πρόληψης και ασφαλείας, ώστε να αποφεύγεται η πρόσβαση στο φυσικό και ηλεκτρονικό αρχείο μη εξουσιοδοτημένων χρηστών και προφανώς της υποχρέωσης εχεμύθειας και την υποχρέωση ότι όλη η εκτέλεση των καθηκόντων, να έχει γνώμονα τη διασφάλιση του δημοσίου συμφέροντος και την παροχή υπηρεσιών προς τον πολίτη.

Με το άρθρο 18, ορίζεται η αποσύνδεση του τηλεργαζομένου μετά το πέρας του ωραρίου του, από τα ψηφιακά συστήματα επικοινωνίας.

Και σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να τονίσω ακούγοντας τις παρατηρήσεις ότι οι Φορείς ζήτησαν την κατοχύρωση αυτής της αποσύνδεσης, γιατί αυτοί αυτό το θεωρούν διεθνώς ότι είναι η πιο συχνή αρνητική επίπτωση της τηλεργασίας στους εργαζόμενους. Βέβαια, δε νομίζω ότι αυτό μπορεί να έχει θέση στο δημόσιο, δηλαδή, να εκμεταλλευτεί ο εργοδότης των τηλεργαζόμενο για περισσότερη εργασία.

Με το άρθρο 19, παρέχονται εξουσιοδοτήσεις για την έκδοση των Κανονιστικών Πράξεων, οι οποίες ρυθμίζουν τις έκτακτες συνθήκες αλλά και την επιμήκυνση της τηλεργασίας, για λόγους υγείας ή αναπηρίας. Και πάλι ακούστηκαν πάρα πολλές παρατηρήσεις, αλλά νομίζω τουλάχιστον από όσο μπορώ να καταλάβω, καλύπτετε με αυτές τα 2 πράξεις αυτές, καλύπτετε ή επέκταση όπου χρειάζεται και για όποιον χρειάζεται.

Σε ότι αφορά το μέρος Β’.

Στο δεύτερο μέρος του νομοσχεδίου με το άρθρο 20, παρέχεται η νομοθετική εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εσωτερικών για την έκδοση κανονιστικής πράξης για τον καθορισμό του ακριβούς χρονικού διαστήματος διενέργειας της ετήσιας αξιολόγησης, με βάση τις εκάστοτε συνθήκες. Αυτή η νομική εξουσιοδότηση, κρίνεται αναγκαία, προκειμένου να αποφεύγονται οι συνεχείς τροποποιήσεις του θεσμικού πλαισίου, που υπαγορεύονται από εξωτερικές συνθήκες, παραδείγματος χάριν την πανδημία, οι οποίες επηρεάζουν τον χρόνο έναρξης και ολοκλήρωση της διοικητικής διαδικασίας της αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού του δημοσίου σύμφωνα με το ν.4369/16.

Επίσης, με την παράγραφο 2.2 στο ίδιο άρθρο, διευρύνεται το χρονικό διάστημα της προθεσμίας υποβολής ένστασης του αξιολογούμενου στην ειδική επιτροπή αξιολόγησης, από 7 εργάσιμες σε 12 ημερολογιακές ημέρες από τη γνωστοποίηση της Έκθεσης Αξιολόγησης των υπαλλήλων.

Με το άρθρο 21, επανακαθορίζεται ο τρόπος ορισμού του Γραμματέα των Τμημάτων του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου που λειτουργούν στο Υπουργείο Εσωτερικών και δίνεται η δυνατότητα ορισμού Γραμματέα από το σύνολο του προσωπικού της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού του τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, στον οποίο υπάγεται και το Τμήμα Γραμματειακής Υποστήριξης του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου. Το εδάφιο αυτό, εντάσσεται για λόγους νομοτεχνικής ορθότητας στο τέλος της παραγράφου 1 του άρθρου 146 του ν.3528/2007.

Στο άρθρο 22, συμπληρώνεται το άρθρο 163 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων του ν.3584/2007 και ορίζεται, ότι όταν στις θέσεις ειδικών συνεργατών και επιστημονικών συνεργατών που συστήνονται στους Δήμους προσλαμβάνονται δημοσιογράφοι, αυτοί θα αμείβονται σύμφωνα με το άρθρο 22 του ν.4354/15 και τις εκδοθείσες πράξεις αποδοχών δημοσιογράφων, εφόσον φυσικά απασχολούνται ως δημοσιογράφοι. Η ρύθμιση αυτή, περιλαμβάνει μάλιστα και τους ήδη απασχολούμενους Και όπως είδαμε εκπρόσωπος της ΕΣΗΕΑ, συμφώνησε απόλυτα με τη ρύθμιση αυτή.

Με το άρθρο 23, επεκτείνεται το δικαίωμα διορισμού και στο πρόσωπο με το οποίο ο θανών υπάλληλος έχει συνάψει σύμφωνο συμβίωσης και καθορίζεται η σειρά προτεραιότητας των δικαιούχων για την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος ως προς τον διορισμό συγγενούς υπαλλήλου θανόντος κατά την υπηρεσία. Με την τροποποίηση της ευεργετικής διάταξης της παραγράφου 20, του άρθρου 14 του ν.2266/94, ενισχύεται ακόμη περισσότερο ο προστατευτικός σκοπός του νομοθέτη, που είναι, η άμεση αποκατάσταση του βιοποριστικού επίπεδου μιας οικογένειας που έχασε τον άνθρωπό της κατά την εκτέλεση δημόσιας υπηρεσίας ή κατά την διάρκεια αυτής, λύνοντας ένα καίριο ζήτημα, που έχει απασχολήσει αρκετές περιπτώσεις συγγενών δημοσίων υπαλλήλων με χρονοβόρες γνωμοδοτήσεις του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και με μεγάλες καθυστερήσεις και έξοδα για τους δικαιούχους.

Με το άρθρο 24, δημιουργείται βάση δεδομένων για την παρακολούθηση των πειθαρχικών υποθέσεων με την ευθύνη της Ελληνικής Αρχής Διαφάνειας, όπου θα παρακολουθούνται οι εξελίξεις των ΕΔΕ και των πειθαρχικών διαδικασιών. Γι’ αυτό, τα πειθαρχικά όργανα και η Διεύθυνση Προσωπικού, πρέπει να καταχωρούν αμελλητί στη βάση δεδομένων τα στοιχεία που απαιτούνται κατά περίπτωση και το ίδιο και οι Διευθύνσεις Διοικητικού, που πρέπει να καταχωρούν αμέσως οποιαδήποτε άσκηση ενδίκων μέσων διενεργείται κατά πειθαρχικών αποφάσεων.

Επίσης, με αυτό το άρθρο, δίνεται εξουσιοδότηση προς έκδοση Κοινής Υπουργικής Απόφασης στον Υπουργό Εσωτερικών και στον Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, προς ρύθμιση λεπτομερειών αυτής της διάταξης.

Με το άρθρο 25, επιλύεται η αδυναμία καταβολής των μισθωμάτων για τα κτίρια που στεγάζονται οι υπηρεσίες του Ειδικού Φορέα του Υπουργείου Εσωτερικών, η Γενική Γραμματεία Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημόσιου τομέα και ειδικά, για το δεύτερο και τρίτο τρίμηνο το οικονομικό έτος 2020. Δεν είναι νέα δαπάνη, είναι μεταφερόμενη.

Με το άρθρο 26, δίνονται κίνητρα στους εργαζομένους των ΟΤΑ ορεινών και νησιωτικών περιοχών, αφού πλέον δίνεται η δυνατότητα στους Δήμους και στα Νομικά τους Πρόσωπα και στους ΟΤΑ Β’ βαθμού, να παρέχουν δωρεάν σίτιση και κατάλυμα διαμονής στους υπαλλήλους τους μόνιμους και με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου ή Ορισμένου Χρόνου, καθώς και στα μέλη ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού ΕΕΠ ή ειδικού βοηθητικού προσωπικού στους εργαζόμενους του ΕΚΑΒ, στο λιμενικό, στο Πυροσβεστικό Σώμα, σε αναπληρωτές εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και λοιπά.

Τέλος, με το άρθρο 27 ορίζεται ότι η έναρξη του ισχύοντος, βέβαια θα γίνει μετά την δημοσίευση του νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Καθίσταται σαφές ότι με τις συγκεκριμένες διατάξεις, το υπό συζήτηση νομοσχέδιο οριοθετεί με σαφήνεια την καθιέρωση ενός νέου μοντέλου εργασίας στο δημόσιο Τομέα, χωρίς να αφήνει περιθώρια παρερμηνείας ή αμφισβήτησης των προθέσεών του, αφενός για συνέχιση της βέλτιστης λειτουργίας των Υπηρεσιών και αφετέρου για την προστασία των εργαζομένων και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων τους.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο Εισηγητής της Μειοψηφίας, ο βουλευτής της Αξιωματικής Αντιπολίτευσης, ο κ. Γεώργιος Παπαηλιού.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΑΠΑΗΛΙΟΥ (Εισηγητής της Μειοψηφίας):** Κύριε Πρόεδρε, κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, κατ’ αρχάς, θέλω να κάνω δύο σύντομες παρατηρήσεις όσον αφορά τα όσα ελέχθησαν από τον Υπουργό μετά το τέλος της πρώτης συνεδρίασης επί της αρχής του νομοσχεδίου. Είπατε, κύριε Υπουργέ, ότι η δική μας θέση επί του νομοσχεδίου βασίστηκε σε υποψίες. Όχι, δεν μιλήσαμε για υποψίες, αλλά είπαμε ευθέως ότι δεν υπάρχει εμπιστοσύνη προς την Κυβέρνησή σας, λόγω του βεβαρημένου μητρώου της.

Μεταφέρω από τα πρακτικά όσα είπα: «Το νομοσχέδιο περιλαμβάνει εξουσιοδοτικές διατάξεις που το καθιστούν- φοβάμαι- ανεφάρμοστο, δυσεφάρμοστο και πάντως μη εφαρμόσιμο αμέσως. Κατά την άποψή μας, πρόκειται για αοριστίες, οι οποίες κατά την εφαρμογή του νομοσχεδίου, όταν γίνει νόμος του κράτους, θα χρησιμοποιηθούν ως όχημα για την ελαστικοποίηση της εργασίας». Αυτό και το γεγονός ότι οι ρυθμίσεις αυτές εισάγονται με ξεχωριστό τρόπο, σε σχέση με την τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα που περιλαμβάνονται στην κυβερνητική πρόταση, στο νομοσχέδιο που αρχίζει να συζητείται αύριο, στο «νομοσχέδιο οδοστρωτήρας», για τα εργασιακά και μάλιστα ελάχιστο χρόνο πριν αρχίσει η συζήτηση στη Βουλή επ αυτού, μας προκαλεί ανησυχία για τον τρόπο με τον οποίο θα εφαρμοστεί το νομοσχέδιο. Μάλιστα αυτούς τους φόβους, θα έλεγα ότι τους επιβεβαιώσατε, ίσως εν τη ρύμη του λόγου σας, για προώθηση και ανάγκη της ευελιξίας στο πεδίο της εργασίας. Στη συνέχεια είπα «Ότι για την υλοποίηση των διατάξεων για την τηλεργασία θα απαιτηθούν συστήματα τεχνολογίας και πληροφορικής, προκειμένου να εγκατασταθούν τόσο στις δημόσιες Υπηρεσίες, όσο και στους χώρους παροχής εργασίας εξ αποστάσεως» και τελείωσα κύριε Υπουργέ λέγοντας «Ότι επειδή δεν έχουμε εμπιστοσύνη στην Κυβέρνησή σας, διότι έχετε βεβαρημένο μητρώο- με απευθείας αναθέσεις, προσχηματικούς, αμφιλεγόμενους και σκανδαλώδεις διαγωνισμούς- ελπίζω να μας διαψεύσετε ευχάριστα. Εμείς θα το αναγνωρίσουμε, αν δηλαδή, δεν ακολουθήσετε την πεπατημένη της Κυβέρνησής σας, πάντως θα σας παρακολουθούμε και θα σας ελέγχουμε.»

Όσον αφορά τα όσα είπατε, ότι οι θέσεις μας στην επί της αρχής συνεδρίαση, αφορούν συγκεκριμένα άρθρα και συνεπώς αποτελούν αντικείμενο της σημερινής συνεδρίασης και αυτά νομίζω ότι δεν ευσταθούν και αυτό διότι η τοποθέτησή μας ήταν επί της αρχής και τα επιμέρους άρθρα που αναφέρθηκαν, αναφέρθηκαν ως παραδείγματα για να δείξουν τον προσανατολισμό προς συγκεκριμένη κατεύθυνση και με αυτό τον προσανατολισμό διαφωνούμε.

Πολλά επιμέρους άρθρα- επιμέρους ρυθμίσεις- που προσδιορίζουν τις βασικές αρχές της τηλεργασίας, είναι αόριστα, με συνέπεια το περιεχόμενο της τηλεργασίας να μπορεί να προσδιοριστεί και να εξειδικευτεί κατά το δοκούν. Γι’ αυτό, εξάλλου, η ρύθμιση συγκεκριμένων θεμάτων, πτυχών της τηλεργασίας, όπως η προστασία των προσωπικών δεδομένων, παραδείγματος χάριν, παραπέμπονται σε μελλοντικά, προεδρικό διάταγμα και άλλες κανονιστικές πράξεις της διοίκησης και έτσι καθίσταται επισφαλής και προβληματική η ρύθμισή τους.

Τώρα, όσον αφορά τα επιμέρους άρθρα, θα σταχυολογήσω συγκεκριμένα άρθρα που κατά την άποψή μας είναι αντικείμενα προβληματισμού και χρήζουν προσοχής και κριτικής.

Αναφέρεται στο άρθρο 6, ότι δεν επιτρέπεται η χρήση συστημάτων λήψης και εγγραφής κινούμενων εικόνων, δηλαδή κάμερας, που είναι ενσωματωμένη σε συσκευή τηλεργασίας κατά τη διενέργεια τηλεδιασκέψεων και τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζόμενου. Είναι γενικό, αφήνει «παραθυράκια», γιατί λέει στη συνέχεια, ότι αν το επιβάλλουν λειτουργικές ανάγκες της εργασίας- μια γενική ρήτρα- τότε μπορεί να χρησιμοποιηθεί και η κάμερα. Υπενθυμίζουμε τις έντονες αντιδράσεις που είχαν προκληθεί από το σύνολο της εκπαιδευτικής κοινότητας- γονέων μαθητών και εκπαιδευτικών- εναντίον του σχεδίου του Υπουργείου Παιδείας για εγκατάσταση συστήματος κάμερας εντός των σχολικών αιθουσών με την καταγραφή του μαθήματος και άρα έλεγχο του εκπαιδευτικού και των μαθητών και του περιεχομένου μαθήματος από τρίτους. Συνεπώς, με το ανωτέρω εδάφιο δεν προφυλάσσονται οι υπάλληλοι από την παρακολούθηση, την επιτήρηση και το κακόβουλο έλεγχο τρίτων.

Στο άρθρο 7 θεωρώ ότι επιβάλλεται η θέσπιση συγκεκριμένων ενιαίων κανόνων για την υπαγωγή των Φορέων στο καθεστώς τηλεργασίας. Η απουσία θέσπισης ενιαίων προϋποθέσεων, κανόνων και κριτηρίων, συνδεόμενων με τα οργανογράμματα των Φορέων, για την υπαγωγή των δημοσίων Φορέων στην τηλεργασία, θα προκαλέσει δυσχέρειες στην εφαρμογή της, διαφορετικές προσεγγίσεις μεταξύ των Φορέων και θα δημιουργήσει υπαλλήλους διαφορετικών ταχυτήτων.

Στο άρθρο 8, που αφορά τα χρονικά όρια της τηλεργασίας, οι χρονικοί περιορισμοί είναι αυτονόητοι, διότι η Δημόσια Διοίκηση δεν είναι δυνατόν να λειτουργεί συνεχόμενα, σε συνεχή βάση, εξ αποστάσεως. Πάντως, τίθεται το ερώτημα, αν δεν πρέπει να δίνεται στους δημοσίους υπαλλήλους η δυνατότητα- πάντα οικειοθελώς- να τηλεργάζονται καθ’ όλη τη διάρκεια του έτους, διαφορετικά φοβάμαι, ότι η όποια νομοθετική πρωτοβουλία προς αυτήν την κατεύθυνση μπορεί και να ακυρωθεί στην πράξη.

Θα ήθελα και μία απάντηση, από πού προκύπτει το τρίμηνο κατ’ έτος, που μπορεί να οδηγήσει και σε αλλοίωση του σκοπού της εφαρμογής της συγκεκριμένης ρύθμισης. Το ίδιο ισχύει και για το όριο των 44 ημερών που μπορεί ένας δημόσιος υπάλληλος να τηλεργαστεί κατ’ έτος. Επιπλέον στη συγκεκριμένη διάταξη, νομίζω ότι πρέπει να διευκρινισθεί, ότι το ωράριο- ημερήσιο, εβδομαδιαίο, μηνιαίο- είναι αυτό που προβλέπει η ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Στο άρθρο 9, ως προς τον ποσοτικό περιορισμό της τηλεργασίας, στα ποσοστά δεν πρέπει να προσμετρώνται οι εργαζόμενοι με χρόνιες παθήσεις ή τα άτομα με αναπηρία. Αυτών των ειδικών κατηγοριών οι αιτήσεις για την παροχή εργασίας, θα έλεγα ότι πρέπει να γίνονται δεκτές χωρίς άλλο.

Στο άρθρο 11 και τον τόπο παροχής εργασίας αναφέρεται, ότι ο εργαζόμενος οφείλει να διασφαλίσει ότι ο επιλεγόμενος χώρος πληροί τις ελάχιστες απαιτούμενες προδιαγραφές υγιεινής και ασφάλειας. Όμως, η διασφάλιση της υγιεινής και της ασφάλειας είναι ευθύνη του εργοδότη, συνεπώς αυτή η ευθύνη δεν μπορεί και δεν πρέπει να μετακυλίεται στον εργαζόμενο, στον εργαζόμενο να πιστοποιεί ο ίδιος αν ο σταθμός εργασίας πληροί τις προδιαγραφές πρόληψης, υγιεινής και ασφάλειας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 11. Γιατί αυτό, επαναλαμβάνω, αποτελεί αρμοδιότητα του εργοδότη και εξειδικευμένων Οργάνων που χρησιμοποιεί ο εργοδότης και όχι ατομική ευθύνη του εργαζομένου, πέραν του ότι μετακυλίει το κόστος στον ίδιο τον εργαζόμενο και δημιουργεί συνθήκες άνισης μεταχείρισης μεταξύ εργαζομένων οι οποίοι βρίσκονται σε διαφορετικές εισοδηματικές κατηγορίες, οικογενειακή κατάσταση και τα λοιπά.

Απαιτείται, λοιπόν, ο ορισμός των προδιαγραφών του τόπου τηλεργασίας στο άρθρο 11 και ρητή πρόβλεψη ότι στο χώρο παροχής της τηλεργασίας πρέπει να διασφαλίζεται η προστασία των προσωπικών δεδομένων και των κρατικών δεδομένων από πλευράς δημοσίου και των πολιτών, αλλά και των ίδιων των εργαζομένων. Επιπλέον, θα επιτρέπεται η μεταφορά του φυσικού αρχείου εκτός των εγκαταστάσεων του δημόσιου οργανισμού; Επίσης, πρέπει συναφώς να προσδιοριστούν τα μέτρα που λαμβάνονται για την προστασία του.

Ως προς τον σταθμό τηλεργασίας στο άρθρο 12. Ο εξοπλισμός παρέχεται από τον εργοδότη εφόσον - ορίζει το άρθρο 12 - ο φορέας δεν έχει τη δυνατότητα να παράσχει σταθερότητα εργασίας, ο υπάλληλος δύναται εφόσον το επιθυμεί να κάνει χρήση του προσωπικού του τεχνολογικού εξοπλισμού. Αυτή είναι μία ρύθμιση, η οποία γεννά πολλά ερωτηματικά. Πολλοί λένε ότι πρέπει να καταργηθεί, διότι θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια των δημοσίων πληροφοριακών συστημάτων και την προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου, της οικογενείας του συμπεριλαμβανομένων και των τέκνων του, που πρέπει να έχουν αυξημένη προστασία.

Στο άρθρο 12, παράγραφος 2, προβλέπεται αποζημίωση για τη δαπάνη που καλύπτει. Για την δαπάνη, δηλαδή, στην οποία υποβάλλεται ο εργαζόμενος. Θα πρέπει να περιληφθεί, λοιπόν, σε αυτήν τη δαπάνη και το ενοίκιο και το ρεύμα και η καθαριότητα και το τηλέφωνο και η σύνδεση με το ίντερνετ, η θέρμανση, η ψύξη, η φύλαξη, τα έξοδα συντήρησης του κτιρίου, αν και εφόσον εργάζεται από χώρο της επιλογής του. Δηλαδή, το σύνολο του λειτουργικού κόστους, αλλά και η φθορά χρήσης των υποδομών και του εξοπλισμού. Σ’ αυτό το πλαίσιο, λοιπόν, απαιτείται η κάλυψη του συνόλου των σχετικών δαπανών από το φορέα.

Στο άρθρο 13 απαιτείται η θέσπιση συγκεκριμένων προκαθορισμένων κανόνων και κριτηρίων άμεσα συνδεόμενων με τα οικεία οργανογράμματα για την υπαγωγή των φορέων του δημοσίου στο συγκεκριμένο πλαίσιο τηλεργασίας. Πρέπει, λοιπόν, να αναθεωρηθούν, να τροποποιηθούν και να επικαιροποιηθούν τα περιγράμματα θέσεων εργασίας, ούτως ώστε να προβλεφθεί με ρητή αναφορά και καταγραφή αρμοδιοτήτων καθώς και διαδικασιών για ποιες θέσεις μπορεί και επιβάλλεται να εφαρμοστεί το σύστημα τηλεργασίας.

Ως προς το άρθρο 14, θα έλεγα ότι γενικά δεν τίθενται συγκεκριμένες προϋποθέσεις και κριτήρια για τη θέση ενός υπαλλήλου σε καθεστώς τηλεργασίας και επαφίεται ουσιαστικά στην απόλυτη διακριτική ευχέρεια του οικείου προϊσταμένου. Η έλλειψη κριτηρίων αναμένεται να προκαλέσει αυθαίρετη και άνιση εφαρμογή, όπως επίσης και σε πελατειακές λογικές και να οδηγήσει και σε ενδοδιοικητικές προστριβές. Χρειάζεται, λοιπόν, η απορριπτική απόφαση να είναι αιτιολογημένη και να κατοχυρωθεί δικαίωμα ένστασης του εργαζόμενου. Αυτό θα πρέπει να συμπληρωθεί με την απάλειψη του άρθρου 14, παράγραφος 2, που προβλέπει ότι σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης προθεσμίας των δέκα ημερών για απάντηση, το αίτημα θεωρείται απορριφθέν. Η απορριπτική, λοιπόν, απόφαση πρέπει να είναι αιτιολογημένη και η διάταξη για την παρέλευση της προθεσμίας των δέκα ημερών προσκρούει στην αρχή της διαφάνειας και στην αρχή της ισονομίας μεταξύ των υπαλλήλων, που μπορεί να οδηγήσει σε καταχρηστικές πρακτικές.

Ως προς το άρθρο 17, νομίζω ότι πρέπει να προστεθεί και να περιληφθεί συνεπώς ρύθμιση που να αποκλείει τη δυσμενή κρίση και υπηρεσιακή εξέλιξη του υπαλλήλου αν ζήτησε ή υπήχθη στην τηλεργασία.

Τέλος, στο άρθρο 18, το δικαίωμα αποσύνδεσης να ασκείται μετά το τέλος του ωραρίου, αλλά να προστεθεί και κατά τις ημέρες ανάπαυσης ρεπό και κατά το χρόνο άδειας αναψυχής και κάθε άλλου είδους άδειας.

Στο άρθρο 19, παρατηρείται πληθώρα εξουσιοδοτικών διατάξεων που ουσιαστικά παρακάμπτουν τη δημόσια διαβούλευση και την κοινοβουλευτική διαδικασία. Αυτή η πρακτική αντιτίθεται και στις αρχές της καλής νομοθέτησης και στη διαφάνεια και στη δημοκρατική νομιμοποίηση.

Συνοπτικά, χρειάζονται αλλαγές, χρειάζονται επιμέρους προσδιορισμοί των διαφόρων ρυθμίσεων και επίσης ένα άλλο θέμα που θέτω και νομίζω ότι συνδέεται απολύτως με την παροχή τηλεργασίας, είναι τι θα συνιστά εργατικό ατύχημα και τι επαγγελματική πάθηση λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι η τηλεργασία παρέχεται μόνον μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή, γεγονός που προκαλεί παθήσεις που συνδέονται με τη συνεχή χρήση του.

Ήθελα να αναφερθώ και στο άρθρο που αφορά την παροχή κινήτρων σε εργαζόμενους των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης ορεινών μειονεκτικών και νησιωτικών περιοχών. Νομίζω ότι χρειάζεται περισσότερη προσοχή, γιατί είναι γεγονός ότι πολλά νομοσχέδια - αν όχι τα περισσότερα - και πολλές ρυθμίσεις αντιμετωπίζονται υπό την οπτική της Αθήνας και όχι της ελληνικής περιφέρειας. Είναι μία θετική διάταξη. Θα μπορούσε με την κατάλληλη ενίσχυση από την κεντρική διοίκηση, αυτή η δυνατότητα που παρέχεται στους ΟΤΑ για δωρεάν σίτιση και διαμονή περαιτέρω δημοσίων υπαλλήλων - γιατί είναι γνωστό ότι η συγκεκριμένη νομοθεσία για το υγειονομικό προσωπικό και για τους εκπαιδευτικούς είχε θεσπιστεί επί των ημερών του ΣΥΡΙΖΑ - να συνιστά υποχρέωση των ΟΤΑ και να καλύπτεται βέβαια από μία συγκεκριμένη επιχορήγηση. Τα υπόλοιπα θα τα αναφέρουμε στην αυριανή συνεδρίαση και βέβαια στην Ολομέλεια.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Πριν δώσω τον λόγο στον κύριο Καμίνη, να ρωτήσω τον κύριο Δελή για την επί της αρχής στάση του κόμματός του.

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΔΕΛΗΣ (Ειδικός Αγορητής του ΚΚΕ)**: Το είχαμε πει και στην πρώτη συνεδρίαση. Καταψηφίζουμε το νομοσχέδιο επί της αρχής.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Τον λόγο έχει ο κ. Καμίνης.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΑΜΙΝΗΣ (Ειδικός Αγορητής του Κινήματος Αλλαγής)**: Ως προς το άρθρο 5 και ειδικά τη περίπτωση δ΄ που προβλέπει τη δυνατότητα λειτουργίας συστήματος παρακολούθησης του χρόνου εργασίας του τηλεργαζόμενου. Θα ήταν ίσως επιθυμητή μια μεγαλύτερη εξειδίκευση ως προς τη μορφή, αλλά και ως προς το ποιος έχει την ευθύνη παρακολούθησης του συστήματος, γιατί κάτι ανάλογο προβλέπεται και στην περίπτωση δ΄ του άρθρου 15, που αφορά το περιεχόμενο της απόφασης τηλεργασίας. Την ευθύνη θα την έχει ο προϊστάμενος διεύθυνσης που βγάζει την απόφαση επί του αιτήματος τηλεργασίας; Ο κατά τόπο υπεύθυνος προστασίας προσωπικών δεδομένων;

Ο Συνήγορος του Πολίτη, στο υπόμνημα που κατέθεσε σήμερα στην Επιτροπή, κάνει λόγο για την ανάγκη σύνταξης ανά φορέα εσωτερικού κανονισμού τηλεργασίας, ο οποίος θα ρυθμίζει μια σειρά από ευαίσθητα ζητήματα που αφορούν το σύστημα παρακολούθησης της εργασίας, την ασφάλεια του συστήματος πληροφοριών, το ποιος εποπτεύει την ομαλή διεξαγωγή της τηλεργασίας, την τήρηση του ωραρίου εργασίας, τη βεβαίωση της υπερωριακής απασχόλησης και ούτω καθεξής. Συμφωνούμε με αυτή τη διαπίστωση.

Τώρα, το άρθρο 6, που αφορά τη δυνατότητα χρήσης κάμερας ομολογώ κύριε Υπουργέ ότι με έχει προβληματίσει. Με έχει προβληματίσει γιατί αν καταλαβαίνω καλά από τη διατύπωση του απαγορεύει την εικόνα, ακόμα και τη λήψη εικόνας, στις τηλεδιασκέψεις;

**ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ (ΜΑΚΗΣ) ΒΟΡΙΔΗΣ (Υπουργός Εσωτερικών):** Γι’ αυτό λέμε «λειτουργικές ανάγκες».

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΑΜΙΝΗΣ (Ειδικός Αγορητής Κινήματος Αλλαγής):** Γιατί αυτό μου φαίνεται παράλογο.

Δεν είναι δυνατόν να μην υπάρχει πρόβλημα στην εικόνα όταν βρισκόμαστε φυσικά ο ένας απέναντι στον άλλον και να υπάρχει τώρα πρόβλημα όταν είναι από το σπίτι του. Πόσο μάλλον που υπάρχουν πια τα σύγχρονα όλα αυτά συστήματα επικοινωνίας που προβλέπουν να μπαίνει και ένα φόντο από πίσω, το οποίο να καλύπτει οποιαδήποτε εικόνα, από τον χώρο που βρίσκεται αυτός ο οποίος τηλεργάζεται.

Και μετά και τα κριτήρια, τα οποία είπε ο κύριος Μενδάκος, ο κύριος πρόεδρος, που εκ των υστέρων είπε ότι αδυνατεί και αυτός να τα προσδιορίσει. Πάντως, με τις τηλεδιασκέψεις και το θέμα της εικόνας υπάρχει ένα μεγάλο πρόβλημα. Δηλαδή, έχουμε φτάσει στο σημείο να κάνουν οι καθηγητές στο πανεπιστήμιο τηλεκπαίδευση και να κάνουν μάθημα μπροστά σε μία μαύρη εικόνα. Κλείνουν όλοι τη λήψη εικόνας, κλείνουν όλοι την κάμερα. Εγώ αυτό δεν μπορώ να το καταλάβω. Μου φαίνεται απίστευτο.

Ως προς το άρθρο 7 -φυσικά συμφωνούμε με τον χαρακτήρα τον οικειοθελή της τηλεργασίας- στην περίπτωση που ο φορέας δεν κάνει δεκτό το αίτημα της λόγω της συνδρομής ειδικού και σπουδαίου λόγου, τελικά έχει δυνατότητα αίτησης θεραπείας και ιεραρχικής προσφυγής ο εργαζόμενος ή όχι, μόνο αίτηση θεραπείας;

Αυτό είναι κάτι που πρέπει να το δούμε. Αν έχει και δικαίωμα ιεραρχικής προσφυγής.

Τέλος, στηρίζουμε την πρόταση της συνομοσπονδίας των ατόμων με αναπηρίες η οποία στο υπόμνημά της προτείνει στην παράγραφο 2 του άρθρου 7 δίπλα στην φράση πρόσκαιρα προβλήματα υγείας να συμπληρωθεί και «ή αναπηρίας, ή γονέων φυσικών, θετών, αναδόχων, δικαστικών συμπαραστατών, ατόμων με αναπηρίες ή συζύγων ατόμων με αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας 50% και πάνω.

Ως προς το άρθρο 8, συμμεριζόμαστε την απορία του Συνήγορου του Πολίτη γιατί οι σαράντα τέσσερις ημέρες τηλεργασίας να πρέπει όλες να είναι μέσα στο ίδιο τρίμηνο, να μην μπορούν να απλωθούν μέσα στον χρόνο.

Ως προς το άρθρο 9, ο υπολογισμός του αριθμού του συνόλου των υπαλλήλων που λαμβάνεται υπόψη για να υπολογίσουμε το 25% είναι το σύνολο των οργανικών θέσεων;

Δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τυχόν αποσπάσεις που υπάρχουν;

Το άρθρο 12, ο σταθμός τηλεργασίας μπορεί να συμπληρωθεί σε δύο σημεία: Πρώτον, τι γίνεται σε περίπτωση που φορέας δεν έχει τη δυνατότητα να παράσχει σταθμό τηλεργασίας και ο εργαζόμενος για οποιονδήποτε λόγο δεν επιθυμεί να κάνει χρήση του δικού του τεχνολογικού εξοπλισμού;

Ως προς το άρθρο 13, που καθορίζει τις θέσεις τηλεργασίας. Η απόφαση του προϊσταμένου διεύθυνσης ή κάθε αυτοτελούς τμήματος πρέπει να είναι αιτιολογημένη και ο νόμος να προβλέψει ορισμένα ενδεικτικά κριτήρια βάσει των οποίων καθορίζονται οι θέσεις τηλεργασίας.

Στο άρθρο 15, περίπτωση γ, θα θέλαμε μία διευκρίνιση όταν λέτε ότι στο περιεχόμενο της απόφασης τηλεργασίας αναφέρονται και κυρώσεις, σε τυχόν παραβίαση των όρων και των περιορισμών χρήσης του σταθμού τηλεργασίας.

Για τί κυρώσεις μιλάμε;

Ποιος τις επιβάλλει και με ποια διαδικασία;

Το άρθρο 18 λέμε ότι καθιερώνει δικαίωμα αποσύνδεσης. Στην πραγματικότητα καθιερώνει και δικαίωμα και υποχρέωση αποσύνδεσης έτσι όπως είναι διατυπωμένο. Έχει ξεκινήσει σχετικά μια ευρεία συζήτηση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ως προς τις λοιπές διατάξεις του νομοσχεδίου, τασσόμαστε υπέρ στο άρθρο 22 για τις αποδοχές των δημοσιογράφων, στο άρθρο 23 που αφορά τον διορισμό στο δημόσιο συγγενούς αποβιώσαντος υπαλλήλου.

Στο θέμα των ΟΤΑ και την παροχή κινήτρων και στα άρθρα που αφορούν την αξιολόγηση και την κινητικότητα στο δημόσιο τομέα θα μιλήσουμε διεξοδικά αύριο στην δεύτερη ανάγνωση και στην Ολομέλεια.

Κλείνοντας, θα ήθελα να σταθώ σε κάποια ζητήματα δημόσιας πολιτικής. Όπως ανέφερα -και στην αρχή της ομιλίας μου- πρέπει το Υπουργείο εν όψει της θεσμικής κατοχύρωσης της τηλεργασίας να προχωρήσει στην ψηφιακή επιμόρφωση και όχι απλά στην υποστήριξη των δημοσίων υπαλλήλων. Μια έρευνα του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, μέρος της οποίας είδε το φως της δημοσιότητας το σαββατοκύριακο, δείχνει ότι μόλις το 1% των εργαζομένων συνολικά είχε εμπειρία τηλεργασίας πριν από την πανδημία. Το 17% των εργαζομένων δήλωσε ότι είχε κάποια εξοικείωση με αυτή τη μορφή εργασίας. Το 19,7% είχε μια μικρή εμπειρία και το μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού το 63,2% δεν είχε καμία εμπειρία τηλεργασίας.

Στο θέμα της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, εντάξει έγινε η παρατήρηση, το δεχτήκατε κύριε Υπουργέ ότι υπάρχει ένα θέμα, να ακούμε τα σχόλια ενός φορέα πάνω σε διατάξεις τις οποίες ακόμα δεν έχουμε δει. Αλλά, αυτό δείχνει και το παράλογο του θεσμού τροπολογιών -τις οποίες θεωρούμε πάρα πολύ σημαντικές- να τίθενται καθυστερημένα υπόψη της Βουλής και να μην είναι αντικείμενο διαβούλευσης.

Θα μελετήσουμε τις αλλαγές τις οποίες προτείνετε και φυσικά θα πάρουμε θέση.

Μία γενικότερη τοποθέτηση στο θέμα της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Χρειάζεται πραγματικά ένα κέντρο αριστείας και αξιοκρατίας στο εσωτερικό της δημόσιας διοίκησης. Η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης εκεί αποσκοπούσε, στην προσέλκυση προσοντούχων υποψηφίων, οι οποίοι πέρα από την επαγγελματική κατάσταση να έχουν τη θέληση να αναλάβουν αμέσως ευθύνες και να φέρουν μικρές ή και μεγάλες αλλαγές που έχει ανάγκη το δημόσιο. Τον θεσμό αυτό οφείλουμε όλοι να το διαφυλάξουμε και να τον ενισχύσουμε. Και οφείλω, από αυτό εδώ το βήμα, να πω ότι πιστεύω πάρα πολύ στον θεσμό της σχολής και στον ρόλο των αποφοίτων της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Όταν υπηρετούσα στο Συνήγορο του Πολίτη -επειδή υπήρχε μία ειδική διαδικασία απόσπασης υπαλλήλων της δημόσιας διοίκησης στην αρχή- είχα μία πάρα πολύ καλή εμπειρία από το θεσμό και πιστεύω ότι μπορούμε να τον προχωρήσουμε ακόμη περισσότερο.

Έχει ανάγκη από στελέχη υψηλού επιπέδου η δημόσια διοίκηση. Γι’ αυτό κάθε παρέμβαση του νομοθέτη πρέπει να είναι προσεκτική και τεκμηριωμένη. Προφανώς και ο τρόπος εισαγωγής στην Εθνική Σχολή και κατ’ επέκταση στο δημόσιο πρέπει να διασφαλίζει το αδιάβλητο και την αξιοκρατία. Μπορούμε να πούμε ότι ο εισαγωγικός διαγωνισμός έχει δημιουργήσει ένα κεκτημένο αντικειμενικότητας και αμεροληψίας όλα αυτά τα χρόνια, αλλά υπάρχουν και κάποιες αναγκαίες παρεμβάσεις που δεν αφορούν μόνο το σύστημα εισαγωγής αλλά εκτείνονται και στο πρόγραμμα σπουδών της σχολής και την τοποθέτηση των αποφοίτων και την υπηρεσιακή τους εξέλιξη. Γιατί, πρέπει, κάποια στιγμή, να βγαίνουν, όπως είπα, πολύ υψηλά στελέχη, τα οποία να είναι σε θέση να αξιολογούν την υπόλοιπη δημόσια διοίκηση και να έχουν αρμοδιότητα ελεγκτική. Τέτοια στελέχη πραγματικά χρειάζονται με αίσθημα καθήκοντος, αλλά πρέπει να μιλήσουμε και για τα αυτονόητα. Θεωρώ λάθος μεγάλο το ότι δεν έχουμε εξασφαλίσει μέχρι σήμερα την διεξαγωγή του εισαγωγικού διαγωνισμού σε τακτά περιοδικά χρονικά διαστήματα. Αναγνωρίζω ότι είναι ένα σχετικά δύσκολο εγχείρημα, αλλά πρέπει να πάψει επιτέλους ο χρόνος διεξαγωγής των εξετάσεων να είναι προϊόν εσωτερικής πληροφόρησης και διαρροών και η πολιτεία να ορίσει ένα συγκεκριμένο χρόνο διεξαγωγής για να αποτρέπονται οι αιφνιδιασμοί.

Ένα καλό παράδειγμα είναι ο προτεινόμενος σήμερα οργανισμός του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, που έχει ανέβει στη δημόσια διαβούλευση και ορίζει ότι ο διαγωνισμός θα διεξάγεται κάθε δύο χρόνια.

Πρέπει να θεσπιστεί ένας πάγιος κανόνας διενέργειας των εισαγωγικών εξετάσεων στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, που θα εφαρμοστεί και στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, στην Εθνική Σχολή Δικαστών και το Διπλωματικό τους Σώμα, που θα εξασφαλίσει την εμπιστοσύνη του πολίτη προς το κράτος, καθώς και την προβλεψιμότητα της διοικητικής δράσης, διευκολύνοντας και τον ετήσιο προγραμματισμό των προσλήψεων, που τόσο πολύ έχετε διαφημίσει ως Κυβέρνηση.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Δελής.

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΔΕΛΗΣ (Ειδικός Αγορητής του Κ.Κ.Ε.):** Το νομοσχέδιο για την τηλεργασία στο Δημόσιο, συζήτηση επί των άρθρων. «Αμ’ έπος αμ’ έργον».

Άρθρο 1. «Σκοπός του παρόντος είναι η ρύθμιση του πλαισίου οργάνωσης και αποτελεσματικής εφαρμογής της εργασίας στον δημόσιο τομέα, τόσο σε κανονικές όσο και σε έκτακτες συνθήκες».

Αποτελεσματική εφαρμογή, άραγε, για ποιον;

Μα για ποιον άλλον, για τον ιδιοκτήτη αυτού του κράτους. Αυτός, ξέρετε, δεν είναι ο λαός, κύριε Υπουργέ, αυτός είναι μόνο το υποζύγιο. Είναι η αστική τάξη για τις ανάγκες και τα συμφέροντα της οποίας, πρώτα και κύρια λειτουργεί αυτός ο δημόσιος τομέας και το κράτος, είτε αυτός λειτουργεί με αυτοπρόσωπη παρουσία των υπαλλήλων του, είτε με τηλεργασία.

Ό,τι ήρθε, λοιπόν, ως έκτακτο μέτρο λόγω της πανδημίας, πολύ πολύ γρήγορα το βλέπουμε να παγιώνεται και να μονιμοποιείται.

Δεκαέξι μήνες μετά την έναρξη της πανδημίας και την πρώτη Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου τον Μάρτιο του 2020, που επέβαλε και την πλατιά εφαρμογή της τηλεργασίας και έτσι, πολλαπλασιάστηκε το εργατικό δυναμικό με καθεστώς τηλεργασίας με οποιαδήποτε μορφή.

Στο Δημόσιο δε το ποσοστό της εργασίας ξεπέρασε το 30%.

Επιβεβαιώνεται αυτό που είπαμε από την πρώτη στιγμή από τότε. Ότι τόσο η τηλεργασία όσο και μια σειρά άλλα αντεργατικά μέτρα, που ενεργοποιήθηκαν ταχύτατα με αφορμή, αλλά και πρόσχημα την έκτακτη κατάσταση της πανδημίας, στην πραγματικότητα ήρθαν για να μείνουν στη ζωή των εργαζομένων και μετά την πανδημία.

Αυτό, ήδη, συντελείται μεθοδικά με τα διάφορα κυβερνητικά νομοθετήματα και, μάλιστα, αυτό το βλέπουμε να διακηρύσσετε κιόλας, όπως συμβαίνει με το άρθρο 1, που μόλις διάβασα του νομοσχεδίου.

Η τηλεργασία και η γενίκευσή της. Μια πάγια επιδίωξη της αστικής τάξης, της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όλων των κομμάτων του κεφαλαίου, υλοποιείται συντονισμένα και για το Δημόσιο και για τον ιδιωτικό τομέα, μάλιστα, με σχεδόν παράλληλη νομοθέτηση. Μια που οι διατάξεις της τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα ξεκινάει αύριο η συζήτηση αυτών στη Βουλή από την Κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας, προκειμένου να αποτελέσει και αυτή τη μορφή εργασία. Μορφή εργασίας, βεβαίως, η οποία βασίζεται στην τεχνολογία και για να αποτελέσει ένα ακόμα εργαλείο στα χέρια των εργοδοτών, δημόσιων και ιδιωτικών, για την ένταση της εκμετάλλευσης.

Το ζήτημα, λοιπόν, δεν είναι αν πρέπει ή όχι να αξιοποιείται η σύγχρονη τεχνολογία.

Το ζήτημα είναι πώς αυτή αξιοποιείται και τελικά σε όφελος τίνος αξιοποιείται.

Εδώ, ενώ η τεχνολογία και η συνακόλουθη εκτόξευση της παραγωγικότητας της εργασίας φωνάζουν δυνατά και πιο δυνατά από ποτέ σήμερα, ότι έχει ωριμάσει πια η δυνατότητα της μείωσης του εργάσιμου χρόνου και του ωραρίου των εργαζομένων, εσείς, και εννοώ η Κυβέρνηση, αλλά και όλοι όσοι στηρίζετε και υπηρετείτε αυτό το σύστημα, τι κάνετε;

Το ακριβώς αντίθετο. Αυξάνετε τα εργασιακά ωράρια και, μάλιστα, χωρίς πληρωμή και φέρνετε και την τηλεργασία, που βαθαίνει την ευελιξία και την εκμετάλλευση.

Μην κάνετε ότι δεν καταλαβαίνετε, κύριε υπουργέ, τις αντιδράσεις τόσο τις δικές μας όσο και των εργαζομένων.

Είπε προχθές ο κ. Υπουργός «πώς είναι δυνατόν να έχει αντίρρηση κάποιος το να ρυθμίσουμε το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας σήμερα;». Έτσι, αναρωτήθηκε ο κ. Υπουργός.

Ξέρετε σήμερα εδώ δεν κάνουμε μια συζήτηση απλώς θεωρητικού χαρακτήρα, αλλά μια πάρα πολύ συγκεκριμένη πολιτική συζήτηση, για ένα πολύ συγκεκριμένο πρακτικό ζήτημα, που αφορά σε μια νέα μορφή εργασίας και η οποία επιφέρει εκτός από κέρδη στους εργοδότες και ακριβώς για αυτό τη χειροκροτούν και την απαιτούν, επιφέρει και πολύ σημαντικές αρνητικές συνέπειες στη ζωή των εργαζομένων.

Το ζήτημα είναι, λοιπόν, εδώ ότι δεν πρόκειται καθόλου μα καθόλου για μια απλή ανώδυνη και αθώα ρύθμιση μιας νέας μορφής εργασίας, όπως είναι η τηλεργασία. Πρόκειται για νομοθέτημα, το οποίο επιδιώκει την επέκταση και τη γενικευμένη εφαρμογή της τηλεργασίας στην αρχή με ορισμένα μεν περιοριστικά χρονικά όρια μέχρι 44 εργάσιμες ημέρες το χρόνο, το 20% περίπου των εργάσιμων ημερών ετησίως - δεν είναι και λίγο - και το 25% των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας, για έναν στους τέσσερις δηλαδή εργαζομένους, αριθμός καθόλου αμελητέος και με το απατηλό πρόσχημα της προαιρετικότητας. Προαιρετικότητα, η οποία ευθέως καταστρατηγείται και στην ουσία αναιρείται, καθώς «σε περίπτωση κινδύνου της δημόσιας υγείας και εκτάκτων συνθηκών και αναγκών ο υπάλληλος οφείλει να αποδεχθεί την πρόταση του φορέα για τηλεργασία», όπως επί λέξει αναφέρεται στο άρθρο 7 παράγραφος 3.

Δεν ακυρώνεται, όμως, έτσι μόνο ο οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας, που τόσο προβάλλει ο κύριος Υπουργός, καθώς ακόμη και αυτοί οι χρονική και ποσοτικοί περιορισμοί των άρθρων 8 και 9, παρακάμπτονται ευθέως στο ίδιο νομοσχέδιο με το άρθρο 19 «περί εξοντωτικών διατάξεων». Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στην παράγραφο 3 του άρθρου 19, «δύνανται να αναπροσαρμόζονται το χρονικό διάστημα» - οι 44 μέρες που λέγαμε πριν – «καθώς και το ποσοστό των υπαλλήλων του φορέα, που θα κληθούν να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους υπό καθεστώς τηλεργασίας», όπως ορίζεται στο άρθρο 9. Αυτό το ποσοστό, μάλιστα, των υπαλλήλων προς την τηλεργασία μπορεί να φτάσει μέχρι και το 50%. Να διπλασιαστεί, δηλαδή, από το 25% που ήταν αρχικά.

Ποιος θα ορίζει τώρα αυτές τις λεγόμενες έκτακτες συνθήκες και ανάγκες, ώστε να μπορούν να ανοίγουν όλα αυτά τα ωραία παραθυράκια του νόμου για την επιβολή και τη γενίκευση της τηλεργασίας;

Μα, ποιος άλλος, ο Υπουργός Εσωτερικών μαζί με τον Υπουργό Προστασίας του Πολίτη, άντε και τον κατά περίπτωση αρμόδιο Υπουργό, θα βγάζουν μια Κοινή Υπουργική Απόφαση και εκεί απλά θα ανακοινώνουν και θα ορίζουν κατά το δοκούν τις έκτακτες συνθήκες και ανάγκες, που δεν είναι δα και τόσο πολύ δύσκολο ούτε να επισημανθούν ούτε να δικαιολογηθούν ως τέτοιες με την εκτεταμένη υποστελέχωση πάρα πολλών δημόσιων υπηρεσιών.

Επιπλέον, την προηγούμενη Πέμπτη, στην πρώτη επιτροπή, έρχεται ο εισηγητής του νόμου, ο κ. Υπουργός εδώ και ανοιχτά δηλώνει το εξής αποκαλυπτικό και καταπληκτικό «γιατί εγώ σας το λέω από τώρα, θέλω να υπάρχει μια ευελιξία στον διευθυντή να πάρει μια απόφαση».

Σήμερα, λέμε εμείς, για να βγει, να πάρει μια τέτοια απόφαση, για να βγει από την τηλεργασία ένας υπάλληλος και αύριο για να μπει υποχρεωτικά στην τηλεργασία, με μια απλή απόφαση προϊσταμένου και στο όνομα πάντα κάποιων αόριστων έκτακτων συνθηκών και αναγκών, σύμφωνα με το άρθρο 7.

Είπε, όμως και άλλα ενδιαφέροντα προχθές, ο κ. Υπουργός. Είπε, να διαμορφώσουμε ένα θεσμικό πλαίσιο που να προστατεύει τους εργαζόμενους, σαν και αυτό υποθέτω το έκτρωμα που ετοιμάζεστε να ψηφίσετε μεθαύριο, την επόμενη βδομάδα, για να παίρνουν, για τις υπερωρίες τους οι εργαζόμενοι, όχι λεφτά, αλλά ρεπό. Ότι θα μεταχειριζόμαστε, είπατε κύριε Υπουργέ, τους τηλεργαζόμενους, με τον ίδιο τρόπο που θα μεταχειριζόμαστε τους παρέχοντες φυσική εργασία. Δεν έχουμε καμία μα καμία αμφιβολία ως προς αυτό. Ενιαία θα εφαρμόζεται η αντιλαϊκή κυβερνητική πολιτική και χωρίς εξαιρέσεις. Και ότι επιπλέον, δεν θα επιτρέπουμε, είπε ο κ. Υπουργός, να αποκοπούν οι εργαζόμενοι της τηλεργασίας από το εργασιακό τους περιβάλλον. Δηλαδή, με συγχωρείτε τώρα, πώς θα το καταφέρετε αυτό, όταν θα λείπουν για μήνες από τον εργασιακό τους χώρο; Θα τους διακτινίζεται τους εργαζόμενους; Δεν ξέρω.

Πάμε στο άρθρο 11. Ο υπάλληλος, λέει, οφείλει, ο υπάλληλος, προσέξτε, ο υπάλληλος οφείλει να διασφαλίσει, ότι ο επιλεγόμενος χώρος τηλεργασίας πληροί, επαναλαμβάνω, ο υπάλληλος να διασφαλίσει, ότι ο επιλεγόμενος χώρος τηλεργασίας πληροί τις ελάχιστες απαιτούμενες προδιαγραφές και συνάδει με τους γενικούς κανόνες πρόληψης υγιεινής και ασφάλειας. Δηλαδή και εδώ ατομική ευθύνη; Ατομική ευθύνη και για τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στην εκτέλεση μιας εργασίας στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα; Το κράτος, δηλαδή, μετακυλά εκτός από την ευθύνη του και το κόστος της εξασφάλισης των πολύ συγκεκριμένων υλικών συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας;

Παρακάτω, μάλιστα, στο άρθρο 12, αναφέρεται και το εξής: Ο υπάλληλος, δύναται, εφόσον το επιθυμεί, να κάνει χρήση του προσωπικού του τεχνολογικού εξοπλισμού. Τι σημαίνει αυτό; Με δεδομένη την απαρχαιωμένη τεχνολογική υποδομή των δημόσιων υπηρεσιών, που έχουν κάτι υπολογιστές κυριολεκτικά για τα μουσεία της τεχνολογίας, όλοι καταλαβαίνουμε γιατί μπήκε αυτή εδώ η διάταξη, προκειμένου ακόμα και αυτός ο τεχνολογικός εξοπλισμός της τηλεργασίας να βαραίνει οικονομικά τον ίδιο τον εργαζόμενο, απαλλάσσοντας το κράτος από τη δική του ευθύνη να παρέχει όλο το σύγχρονο εξοπλισμό. Αλλά, τι σας λέω; Ο ίδιος ο Περιφερειάρχης της Πελοποννήσου, ως λαγός του νομοσχεδίου, είπε ναι, ο εργαζόμενος, οι εργαζόμενοι, θα πρέπει να αναλαμβάνουν εξολοκλήρου τα έξοδα της τηλεργασίας.

Άφησα για το τέλος το άρθρο 6, που έχει τίτλο «προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα». Δεν είναι μόνο ότι στο όνομα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων γίνεται ένα πολυποίκιλο και εκτεταμένο φακέλωμα, με τη βούλα, των Οδηγιών παρακαλώ, της Ε.Ε., που έρχονται εδώ αυτές οι Οδηγίες και τις ψηφίζουν τρέχοντας όλα τα κόμματα, εκτός από το Κ.Κ.Ε., δεν είναι μόνο αυτό, είναι και εκείνο το πολύ πρόσφατο παρελθόν της κυβέρνησης στο θέμα αυτό, το οποίο είναι εξαιρετικά βεβαρημένο.

Πρόσφατα, λοιπόν, αποκαλύφθηκε, ότι η CISCO, η εταιρεία με την οποία ουσιαστικά υλοποιήθηκε η τηλεκπαίδευση, όπως υλοποιήθηκε στην εκπαίδευση, ότι αυτή η εταιρεία, έχει τη δυνατότητα και το δικαίωμα, από τη σύμβαση που υπέγραψε μαζί της η κυβέρνηση, να συλλέγει και να αξιοποιεί, παρακαλώ, δεδομένα χρήσης από την τηλεκπαίδευση χιλιάδων μαθητών και εκπαιδευτικών. Για ποια προστασία δεδομένων μας μιλάτε; Μετά από όλα αυτά, αντιλαμβανόμαστε ότι το πλαίσιο τηλεργασίας που δημιουργείται, δεν θα είναι καθόλου μα καθόλου φιλικό για τους εργαζόμενους, το αντίθετο μάλιστα και αυτό εξηγείται πάρα πολύ εύκολα, ο χαρακτήρας, όπως είπαμε, της εκάστοτε κυβερνητικής πολιτικής, δεν μεταβάλλεται ούτε από χώρο σε χώρο, ούτε ανάλογα με τη μορφή που εκτελείται με εργασία, είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα, αλίμονο, ο ταξικός, ο αντιλαϊκός χαρακτήρας των κυβερνητικών πολιτικών, εκδηλώνεται και αποτυπώνεται ενιαία παντού και πουθενά δεν γίνεται φιλικός, ούτε για τους εργαζόμενους στο δημόσιο, ούτε φυσικά για το λαό.

Επιπλέον, μια κουβέντα σύντομη για το άρθρο 26, με το οποίο άρθρο αυξάνεται ο αριθμός των μικρών ορεινών δήμων, αλλά και των νησιωτικών, να έχουν τη δυνατότητα να παρέχουν δωρεάν σίτιση και στέγαση σε υπαλλήλους που έχουν στις υπηρεσίες τους. Φυσικά και δεν είμαστε αντίθετοι, ωστόσο, το θέμα δεν είναι τόσο απλό, γιατί την ίδια στιγμή που η κυβέρνηση μεταφέρει αυτή την υποχρέωση, ή δίνει αυτό το δικαίωμα, εν πάση περιπτώσει, δεν θα μαλώσουμε τώρα γι’ αυτό, την ίδια στιγμή ξεχνά το πιο σημαντικό, ξεχνά να δώσει τα χρήματα, έτσι ώστε αυτή η μικρή ορεινή ή νησιωτική δύναμη, κυρίως νησιωτική, οι οποίοι δεν έχουν δα και τα φοβερά έσοδα, πως θα καλύψουν αυτήν την ανάγκη, πώς θα τα καταφέρουν;

Σας το είπαν νομίζω και οι φορείς το πρωί στη σχετική συνεδρίαση, νομίζουμε, ότι θα πρέπει να προβλεφθεί ένα γενναίο κονδύλι, έτσι ώστε να στηριχθεί αυτή η δράση των δήμων, για να καλυφθούν οι ανάγκες των εκπαιδευτικών, των υγειονομικών, μια σειρά από εργαζόμενους, οι οποίοι περνάνε δύσκολα και έχουν σοβαρά προβλήματα διαμονής σε αυτές τις περιοχές. Συνεπώς, εκτός από τη ψήφιση της διάταξης, καλό θα ήταν να συνοδεύεται και από ένα σχετικό κονδύλι και αυτός είναι ο λόγος, που εμείς, χωρίς να είμαστε αντίθετοι με αυτή τη διάταξη, δεν μπορούμε να την υπερψηφίσουμε και ψηφίζουμε λευκό στο συγκεκριμένο.

Στο σημείο αυτό, γίνεται η β΄ ανάγνωση του καταλόγου των μελών της Επιτροπής. Αυγερινοπούλου Διονυσία – Θεοδώρα, Γιαννάκου Μαριορή (Μαριέττα), Γκιουλέκας Κωνσταντίνος, Δαβάκης Αθανάσιος, Ζεμπίλης Αθανάσιος, Θεοδωρικάκος Παναγιώτης (Τάκης), Καππάτος Παναγής, Καραγκούνης Κωνσταντίνος, Καρασμάνης Γεώργιος, Κελέτσης Σταύρος, Κόνσολας Εμμανουήλ (Μάνος) Κοτρωνιάς Γεώργιος, Κούβελας Δημήτριος, Κουμουτσάκος Γεώργιος, Κουτσούμπας Ανδρέας, Κυρανάκης Κωνσταντίνος, Κωνσταντινίδης Ευστάθιος, Λαμπρόπουλος Ιωάννης, Μάνη – Παπαδημητρίου Άννα, Μελάς Ιωάννης, Μπούγας Ιωάννης, Δούνια Παναγιώτα (Νόνη), Πάτσης Ανδρέας, Τσαβδαρίδης Λάζαρος, Τσιγκρής Άγγελος, Χαρακόπουλος Μάξιμος, Χιονίδης Σάββας, Αγαθοπούλου Ειρήνη – Ελένη, Γκαρά Αναστασία (Νατάσα), Ζαχαριάδης Κωνσταντίνος, Καλαματιανός Διονύσιος – Χαράλαμπος, Καφαντάρη Χαρούλα (Χαρά), Λάππας Σπυρίδωνας, Παπαηλιού Γεώργιος, Πολάκης Παύλος, Πούλου Παναγιού (Γιώτα), Ραγκούσης Ιωάννης, Χατζηγιαννάκης Μιλτιάδης, Ψυχογιός Γεώργιος, Γιαννακοπούλου Κωνσταντίνα (Νάντια), Καμίνης Γεώργιος, Καστανίδης Χαράλαμπος, Λιακούλη Ευαγγελία, Δελής Ιωάννης, Κανέλλη Γαρυφαλλιά (Λιάνα), Συντυχάκης Εμμανουήλ, Μυλωνάκης Αντώνιος, Χήτας Κωνσταντίνος, Αδαμοπούλου Αγγελική και Μπακαδήμα Φωτεινή.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει ο κ. Χήτας.

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΗΤΑΣ (Ειδικός Αγορητής της Ελληνικής Λύσης – ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΒΕΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Όπως σε κάθε νομοσχέδιο, έτσι και σήμερα, θα τιμήσουμε τη διαδικασία, θα αναφερθούμε μόνο επί των άρθρων, κάποια σχόλια, κάποιες δικές μας παρατηρήσεις, κάποιες απορίες που μπορεί να έχουμε.

Αν εξαιρέσεις, κύριε Υπουργέ, την Ν.Δ. που το εισηγείται, το ΠΑΣΟΚ που είπε ναι και το Κ.Κ.Ε. που είπε όχι, όλα τα υπόλοιπα κόμματα είπαν επιφύλαξη, δηλαδή, δεν διαφώνησε κανείς, δεν συμφώνησε βέβαια και κανείς, αλλά εν πάση περιπτώσει, να μας δώσετε το δικαίωμα να έχουμε τις επιφυλάξεις μας, μέχρι την ώρα της κρίσης και της ψήφου.

Θα ξεκινήσω με το πρώτο μέρος, άρθρα 1 και 19, σε σχέση με το σκοπό και το αντικείμενο του νομοσχεδίου, θα επισημάνουμε και εδώ τον προβληματισμό το δικό μας, για τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης γενικότερα και για το κατά πόσο, δηλαδή, είναι ώριμη και έτοιμη για να αναπτυχθεί η εξ αποστάσεως εργασίας. Και αυτό το αναφέρουμε και σε σχέση με το ότι πολλές υπηρεσίες είναι υποστελεχωμένες και σε σχέση με τις υποδομές και τον εξοπλισμό, αλλά και την ανάπτυξη των ψηφιακών εφαρμογών.

Να σημειώσουμε, επίσης, ότι προβλέπεται καθολική εφαρμογή της τηλεργασίας, όχι, δηλαδή, μόνο στο στενό δημόσιο, αλλά και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ΔΕΚΟ, Ανεξάρτητες Αρχές και πάει λέγοντας. Κάτι τέτοιο είναι πιθανό να προκαλέσει προβλήματα, ανισότητες, από την εφαρμογή του, δεδομένου της διαφορετικότητας των υπηρεσιών, σε συνδυασμό με τους χρονικούς και ποσοτικούς περιορισμούς της τηλεργασίας, στα άρθρα 8 και 9 και της θέσης αυτής στο άρθρο 13. Τα αντίστοιχα ισχύουν και για τους υπαλλήλους που θα εργάζονται με αυτό το τρόπο, όπως για παράδειγμα, ο υπάλληλος με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, ή με σύμβαση έμμισθης εντολής, άρθρα 3 και 4.

Τώρα, για τις αρχές τηλεργασίας στο άρθρο 5, πρέπει να εξασφαλίζονται και να διαφυλάσσονται τα δικαιώματα των εργαζομένων, αλλά και ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής. Το τελευταίο τώρα που αναφέρουμε, σχετίζεται με το άρθρο 18, περί αποσύνδεσης του εργαζομένου. Θα πρέπει, όμως, να προσδιορίζεται κυρίως ως υποχρέωση του φορέα και βέβαια, ο φορέας να είναι αυτός που θα εξασφαλίζει τη προστασία των προσωπικών δεδομένων κατά την επεξεργασία με την τηλεργασία. Δεν αρκεί να διακηρύττεται μόνο, πρέπει να εξασφαλίζεται. Πώς θα διασφαλίζεται το κατάλληλο επίπεδο ασφαλείας έναντι των κινδύνων; Πώς θα γίνει πράξη η ασφαλής απομακρυσμένη πρόσβαση σε πόρους πληροφοριακών συστημάτων του φορέα; Πόσο έτοιμος είναι ο κάθε φορέας και ο υπεύθυνος προστασίας προσωπικών δεδομένων, για τη συνδρομή, στήριξη, αλλά και εκπαίδευση, όπως προβλέπεται στο νομοσχέδιο στο άρθρο 6;

Επιπλέον, θα θέλαμε κάποιες πληροφορίες για το πώς θα διενεργείται, με βάση ποιες παραμέτρους, η εκτίμηση αντίκτυπου από τον κάθε φορέα.

Αναφορικά τώρα με τον οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας στο άρθρο 7. Θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να υπάρχει ισορροπία των δικαιωμάτων των υπαλλήλων και της εύρυθμης λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών, ιδίως αυτών που εξυπηρετούν άμεσα κοινό και χρειάζεται η φυσική παρουσία των υπαλλήλων. Και αφού είναι «οικειοθελείς», υπάρχει περίπτωση να μη γίνει αποδεκτή η περάτωση της τηλεργασίας ύστερα από αίτημα του υπαλλήλου;

Το άρθρο 16, κάνει λόγο για προϋπόθεση αποδοχής από το φορέα. Αυτό σημαίνει ότι φορέας μπορεί να μην αποδεχθεί; Κάποιες διευκρινίσεις εδώ, θα ήταν χρήσιμο να ακούσουμε.

Τώρα, για τα χρονικά όρια όπως διατυπώνονται στο άρθρο 8. Ο υποχρεωτικός περιορισμός των ημερών της τηλεργασίας σε χρονικό διάστημα τριών μηνών, θεωρούμε ότι είναι αυστηρός. Θα μπορούσε να είναι πολύ μεγαλύτερος ενόψει και του ότι υπάρχουν υπάλληλοι με σοβαρά προβλήματα υγείας, με κινητικά προβλήματα, που χρήζουν και ειδικής μέριμνας.

Στο άρθρο 11, ορίζεται ο τρόπος παροχής τηλεργασίας. Δεν είναι μόνο η οικεία του υπαλλήλου αλλά και οποιοδήποτε κράτος της Ε.Ε. όπως αναφέρει μέσα και το οποίο είναι ένα ερώτημα όπου προκύψουν υπηρεσιακές ανάγκες και πρέπει να εργαστεί με φυσική παρουσία ο υπάλληλος. Πόσο εύκολα θα παρουσιαστεί, όπως π.χ. από τη Φιλανδία, από όπου θα βρίσκεται ο άνθρωπος; Και κάτι ακόμα. Ο φορέας, αυτός οφείλει να διασφαλίσει τουλάχιστον σε επίπεδο τεχνικής και τεχνολογικής υποστήριξης την απρόσκοπτη και αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων και όχι ο υπάλληλος. Και γι’ αυτό δεν μπορεί να προβλέπεται ότι υπάλληλος είναι υπεύθυνος, τεκμαίρεται κιόλας, στο να τηρεί όλους τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας. Την υποχρέωση αυτή του τηλεργαζόμενου την προβλέπετε και στο άρθρο 17. Αυτά είναι πολύ σοβαρά ζητήματα δεν μπορεί να μετακυλίονται στον υπάλληλο τέτοιες ευθύνες, γιατί είναι σαν να λέτε, ότι «αν θες να τηλεργαστείς πρέπει να αναλάβεις και την ευθύνη για τα πάντα». Η τηλεργασία δεν μπορεί να μεταθέτει το βάρος της ευθύνης που έχει ο φορέας στον υπάλληλο. Τώρα, «κούφια η ώρα» σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, τι θα γίνει; Και για αυτό θα ευθύνεται ο υπάλληλος; Για το σταθμό τηλεργασίας αναφερθήκαμε και στην προηγούμενη τοποθέτηση, στην πρώτη. Ο κανόνας πρέπει να είναι φορέας. Να παρέχει όλον τον απαραίτητο εξοπλισμό στον υπάλληλο και όχι το αντίστροφο. Αφού, θεσπίζετε την τηλεργασία πρέπει να μπορείτε και να την υποστήριξε, και τεχνικά, και διοικητικά, και σε κάθε επίπεδο.

Στο άρθρο 14, σε σχέση με την έκδοση της απόφασης για την τηλεργασία. Τι νόημα έχει να προβλέπεται προθεσμία 10 ημερών για την απάντηση του φορέα στη σχετική αίτηση του υπαλλήλου, αφού την ίδια στιγμή προβλέπει ότι αν περάσει άπρακτη η προθεσμία τεκμαίρεται ότι είχε απορριφθεί. Θα έπρεπε σε κάθε περίπτωση να απαντά η υπηρεσία εγγράφως, αιτιολογημένα και θα μπορούσε επιπλέον να υπάρχει η δυνατότητα άσκησης σχετικής ένστασης.

Επιπλέον, είναι απαραίτητο να τεθούν σε επίπεδο νόμου κάποια κριτήρια επιλογής των ενδιαφερομένων υπαλλήλων για την τηλεργασία. Δεν μπορεί να αποφασίζει, εδώ είστε αντίθετος το συζητάμε, χωρίς κάποια προκαθορισμένα κριτήρια ο προϊστάμενος της διεύθυνσης του φορέα που τον χρήζετε υπεύθυνο. Εξάλλου οι εξουσιοδοτικέ διατάξεις του άρθρου 19, δίνουν υπερεξουσίες σε υπουργούς.

Σε ό,τι αφορά την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Επισημαίνουμε ότι πρέπει να προϋπάρχουν και να εξασφαλισθούν οι κατάλληλες ασφαλιστικές δικλείδες- να εξασφαλιστούν και όχι να ρυθμίζονται τέτοια ζητήματα εκ των υστέρων-και μάλιστα με Υπουργικές Αποφάσεις που μπορούν να αλλάξουν και τα χρονικά όρια της τηλεργασίας. Ενώ ο Υπουργός Εσωτερικών «καλή ώρα» εσείς, μπορεί να αυξήσει το ποσοτικό όριο τηλεργασίας σε μια υπηρεσία μέχρι το 50% του συνόλου των υπαλλήλων της οργανικής μονάδας. Θεωρούμε ότι είναι πάρα πολύ σοβαρό αυτό. Συνεπάγεται, ότι δεν θα λειτουργεί ουσιαστικά η μονάδα ή η υπηρεσία, άρα, πως θα εξυπηρετείται ο πολίτης;

Πάμε τώρα στο δεύτερο μέρος, από τα άρθρα 20 έως 26 «Διατάξεις Ανθρώπινου Δυναμικού».

Για την αξιολόγηση του προσωπικού στο άρθρο 20. Το χρονικό διάστημα διενέργειας της αξιολόγησης προβλέπεται στο νόμο. Γιατί πρέπει από Υπουργός, τώρα, να καθορίζει το σχετικό διάστημα; Πρέπει τέτοια ζητήματα να ρυθμίζονται σε επίπεδο νόμου.

Στο άρθρο 22, ένα πολύ μικρό σχόλιο. Προβλέπονται ακόμη μεγάλες αποδοχές για τους συνεργάτες των δήμων που είναι οι δημοσιογράφοι.

Στο άρθρο 23, αναφέρθηκα και στην προηγούμενη συνεδρίαση. Με δεδομένο ότι η συντριπτική πλειοψηφία ανέφερε, ότι των Συμφώνων Συμβίωσης αφορά ομόφυλα ζευγάρια, εμείς εκφράζουμε την αντίθεσή μας. Τώρα αν νομοθετικά δεν μπορείτε να τους εξαιρέσετε, δεν σημαίνει ότι δεν μπορούμε εμείς να διαφωνούμε και να μην εκφράζουμε τη θέση μας ως κόμμα για το τι σημαίνει για μας οικογένεια, πατέρας, μητέρα κ.λπ..

Στο άρθρο 25, για την καταβολή μισθωμάτων για υπηρεσίες του Υπουργείου Εσωτερικών. Γιατί, δεν εκδόθηκε νόμιμα- είναι ένα ερώτημα- και εμπρόθεσμα η σχετική απόφαση ανάληψης για αυτές τις δαπάνες; Γιατί, τότε προβλέπονται οι διαδικασίες που δεν τηρούνται και με νόμο «βαφτίζονται» νόμιμες ή κανονικές κρατικές δαπάνες. Μιλάμε για κρατικό χρήμα, χρήματα του ελληνικού λαού, το ποσό είναι μεγάλο 860.000 ευρώ, σύμφωνα με την Έκθεση του Γενικού Λογιστηρίου του κράτους.

Κύριε Πρόεδρε, θα κλείσω με το άρθρο 26. Οι προβλεπόμενες ρυθμίσεις δεν είναι αρνητικές, καταρχήν, αλλά επισημαίνω την ανάγκη θέσπισης πραγματικών κινήτρων, όπως είναι η καταβολή αυξημένου μισθού και επιδομάτων για τα τέκνα και για τη στήριξη της οικογένειας.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Τον λόγο έχει η κυρία Αδαμοπούλου.

**ΑΓΓΕΛΙΚΗ ΑΔΑΜΟΠΟΥΛΟΥ (Ειδική Αγορήτρια του ΜέΡΑ25):** Θα ξεκινήσω την τοποθέτησή μου θέλοντας, πρώτα, να διασαφηνιστεί κάτι το οποίο είπα στην προηγούμενη ομιλία μου, διότι φοβάμαι, ότι δεν έγινε αντιληπτό, αυτό που ζήτησα, κύριε Υπουργέ, σε σχέση με την Έκθεση Αντικτύπου της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

Είχα πει, λοιπόν, επαναλαμβάνοντας, ότι αφού είμαστε σε βραχεία αναμονή ενός πολύ σημαντικού εγγράφου της αρμόδιας Αρχής, μήπως για να έχουμε ένα καλύτερο νομοσχέδιο, είναι καλύτερο να το αποσύρετε προσωρινά και να το επαναφέρετε με την πρώτη ευκαιρία, αφού ενσωματώσετε διατάξεις που αντανακλούν την Έκθεση Αντίκτυπου. Και το λέω αυτό, διότι σε απάντησή σας, σε αποστροφή του λόγου σας είπατε, ότι «προτού εκδοθεί το προεδρικό διάταγμα που θα έχει και τη μελέτη αντίκτυπου δεν πρόκειται να εφαρμοστεί η τηλεργασία αλλά τι μου λέτε; Να εντάξω όλο το προεδρικό διάταγμα στο νόμο; Δεν έχει νόημα αυτό. Άρα, λοιπόν, συμφωνούμε ως προς αυτό».

Λοιπόν, εγώ εννοείται ότι δεν είπα να εντάξουμε το προεδρικό διάταγμα, ξεκάθαρα. Απλά, ανέφερα ότι η Έκθεση Αντίκτυπου είναι πολύ πιθανό σε σχέση με τη γνωμοδότηση που θα κάνει η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, να συγκρούεται με κάποιες διατάξεις που προβλέπονται στο νομοσχέδιο ή η γνωμοδότηση η σχετική να θέτει διαφορετικούς όρους. Άρα, λοιπόν, είναι πιθανό να χρειαστεί, έτσι κι αλλιώς εσείς να αποσύρεται κάτι, κάτι να αλλάξετε, για να είναι προφανώς ο νόμος συμβατός με τις απαιτήσεις της Αρχής Προστασίας. Σας το είπε ο κύριος Μενουδάκος, ότι είναι καλό να ζητηθεί η γνωμοδότηση της Αρχής πριν εκδοθεί το σχετικό προεδρικό διάταγμα, ώστε να ενσωματωθεί η γνωμοδότηση της Αρχής και η οποιαδήποτε προηγούμενη επεξεργασία, επεσήμανε ότι θα είναι και ουσιώδης τύπος διαδικασίας για το σχετικό προεδρικό διάταγμα.

Και θα σας πω και ένα παράδειγμα. Ότι αν για παράδειγμα η Αρχή κρίνει ότι αποτελεί πολύ επικίνδυνη πρακτική η χρήση προσωπικού εξοπλισμού του υπαλλήλου- γιατί εκεί υπάρχει το ρίσκο να έχουν πρόσβαση και τρίτοι, και γιατί δεν μπορεί να διασφαλιστεί η φυσική ασφάλεια- τότε η συγκεκριμένη δυνατότητα που προβλέψατε στο άρθρο 12, παράγραφος 1, εδάφιο (β) για τον περίφημο σταθμό εργασίας, είναι προφανές ότι θα είναι προβληματική και θα πρέπει, αν όχι να αποσυρθεί, τουλάχιστον να τροποποιηθεί, αφού θα αντίκειται στο γενικό κανονισμό όπως τον ερμηνεύει το αρμόδιο όργανο.

Είναι γνωστό, ήδη, ότι έναν λάθος νόμο δεν τον διορθώνουνε ούτε οι Υπουργικές Αποφάσεις, ούτε τα προεδρικά διατάγματα. Απεναντίας, επειδή οι Υπουργικές Αποφάσεις εκφεύγουν του ελέγχου του Συμβουλίου της Επικρατείας και εξαρτώνται από εξουσιοδοτικές διατάξεις, είναι καταδικασμένες να συμπαρασύρονται και να επαναλαμβάνουν τα οποιαδήποτε σφάλματα του νόμου. Γι’ αυτό, λοιπόν, επεσήμανα ότι είναι καλό να κάνετε υπομονή υπηρετώντας την καλή νομοθέτηση, ώστε να μην επανερχόμαστε για να διορθώσουμε σφάλματα που μπορούμε να αποφύγουμε εξαρχής. Και δεδομένου ότι η Έκθεση θα είναι έτοιμη σε περίπου 20 ημέρες, υπάρχει χρονικό περιθώριο για να περιμένουμε.

Μπαίνω τώρα στα άρθρα και ξεκινάω από το άρθρο 7. Εδώ είναι 4 τα ζητήματα- 3 στη δεύτερη παράγραφο και 1 στην τρίτη παράγραφο. Αναφέρεται ότι στην παράγραφο 2, «κατ’ εξαίρεση σε περίπτωση κινδύνου υγείας του υπαλλήλου, καθώς και σε περιπτώσεις υπαλλήλων με μόνιμα ή πρόσκαιρα προβλήματα υγείας εφόσον η φύση των καθηκόντων του καθιστά εφικτή την εκτέλεσή τους μέσω τηλεργασίας σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στην απόφαση του άρθρου 13, ο φορέας οφείλει να αποδεχθεί το αίτημα του υπαλλήλου για την εργασία εκτός αν συντρέχει ειδικός και σπουδαίος λόγος για την απόρριψή του».

Σε περίπτωση κινδύνου υγείας του υπαλλήλου, θα ήθελα να ρωτήσω τι ακριβώς σημαίνει ότι οι συνθήκες εργασίας ή οι απαιτήσεις σε κάποια υπηρεσία μπορεί αντικειμενικά και πρωτογενώς να προκαλέσουν βλάβη στην υγεία του υπαλλήλου ή ότι ο υπάλληλος αντιμετωπίζει ήδη κάποιο πρόβλημα υγείας που μπορεί να επιδεινωθεί από τις συνθήκες ή τις απαιτήσεις ή και τα δύο, γιατί εφόσον υπάρχουν κακές συνθήκες είναι πολύ εύκολο η υπηρεσία να πετάει «το μπαλάκι» στον εργαζόμενο μόνο και μόνο για να καθυστερήσει την ανάληψη των δικών της ευθυνών, για να παρέχει ένα υγιές περιβάλλον εργασίας.

Θα σας φέρω ένα παράδειγμα που το ξέρετε ήδη από τα δικαστήρια της Σχολής Ευελπίδων με υπαλλήλους κατακαλόκαιρο να μην έχουν κλιματισμό στα γραφεία τους και να βρίσκονται στα όρια της λιποθυμίας.

Το τρίτο ζήτημα για τις δύο κατηγορίες που προανέφερα λέτε μετά ότι ο φορέας είναι υποχρεωμένος, να αποδεχθεί το αίτημα εκτός αν συντρέχει ειδικός και σπουδαίος λόγος για την απόρριψή του -ότι είναι προβληματική αυτή η διατύπωση- το ανέφεραν και οι φορείς. Δηλαδή, αν κινδυνεύει η υγεία του υπαλλήλου ή αν ο υπάλληλος υποφέρει ήδη από πρόβλημα υγείας ποιος είναι ο σπουδαίος και ειδικός λόγος που θα επικαλεστεί ο προϊστάμενος; Τι θα του πει δηλαδή, ότι σώνει και καλά ακόμη και αν αρρωστήσεις ή χειροτερέψεις θα έρθεις; Αυτά τα θέματα, λοιπόν, επειδή εμπεριέχουν πολύ λεπτές σταθμίσεις προφανώς τα λύνουν οι γιατροί και όχι οι υπηρεσιακοί παράγοντες.

Βλέπουμε πολύ μεγάλη, επίσης, διακριτική ευχέρεια στις Υπουργικές Αποφάσεις. Θα κάνω εδώ, επ’ ευκαιρία, μια εμβόλιμη συνδυαστική αναφορά στο άρθρο 19, γιατί για παράδειγμα για τα ζητήματα υγείας του άρθρου 7, δεν παραπέμπεται στις αντίστοιχες διαδικασίες του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου, που αφορούν το καθεστώς χορήγησης της αναρρωτικής άδειας. Είναι μία δοκιμασμένη διαδικασία με την οποία το σύνολο του δημοσίου τομέα έχει μεγάλη εξοικείωση. Μπορείτε, λοιπόν, να την εφαρμόσετε άμεσα και σε αυτές τις περιπτώσεις.

Και το λέω αυτό, γιατί η Υπουργική Απόφαση, προφανώς, δεν θα μπορεί να είναι απόλυτα συμπεριληπτική άρα, και δίκαιη, γιατί είναι πολύ πιθανό από τις χιλιάδες παθήσεις κάποιες να μην αναφέρονται ενώ θα έπρεπε. Απεναντίας, αν καταφύγετε στις διαδικασίες, που ισχύουν για την αναρρωτική επιτρέπεται παράλληλα και στους γιατρούς, να εκτιμούν τα περιστατικά με μεγαλύτερη επιστημονική ανεξαρτησία και να μην περιορίζονται σώνει και καλά από τις οποιεσδήποτε λίστες παθήσεων μπορεί να αναφέρουν οι σχετικές Υπουργικές Αποφάσεις. Θα κάνω και μία πολύ μικρή νομοτεχνική διόρθωση στο άρθρο 19, παράγραφος 2, λέτε οι κίνδυνοι για τη δημόσια υγεία και οι έκτακτες συνθήκες και ανάγκες της παραγράφου 2 του άρθρου 7. Το πρόβλημα είναι ότι οι κίνδυνοι για τη δημόσια υγεία και οι έκτακτες συνθήκες και ανάγκες μνημονεύονται στην παράγραφο 3 και όχι 2 του άρθρου 7. Συνεπώς, θεωρούμε, ότι εδώ χρειάζεται μια διόρθωση.

Επανέρχομαι στο άρθρο 7, με το τέταρτο ζήτημα στην παράγραφο 3, ο υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να αποδεχθεί τηλεργασία σε περίπτωση κινδύνου της δημόσιας υγείας και εκτάκτων αναγκών και συνθηκών.

Εδώ, διαφωνούμε ως προς τη νομοθετική εξουσιοδότηση. Δεν έχει, δηλαδή, νόημα να ορίζονται εκ των προτέρων με μία Υπουργική Απόφαση οι έκτακτες συνθήκες και ανάγκες. Δεν είναι μεθοδολογικά ορθό, να προκαταλαμβάνουμε την πραγματικότητα, όταν οι καταστάσεις που περιγράφονται δεν είναι επαρκώς τυποποιημένες, ώστε να ξέρουμε σε κάθε περίπτωση, πώς θα ανταποκριθεί ο υπηρεσιακός μηχανισμός.

Αυτές οι καταστάσεις συνήθως κρίνονται όταν προκύψουν, γιατί τότε καταλαβαίνουμε, τι μπορεί και τι δεν μπορεί να λειτουργήσει και για τις περιπτώσεις αυτές αν πρόκειται λόγου χάρη για καταστάσεις, όπως είναι η πανδημία ή κάποια φυσική καταστροφή ούτως η άλλως όπως γίνεται μέχρι τώρα κατά τη νομοθετική συνήθη διαδικασία θα επιβληθούν μέτρα με πράξη νομοθετικού περιεχομένου. Οπότε η ΠΝΠ θα πει πώς θα ρυθμίσει αυτό το ζήτημα και με μία διάταξη δύο σειρών του τύπου από την κυκλοφορία της παρούσας και μέχρι την τάδε του μηνός οι υπάλληλοι στους οποίους προτείνεται τηλεργασία κατά τις διατάξεις του τάδε νόμου οφείλουν να την αποδέχονται.

Με αυτό τον τρόπο θεωρούμε, ότι επιλύεται το θέμα χωρίς υπέρ νομοθέτηση και χωρίς περιττή γραφειοκρατία.

Στα άρθρα 8 και 9, θα κάνω για αρχή μια γενική παρατήρηση. Εκεί θέτετε κάποια αριθμητικά δεδομένα ,λέτε για παράδειγμα στο άρθρο 8 παράγραφος 2, ως μάξιμουμ ημέρες εργασίας τις σαράντα τέσσερις (44) που στριμώχνονται υποχρεωτικά εντός τριών μηνών.

Στο άρθρο 9, παράγραφος 1, βάζετε ένα πλαφόν 25% επί του συνολικού αριθμού των υπαλλήλων, που δύναται να απασχολείται μέσω τηλεργασίας και θα ήθελα μία εξήγηση στην ομιλία σας από πού προκύπτουν αυτά τα νούμερα. Δηλαδή υπάρχει κάποια σχετική έρευνα, υπάρχει κάποια μελέτη για τη χώρα μας ή έχουν γίνει κάποιες συστάσεις από ειδικούς, που τις υιοθετήσαμε και καταλήξαμε σε αυτά τα νούμερα ή εν πάση περιπτώσει τα αποφασίσατε κατά το δοκούν.

Δηλαδή γιατί 25 και όχι 30 ή 50% -ας πούμε- γιατί 44 και όχι 40 ή 50 μέρες. Και γιατί σε τρεις μήνες και όχι σε έξι μήνες για παράδειγμα. Θα θέλαμε, λοιπόν, να μας εξηγήσετε πώς καταλήξαμε σε αυτές τις διευθετήσεις.

Πιο συγκεκριμένα, επί των άρθρων αυτών στο άρθρο 8, παράγραφος 3, λέτε ότι αποκλείεται η παροχή τηλεργασίας από 15 Ιουλίου μέχρι 30 Αυγούστου. Το ερώτημα είναι με ποια λογική; Φοβάστε ότι αν οι υπάλληλοι ζητούν τηλεργασία εκείνο το διάστημα, θα αμελούν αυτομάτως την δουλειά τους, γιατί θα είναι π.χ. δίπλα στη θάλασσα ή ότι οι προϊστάμενοι θα επιτρέπουν θερινή τηλεργασία μόνο σε όσους συμπαθούν και θα προκληθούν έτσι άνισες μεταχειρίσεις και παράπονα;

Δηλαδή, με αυτό το νομοσχέδιο, τους εμπιστεύεστε και τους υπαλλήλους και τους προϊσταμένους τους, ώστε να μπορούν να συνεννοούνται για τηλεργασία επί 320 μέρες, αλλά όχι για αυτό το διάστημα που είναι 45 μέρες. Δηλαδή, από 1η Σεπτεμβρίου μέχρι 14 Ιούλιου θα είναι καλόπιστοι, αλλά από 15 Ιουλίου μέχρι 31 Αυγούστου, ξαφνικά, γίνονται ύποπτοι, πονηροί που θέλουν να κάνουν διακοπές, αλλά να φαίνεται ότι δουλεύουν.

Το λέω γιατί -αν θυμάμαι καλά- και ο κύριος Ποττάκης και ο κύριος Σπανουδάκης με την επιφύλαξη του σεβασμού είπαν, ότι αυτό το διάστημα είναι ένα διάστημα, όπου ναι χορηγούνται οι αναρρωτικές άδειες, ενδέχεται να προκαλέσει μία αποψίλωση, όπως το είπε χαρακτηριστικά ο Σπανουδάκης των σχετικών υπηρεσιών.

Οπωσδήποτε το επιχείρημα, ότι τότε παίρνουν οι περισσότεροι άδεια και θα μείνει πίσω η δουλειά, είναι υπό αμφισβήτηση, γιατί και ο υπάλληλος που είναι σε τηλεργασία δεν σημαίνει, ότι παύει να εργάζεται όσο συνάδελφός του βρίσκεται σε διακοπές. Απλά η διαφορά είναι, ότι δεν βρίσκεται στο συνήθη χώρο εργασίας.

Στο άρθρο 10, ο τηλεργαζόμενος εκτελεί τα καθήκοντά του μέσα στο χρόνο που ορίζεται από τις κείμενες διατάξεις εντός του ωραρίου λειτουργίας του φορέα. Αυτό να πούμε, ότι κατά κόρον δεν συνέβη το προηγούμενο ενάμιση χρόνο και αναφέρθηκα σε αυτό στην επί της αρχής τοποθέτησή μου και δεν συνέβη λόγω -όπως είπα- των αστοχιών και του δικτύου και των ψηφιακών υποδομών μέχρι το Σεπτέμβρη, ρωτάω θα έχει αλλάξει κάτι, ώστε να μην πέφτουν τα συστήματα και να μην υπάρχουν προβλήματα διαλειτουργικότητας ή θα αποκτήσουν ξαφνικά δια μαγείας όλοι οι υπάλληλοι καλό δίκτυο στο σπίτι τους.

Εγώ, λοιπόν, θα πω το εξής: οι ευσυνείδητοι υπάλληλοι και είναι πολύ περισσότεροι από όσους θέλει να βλέπει η Νέα Δημοκρατία θα καθίσουν και εκτός ωραρίου για να καλύψουν τις ανάγκες της υπηρεσίας. Για αυτές τις περιπτώσεις έχετε προβλέψει την καταβολή αποζημίωσης για παροχή εργασίας εκτός ωραρίου ή θα τους πείτε: Εγώ σου είχα πει να μην δουλεύεις εκτός ωραρίου υπηρεσίας. Δεν με νοιάζει αν έτρεχαν οι προθεσμίας ή αν έπρεπε να γίνουν τα πράγματα, εσύ κακώς έκανες τη δουλειά σου το βράδυ.

Θα πρέπει, λοιπόν, να ξαναδείτε το θέμα αυτό για τις περιπτώσεις αντικειμενικών αδυναμιών για τις οποίες δεν έχει καμία υπαιτιότητα ως εργαζόμενος που καταλήγει να δουλεύει εκτός ωραρίου.

Και τελειώνω σήμερα με το άρθρο 11, τόπος παροχής τηλεργασίας εδώ μεταφέρετε το βάρος της ευθύνης για την καταλληλότητα του χώρου εργασίας στον υπάλληλο -κατά δήλωσή του- θα πιστοποιεί ότι τηρούνται οι κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας και μάλιστα όχι οποιοιδήποτε αλλά αυτοί, που είναι εφάμιλλοι με τους όρους που οφείλει να ακολουθεί η υπηρεσία.

Θα μου πείτε βεβαίως στο δημόσιο η υπηρεσία φροντίζει και τηρεί πάντα τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας των υπαλλήλων; Προφανώς και όχι, αλλά παραμένει υπεύθυνη για τις ατέλειές της. Εδώ η διαφορά είναι, ότι η ευθύνη μεταφέρεται στο τηλεργαζόμενο.

Εδώ, λοιπόν, θα πρέπει να διαβάσουμε σε συνδυασμό με το άρθρο 17, παράγραφος 1, για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, ώστε θεωρείτε για παράδειγμα ότι σ αυτήν τη συγκεκριμένη περίπτωση του άρθρου 11, απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους υπαλλήλους που εκτελούν τα καθήκοντά τους με φυσική παρουσία. Έχουν τα ίδια δικαιώματα όταν αναλαμβάνουν όλη την ευθύνη της καταλληλότητας του χώρου; Αν συμβεί κάποιο ατύχημα στο σπίτι, θα μπορούν να επικαλεστούν με την ίδια ευκολία το δικαίωμά τους σε εύλογη αποζημίωση για βλάβη που υπέστησαν κατά την υπηρεσία;

Αυτό το βλέπω πολύ δύσκολο, με το τεκμήριο που βάζετε στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 11. Μάλιστα στην πρώτη παράγραφο μιλάτε για έγκριση από το αρμόδιο όργανο του φορέα. Επειδή δεν είναι γραμμένο και πολύ σωστά, η προϋπόθεση αυτή αφορά και την οικία του τηλεργαζόμενου ή οποιονδήποτε άλλο σταθερό χώρο; Διότι έτσι όπως είναι διατυπωμένο φαίνεται ότι καλύπτει και τα δύο. Πρακτικά όμως, πώς θα εγκρίνει ο φορέας και τι ακριβώς θα εγκρίνει και με ποια κριτήρια; Θα κάνει αυτοψία στον χώρο που υποδεικνύει ο υπάλληλος; Αφού ο υπάλληλος βαρύνεται ούτως ή άλλως με το τεκμήριο της παραγράφου 2 και αφού η δουλειά μπορεί να γίνει από οπουδήποτε μπορεί να λειτουργήσει ο σταθμός εργασίας, τι νόημα έχει στην πράξη η έγκριση αυτή;

Τελειώνω εδώ, κύριε Πρόεδρε. Ευχαριστώ πολύ.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Ο Υπουργός Εσωτερικών, κ. Βορίδης, έχει τον λόγο για 20 λεπτά.

**ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ (ΜΑΚΗΣ) ΒΟΡΙΔΗΣ(Υπουργός Εσωτερικών):** Κοιτάξτε, νομίζω ότι από τη διαδικασία προκύπτει ότι τουλάχιστον επί της αρχής, παρότι κόμματα επιφυλάχθησαν, δεν έχω ακούσει κάποια βάσιμη αντίρρηση. Αρνητική ήταν μόνο η ψήφος του Κομμουνιστικού Κόμματος. Το εκλαμβάνω, κατ’ αρχάς, αυτό ως θετικό, ωστόσο ας πούμε που είναι η συμφωνία μας. Η συμφωνία μας είναι ότι πρέπει να υπάρξει - υποθέτω ότι είναι η συμφωνία μας εκεί - ένα θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία, ότι η χώρα μας έχει καθυστερήσει σε αυτό, ότι είναι πολύ σημαντικό το να προχωρήσουμε στη ρύθμιση αυτή και από κει και πέρα, θα δούμε επιμέρους σημεία, στα οποία μπορεί να έχουμε συμφωνίες ή αποκλίνουσες απόψεις, αν και νομίζω ότι στα μείζονα φαίνεται ότι συμφωνούμε. Ποια είναι τα μείζονα: Πρώτον, πρέπει να ρυθμιστεί. Δεύτερον, έχει προαιρετικό χαρακτήρα. Τρίτον, δεν επηρεάζει αρνητικά τη μισθολογική και την υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων και τέταρτον, προφανώς στην όποια στάθμιση γίνεται, λαμβάνονται πρωτίστως και κυρίως υπόψιν οι υπηρεσιακές ανάγκες. Επομένως νομίζω ότι αυτό διαμορφώνει ένα πλαίσιο, στο οποίο καταρχήν συμφωνούμε και πάμε να δούμε τώρα τα επιμέρους, στα οποία έγινε συζήτηση.

Ας ξεκαθαρίσω λίγο το θέμα, το οποίο είναι ένα πιο νομικό θέμα, το θέμα των προσωπικών δεδομένων. Σας λέω κατ’ αρχήν ότι θα κάνω δεκτή την παρατήρηση του κυρίου Μενουδάκου για γνώμη της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, θα την κάνω δεκτή, λοιπόν, αυτή. Θεωρώ ότι είναι σημαντικό το να ακούγεται πριν τη ρύθμιση η Αρχή. Πράγματι, έχει ζητήματα τα οποία πρέπει να ληφθούν υπόψιν.

Ως προς τα υπόλοιπα θέματα, νομίζω ο κ. Μενουδάκος καταλαβαίνει και είπε ότι ουσιαστικά λαμβάνονται υπόψιν, όλες εκείνες οι κατευθύνσεις τις οποίες έχει δώσει η Αρχή και βεβαίως, σας ξαναλέω ότι δεν μπορεί να λειτουργήσει ένα σύστημα τηλεργασίας σε κανονικότητα χωρίς να έχει εκδοθεί το Προεδρικό Διάταγμα, το οποίο θα ρυθμίσει τα ζητήματα της προστασίας των δεδομένων. Μέσα σε αυτό το Προεδρικό Διάταγμα προφανώς θα περιληφθεί και η Έκθεση Αντίκτυπου και όλα τα υπόλοιπα και βεβαίως οι παρατηρήσεις που πρόκειται να κάνει η Αρχή. Άρα, εγώ ισχυρές επιφυλάξεις ως προς το ζήτημα αυτό δεν θα διατηρούσα, νομίζω ότι είναι καλά σταθμισμένο και ρυθμισμένο με αυτό τον τρόπο, ούτε όμως και θα πήγαινα στην άλλη άκρη, παρά το ότι σας λέω ότι αυτή είναι η πρόθεση της Κυβέρνησης, να βάλω, ας το πω, ως προϋπόθεση και μάλιστα νομική προϋπόθεση, να μην έχουμε έναρξη ισχύος, παρ’ εκτός αν εκδοθεί αυτό το Προεδρικό Διάταγμα, νομίζω ότι αυτό πηγαίνει μακριά, παρότι ξανά, σας λέω, η πρόθεση της Κυβέρνησης είναι να εκδοθεί πρώτο το Προεδρικό Διάταγμα και μετά να προχωρήσουμε στην ρύθμιση των θεμάτων αυτών και στην ενεργοποίηση των Λοιπών Διατάξεων για την τηλεργασία.

Αυτό νομίζω, ως προς τα θέματα της προστασίας των δεδομένων. Θα συμφωνήσω απόλυτα με την παρέμβαση που έκανε ο κ. Καμίνης. Πράγματι, ενώ φαίνεται ότι πρέπει να έχουμε μία απαγόρευση, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Αρχής, καταρχήν, από την άλλη μεριά πρέπει να κρίνουμε τις λειτουργικές ανάγκες ad hoc διότι, ναι, μπορούμε να φτάσουμε σε διάφορα οξύμωρα τα οποία δεν έχουν και κανένα αντικείμενο.

Να τονίσω ότι η προστασία των δεδομένων έχει κυρίως τον χαρακτήρα της αποφυγής της επεξεργασίας αυτών των δεδομένων. Θεωρώ δηλαδή ότι αυτό που πρέπει να διασφαλίσουμε με τις ρυθμίσεις για τα δεδομένα, δεν είναι - σωστά το επισημαίνει ο κύριος Καμίνης, είναι και ωραίο το παράδειγμά του - να μην βλέπουμε ο ένας τον άλλον, αφού τον βλέπουμε κάτω από φυσικές συνθήκες, αλλά να μην υπάρχει η δυνατότητα επεξεργασίας αυτών των ψηφιακών δεδομένων εν συνεχεία αφού βλέπουμε ο ένας τον άλλον.

Αυτό, λοιπόν, φαντάζομαι ότι θα υπάρξουν σταθμίσεις. Έχουμε την Αρχή και θα δουλέψουμε πάνω σε αυτήν την κατεύθυνση, ώστε να γίνονται απολύτως σεβαστά τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, αλλά και των λοιπών στοιχείων τρίτων προσώπων που θα χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι για να κάνουν τη δουλειά τους.

Τώρα, έχουμε μία διαφορά. Εγώ τι καταλαβαίνω στην τηλεργασία και στην επιλογή των προσώπων, δηλαδή των εργαζομένων: Καταλαβαίνω ότι αυτό, πρώτον, δεν αποτελεί υπηρεσιακή μεταβολή. Από τη στιγμή που αυτό δεν αποτελεί υπηρεσιακή μεταβολή, αλλά αποτελεί έναν εναλλακτικό τρόπο εργασίας, όλα αυτά τα κριτήρια που θέτετε δεν τα καταλαβαίνω. Δεν κάνουμε κάτι για την υπηρεσιακή εξέλιξη του εργαζομένου. Δεν είναι ότι κάποιος που τηλεργάζεται θα πάει καλύτερα ή χειρότερα από κάποιον που δεν τηλεργάζεται. Δεν είναι ότι κάποιος που τηλεργάζεται θα πάρει περισσότερα ή λιγότερα χρήματα από κάποιον που δεν τηλεργάζεται.

Επομένως, εφόσον δεν έχω την παραμικρή υπηρεσιακή μεταβολή και μάλιστα αυτό συνδέεται με την δική του δήλωση και επιθυμία να τηλεργαστεί, από κει και πέρα, ναι, θέλω να υπάρχει ένα διευθυντικό δικαίωμα, προκειμένου να γίνει αυτή η επιλογή. Όλες αυτές οι πρόσθετες προϋποθέσεις, να ξέρετε ότι έχουν αποτελέσει, έναν από τους βασικούς λόγους που η δημόσια διοίκηση δεν μπορεί να λειτουργήσει, διότι αν ζητάτε, το οποίο είναι τόσο απλό, δεν αποτελεί υπηρεσιακή μεταβολή. Συνδέεται με την ίδια την επιθυμία και την θέληση του εργαζόμενου και μόνο κάτω από αυτήν την προϋπόθεση μπορεί να υλοποιηθεί. Ακόμα και γι’ αυτό αξιώνουμε ειδική και εμπεριστατωμένη αιτιολογία. Αξιώνουμε προϋποθέσεις. Σε λίγο, θα γυρίσω να μιλάμε για μοριοδοτήσεις, να βάλουμε ενδικοφανείς προσφυγές και όλα τα λοιπά, με συγχωρείτε, κάνουμε την διοίκηση στο δημόσιο απολύτως αδύνατη, για κάτι επαναλαμβάνω τόσο απλό. Σε τελευταία ανάλυση, τι θα έχει να επιλέξει ο διευθυντής; Θα έχει να επιλέξει, πρώτον, ποιες θέσεις είναι κατάλληλες για τηλεργασία, να αποφασίσει αυτό, άρα κατ’ αρχήν να δει την υπηρεσία του, να δει τις ανάγκες της υπηρεσίας του, να δει την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας του, να πει ότι αυτές οι θέσεις σηκώνονται για τηλεργασία με την απόφαση του, αυτή που θα παίρνει ανά τρίμηνο. Ανά τρίμηνο, λοιπόν, θα παίρνει αυτή την απόφαση, θα λέει ότι αυτές είναι οι θέσεις και εν συνεχεία, θα εκδηλώνεται ένα ενδιαφέρον από τους εργαζόμενους. Εκεί, λοιπόν, θα έχει να διαλέξει ποιον εργαζόμενο θα βάλει στην τηλεργασία. Μην το κάνουμε τώρα διαγωνισμό προσλήψεως αυτό, μόρια, επιχειρηματολογία ειδική και εμπεριστατωμένη, ενδικοφανείς, ιεραρχικές, δικαστήρια! Είναι μία απόφαση, «εσύ θα κάθεσαι σε αυτό το γραφείο, εσύ δεν θα κάθεσαι σε αυτό το γραφείο», είναι αυτή η απόφαση, έχει αυτό το χαρακτήρα.

Άρα, λοιπόν, θεωρώ ότι εκεί, εγώ το λέω με σαφήνεια και με καθαρότητα, η πρόθεσή μου νομοθετικά είναι να δώσω ένα διευθυντικό δικαίωμα. Ακούω αμέσως μια ένσταση «Μα που; δεν υπάρχει ακεραιότητα». Τι «δεν υπάρχει ακεραιότητα»; Δεν υπάρχει ακεραιότητα σε μία τέτοιου τύπου επιλογή, η οποία κατεβαίνει στη διοίκηση, επαναλαμβάνω, δεν είναι επιλογή του Υπουργού, δεν είναι καν επιλογή του υπηρεσιακού γραμματέα ή των γενικών γραμματέων, δεν είναι καν επιλογή του γενικού διευθυντή, είναι μια επιλογή του διευθυντή. Εάν ο διευθυντής, πια, στη δημόσια διοίκηση δεν μπορεί να αποφασίσει γι’ αυτό, ο υπηρεσιακός παράγων για ποιο πράγμα μπορεί να αποφασίσει; Τι αρμοδιότητες θέλουμε να δώσουμε στο διευθυντή; να μπορεί να πάρει μια απόφαση, να λειτουργήσει, να κάνει τη δουλειά του, να έχει στοιχειώδεις επιλογές.

Δεν είναι επιλογή του Υπουργού. Δεν είναι καν επιλογή, του Υπηρεσιακού Γραμματέα ή των Γενικών Γραμματέων. Επίσης, δεν είναι καν επιλογή, του Γενικού Διευθυντή.

Είναι μία επιλογή του Διευθυντή.

Εάν ο Διευθυντής στην Δημόσια Διοίκηση δεν μπορεί να αποφασίσει γι’ αυτό, ο υπηρεσιακός παράγον, για ποιο πράγμα μπορεί να αποφασίσει;

Τι αρμοδιότητες θέλουμε να δώσουμε στον Διευθυντή, για να μπορεί να πάρει μία απόφαση και να λειτουργήσει;

Πάντοτε, για να μπορεί να κάνει τη δουλεία του και να έχει τις στοιχειώδεις επιλογές.

Άρα, λοιπόν, ενδεχομένως εκεί, έχουμε μία διαφορά προσέγγισης.

Σε ό,τι αφορά, το εάν αυτή η κατεύθυνση, επηρεάζει τα προβλεπόμενα στον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας;

Δεν παρεμβαίνω στον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, δεν κάνω τίποτε γι’ αυτό. Δεν λέω ότι το απαγορεύω, δεν τον εξαίρω από την προσφυγή στον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας. Το αν αυτή η απόφαση προσβάλλεται, δηλαδή, η απόφαση με αυτό το χαρακτήρα, προσβάλλεται ή δεν προσβάλλεται, αυτό σε τελευταία ανάλυση, είναι ένα ζήτημα που θα το κρίνουν τα αρμόδια όργανα, εκεί και τότε. Αλλά, σήμερα, η Κυβέρνηση, δεν παρεμβαίνει στο σημείο αυτό. Ο εργαζόμενος έχει όσα δικαιώματα του παρέχει ο Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας, όχι λιγότερα. Δεν θεωρώ, όμως, καθόλου σκόπιμη, την ανάγκη να βάλουμε, είτε να τυποποιήσουμε τα κριτήρια, είτε να ζητήσουμε πρόσθετες και αυξημένες αιτιολογίες, είτε να βάλουμε ενδικοφανείς προσφυγές ή ενστάσεις στην διαδικασία αυτή.

Άρα, είναι μία απόφαση του Διευθυντή και λαμβάνεται στα πλαίσια της άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος.

Ένα ερώτημα που το έθεσε ο Συνήγορος και νομίζω ότι υιοθετήσατε ορισμένοι την άποψη αυτή, δηλαδή, γιατί δεν προβλέπουμε την πλήρη τηλεργασία. Δηλαδή, τι θα ήταν η πλήρης τηλεργασία;

Ένας εργαζόμενος, ο οποίος τηλεργάζεται 365 μέρες το χρόνο, ενδεχομένως επί σειρά ετών. Αυτό ήταν το ερώτημα, το οποίο μας απευθύνθηκε.

Η απάντηση, είναι σαφής και ξεκάθαρη, διότι δεν θέλουμε να αποκόπτεται ο εργαζόμενος από τον χώρο της εργασίας του. Θέλουμε να είναι μία δυνατότητα αυτή, αλλά δεν θέλουμε και εργαζόμενους που δεν θα έχουν δει ποτέ το γραφείο τους, τουλάχιστον στην παρούσα φάση.

Βέβαια, μπορεί κάποια στιγμή αργότερα, ο νομοθέτης, να αποφασίσει κάτι διαφορετικό.

Γιατί οι σαράντα τέσσερις μέρες; Γιατί το τρίμηνο; Γιατί το 25%;

Στην πραγματικότητα, αυτοί είναι οι περιορισμοί, οι 44 μέρες για την ακρίβεια που ετέθησαν, είναι, γιατί είναι οι εργάσιμες μέρες των δύο μηνών.

Αυτοί, λοιπόν, είναι οι περιορισμοί. Ακριβώς, θέτουμε, για να βάλουμε κάποια όρια σε αυτό το διευθυντικό δικαίωμα και τα όρια αυτού του διευθυντικού δικαιώματος, συνδέονται με την βασική μας επιλογή, ότι δεν θέλουμε ο τηλεργαζόμενος να αποξενώνεται από την υπηρεσία του. Δεν θέλουμε να έχουμε έναν άνθρωπο, ο οποίος δουλεύει και να έχουμε να τον δούμε στο χώρο εργασίας του, 1 ή 2 χρόνια ή όσο το κάναμε.

Άρα, λοιπόν, θέλουμε, σ’ αυτή τη φάση που εισάγεται ο θεσμός, να δούμε το πώς λειτουργεί και το πώς δοκιμάζεται μέσα από αυτόν τον μηχανισμό, όπου θέτει κάποια κριτήρια και κάποιους περιορισμούς.

Σε ό,τι αφορά την παροχή εξοπλισμού. Πράγματι, είναι η βασική μας επιλογή και σας λέω, ότι θα καταβάλλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια να το εξασφαλίσουμε αυτό.

Εκεί, γεννιέται, ένα ερώτημα.

Αυτό το θέλουμε με αποκλειστικό τρόπο; Δηλαδή, εγώ, νομίζω ότι εάν ρωτήσεις και τους εργαζόμενους γι’ αυτό, νομίζω, ότι δεν θα σου απαντήσουν θετικά. Δηλαδή, αν τους θέσεις το εξής δίλημμα: Εάν δεν σου παρέχω τον εξοπλισμό, να μην έχεις το δικαίωμα; Αυτό είναι το ερώτημα. Αν δεν σου παρέχω τον εξοπλισμό, να μην έχεις το δικαίωμα;

Νομίζω ότι και οι εργαζόμενοι, θα απαντήσουν ότι θα ήθελα να έχουν το δικαίωμα, έστω κι αν αυτό οδηγεί στην χρήση του δικού τους εξοπλισμού.

Υπάρχουν, όμως, ενστάσεις ή μάλλον επιφυλάξεις, για πράγματα που πρέπει να προσέξουμε και που κυρίως έχουν να κάνουν, με τη χρήση του λογισμικού. Αυτά, όμως, αφορούν την ασφάλεια των δεδομένων και θα ρυθμιστούνε στο πλαίσιο της ασφάλειας των δεδομένων. Αλλά ως προς τον εξοπλισμό αυτόν καθαυτών, δηλαδή, το λογισμικό που θα αξιοποιηθεί, με κάποιους όρους ασφαλείας, το πως από τη συσκευή του τηλεργαζομένου ή τον εξοπλισμό του τηλεργαζομένου δεν θα έχουμε οποιαδήποτε διακινδύνευση των προσωπικών δεδομένων, αυτό ένα ζήτημα προσωπικών δεδομένων.

Άρα, αυτό είναι ένα τεχνικό ζήτημα, το οποίο θα διασφαλιστεί.

Αν, όμως, διασφαλίζεται αυτό το τεχνικό ζήτημα, -γιατί αν δεν διασφαλίζεται αυτό το τεχνικό ζήτημα, δεν μπορεί να γίνει. Αν όμως διασφαλίζεται αυτό τεχνικό ζήτημα- τότε στην πραγματικότητα, νομίζω, ότι δεν είναι σωστό να αποτρέψεις κάποιον εργαζόμενο, να πει, ότι εγώ δεν έχω πρόβλημα αλλά θέλω να χρησιμοποιήσω τον εξοπλισμό μου και επομένως, θέλω να συμμετέχω στην τηλεργασία. Θεωρώ, ότι αυτό, είναι, σωστό, δίκαιο και αυτό θα έπρεπε να κάνουμε. Το αντίθετο, νομίζω, ότι και θα καθυστερούσε πολύ ενδεχομένως την έναρξη της τηλεργασίας, αλλά και θα ήταν κάτι που δεν θα ανταποκρινόταν στις προσδοκίες των εργαζομένων αλλά και της διοίκησης.

Μεγάλη συζήτηση ανοίξαμε και ίσως, δεν άξιζε τόσο πολύ, αλλά εγώ θα είμαι πάντα ειλικρινής σε αυτά τα θέματα, γιατί βάλαμε το 15/7.

Η απάντηση, είναι, ότι έχει πάρα πολλές άδειες.

Επομένως, θεωρούμε, ότι το να δώσουμε και χρόνο τηλεργασίας, μας ανησυχεί το ζήτημα της εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας.

Στο ερώτημα: Γιατί αυτό δεν το αφήνετε και αυτό στην κρίση;

Γιατί δεν τα αφήνουμε όλα στην κρίση των διευθυντών, έχουμε θέσει περιορισμούς και ένας από τους περιορισμούς που θέτουμε, είναι και αυτός.

Επομένως, θέτουμε ένα νομικό περιορισμό.

Είναι ευρείες οι εξουσιοδοτήσεις που ζητάμε για την έκδοση υπουργικών αποφάσεων. Κοιτάξτε, εδώ, ανοίγει τώρα μια πιο μεγάλη συζήτηση, για την καλή νομοθέτηση. Εγώ, δεν πιστεύω και ποτέ δεν πίστεψα και δεν θεωρώ ότι είναι σωστό, είναι λάθος νομοθέτηση και εννοώ την υπερβολικά αναλυτική. Ξέρω ότι το τι ζητούν οι βουλευτές κατά καιρούς. Δεν πιστεύω ότι ο ρόλος της Βουλή είναι να συντάσσει Κανονισμούς Λειτουργίας ή να ενσωματώνει Κανονισμούς Λειτουργίας. Όχι, ότι δεν το έχει κάνει. Όχι, ότι δεν έχουν υπάρξει και τέτοια νομοθετήματα, πάρα-πάρα πολύ αναλυτικά. Αλλά, αν με ρωτάτε, θεωρώ, ότι η καλή νομοθέτηση, είναι, περισσότερο οι νόμοι να δίνουν τη στρατηγική κατεύθυνση και να διαμορφώνουνε το πλαίσιο.

Γιατί, αλλιώς, τι γίνεται; Όταν το κάνεις ανάποδα, εν συνεχεία, επειδή παρίστανται πράγματι ανάγκες να δεις ορισμένα τεχνικά πράγματα διαφορετικά, έχεις ανάγκη συνεχώς να προσέρχεται στη Βουλή και να κάνεις τροπολογίες. Αυτό, είναι το φαινόμενο, το οποίο βλέπετε, το οποίο απασχολεί και το καταδικάζουμε στα πλαίσια της Αρχής της καλής νομοθέτησης, αλλά, όμως, προέρχεται από νόμους, οι οποίοι στην πραγματικότητα θέλοντας να τα πούνε όλα, καταλήγουνε να αναθεωρούνται με πολύ μεγάλη πυκνότητα.

Άρα, για μένα οι εξουσιοδοτήσεις που ζητούνται, είναι εύλογες.

Η αλήθεια, είναι, ότι βρισκόμαστε στην αιχμή - στο ξεκίνημα μιας προσπάθειας και μιας μεταβολής, η οποία έχει πολύ έντονα τεχνολογικά χαρακτηριστικά.

Η αλήθεια, επίσης είναι, ότι αυτή είναι και θα είναι μία πολύ μεταβαλλόμενη εποχή.

Διάβαζα μία μελέτη χθες, εντυπωσιακή, η οποία έχει μία κάποια σχέση με την τηλεργασία, αλλά κυρίως, έχει να κάνει με το ανθρώπινο δυναμικό. Σήμερα που μιλάμε, δεν έχει δημιουργηθεί το 85% των θέσεων που θα ζητούνται την επόμενη δεκαετία. Τώρα.

Το συζήταγα αυτό με το γιο μου χτες, λέγοντάς του, ότι στα επόμενα δέκα χρόνια, δηλαδή, ουσιαστικά το πλάνο που κάνει σήμερα -είναι ένα ερώτημα- για το κατά πόσον θα ανταποκρίνεται στις τόσο ραγδαία μεταβαλλόμενες ανάγκες, στις τεχνολογικές ανάγκες αυτής της εποχής που ζούμε, η οποία κυριολεκτικά αλλάζει -και αλλάζει- με τεράστιες ταχύτητες τον χώρο της εργασίας.

Άρα, λοιπόν, γιατί το λέω;

Γιατί, θεωρώ, ότι η διοίκηση και η νομοθεσία, πρέπει να είναι για τα κράτη που θέλουν να ανταπεξέλθουν σ’ αυτήν την πραγματικότητα -και εγώ θα το πω- και θέλουν να είναι μπροστά, ίσως ακόμα και από αυτή η πραγματικότητα, πρέπει να μπορούν να έχουν αποτελεσματικές και ευέλικτες δυνατότητες παρέμβασης σ’ αυτή την καινούργια μεταβαλλόμενη εποχή και γι’ αυτό και θεωρώ ότι και η νομοθεσία, πρέπει να παίρνει πιο στρατηγικά, πιο γενικά χαρακτηριστικά και να μην είναι αναλυτική, εξαντλητική.

Άρα, νομίζω, ότι καλά κάνουμε και ζητάμε αυτές τις εξουσιοδοτήσεις, είναι χρήσιμες και θα καταστήσουν, πιο λειτουργικό και πιο ευέλικτο το νομοθέτημα αυτό.

Για το δικαίωμα αποσύνδεσης. Άκουσα ένα επιχείρημα από τον αξιότιμο εκπρόσωπο της ΑΔΕΔΥ, που τον ευχαριστώ και για την αναγνώριση και τη συνεργασία τους, εμείς πάντα αυτό κάνουμε. Εμείς, συνεργαζόμαστε με τα συνδικάτα και ακούμε με πολύ προσοχή, αυτό που λένε, ότι θα ήθελε μια πολύ πιο εξαντλητική απαρίθμηση του δικαιώματος αποσύνδεσης.

Επιτρέψτε μου να πω ότι κατά τη γνώμη μου, κάνει λάθος. Δεν θέλω να πω τίποτε για τις επιλογές που γίνονται στον ιδιωτικό τομέα, αλλά κάνει λάθος. Να σας πω και το γιατί κάνει λάθος. Εξαντλητική απαρίθμηση. Πόσο εξαντλητική;

Τι θα γίνει αν ξεχάσεις κάτι στην εξαντλητική απαρίθμηση;

Άρα, όταν επιλέγεις τη νομοθεσία της εξαντλητικής απαρίθμησης, σημαίνει ότι αν δεν το έχεις πει, αυτό δεν ισχύει, επομένως, μπαίνουμε σε μια λογική εξαντλητικής απαρίθμησης, ενώ κατά τη γνώμη μου, η διατύπωση εδώ είναι πολύ σαφής και πολύ καθαρή, αποσυνδέεσαι. Η αποσύνδεση είναι αποσύνδεση, δεν μπορεί να εννοηθεί διαφορετικά. Βγήκες, «Μα έχω υποχρέωση να απαντήσω στο τηλέφωνο;» Γιατί να έχεις; «Μα έχω υποχρέωση να απαντήσω στο email;» Σήμερα που δουλεύεις στο γραφείο σου, έχεις υποχρέωση να απαντήσεις εκτός ωραρίου στα email; Σήμερα που δουλεύεις εκτός ωραρίου, έχεις υποχρέωση να απαντήσεις στο τηλέφωνο; Γιατί χρειαζόμαστε μία ειδική ρύθμιση, την ώρα που λέμε ότι η τηλεργασία δεν είναι τίποτε περισσότερο παρά ένας εναλλακτικός τρόπος παροχής εργασίας; Από πού πηγάζει αυτή ανησυχία και θέλουμε να αρχίσουμε να λέμε, τι έχουμε δικαίωμα να μην κάνουμε, γιατί πρέπει να το πούμε πρόσθετα, δεν είναι αυτά ρυθμισμένα μέσα στη βασική μας σχέση εργασίας; Άρα λοιπόν νομίζω, ότι η προσέγγιση εδώ, επίσης της απαρίθμησης, είναι λάθος.

Θέλω να πω δύο πράγματα για την Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, νομίζω ότι τα περισσότερα, σε ότι αφορά το ζήτημα της τηλεργασίας τα καλύψαμε, κρατώ κάτι, το θέμα της ψηφιακής επιμόρφωσης- αναφέρθηκε ο κ. Καμίνης σε αυτό- είναι εξαιρετικά σημαντικό και αποτελεί μία πράγματι σημαντική πρόκληση για το δημόσιο Τομέα και τους εργαζόμενους. Εκεί το Εθνικό Κέντρο θα παίξει ρόλο, καθώς έχουμε ήδη μία συμφωνία με την Microsoft που αφορά την εκπαίδευση δημοσίων υπαλλήλων σε καινούργιες τεχνολογίες και επομένως αφορά την ψηφιακή τους επιμόρφωση, ξεκινάμε ήδη ένα πιλοτικό πρόγραμμα για αυτό και νομίζω ότι θα μπορέσουμε αυτό να το αναπτύξουμε και να το εξελίξουμε ώστε να αποτελέσει μία δραστηριότητα επιμορφωτική που θα αφορά πραγματικά χιλιάδες εργαζόμενους στο δημόσιο Τομέα.

Για μένα είναι πάρα πολύ σημαντικός ρόλος του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και οφείλουμε να είμαστε ξεκάθαροι, στο τι είναι και στο τι δεν είναι. Η Σχολή Δημόσιας Διοίκησης δεν αποτελεί έναν άλλο τρόπο πρόσληψης στο Δημόσιο- να το πούμε καθαρά, να το ξέρουμε, ότι δεν είναι αυτό. Δεν είναι ότι είναι και άλλοι 100, 150, 160, πόσοι θα είναι, οι οποίοι αντί να πάνε με τη διαδικασία του ΑΣΕΠ, θα πάνε με τη διαδικασία των εξετάσεων της Σχολής. Δεν είναι αυτό. Είναι Σχολή η οποία οφείλει να βγάζει ανώτερα και ανώτατα στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης και γι’ αυτό υπάρχουν αυτές οι πρόσθετες απαιτήσεις. Έχουμε προχωρήσει στην αναμόρφωση του διοικητικού συμβουλίου της Σχολής. Θέλω να πω ότι θα το ανακοινώσουμε εντός της σήμερον και είμαι πολύ χαρούμενος να σας πω, ότι θα είναι στο διοικητικό συμβούλιο της Σχολής ο Στάθης ο Καλύβας, είναι καθηγητής στο Yale, θα είναι ο καθηγητής ο Πολίτης, θα είναι η κυρία Αθηνά Δημοπούλου- είναι αναπληρώτρια καθηγήτρια της ιστορίας του Δικαίου στη Νομική Σχολή Αθηνών- και επομένως και με τα πρόσωπα προσπαθούμε να δώσουμε ένα συγκεκριμένο στίγμα και μια κατεύθυνση, να μας βοηθήσουν αυτοί οι άνθρωποι, στο να κάνουμε το Κέντρο πολύ καλύτερο και πολύ πιο φιλόδοξο απ’ αυτό που έχουμε σήμερα.

Επενδύουμε πάρα πολύ στη συνεργασία μας με την École Nationale d' Administration, είναι ούτως η άλλως ίσως το καλύτερο Σχολείο στον κόσμο για τη δημόσια διοίκηση, είναι ένα λαμπρό Σχολείο και η ανταλλαγή εμπειριών με την Σχολή με την École Nationale d' Administration μας βοηθάει πολύ. Πρόσφατα κάναμε ένα σεμινάριο για τους γραμματείς, το οποίο ήταν στοχευμένο στις δικές τους ανάγκες και αυτό φτιάχτηκε με τη συνεργασία της École Nationale d' Administration και επομένως και σε αυτή την κατεύθυνση δουλεύουμε και είναι κάτι που θέλουμε πολύ και η παρέμβασή μας σήμερα στις εξετάσεις, στην πραγματικότητα θέλει να μπορέσει να προσελκύσει εξεταζόμενους- αλλά και τελικά, μέσα από την εξεταστική διαδικασία, επιτυχόντες- αυτούς που έχουν μία κατεύθυνση πολύ πιο σύγχρονη στις σπουδές τους και στην κατεύθυνσή τους και στις απαιτήσεις που διαμορφώνουν. Θα μιλήσουμε περισσότερο για τον τρόπο με τον οποίο το κάνουμε αυτό, πως ουσιαστικά μέσα από το πρόγραμμα το εξεταστικό εξυπηρετούμε αυτή τη φιλοδοξία, αλλά σας λέω ότι αυτή είναι η κατεύθυνσή μας.

Βεβαίως, δεν ξέρω αν είναι, κύριε Πρόεδρε, γενικότερο το ενδιαφέρον για τον τρόπο και την εξέλιξη που σκεπτόμαστε τη Σχολή, επειδή δεν θέλω εγώ να αφήσω αυτή την ευκαιρία, εάν υπάρχει ένα τέτοιο ενδιαφέρον, εμείς θα θέλαμε να έρθουμε να παρουσιάσουμε στην Επιτροπή Εσωτερικών τον σχεδιασμό μας για τη Σχολή για τα επόμενα δύο χρόνια και το όραμά μας, το πώς σκεπτόμαστε, ότι μπορούμε να προχωρήσουμε και τι ρόλο ακριβώς θα παίξει στο Εθνικό Κέντρο και στο επίπεδο της καινοτομίας και στο επίπεδο της επιμόρφωσης, αλλά και στο επίπεδο της Σχολής, που είναι η κατεξοχήν του λειτουργία.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής):** Ασμένως την αποδεχόμαστε την πρόταση, κύριε Υπουργέ, ήδη είχα μια πρώτη επικοινωνία με τη νέα πρόεδρο, την κυρία Εύη Δραμαλιώτη, για να την συναντούσαμε ως Προεδρείο της Επιτροπής, από τη στιγμή που υπάρχει η πρόθεση από την ηγεσία του Υπουργείου να υπάρξει η ενημέρωση αυτή όλων των μελών, ακόμη καλύτερα

**ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ (ΜΑΚΗΣ) ΒΟΡΙΔΗΣ (Υπουργός Εσωτερικών):** Εγώ θα σας υποβάλλω ένα αίτημα προς την Επιτροπή σας, κύριε Πρόεδρε, προκειμένου να ορίσετε μία ημέρα που θα συζητήσουμε το σχεδιασμό που έχουμε για το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, που είναι κεντρικό για όλη την μεταμόρφωση, αν θέλετε την φιλοδοξία μας για την μεταμόρφωση, την αναμόρφωση, την μεταρρύθμιση του δημόσιου Τομέα.

Κλείνω λέγοντας δύο πράγματα, τα οποία είναι πιο γενικά, αλλά έχουν να κάνουν με τη μεταρρύθμιση. Τελευταία διαβάζω κείμενα τα οποία ασκούν κριτική στην προσπάθειά μας από 2 πλευρές. Το ένα είναι το «Χαϊδεύετε τους δημοσίους υπαλλήλους, η τηλεργασία θα είναι ακόμη ένα εργαλείο για ένα Δημόσιο το οποίο είναι αναποτελεσματικό, για να μην δουλέψουν, για να μην κάνουν τίποτε, για να κάθονται, άρα πάλι τους κάνετε ένα δώρο, σε αυτούς που είναι ευνοημένοι, σε αυτούς που έχουν τις καλύτερες εργασιακές συνθήκες, σε αυτούς που πέρασαν τα λιγότερα», μια τέτοια ρητορική διάβασα σε κάνα δυο άρθρα σε αυτή την κατεύθυνση. Το άλλο είναι μια γενικότερη επιφύλαξη, προέρχεται από την Αριστερά, ότι «Μην αλλάζετε τίποτε, προσέξτε τι θα κάνετε, είμαστε καχύποπτοι, δεν σας εμπιστευόμαστε, μην γίνει οτιδήποτε, μην κουνηθεί κάτι μέσα στο χώρο του Δημοσίου».

Εγώ νομίζω ότι και οι δύο αυτές κριτικές, ένθεν και ένθεν, αστοχούν. Αστοχούν γιατί χάνουν την μεγάλη εικόνα, του που πρέπει να πάμε από εδώ και πέρα. Το ανθρώπινο Δυναμικό στον δημόσιο Τομέα πρέπει να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις που σας περιέγραψα. Ο δημόσιος Τομέας ή θα μείνει ουραγός, θα απαξιώνεται και εντέλει, δεν θα μπορεί καθόλου να παρακολουθήσει αυτό που συμβαίνει στην αγορά εργασίας, στις τεχνολογίες, στον κόσμο, στις νέες συνθήκες, οπότε θα γίνεται αντιληπτός όλο και περισσότερο, ως ένα «βαρίδι» το οποίο τραβάει την εθνική προσπάθεια προς τα κάτω και δεν μπορεί να συμμετάσχει σε αυτό το οποίο γίνεται, θα μένει πίσω, εντέλει, διαρκώς από τον ιδιωτικό τομέα, θα καθυστερεί και θα βραδυπορεί και θα απαξιώνεται- άρα αυτό το λέω για την αριστερή κριτική- όσοι έχουν μια στατική αντίληψη για τα πράγματα, υποτίθεται υπερασπιζόμενοι τον δημόσιο Τομέα, τον οδηγούν με πάρα πολύ γρήγορο ρυθμό στην απαξίωση και σε μία κριτική περίπου μηδενιστική, από την άλλη μεριά είναι σαφές, ότι κανείς πρέπει να σχεδιάσει έναν δημόσιο Τομέα στον οποίο θα ξανά συναντηθεί με όλα εκείνα τα σύγχρονα ρεύματα και του μάνατζμεντ και της δημόσιας διοίκησης και θα βρει, θα συναντήσει δεξιότητες, θα εμπνεύσει τους υπαλλήλους, θα τους κάνει «κομμάτια μιας καινούργιας λειτουργίας», πολύ πιο ευέλικτης- όχι με την αρνητική μορφή, που χρησιμοποιεί ενδεχομένως η Αριστερά την έννοια της ευελιξίας- αλλά με την ικανότητά του να προσαρμοστεί και να ενσωματώσει, μέσα από αυτήν την προσαρμογή, όλη αυτή την καινούργια διοικητική οργανωσιακή κουλτούρα, η οποία είναι απαραίτητη για να μπορέσει να ανταπεξέλθει στις σύγχρονες ανάγκες.

Να το κάνω πολύ πιο απλό. Είναι αδύνατον να ανταπεξέλθεις χωρίς να εμβαθύνεις στις σύγχρονες ψηφιακές τεχνολογίες. Δεν γίνεται. Είναι αδύνατον να ανταπεξέλθεις αν δεν κάνεις αυτό που κάνει η σημερινή Κυβέρνηση, η οποία έχει κάνει την ψηφιοποίηση κεντρική της πολιτική. Είναι αδύνατο να ανταπεξέλθεις αν δεν γίνεις πολιτοκεντρικός. Αν δεν σκέφτεσαι πώς μπορείς να εξυπηρετήσεις τον πολίτη, πώς μπορείς να εξυπηρετήσεις την επιχείρηση. Πώς μπορείς να συμμετάσχεις στη δημιουργία αυτού του μέλλοντος. Αν μείνουμε σήμερα στατικοί και δεν αγκαλιάσουμε και δεν μεταφέρουμε και δεν μεταλαμπαδεύσει και δεν κάνουμε συγκοινωνούς μας όλους τους δημοσίους υπαλλήλους, όλους τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα αυτής της προοπτικής, τότε στην πραγματικότητα το κράτος θα καθηλωθεί.

Τι μας έδειξε η πανδημία όμως; Μας έδειξε σπουδαία πράγματα. Μας έδειξε ότι το κράτος μπορεί να λειτουργήσει. Ειδικά το ελληνικό κράτος για το οποίο πρέπει να είμαστε περήφανοι με τον τρόπο με τον οποίο αντιμετώπισε την πανδημία. Μας έδειξε ότι μπορεί να κάνει πράγματα πάρα πολύ γρήγορα, να τα κάνουμε πολύ καλύτερα απ’ ότι τα κάνουν πολλές άλλες χώρες υποτίθεται με πιο προηγμένα διοικητικά συστήματα στον κόσμο. Άρα, λοιπόν, μας έδειξε έναν δρόμο ότι μπορούμε να το κάνουμε, ότι είναι εφικτό, ότι γίνεται ακόμα και σε συνθήκες μεγάλης δύσκολης και βαθιάς κρίσης. Αυτό, λοιπόν, το οποίο ήτανε η κρίση, η έκτακτη περίσταση, στην πραγματικότητα πρέπει να έρθουμε να το κάνουμε πρακτική, καλή πρακτική, της κανονικότητας μας.

Νομίζω ότι αυτό είναι το στοίχημα στο επόμενο διάστημα και αυτό είναι μια ευρύτερη συζήτηση για το πώς κανείς θα αναπτύξει το ανθρώπινο δυναμικό στο δημόσιο τομέα μέσα στα επόμενα χρόνια. Θα έχουμε τη δυνατότητα να το κάνουμε. Έχουμε αρχίσει και υλοποιούμε. Ο τρόπος με τον οποίο αλλάξαμε το ΑΣΕΠ και το σύστημα προσλήψεων, ο εσωτερικός έλεγχος, ο οποίος - επειδή υπήρξαν Κασσάνδρες - προχωράει πάρα πολύ γρήγορα. Διότι, ουσιαστικά θα έχουμε εκπαιδευτικά προγράμματα τα οποία ετοιμάζει ήδη το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και τους …… ελεγκτές και θα πάμε σε πιστοποιήσεις. Ο σύμβουλος ακεραιότητας επίσης είναι ένας τέτοιος μηχανισμός. Η τηλεργασία. Άρα, στην πραγματικότητα, διαμορφώνονται στρατηγικές και έχουμε και μία σειρά από πράγματα τα οποία μελετάμε, εξελίσσουμε και προχωράμε. Βεβαίως η ψηφιοποίηση των διαδικασιών ως κεντρική και βασική πολιτική. Αυτό είναι που μεταμορφώνει το ελληνικό δημόσιο, ξανά χτίζει μια σχέση εμπιστοσύνης και νομίζω αφήνει πίσω του σε πολύ μεγάλο βαθμό και παρωχημένες συζητήσεις ανάμεσα σε αυτούς τους δύο πόλους που λίγο σας περιέγραψα, που θεωρώ ότι απηχούν μια ξεπερασμένη από τα πράγματα συζήτηση. Αυτή την αφήνουμε πίσω μας.

Βλέπουμε με καθαρό τρόπο τις προκλήσεις αλλά και τις ευκαιρίες που διαμορφώνονται στη νέα εποχή και πρέπει το ελληνικό δημόσιο, το ελληνικό κράτος, οι εργαζόμενοι σε αυτό, να προσαρμοστούν, να αγκαλιάσουν και να πρωταγωνιστήσουν - αν είναι δυνατόν – σ’ αυτήν την εποχή που έρχεται. Ευχαριστώ πολύ.

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Επιτροπής)**: Σας ευχαριστούμε κύριε Υπουργέ. Αναμένουμε την πρότασή σας για την σύγκληση της Επιτροπής μας, προκειμένου να ενημερώσετε για τα σχέδια αναβάθμισης της Εθνικής Επιτροπής Δημόσιας Διοίκησης.

Επιτρέψτε μου ένα σχόλιο, με αφορμή αυτό που είπατε για τις εξουσιοδοτήσεις που δίνει κάθε φορά ο νόμος σε υπουργικές αποφάσεις και κοινές υπουργικές αποφάσεις. Θυμάμαι, όταν βρέθηκα στο Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, νόμους που ήταν για χρόνια ανενεργούς, γιατί παρέπεμπαν σε δεκάδες κοινές υπουργικές αποφάσεις, που χρειάζεται πολύς χρόνος προκειμένου να εκδοθούν. Νομίζω χρειάζεται μια χρυσή τομή να μην υπάρχει υπερβολή τόσες υπουργικές αποφάσεις ως πραγματικά είναι αναγκαίες για να μην υπάρχουν τροπολογίες όπως είπατε και εσείς και έχουμε την άλλη διαδικασία που επίσης μας εκθέτει, αλλά να μην είναι και πρόχειρη νομοθέτηση σε τέτοιο βαθμό που να παραπέμπει σε δεκάδες υπουργικές αποφάσεις.

Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, ολοκληρώθηκε η επί των άρθρων επεξεργασία του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών». Αύριο, το πρωί, θα έχουμε τη δεύτερη ανάγνωση του νομοσχεδίου.

Στο σημείο αυτό γίνεται η γ΄ ανάγνωση του καταλόγου των μελών της Επιτροπής. Παρόντες ήταν οι Βουλευτές κ.κ. Αυγερινοπούλου Διονυσία – Θεοδώρα, Γιαννάκου Μαριορή (Μαριέττα), Γκιουλέκας Κωνσταντίνος, Δαβάκης Αθανάσιος, Ζεμπίλης Αθανάσιος, Θεοδωρικάκος Παναγιώτης (Τάκης), Καππάτος Παναγής, Καραγκούνης Κωνσταντίνος, Καρασμάνης Γεώργιος, Κελέτσης Σταύρος, Κόνσολας Εμμανουήλ (Μάνος) Κοτρωνιάς Γεώργιος, Κούβελας Δημήτριος, Κουμουτσάκος Γεώργιος, Κουτσούμπας Ανδρέας, Κυρανάκης Κωνσταντίνος, Κωνσταντινίδης Ευστάθιος, Λαμπρόπουλος Ιωάννης, Μάνη – Παπαδημητρίου Άννα, Μελάς Ιωάννης, Μπούγας Ιωάννης, Δούνια Παναγιώτα (Νόνη), Πάτσης Ανδρέας, Τσαβδαρίδης Λάζαρος, Τσιγκρής Άγγελος, Χαρακόπουλος Μάξιμος, Χιονίδης Σάββας, Αγαθοπούλου Ειρήνη – Ελένη, Γκαρά Αναστασία (Νατάσα), Ζαχαριάδης Κωνσταντίνος, Καλαματιανός Διονύσιος – Χαράλαμπος, Καφαντάρη Χαρούλα (Χαρά), Λάππας Σπυρίδωνας, Παπαηλιού Γεώργιος, Πολάκης Παύλος, Πούλου Παναγιού (Γιώτα), Ραγκούσης Ιωάννης, Χατζηγιαννάκης Μιλτιάδης, Ψυχογιός Γεώργιος, Γιαννακοπούλου Κωνσταντίνα (Νάντια), Καμίνης Γεώργιος, Καστανίδης Χαράλαμπος, Λιακούλη Ευαγγελία, Δελής Ιωάννης, Κανέλλη Γαρυφαλλιά (Λιάνα), Μυλωνάκης Αντώνιος, Χήτας Κωνσταντίνος, Αδαμοπούλου Αγγελική και Μπακαδήμα Φωτεινή.

Τέλος και περί ώρα 17:20΄ λύθηκε η συνεδρίαση.

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ**

**ΜΑΞΙΜΟΣ ΧΑΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΕΥΣΤΑΘΙΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗΣ**