**ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ**

**ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΙΗ΄- ΣΥΝΟΔΟΣ Β΄**

**ΔΙΑΡΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ**

**ΕΙΔΙΚΗ ΜΟΝΙΜΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ**

**ΠΡ Α Κ Τ Ι Κ Ο**

**(Άρθρο 40 παρ. 1 Κ.τ.Β.)**

Στην Αθήνα, σήμερα, 9 Ιουνίου 2021, ημέρα Τετάρτη και ώρα 10.15΄, στην Αίθουσα Γερουσίας τoυ Μεγάρου της Βουλής, συνήλθαν σε κοινή συνεδρίαση η Διαρκής Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων και η Ειδική Μόνιμη Επιτροπή Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου υπό την προεδρία του κυρίου Βασιλείου Οικονόμου, Προέδρου της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων υπό την προεδρία της κυρίας Άννας Καραμανλή, Προέδρου της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, με θέμα ημερήσιας διάταξης τη συνέχιση της επεξεργασίας και εξέτασης του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» – Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής».(2η συνεδρίαση  - ακρόαση εξωκοινοβουλευτικών προσώπων).

Στη συνεδρίαση παρέστησαν ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κ. Κωνσταντίνος (Κωστής) Χατζηδάκης, ο Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κ. Παναγιώτης Τσακλόγλου.

Επίσης, εξέθεσαν τις απόψεις τους επί του σχεδίου νόμου, σύμφωνα με το άρθρο 38 του Κανονισμού της Βουλής, μέσω υπηρεσιών τηλεδιάσκεψης (άρθρο 38§9), οι κ.κ.: Αικατερίνη Δασκαλάκη, Senior Advisor του Τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών, Γεώργιος Καββαθάς, Πρόεδρος της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας, Δημήτριος Μπράτης, Προεδρεύων της Εκτελεστικής Επιτροπής της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων, Γεώργιος Μυλωνάς, Πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου Αθήνας, Δημήτριος Ρώτας, Πρόεδρος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών, Αντώνιος Μέγγουλης, Διευθυντής και Νομικός Σύμβουλος της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας, Δήμητρα – Ινές Αγγελή, Πρόεδρος της Ανωτάτης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος, Ιωάννης Παναγόπουλος, Πρόεδρος της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος, Ανδρέας Ποττάκης, Συνήγορος του Πολίτη, Γεώργιος Σταματογιάννης, Πρόεδρος του Δικηγορικού Συλλόγου Πειραιώς, Κωνσταντίνος Κόλλιας, Πρόεδρος του Οικονομικού Επιμελητηρίου της Ελλάδας, Ηλίας Κικίλιας, Γενικός Διευθυντής Ινστιτούτου του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων, Νικόλαος Ζωητός, Νομικός Σύμβουλος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ξενοδόχων, Κλεάνθης Χατζηνικολαϊδης, Πρόεδρος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, Ρένα Μπαρδάνη, Πρόεδρος του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία, Παναγιώτα Παπαρίδου, Πρόεδρος του Συνδέσμου Επιχειρήσεων Πληροφορικής και Επικοινωνιών Ελλάδας, Ευθυμία Ιωαννίδου, Επικεφαλής της Ελληνικής Αντιπροσωπείας Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών, Ειρήνη Αθανασίου, Συντονίστρια του Τμήματος Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Κέντρου Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας, Ηλίας Κιούλος, Μέλος της Ομοσπονδίας Συλλόγων Υπουργείου Εργασίας, Ιωάννης Λυμβαίος, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία, Γεώργιος Χότζογλου, Πρόεδρος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων Επισιτισμού Τουρισμού, Γεώργιος Μότσιος, Πρόεδρος της Εκτελεστικής Γραμματείας της Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος, Ιωάννης Τασιούλας, Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Οικοδόμων Ελλάδος, Παναγιώτα Ταβουλάρη, Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Εργαζομένων στο Φάρμακο-Καλλυντικό και Συναφή επαγγέλματα και Αντώνιος Ντιούδης, Πρόεδρος της Πανελλαδικής Ομοσπονδίας Τριτέκνων.

Ο Προεδρεύων των Επιτροπών, κ. Βασίλειος Οικονόμου, Προεδρεύουσα των Επιτροπών, κυρία Άννα Καραμανλή, αφού διαπίστωσε την ύπαρξη απαρτίας, κήρυξε την έναρξη της συνεδρίασης και έκανε την α΄ ανάγνωση των καταλόγων των μελών των Επιτροπών.

Από τη Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων παρόντες ήταν οι Βουλευτές κ.κ. Ακτύπης Διονύσιος, Βαρτζόπουλος Δημήτριος, Βρούτσης Ιωάννης, Βρυζίδου Παρασκευή, Γιόγιακας Βασίλειος, Ευθυμίου Άννα, Ιατρίδη Τσαμπίκα (Μίκα), Καλογιάννης Σταύρος, Κρητικός Νεοκλής, Λεονταρίδης Θεόφιλος, Λιάκος Ευάγγελος, Λιούπης Αθανάσιος, Μαραβέγιας Κωνσταντίνος, Μαρκόπουλος Δημήτριος, Μαρτίνου Γεωργία, Μπίζιου Στεργιανή (Στέλλα), Μπλούχος Κωνσταντίνος, Οικονόμου Βασίλειος, Πνευματικός Σπυρίδων, Σαλμάς Μάριος, Στεφανάδης Χριστόδουλος, Τζηκαλάγιας Ζήσης, Τσιλιγγίρης Σπυρίδων (Σπύρος), Φωτήλας Ιάσονας, Χρυσομάλλης Μιλτιάδης (Μίλτος), Αβραμάκης Ελευθέριος, Αυγέρη Θεοδώρα (Δώρα), Βαρδάκης Σωκράτης, Βαρεμένος Γεώργιος, Θραψανιώτης Εμμανουήλ, Κασιμάτη Ειρήνη (Νίνα), Μεϊκόπουλος Αλέξανδρος, Μπαλάφας Ιωάννης, Μπάρκας Κωνσταντίνος, Ξανθός Ανδρέας, Ξενογιαννακοπούλου Μαρία – Ελίζα (Μαριλίζα), Σκουρλέτης Παναγιώτης (Πάνος), Τριανταφυλλίδης Αλέξανδρος (Αλέκος), Φωτίου Θεανώ, Μουλκιώτης Γεώργιος, Μπαράν Μπουρχάν, Πουλάς Ανδρέας, Φραγγίδης Γεώργιος, Κατσώτης Χρήστος, Λαμπρούλης Γεώργιος, Στολτίδης Λεωνίδας, Αθανασίου Μαρία, Ασημακοπούλου Σοφία-Χάιδω, Απατζίδη Μαρία και Γρηγοριάδης Κλέων.

Από την Ειδική Μόνιμη Επιτροπή Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου παρόντες ήταν οι Βουλευτές κ.κ. Βασίλειος Βασιλειάδης, Παναγιώτα (Νόνη) Δούνια, Άννα Ευθυμίου, Άννα Καραμανλή, Μαρία-Αλεξάνδρα Κεφάλα, Κωνσταντίνος Κυρανάκης, Περικλής Μαντάς, Ασημίνα Σκόνδρα, Αναστάσιος Χατζηβασιλείου, Ειρήνη-Ελένη Αγαθοπούλου, Ευφροσύνη (Φρόσω) Καρασαρλίδου, Μερόπη Τζούφη, Ραλλία Χρηστίδου, Κωνσταντίνα (Νάντια) Γιαννακοπούλου, Γαρυφαλλιά (Λιάνα) Κανέλλη, Αναστασία-Αικατερίνη Αλεξοπούλου και Αγγελική Αδαμοπούλου.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, αρχίζει η κοινή συνεδρίαση της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων και της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου με θέμα ημερήσιας διάταξης τη συνέχιση της επεξεργασίας και εξέτασης του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» – Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής».

Αρχίζει η δεύτερη κοινή συνεδρίαση της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων και της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου με θέμα ημερήσιας διάταξης τη συνέχιση της επεξεργασίας και εξέτασης του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» – Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής».

Βρισκόμαστε στη δεύτερη συνεδρίαση, όπου σήμερα έχουμε καλέσει τριάντα δύο φορείς. Οι τριάντα ένα φορείς ανταποκρίθηκαν για να καταθέσουν την άποψή τους για τα σημαντικά ζητήματα του νομοσχεδίου. Θα δώσουμε τρία λεπτά στον κάθε ομιλητή και ομιλήτρια με μια σχετική ανοχή. Θα υπάρξουν μετά τοποθετήσεις και ερωτήσεις από τους Βουλευτές και τα κόμματα και θα υπάρξει και δευτερομιλία, αν χρειαστεί, βάσει των σχολιασμών.

Τον λόγο έχει η κυρία Αικατερίνη Δασκαλάκη, Senior Advisor του τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών.

**ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΔΑΣΚΑΛΑΚΗ (Senior Advisor του τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών):**

Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε. Καλημέρα σε όλους.

Στον ΣΕΒ θεωρούμε απαραίτητο, η επιδιωκόμενη εργασιακή μεταρρύθμιση να αντανακλά και να απαντά σε σύγχρονες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, η λειτουργία των οποίων χαρακτηρίζεται από έντονη μεταβλητότητα και απαιτεί διαρκή προσαρμοστικότητα και ευελιξία.

Ταυτόχρονα οφείλει να έχει ως γνώμονα τη στήριξη της απασχόλησης, τη δημιουργία ποιοτικών και καλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας, διασφαλίζοντας παράλληλα την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων στο ακέραιο.

Το Εργασιακό νομοσχέδιο περιέχει θετικά στοιχεία. Κυρώνει τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας «190» και «187» και ενσωματώνει στο Εθνικό μας Δίκαιο την Οδηγία 1158/2019.

Πρόκειται για μεταρρυθμίσεις που επιδιώκουν μέσα από την ευθυγράμμιση της εθνικής εργασιακής πραγματικότητας με τα ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα και σε ορισμένες περιπτώσεις μέσω της υπερβάσής τους, να προωθήσουν την ισότητα και να συμβάλουν στην αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος της χώρας.

Το νομοσχέδιο προτείνει διατάξεις εκσυγχρονισμού του Ατομικού και Συλλογικού Εργατικού Δικαίου, όπως η εκλογίκευση του ετήσιου ορίου των νόμιμων υπερωριών σε όλες τις επιχειρήσεις, η απαλλαγή του εργαζομένου ως προς την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την Προμήνυση καταγγελίας, η ενίσχυση της νομιμοποιητικής βάσης για απεργιακές κινητοποιήσεις και αντίστοιχα η προστασία του δικαιώματος στην εργασία από τις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που τις προκηρύσσουν.

Ωστόσο, στην κατεύθυνση του εκσυγχρονισμού του σε πολλές φορές, αναχρονιστικού και δύσκαμπτου εργασιακού πλαισίου, το υποβληθέν νομοσχέδιο δεν λαμβάνει υπόψη τις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων, αλλά και τις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό περιορίζει σημαντικά την οργάνωση της λειτουργίας της επιχείρησης και αξιοποιεί τα ευέλικτα και σύγχρονα σχήματα απασχόλησης, κατά τρόπο μερικό και σε κάποιες περιπτώσεις αντίθετο προς τα ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα, αλλά και τις πρακτικές άλλων αναπτυγμένων χωρών.

Παράλληλα, σε αρκετές περιπτώσεις οι προτεινόμενες διατάξεις προκαλούν πρόσθετο διοικητικό βάρος που είναι ασύμβατο με τις τεχνολογικές εξελίξεις της εποχής, το οποίο αναμένεται να λειτουργήσει τόσο εις βάρος των επιχειρήσεων όσο και των ίδιων των εργαζομένων.

Σε αυτές ανήκουν οι διατάξεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η οποία δεν λαμβάνει υπόψη τις σύγχρονες ευρωπαϊκές πρακτικές, τις πραγματικές λειτουργικές ανάγκες των επιχειρήσεων και τα σύγχρονα οργανωτικά μοντέλα, αλλά και τις ανάγκες των ίδιων των εργαζομένων, καθώς οι επιχειρήσεις δεν έχουν καν τη δυνατότητα να προτείνουν στους εργαζομένούς τους διευθέτηση του χρόνου εργασίας τους, κατά τρόπο που και οι δύο πλευρές να μπορούν να επωφεληθούν από τα ευεργετικά αποτελέσματα μιας τέτοιας ρύθμισης, την εφαρμογή της τηλεργασίας, η οποία απέχει από τις ευρωπαϊκές πρακτικές, την πρόσφατη συμφωνία των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την ψηφιοποίηση της εργασίας, ενώ οι γραφειοκρατικές όψεις της, ενδέχεται να δυσχεραίνουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό της οικονομίας, καθώς δεν αναγνωρίζεται ρητά στις επιχειρήσεις το δικαίωμα της εφαρμογής συστήματος τηλεργασίας, βάσει των επιχειρησιακών και οργανωτικών αλλαγών τους, με όρους προφανώς ευελιξίας και συμφιλίωσης του επαγγελματικού και ιδιωτικού χρόνου των εργαζομένων. Την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας, η οποία πρέπει να εφαρμοστεί με ορθολογικό τρόπο, οριζόντια, σε όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους και κλάδου, για λόγους ανταγωνισμού, αλλά και ισονομίας. Προφανώς, στηρίζουμε κάθε μέτρο που μπορεί να συμβάλει στην προσπάθεια ελέγχου της αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας και είμαστε στη διάθεση της Πολιτείας, προκειμένου να διαβουλευθούμε επί των λεπτομερειών της κρατικής εφαρμογής της.

Επίσης υπάρχουν διατάξεις, οι οποίες χαρακτηρίζονται από ασάφειες, έχουν ερμηνευτικά και εφαρμοστικά ζητήματα που αναμένεται να εξειδικευθούν μέσω της έκδοσης των σχετικών Υπουργικών Αποφάσεων μεταθέτοντας την επίλυση και ειδίκευσή τους σε βάθος χρόνου.

Είναι σαφές ότι αρκετές ρυθμίσεις, οι περισσότερες εκ των οποίων σχετίζονται με την εφαρμογή των υπό υιοθέτηση διεθνών και ευρωπαϊκών κειμένων, δημιουργούν πρόσθετα άμεσα και έμμεσα οικονομικά, αλλά και διοικητικά βάρη στις επιχειρήσεις, ειδικά στις μικρές και μικρομεσαίες, οι οποίες καλούνται να επωμιστούν μόνες τους αυτά τα βάρη και να συνεχίσουν να ενισχύσουν την παραγωγική και ανταγωνιστική τους λειτουργία σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στην κατεύθυνση της κάλυψης όλων των παραπάνω βαρών, προτείνουμε την πρόβλεψη κρατικού πόρου από τον κοινωνικό προϋπολογισμό, ο οποίος έτσι κι αλλιώς χρηματοδοτείται από το σύνολο των απασχολουμένων σε όλους τους κλάδους, με όλες τις μορφές εξαρτημένης εργασίας, κυρίως από τον ιδιωτικό τομέα, προκειμένου να καλυφθούν οι χρηματοδοτικές ανάγκες των επιχειρήσεων που θα προκύψουν από την ενσωμάτωση των παραπάνω κειμένων.

Το ίδιο αποτέλεσμα έχει και η ρύθμιση για την κατάργηση της διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, η οποία ναι μεν δικαιολογείται πλέον από τα σύγχρονα τεχνολογικά δεδομένα, από την άλλη όμως, η χωρίς μεταβατική περίοδο υιοθέτηση της ρύθμισης, αναμένεται να αυξήσει υπέρμετρα το κόστος των επιχειρήσεων. Ακόμα και αν αυτές δεν βρεθούν στην ανάγκη και την υποχρέωση καταβολής αποζημιώσεων απολύσεων, το αυξημένο κόστος, μέσω των απολύσεων, λόγω συνταξιοδότησης, θα έχει άμεση αρνητική επιβάρυνση στον προϋπολογισμό τους και φυσικά στις οικονομικές προβλέψεις τους.

Τέλος η θεσμοθέτηση εκ νέου του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και οι προϋποθέσεις που συνεπάγεται η εγγραφή σε αυτό, αλλά και του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργοδοτών, αποτελεί ένα βήμα εκσυγχρονισμού και διασφάλισης της διαφάνειας και πραγματικής αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σε κάθε περίπτωση θεωρούμε ότι επίκεντρο κάθε εργασιακής μεταρρύθμισης πρέπει να είναι η ενδυνάμωση των σχέσεων εμπιστοσύνης, ανάμεσα στους εργαζόμενους και στις επιχειρήσεις, ώστε να ενισχύεται η δυνατότητα της οικονομίας μας, να προοδεύει προς όφελος ολόκληρης της κοινωνίας.

Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Τον λόγο έχει ο Πρόεδρος της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), κ. Γεώργιος Καββαθάς.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΑΒΒΑΘΑΣ (Πρόεδρος της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών** **Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.)):** Σας ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε.

Να χαιρετίσω τον κύριο Υπουργό και τις κυρίες και κυρίους Βουλευτές και να ξεκινήσω την τοποθέτησή μου λέγοντας το εξής. Το Εργασιακό νομοσχέδιο που έφερε προς ψήφιση η Κυβέρνηση αποτελείται από εφτά διακριτά μέρη. Σχεδόν κάθε μέρος από αυτά θα μπορούσε να έρθει ως ξεχωριστό νομοσχέδιο, κάτι που θα μας έδινε τη δυνατότητα, κατά το διάστημα τουλάχιστον της διαβούλευσης, να το εξετάσουμε καλύτερα, να αναδείξουμε τα όποια προβλήματα και να προτείνουμε ρεαλιστικές λύσεις.

Αντί για αυτό έχουμε ένα εργασιακό πολυνομοσχέδιο, που με τον έναν ή τον άλλον τρόπο αφήνει - εάν όχι όλους - τους συντριπτικά περισσότερους δυσαρεστημένους, ένα νομοσχέδιο που γεννά ερωτήματα, έχει πολλές ασάφειες, δημιουργεί προβλήματα στη συλλογική έκφραση τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων και κατά την άποψή μας χτυπάει τον πυρήνα του συνδικαλιστικού κινήματος, που είναι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Για άλλη μια φορά τονίζω ότι η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. είναι υπέρ της επανόδου της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στα χέρια των αστικών κοινωνικών εταίρων κι από την άλλη πλευρά οι κλαδικές και οι επιχειρησιακές συμβάσεις - ιδιαίτερα οι κλαδικές - είναι εκείνες, που δημιουργούν ένα ασφαλές περιβάλλον τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους.

Έρχεται εδώ στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας το σχέδιο νόμου, να προβλέπει ότι κατόπιν «αιτήσεως» των εργαζομένων, να ζητάει τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Εδώ, θα μπορούσε, να παραμείνει στο επίπεδο της κλαδικής σύμβασης ή της επιχειρησιακής, έτσι ώστε και να προστατεύεται, αφενός, ο εργαζόμενος και, αφετέρου, να προστατεύεται ο υγιής ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων.

Από την άλλη πλευρά η κύρωση της Σύμβασης 190 είναι σαφές ότι είναι σε θετική κατεύθυνση, θεωρούμε, όμως, ότι θα έπρεπε, να μείνουμε μόνο στην κύρωση της Σύμβασης 190 κι όχι να προχωρήσουμε και στις υπόλοιπες διατάξεις, οι οποίες γίνονται πολύ γρήγορα, χωρίς διαβούλευση με πολλά κενά, πολλές ασάφειες, πολλά που μένουν στο μέλλον.

Επίσης, ένα σημείο που για μας είναι ουσιαστικό, έχει να κάνει με την ενσωμάτωση της 2191158 Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, στο οποίο, βεβαίως, θεωρούμε ότι κινείται η Οδηγία σε σωστή κατεύθυνση π.χ. σε ό,τι αφορά στην ανάδειξη του ρόλου του πατέρα και στη φροντίδα που χρειάζεται άτομα της οικογένειας και τη διεύρυνση των επιδομάτων, αλλά εδώ μεταφέρουμε το βάρος από το Κράτος στον Ιδιωτικό Τομέα. Δηλαδή, ουσιαστικά, κάνουμε αυτό που λέμε στο δικό μου το χωριό «μνημόσυνο με ξένα κόλλυβα», επιβαρύνοντας τις ήδη επιβαρυμένες επιχειρήσεις από τα δυσμενή αποτελέσματά στην οικονομία της πανδημίας.

Βεβαίως, μου δημιουργεί μια μεγάλη απορία: Καμία πρόβλεψη για τους αυτοαπασχολούμενους, τους μικρούς εργοδότες; Δηλαδή, μέχρι σήμερα παρότι έχουμε από το 2018 - εάν δε με απατά η μνήμη μου – έναν, υποτίθεται, φορέα ασφάλισης ή καμία παροχή για τη μητρότητα στην αυτοαπασχολούμενη ή για την κύηση; Δηλαδή, είτε στον Δημόσιο Τομέα δείτε τις παροχές είτε στον Ιδιωτικό Τομέα δείτε τις παροχές, θα δείτε παροχές, που είναι σε επίπεδο θετικό και αξιοπρέπειας ή για τους αυτοαπασχολούμενες είναι 150 € για 4 μήνες. καμία άδεια είτε κύησης είτε λοχίας είτε φροντίδας του παιδιού. Αντιλαμβάνεστε, λοιπόν, ότι για άλλη μια φορά οι επαγγελματίες, οι έμποροι και οι βιοτέχνες και από αυτή την Κυβέρνηση, όπως διαχρονικά και από τις προηγούμενες Κυβερνήσεις, είναι σε δεύτερη μοίρα.

Επίσης, ένα μεγάλο θέμα για μας είναι η εξίσωση της αποζημίωσης του εργατοτεχνίτη με τον υπάλληλο. Θεωρούμε θετικό μεν ότι πρέπει, να προχωρήσουμε σε εξάλειψη αυτής της διάκρισης, αλλά αυτή η διάκριση θα πρέπει, να εξαλειφθεί μέσα από ένα μεταβατικό στάδιο. Είτε να αρχίσει, να εφαρμόζεται για τους εργαζόμενους, που θα προσληφθούν από δω και στο εξής ή να εφαρμόζεται σε δύο στάδια. Δηλαδή, εάν ένας εργαζόμενος έχει μία προϋπηρεσία ως εργατοτεχνίτης 20 χρόνια και συνεχίσει άλλα 5 στην επιχείρηση και χρειαστεί για κάποιο λόγο, να απολυθεί, η αποζημίωσή του θα πρέπει, να είναι τα 20 χρόνια ως εργατοτεχνίτης και τα 5 ως υπάλληλος. Διαφορετικά, φορτώνουμε με επιπλέον βάρη τις επιχειρήσεις είτε του μεταποιητικού τομέα είτε των τεχνικών επαγγελμάτων είτε του επισιτισμού. Επιχειρήσεις οι οποίες βρίσκονται ήδη σε δυσμενή θέση και πολλές εξ αυτών πρέπει, στους προϋπολογισμούς τους να κάνουν και πρόβλεψη, για να έχουν τα αντίστοιχα αποθεματικά για την περίπτωση, που ω μη γένοιτο χρειαστεί, να προχωρήσουν σε απολύσεις του προσωπικού.

Θέλω, να τονίσω ότι το Γενικό Μητρώο Εργοδοτικών Οργανώσεων με τη δομή που έχουν οι εργοδοτικές οργανώσεις, τουλάχιστον, εκείνες που υπάγονται στο 1712 του 1987 είναι στην πράξη μη εφαρμόσιμες. Προβλέπεται από το 1712, να εγγράφονται στις πρωτοβάθμιες ενώσεις φυσικά πρόσωπα και όχι επιχειρήσεις, αποτέλεσμα είναι ότι δεν μπορούμε, να έχουμε στοιχεία των εργαζομένων, πόσοι εργάζονται στην επιχείρηση, διότι δεν είναι μέλος η επιχείρηση, αλλά είναι ένα φυσικό πρόσωπο, που μπορεί, να είναι ένας εκ των εταίρων.

Έχουμε καταθέσει ένα πλήρες κείμενο παρατηρήσεων επί του νομοσχεδίου και, κλείνοντας, θέλω, να τονίσω ότι, επιτέλους, ας ξεκινήσουμε στη χώρα μετά από 10-12 χρόνια, να αποκαταστήσουμε τον κοινωνικό διάλογο. Δε μπορεί, να είναι σχέδια νόμου όπως το σημερινό στη δημόσια διαβούλευση 20 μέρες και να τοποθετούνται 31 φορείς σήμερα με 3 λεπτά ο καθένας κι έτσι να έχουμε καλύψει αυτό, που προβλέπεται για κοινωνικό διάλογο. Αυτός δεν είναι κοινωνικός διάλογος.

Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Το λόγο έχει ο κ. Δημήτριος Μπράτης, Προεδρεύων της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΑΔΕΔΥ για 3 λεπτά.

**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΠΡΑΤΗΣ (Προεδρεύων της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΑΔΕΔΥ):** Ευχαριστώ, κ. Πρόεδρε.

Κατά εμένα δεν αρκεί το τρίλεπτο, που δίνετε, για να παρουσιάσουμε τις θέσεις μας, συμφωνώντας κι εγώ με τον προηγούμενο ομιλητή ότι ο χρόνος είναι ελάχιστος και με δεδομένο ότι στη χώρα μας, δυστυχώς, κανένα Μέσο Ενημέρωσης είτε ιδιωτικό είτε δημόσιο δε δίνει στους εργαζόμενους και δεν έδωσε για αυτό το σημαντικότατο νομοσχέδιο το χρόνο, να παρουσιάσουν οι εργαζόμενοι τις θέσεις τους. Έχουμε το καθημερινό φαινόμενο του Υπουργού Εργασίας να ενημερώνει τον κόσμο κι από την άλλη μεριά δεν έχουμε ούτε μονόλεπτα των εργαζομένων στη Δημόσια Τηλεόραση και στην Ιδιωτική.

Το νομοσχέδιο, λοιπόν, που κατατέθηκε και συζητείται σήμερα στη Βουλή, κατά την εκτίμησή μας αποδομεί πλήρως το υφιστάμενο εδώ και δεκαετίες νομοθετικό πλαίσιο, που διέπει το ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο. Βασική του στόχευση είναι η αποδυνάμωση της συλλογικής αυτονομίας και προόδου των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και η πλήρης απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Το νομοσχέδιο επιδιώκει τη διασφάλιση της μέγιστης δυνατής ευελιξίας του εργοδότη στο πλαίσιο άσκησης και ανάπτυξης της οικονομικής του δραστηριότητας, την οποία διασφαλίζει με την κατάργηση της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και την ενίσχυση της ατομικής, σε μια περίοδο που η ανεργία είναι στα ύψη και η διαπραγματευτική θέση του εργαζόμενου είναι δεινή. Αυτό, δυστυχώς, μας γυρίζει σε εργασιακές σχέσεις των αρχών του 19ου αιώνα, όπου ο μισθός και οι όροι εργασίας δεν ήταν αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης, αλλά μονομερής επιβολή των όρων εργασίας από τον εργοδότη, που περιείχαν ωράριο πάνω από 16 ώρες εργασίας τη μέρα.

Η οργάνωση των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, ακριβώς, σε αυτό απέβλεψε και αποβλέπει. Στην αποκατάσταση, δηλαδή, της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων, στην αποκατάσταση της διαπραγματευτικής ισορροπίας, κάτι που καταργεί το νομοσχέδιο, που συζητείται σήμερα στη Βουλή.

Πιο συγκεκριμένα για τις ρυθμίσεις του νομοσχεδίου, το βασικό ερώτημα που τίθεται, είναι αν καταργείται ή δεν καταργείται το οκτάωρο. Παρά τις φιλότιμες προσπάθειες του Υπουργού Εργασίας να πείσει ότι το οκτάωρο δεν καταργείται, είναι βέβαιο ότι το οκτάωρο καταργείται μέσω της δήθεν «οικειοθελούς» αίτησης του εργαζομένου, να δουλέψει 2 ώρες παραπάνω, δηλαδή, χρόνο από τον ελεύθερο ημερήσιό του χρόνο που τον αφιερώνει στην οικογένειά του, στα παιδιά του, στη μόρφωσή του στην αναψυχή του, να τον διαθέσει στην επιχείρηση οικειοθελώς, δηλαδή, να δουλεύει 50 ώρες την εβδομάδα αντί για 40, με την προσδοκία να πάρει αυτόν το χρόνο ή σε μέρες άδειας ή σε ρεπό.

Όλοι γνωρίζουμε, είτε είμαστε εργαζόμενοι στο Δημόσιο είτε στον Ιδιωτικό Τομέα, ότι όποιος κάνει υπερωρίες, τις κάνει, για να αμείβεται, για να καλύψει επιπλέον ανάγκες της οικογένειάς του, που δε μπορεί, να καλύψει με τα χρήματα, που παίρνει μέσω της κανονικής του αμοιβής. Το να λέμε τώρα ότι όταν το 40ωρο γίνεται 50ωρο, έστω και οικεία βούληση του εργαζόμενου ο οποίος θα έχει, υποτίθεται, την ίδια δύναμη με τον εργοδότη, ο οποίος θα του απαιτήσει, να δουλέψει παραπάνω, πραγματικά, αυτό οδηγεί σε μία «ζούγκλα» εργασιακών σχέσεων, με δεδομένο, μάλιστα, ότι αυξάνεται και ο χρόνος των υπερωριών κι, επίσης, επεκτείνεται η κατάργηση της κυριακάτικης αργίας σε ένα σωρό κλάδους και επιχειρήσεις, ακόμα και στις επιχειρήσεις έτοιμου σκυροδέματος, κάτι που, προφανώς, σημαίνει ότι «τα μπετά δε μπορούν, να πέσουν την Δευτέρα ή το Σάββατο, πρέπει οι εργαζόμενοι, να δουλέψουν και την Κυριακή».

Έτσι, λοιπόν, θα έχουμε τεράστια σύγχυση μεταξύ του εργασιακού χρόνου του εργαζόμενου και του ελεύθερου χρόνου. Ο εργαζόμενος θα είναι ένας «εργαζόμενος-λάστιχο», που δε θα γνωρίζει το ωράριο της εργασίας του, δε θα έχει την Κυριακή ως αργία και, πραγματικά, αυτό θα του δημιουργεί μια τεράστια σύγχυση και καμιά ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Το ένα από τα στοιχεία του νομοσχεδίου είναι αυτό και, πραγματικά, είναι η σημαντικότερη αντιμεταρρύθμιση, που κάνει το νομοσχέδιο και θα τη χαρακτήριζα ως «αντιμεταρρύθμιση αιώνα». Δηλαδή, το αίτημα για 8 ώρες δουλειά, για 8 ώρες ξεκούραση, 8 ώρες ελεύθερος χρόνος είναι και πάλι ζητούμενο σήμερα.

Το δεύτερο σημείο του νομοσχεδίου, το οποίο θα έλεγα ότι έχει, να κάνει με το πρώτο, είναι σε ό,τι αφορά στις παρεμβάσεις, που γίνονται στο συνδικαλιστικό νόμο, στο νόμο 1264 του 1982, παρεμβάσεις οι οποίες, δυστυχώς, μας επαναφέρουν διατάξεις ενός νόμου, που οι εργαζόμενοι εκείνη την περίοδο, εάν δει κανείς την ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος του νόμου 309 του 1976. Εκείνος ο νόμος στα άρθρο 33 μιλούσε για την καταχρηστική απεργία. Εκείνος ο νόμος μιλούσε στο άρθρο 36 για τις 8 μέρες προειδοποίησης. Εκείνος ο νόμος μιλούσε στο άρθρο 37 πέρα από το προσωπικό ασφαλείας ότι το Δημόσιο, οι επιχειρήσεις θα πρέπει, να λειτουργούν στοιχειωδώς.

Ο Υπουργός Εργασίας, ουσιαστικά, με τις παρεμβάσεις που κάνει, ιδιαίτερα στις γενικές συνελεύσεις των εργαζομένων παρεμποδίζει, πλήρως, το δημοκρατικό δικαίωμα λειτουργίας των συνδικάτων σύμφωνα με το άρθρο 23 παράγραφος 1 του Συντάγματος. Δε μπορεί ο νομοθέτης, να παρεμβαίνει κατά τέτοιο τρόπο στις διαδικασίες του συνδικαλιστικού κινήματος. Αν είναι έτσι και οι γενικές συνελεύσεις των εργαζομένων να γίνονται και μέσω τηλεδιασκέψεων και να ψηφίζουν κάποιοι μόνο για την κήρυξη μιας απεργίας, τότε δεν υπάρχει λόγος, να έχουμε ούτε το ύψιστο βάθρο της δημοκρατίας, που είναι η Βουλή, όπου γίνεται ζωντανός διάλογος, μια και η δύναμη των Κομμάτων είναι δεδομένη.

Δηλαδή, ο ζωντανός διάλογος στις γενικές συνελεύσεις, οι ζυμώσεις, οι θέσεις, οι αντιπαραθέσεις, οι εγκλήσεις, οι αντεγκλήσεις, η αλλαγή των προτάσεων και η κατάληξη, τελικά, σε μία άποψη θα είναι στην ευχέρεια και κάποιου, ο οποίος θα είναι στην παραλία ή θα πίνει τον καφέ του, να αποφασίζει για αυτούς, που βρίσκονται στη διαδικασία της γενικής συνέλευσης. Είναι αδιανόητο. Είναι μια ρύθμιση, η οποία πρέπει, να καταργηθεί και δεν πρέπει σε καμία περίπτωση, να ψηφιστεί στο παρόν νομοσχέδιο.

Πέρα από αυτό για την απεργία στο Δημόσιο - για αυτό αναφέρθηκε και στις διατάξεις του νόμου 309 του 1976 - πέρα από το προσωπικό ασφαλείας υπάρχει και το προσωπικό ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας, το οποίο είναι στο 33,3% των εργαζομένων σε μια επιχείρηση κοινής ωφέλειας. Το προσωπικό αυτό είναι σε πάρα πολύ μεγάλο ποσοστό και θα έλεγα ότι η απεργία είναι προφανές ότι έχει κόστος. Η απεργία έχει κόστος και για τους εργοδότες, πολλές φορές και για το κοινωνικό σύνολο, είναι, όμως, το μόνο μέσο άσκησης πίεσης των εργαζομένων προς την Πολιτεία και προς τους εργοδότες για τα δικαιώματά τους. Εάν είναι, να μην έχουν καμία συνέπεια οι απεργίες, τότε δεν υπάρχει κανένας λόγος, να κηρύσσονται. Όχι μόνο περιορίζεται το δικαίωμα των εργαζομένων στην απεργία, θα έλεγα ότι με τα εμπόδια που θέτει αυτό το νομοσχέδιο, σχεδόν εξαλείφεται.

Πραγματικά, είναι μια χειρουργική παρέμβαση στον εμβληματικότερο και προοδευτικότερο νόμο στην Ευρώπη, στο νόμο 1264 του 1982 σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων στο να απεργούν. Είναι, πραγματικά, πρωτοφανές. Ενώ το Σύνταγμα προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι μπορούν, να ιδρύουν συνδικάτα και σωματεία ελεύθερα, χωρίς την άδεια του Κράτους, ο Υπουργός να μας λένε ότι τα βιβλία των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν θα είναι πλέον στα Πρωτοδικεία - που είναι, πλέον, η τρίτη εξουσία, η ανεξάρτητη δικαστική εξουσία - αλλά θα είναι στο Υπουργείο Εργασίας και, μάλιστα, να θεσπίζει όρους και προϋποθέσεις ότι «αν δεν κατατεθούν στο Υπουργείο Εργασίας, τότε μια οργάνωση δε θα μπορεί, να κάνει απεργία, δε θα μπορεί, να μετέχει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και δε θα προστατεύονται τα στελέχη της από τις απολύσεις».

Στο τρίτο σημείο που θέλω, να αναφερθώ - και ολοκληρώνω, κ. Πρόεδρε - είναι στην κατάργηση μέσω της «αναβάθμισης» του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. Το Υπουργείο Εργασίας, δηλαδή, θέλει να απεκδυθεί της πολιτικής ευθύνης για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Νομοθετείται μια δήθεν «Ανεξάρτητη Αρχή», αρκεί να δει κανείς την Επιτροπή, η οποία θα αποφασίσει για το Συμβούλιο Διοίκησης αυτής της «Ανεξάρτητης» Αρχής κατά παράβαση του Συντάγματος και της εργατικής νομοθεσίας είναι στο Υπουργείο Εργασίας με στόχο μόνο και μόνο να απεκδυθεί το Υπουργείο Εργασίας της πολιτικής ευθύνης, που έχει για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας.

Αυτά τα 3 σημεία του νομοσχεδίου έρχονται σε πλήρη αντίθεση με όλα όσα οι εργαζόμενοι διεκδικούν χρόνια. Πρόκειται για κατάργηση κατακτήσεων των εργαζομένων των τελευταίων 4 δεκαετιών, για αυτό το λόγο όλοι οι εργαζόμενοι και στις 6 του Μάη, αλλά και αύριο θα συμμετέχουν μαζικά στην απεργιακή κινητοποίηση, έτσι ώστε αυτό το νομοσχέδιο κι αυτές οι ρυθμίσεις να μην περάσουν.

Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Το λόγο έχει ο κ. Γεώργιος Μυλωνάς, Πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου Αθήνας.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΜΥΛΩΝΑΣ (Πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου Αθήνας):** Σας ευχαριστούμε πάρα πολύ για την πρόσκληση. Έχουμε καταθέσει ήδη το υπόμνημά μας στο Υπουργείο, οπότε θα είμαι πολύ περιεκτικός. Αυτό το νομοσχέδιο μπορεί, να χαρακτηριστεί ως «νομοσχέδιο προστασίας του εργοδότη» και, μάλιστα, όχι των εργοδοτών των μικρομεσαίων, όπως είπε ο κ. Καββαθάς.

Αυτό το νομοσχέδιο είναι ένας ύμνος στην ατομικότητα και είναι νομοσχέδιο μίσους στη συλλογικότητα. Ακόμα και τα 4-5 σημεία που θετικά, θα μπορούσαν, να περάσουν με μια τροπολογία ή σε ένα διαφορετικό νομοσχέδιο, που να τρέμει αυτά τα 4-5 θετικά, που έτσι κι αλλιώς έρχονται από την Ε.Ε.. Δε μπορούμε, να καταλάβουμε για ποιο λόγο π.χ. όταν μετά κόπων και βασάνων υπογράφεται μια συλλογική σύμβαση εργασίας, να δίνεται το δικαίωμα στον εργοδότη, να μπορεί, να προχωρήσει και σε ατομικές συμβάσεις. Αφού ο ίδιος ο εργοδότης έχει υπογράψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Δε μπορούμε, να καταλάβουμε, γιατί το δεκάλεπτο διάλειμμα των εργαζομένων πρέπει, να βγαίνει εκτός ωραρίου. Ποια ανάγκη είναι αυτή, που το κάνει αυτό. Δε μπορούμε, να καταλάβουμε, γιατί οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο, που έτσι κι αλλιώς αμείβονται πολύ χαμηλά κι έχουν ξεπεράσει το 50% στην Ελλάδα - π.χ. οι 6ωροι εργαζόμενοι - να πρέπει, να έχουν σπαστό ωράριο και να δουλεύουν 3 ώρες το πρωί και 3 ώρες το απόγευμα. Ποιος θα τους πει το μεσημέρι, να πάνε από το Κέντρο στη Μεταμόρφωση ή στο Περιστέρι που μένουν; Δε μπορούμε, να καταλάβουμε, πως αν δικαιωθεί ένας εργαζόμενος στο Δικαστήριο, δε μπορεί, να επαναπροσληφθεί. Δε μπορούμε, να καταλάβουμε, πως αυξάνονται οι υπερωρίες σε 150, την ίδια ώρα που καταργείται το 8ωρο και πάμε στο 10ωρο και δεν καταλαβαίνει η Κυβέρνηση ότι με αυτό τον τρόπο γιατί ένας εργοδότης να προχωρήσει σε προσλήψεις.

Ίσα ίσα, δεν χρειάζεται προσωπικό και πρέπει να μειώσει το προσωπικό. Άρα, πάμε σε μια αύξηση της ανεργίας και δεν μπορώ να καταλάβω γιατί προχωράμε σε κάτι τέτοιο. Επίσης, θα αυξηθεί η απλήρωτη και η αδήλωτη εργασία γιατί, εδώ, οι εργοδότες βάζουν τους εργαζόμενους να πληρώνουν τα self-test. Παίρνουν από τα ATM το δώρο των Χριστουγέννων. Θα είμαστε σίγουροι χωρίς το Σ.ΕΠ.Ε. που καταργείται ουσιαστικά και βγάζει το βάρος της ευθύνης από κράτος, να ελέγξει τους εργοδότες με την κάρτα, πότε θα κλείνει και πότε θα ανοίγει; Μου φαίνεται πολύ δύσκολο.

Επίσης, ποια ανάγκη υπάρχει να δουλεύουν, σχεδόν όλοι οι κλάδοι, την Κυριακή; Γιατί πρέπει να με πάρουν τηλέφωνο την Κυριακή για να μου πουλήσουν ένα προϊόν μιας εταιρείας ενέργειας ή τηλεπικοινωνίας ή ο,τιδήποτε άλλο; Δεν φτάνουν όλες οι υπόλοιπες μέρες; Επίσης, δεν καταλαβαίνω, γιατί αυξάνεται σε δωδεκάμηνο η δοκιμαστική περίοδος χωρίς αποζημίωση απόλυσης. Αυτό είναι ένα τεράστιο δώρο. Θα προσλαμβάνουμε υπαλλήλους, θα τους κρατάμε 11, 12 μήνες και θα τους απολύουμε χωρία καμία αποζημίωση.

Πραγματικά, δεν καταλαβαίνω, γιατί προστατεύουμε, τόσο πολύ, τους ανθρώπους που δεν θέλουν να απεργήσουν. Δεν τους ενόχλησε ποτέ κανένας. Πάντα υπήρχε αυτό το δικαίωμα. Εδώ, καταργείται κάθε δυνατότητα απεργίας, κάθε όπλο των εργαζομένων, κατάργηση του Σ.ΕΠ.Ε., που υπάρχει αυτή τη στιγμή στην Ευρώπη, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος να είναι ισοδύναμοι; Από πού προκύπτει, ότι είναι ισοδύναμοι;

Επίσης, σε μια Ευρώπη που συζητά το 35ωρο και το θεσμοθετεί, εμείς μιλάμε για 50ωρο. Αυτό το κράτος, η Ελλάδα, ποτέ το μεγάλο πρόβλημα της εργοδοσίας δεν ήταν το μισθολογικό κόστος. Έτσι πιστεύουμε. Επίσης, ξανακάνουμε το ίδιο λάθος με την κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων. Ουσιαστικά, με την κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και τη μείωση των μισθών καταστρέφουμε την οικονομία μας. Δεν μπορεί να έχουμε ανάπτυξη χωρίς αύξηση μισθών και συλλογικές συμβάσεις. Δεν γίνεται. Το έχουμε ξαναδεί και τα τελευταία δέκα χρόνια.

Εν κατακλείδι, εμείς θεωρούμε ότι δεν πρέπει να ψηφιστεί αυτό το νομοσχέδιο. Σπρώχνουμε, μία ακόμη γενιά, στην ανεργία. Αυτό το νομοσχέδιο δεν διορθώνεται, αποσύρεται. Ευχαριστώ πάρα πολύ.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Το λόγο έχει, ο κ. Δημήτριος Ρώτας, Πρόεδρος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών, για 3 λεπτά.

**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΡΩΤΑΣ (Πρόεδρος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών):** Ευχαριστώ πολύ. Αξιότιμε, κύριε Πρόεδρε, κυρίες και κύριοι βουλευτές. Σας ευχαριστούμε θερμά για την πρόσκληση που μας αποστείλατε για να καταθέσουμε την άποψή μας στο υπό συζήτηση νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας. Στην παρούσα, σύντομη εισήγησή μας, θα θέλαμε να αναφερθούμε επιγραμματικά σε όσα προβλέπει το νομοσχέδιο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά κυρίως όσα δεν έχει προβλέψει καν, αν και θα έπρεπε. Αναφορικά με τις προβλέψεις του, το νομοσχέδιο, στα άρθρα 82 έως 93 εισάγει δύο νέες καινοτομίες, την πρόβλεψη για τη δημιουργία Γενικού Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, ΓΕΜΗΣΟΕ, και την ευρεία, εξ αποστάσεως δυνατότητα συμμετοχής. Οι προβλέψεις αυτές φαίνονται να κινούνται προς μια κατεύθυνση ενίσχυσης της διαφάνειας και της συμμετοχής των εργαζομένων. Φοβούμαστε, ωστόσο, ότι ενδέχεται να εξελιχθούμε σε επιπρόσθετα γραφειοκρατικά βάρη που θα επιβαρύνουν τη δράση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Συγχρόνως, μας προβληματίζει η ευρεία ψηφιοποίηση εγγράφων και μητρώων που πέρα από την αυτονόητη προβληματική των προσωπικών δεδομένων, δημιουργεί και ερωτηματικά για το εκτεταμένο, αυτό, ηλεκτρονικό φακέλωμα. Ιδίως, η δυνατότητα εξ αποστάσεως συμμετοχής και ψηφοφορίας θεωρούμε ότι θα έπρεπε να εξετασθεί με πολύ προσοχή, ώστε να διασφαλίζεται, όχι μόνο η μυστικότητα και η αυθεντικότητα της ψήφου, αλλά και η ουσία των ίδιων των συλλογικών διαδικασιών. Μας προβληματίζει η τάση για πλήρη ψηφιοποίηση των διαδικασιών που τελικά υποβαθμίζει την φυσική παρουσία, το ζωντανό διάλογο, την ενεργητική συμμετοχή και την ανταλλαγή ιδεών, απόψεων και θέσεων.

Πέρα, όμως, από αυτές τις νέες ρυθμίσεις που εισάγει το νομοσχέδιο δεν θα μπορούμε να μην αναφερθούμε στα ζητήματα που αφήνει αρρύθμιστα και εκκρεμή. Τα ζητήματα αυτά δεν είναι άλλα από τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού θεσμικού πλαισίου για το συνδικαλισμό στις Ένοπλες Δυνάμεις, το περίφημο άρθρο 30Γ, του νόμου 1264/1982. Όπως είναι γνωστό, το εν λόγω άρθρο, στην αρχική του μορφή, προέβλεπε την ύπαρξη μιας και μόνης Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών, ώστε να αποφεύγονται φαινόμενα διχασμού, κομματικοποίησης και πολυδιάσπασης στον ευαίσθητο χώρο των Ενόπλων Δυνάμεων.

Με την υπ' αριθμόν 1310/2019, τελεσίδικη απόφαση του Εφετείου Αθηνών, αναγνωρίστηκε τελεσίδικα ότι η Ομοσπονδία. Δυστυχώς, όμως, οι τροποποιήσεις που επήλθαν, με το νόμο 4609/2019, κατόπιν τροπολογίας του Κομμουνιστικού Κόμματος Ελλάδος, επέτρεψαν τη δημιουργία περισσότερων δευτεροβάθμιων οργανώσεων δημιουργώντας ένα στρεβλό θεσμικό πλαίσιο γεμάτο αντιφάσεις και αντινομίες. Κάποιοι, εκμεταλλεύονται το πλαίσιο αυτό με αποκλειστικό σκοπό την προσωπική τους προβολή, τη συνεχή στοχοποίηση των συνδικαλιστικών τους αντιπάλων, τη δημιουργία και συντήρηση ενός κλίματος διαρκούς διχασμού. Απέναντι σε αυτά, θεωρούμε πως η μοναδική λύση, είναι η αποκατάσταση του θεσμικού πλαισίου σύμφωνα με τις τελεσίδικες αποφάσεις της ελληνικής δικαιοσύνης. Δηλαδή, η ύπαρξη μιας Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών στην οποία θα εντάσσονται και θα συμμετέχουν όλες οι κατά τόπους ενώσεις με σκοπό την ενιαία, συλλογική, δυναμική διεκδίκηση και προστασία προς το συμφέρον των εν ενεργεία στρατιωτικών. Υπενθυμίζουμε, ότι αυτό αποτέλεσε δέσμευση της παρούσας Κυβέρνησης πριν ακόμα αναλάβει, όπως και κατά καιρούς έχει λάβει την υποστήριξη και Κομμάτων της σημερινής Αντιπολίτευσης.

Θεωρούμε, ότι η ψήφιση του παρόντος νομοσχεδίου αποτελεί μια ευκαιρία για την επίλυση της εκκρεμότητας αυτής. Κυρίες και κύριοι βουλευτές, για το λόγο αυτό, σας καταθέτουμε επίσημη τροπολογία που θα νοικοκυρέψει τη θεσμική εκπροσώπηση των στρατιωτικών, θα φέρει την ηρεμία στους κόλπους των ενόπλων δυνάμεων και χιλιάδες στρατιωτικοί θα έχουμε, πλέον, ένα ενιαίο και συμπαγές όργανο εκπροσώπησης.

Κυρίες και κύριοι βουλευτές όλων των Κομμάτων, σας καλούμε να εγκρίνεται την προτεινόμενη τροπολογία. Την επόμενη ώρα θα έχετε στα χέρια σας την προτεινόμενη τροπολογία από ένα θεσμικό όργανο, όπως είναι η ΠΟΜΕΝΣ, που γνωρίζει πολύ καλύτερα το τι συμβαίνει και το τι χρειάζεται για να έχει, η θεσμική εκπροσώπηση των στρατιωτικών, αρχή μέση και τέλος. Άλλωστε, είμαστε πεπεισμένοι, ότι δεν υπάρχει κάποιος που να θέλει τους στρατιωτικούς χωριστά, δεν υπάρχει κάποιος που δε σέβεται τις αποφάσεις της ελληνικής δικαιοσύνης, δεν υπάρχει κάποιος που να χαίρεται να διαβάζει στο διαδίκτυο αναρτήσεις από εκπροσώπους Ομοσπονδίας που εμπεριέχουν χαρακτηρισμούς αδιανόητους για τα εν ενεργεία στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων.

Τέλος, θα ήθελα να αναφερθώ στο άλλο σημαντικό κεφάλαιο του παρόντος νομοσχεδίου, στην κύρωση της Σύμβασης 190 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, αλλά και τις νομοθετικές ρυθμίσεις που εισάγονται για τα θέματα αυτά. Κι εδώ, δυστυχώς, θα μπορούσε να κάνει λόγο κανείς για ακόμα μία χαμένη ευκαιρία. Η Ομοσπονδία μας έχει συστήσει την Γραμματεία Ισότητας Φύλων για την προώθηση των ζητημάτων αυτών και μπορούμε με υπερηφάνεια να πούμε, ότι η επικεφαλής της γραμματείας μας γνωρίζει σε βάθος τα ζητήματα αυτά. Δεν μπορούμε να μην αναφέρουμε, ότι για τη συνδικαλιστική της δράση, για την προώθηση της ισότητας των φύλων, την καταπολέμηση του σεξισμού και των κάθε είδους παρενοχλήσεων, έχει δυστυχώς πολεμηθεί τόσο με δημοσιεύματα με τα οποία ζητούσαν τη μετάθεσή της, όσο και με αγωγές και μηνύσεις σε βάρος τους. Πρόσφατα, μάλιστα, κάποιοι θέλησαν να θέσουν υπό αμφισβήτηση το δικαίωμα στη συνδικαλιστική άδεια δίνοντας παράλληλα λαβή σε νέο κύκλο σεξιστικών επιθέσεων.

Θέλω να ευχαριστήσω, πλην του ΚΚΕ, όλα τα υπόλοιπα Κόμματα του Κοινοβουλίου, τη Νέα Δημοκρατία, τον ΣΥΡΙΖΑ και, ιδιαιτέρως, τις κυρίες Γεροβασίλη και Αγαθοπούλου μαζί με τους 33 βουλευτές της σχετικής επερώτησης, τον πρώην Υπουργό Εργασίας, κ. Πετρόπουλο, το ΚΙΝΑΛ, την Ελληνική Λύση, την κυρία Μπακαδήμα του ΜέΡΑ25, και την κυρία Σακκά που στήριξαν, σε αυτή τη στοχοποίηση, την γραμματέα ισότητας φύλων, κυρία Κιουρτσίδου. Αν δημιουργείται ένα τέτοιο εχθρικό περιβάλλον σε βάρος μιας συνδικαλίστριας που υπηρετεί στις Ένοπλες Δυνάμεις, μπορούμε να φανταστούμε πόσο πιο δύσκολα και ανεξέλεγκτα είναι τα πράγματα σε άλλους επαγγελματικούς χώρους στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Υπό αυτή την οπτική, οι ρυθμίσεις του παρόντος νομοσχεδίου είναι ανεπαρκείς και θεωρούμε, ότι επιδέχονται πολλών βελτιώσεων που θα πρέπει να εφαρμοστούν σε όλο το δημόσιο τομέα και ιδιαίτερα στις Ένοπλες Δυνάμεις.

Ειδικότερα, προτείνουμε την καταγραφή στοιχείων για περιστατικά παρενόχλησης που γίνονται στο χώρο των Ενόπλων Δυνάμεων όπου θα εξασφαλίζεται η ανωνυμία για την καταγγέλλουσα από δευτερογενή κακοποίηση. Σας ευχαριστούμε και πάλι που μας καλέσατε για να ακουστεί η φωνή μας στο ναό της Δημοκρατίας, έστω και διαδικτυακά, λόγω των υγειονομικών πρωτοκόλλων για την πανδημία του covid19.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Η επόμενη τριάδα ομιλητών είναι, ο κ. Γιάννης Παναγόπουλος, ο κ. Αντώνης Μέγγουλης και η κυρία Δήμητρα – Ινές Αγγελή. Παρακαλώ, να ετοιμάζονται οι ομιλητές.

Ο κ. Παναγόπουλος με ακούει;

Ο κ. Μέγγουλης με ακούει;

**ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΜΕΓΓΟΥΛΗΣ (Διευθυντής και Νομικός Σύμβουλος της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας(Ε.Σ.Ε.Ε.)):** Ναι, κ. Πρόεδρε.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Το λόγο έχει, ο κ. Αντώνιος Μέγγουλης, Διευθυντής και Νομικός Σύμβουλος της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.), για 3 λεπτά.

**ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΜΕΓΓΟΥΛΗΣ (Διευθυντής και Νομικός Σύμβουλος της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας(Ε.Σ.Ε.Ε.)):** Σας ευχαριστώ για την πρόσκληση. Θα μπω, κατευθείαν, στις διατάξεις του σχεδίου νόμου που μας αφορούν. Θέλω, πρώτα, να αναφερθώ, στα άρθρα 4 έως 10, και να επισημάνω την έλλειψη σαφούς οριοθέτησης των συμπεριφορών οι οποίες κρίνονται με ακρίβεια και αξιοπιστία. Θεωρούμε, ότι, γενικά, αυτή η τακτική μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα στην επιχειρηματικότητα. Οι έννοιες οι οποίες χρησιμοποιούνται είναι εννοιολογικά ασαφείς και αόριστες, περιέχουν πάρα πολλά υποκειμενικά στοιχεία τα οποία είναι αυτονόητα για μια διεθνή σύμβαση η οποία προσπαθεί να συγκεράσει διαφορετικές ομάδες που συμμετέχουν στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και είναι άλλο, όταν έρχονται να γίνουν στοιχεία της εσωτερικής τάξης. Εκεί πρέπει να είμαι σαφή και οριοθετημένα. Θεωρούμε, ότι, καταρχήν, σαφέστατα θα πρέπει να ενσωματωθεί η διεθνής Σύμβαση 190 στο ελληνικό δίκαιο, αλλά θα έπρεπε τρόπον τινά να εισαχθεί ως νόμος πλαίσιο, να δίνεται νομοθετική εξουσιοδότηση για την έκδοση διαταγμάτων τα οποία με τον αντίστοιχο διάλογο, με την εξέταση των καλών πρακτικών που ισχύουν διεθνώς, θα μπορούσαν να ορίσουν ένα ακριβές περιεχόμενο στις σχετικές έννοιες.

Στα άρθρα 5,6 και 7 εισάγονται μία σειρά από υποχρεώσεις για τους εργοδότες που πρέπει να ασκούν συγκεκριμένες τακτικές, να μεριμνούν, να σταματούν, να προλαμβάνουν φαινόμενα βίας, να λαμβάνουν κατάλληλα προληπτικά μέτρα και λοιπά. Είμαστε της γνώμης, ότι το νομοσχέδιο, έτσι όπως έχει διαμορφωθεί, θεωρεί αυτονόητο, ότι οι επιχειρηματίες και κυρίως οι μικροί και μεσαίοι έχουν το απαραίτητο επιστημονικό ή εμπειρικό υπόβαθρο για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στο ρόλο αυτό. Δεν το έχουν. Θα πρέπει μαζί με το Υπουργείο να καθίσουν οι φορείς της αγοράς, να συζητήσουμε, να εκμεταλλευτούμε φορείς, όπως είναι τα Ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων ή το ΕΛΙΝΥΑΕ, να μπορέσουμε να καταρτίσουμε κάποια εγχειρίδια βασικών αρχών τα οποία θα είναι προσβάσιμα στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, ώστε να ανταποκριθούν στο ρόλο τους από το νόμο.

Στα άρθρα 9 και 10, εισάγονται μια σειρά από υποχρεώσεις για τις επιχειρήσεις με περισσότερους των 20 εργαζομένων. Θεωρούμε, ότι η σχετική υποχρέωση θα πρέπει να αφορά μόνο στις επιχειρήσεις που έχουν υποχρέωση κατάρτισης εσωτερικού κανονισμού εργασίας και απασχολούν άνω των 70 μισθωτών.

Στο άρθρο 12, εισάγονται μια σειρά από διαδικασίες μετά την εκδήλωση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης το οποία και πάλι φαίνεται να έχουν σχεδιαστεί χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες συνθήκες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Ακόμα και όταν υπεύθυνος του αδικήματος είναι άλλος εργαζόμενος, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα μέτρα. Ποια είναι αυτά; Αλλαγή ωραρίου, θέσης, τόπου, ακόμα και καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Δηλαδή, έρχεται ο εργοδότης χωρίς να έχει το γνωστικό πεδίο, όπως ανέφερα και προηγουμένως, και στην ουσία επιφέρει κρίση η οποία τον καθιστά ευεπίφορο σε αγωγές, σε αξιώσεις αποζημίωσης, σε άλλα νομικά εργαλεία που μπορεί να μεταχειριστεί οποιοσδήποτε από τους εργαζόμενους θεωρεί ότι αδικήθηκε. Υπάρχουν και εδώ σωρεία ασαφών εννοιών. Τι θα πει, εύλογος χρόνος αποχώρησης των εργαζομένων από την εργασία τους; Πώς κρίνεται αυτός ο εύλογος χρόνος; Πώς ο εργαζόμενος δημιουργεί στον εαυτό του εύλογη πεποίθηση; Ποια είναι τα όρια αυτής της πεποίθησης, όπως ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για την υγεία, τη ζωή την ασφάλεια του και λοιπά;

Έρχεται, στο άρθρο 19, το ΣΕΠΕ, χωρίς, επίσης, να έχει αυτά τα απαιτούμενα εργαλεία, δηλαδή, τις δεξιότητες να κρίνει σε τέτοιες βαθιά υποκειμενικές περιπτώσεις, να εκφέρει κρίση και να επιβάλλει διοικητικά πρόστιμα. Πώς, τα στελέχη του ΣΕΠΕ, με το σημερινό τους υπόβαθρο θα εκφέρουν κρίση; Δεν θα τους ανοίξει αυτή η κρίση, αν είναι λανθασμένη, επίσης, σε αστικές αξιώσεις για αποζημιώσεις; Πώς θα κρίνονται υποκειμενικά στοιχεία της βίας και της παρενόχλησης; Τέλος, πώς θα λάβουν απόφαση που τους δίνεται από το νόμο, ότι μπορεί ο εργαζόμενος να απομακρύνεται από την εργασία του με καταβολή πλήρων αποδοχών; Γιατί; Γιατί ο εργοδότης δεν έλαβε τα απαιτούμενα μέτρα. Μα, όταν ένα τέτοιο φαινόμενο εκδηλώνεται ανάμεσα στους εργαζόμενους, σε ένα μικρό κατάστημα που έχει δύο εργαζόμενους, τι θα κάνει ο εργοδότης; Πώς θα αλλάξει τόπο; Πώς θα αλλάξει θέσεις εργασίας; Τι μέτρα θα πρέπει να λάβει, αν δεν καταγγείλει τη μία από τις δύο συμβάσεις;

Φεύγοντας από αυτό το κεφάλαιο θέλω να σταθώ στις άδειες οι οποίες εισάγονται για τους εργαζόμενους, όπως νέα άδεια πατρότητας 14 εργάσιμων ημερών, γονική άδεια τεσσάρων μηνών, άδεια φροντιστή, απουσία για λόγους ανωτέρας βίας και λοιπά. Με την εξαίρεση των δύο πρώτων μηνών στην γονική άδεια τα έξοδα της οποίας αναλαμβάνει ο ΟΑΕΔ, φαίνεται ότι τα υπόλοιπα έξοδα αναλαμβάνουν οι εργοδότες. Δεν χρειάζεται, νομίζω, να επαναλάβω, ότι μετά την κρίση της πανδημίας οι απεργίες των επιχειρήσεων είναι περιορισμένες και ότι η συνολική βιωσιμότητά τους τίθεται σε αμφισβήτηση. Θεωρούμε ότι αυτά τα κόστη θα πρέπει να καλύπτονται από τον ΟΑΕΔ ή από άλλο κρατικό μηχανισμό μέσα σε ένα γενικότερο πλαίσιο κινήτρων για την καταπολέμηση της υπογεννητικότητας, την προώθηση της τεκνοποίησης, την οικογενειακή υποστήριξη και λοιπά.

Σε ό,τι αφορά στη διευθέτηση, εμείς θεωρούμε, ότι θα εξυπηρετήσει ειδικά το λιανεμπόριο το οποίο έχει πολλές ανάγκες, ευθέως ανάλογες με τον γεωγραφικό του προσδιορισμό, όπως η τουριστική σεζόν, η εορταστική περίοδος, οι εκπτώσεις, οι τοπικές γιορτές και εκδηλώσεις και λοιπά.

Σε ό,τι αφορά στην τηλεργασία και στην ψηφιακή κάρτα εργασίας δεν έχουμε καμία απολύτως αντίρρηση, φτάνει να βρεθούν τα κατάλληλα εργαλεία και να εξευρεθούν τα απαραίτητα κεφάλαια, ώστε οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις να μπορέσουν να εγκαταστήσουν τα συστήματα, να καταρτιστούν πάνω σε αυτά, να μπορούν να τα ανανεώνουν και λοιπά. Θα πρέπει, οπωσδήποτε, να θεσπιστεί μια μεταβατική περίοδος η οποία θα δώσει τον απαραίτητο χρόνο για να γίνουν όλα αυτά.

Σε ό,τι αφορά την καταχώρηση των εργοδοτικών οργανώσεων στο ΓΕΜΗΣΟΕ συμφωνούμε απόλυτα με την τοποθέτηση της ΓΣΕΒΕΕ, ότι ειδικά για τις οργανώσεις λαϊκής βάσης, όπως είναι οι μεγάλες συνομοσπονδίες πανελλαδικής επέκτασης είναι δύσκολες, σχεδόν μη εφαρμόσιμες, οι διατάξεις του σχεδίου νόμου και τα στοιχεία που απαιτεί.

Κλείνοντας, σε σχέση με το Σ.ΕΠ.Ε. το οποίο μετατρέπεται σε Ανεξάρτητη Αρχή. Αισθανόμαστε λίγο άβολα γιατί θεωρούμε, ότι θα υποχωρήσει η δυνατότητα κοινωνικού ελέγχου στο …. Πάντως, σε κάθε περίπτωση, όποια και να είναι η διοικητική του μορφή θα πρέπει να στελεχωθεί τόσο σε ποιοτικό, όσο και σε ποσοτικό επίπεδο, ώστε να ανταποκριθεί στις αυξημένες αρμοδιότητες που του επιφυλάσσει το σχέδιο νόμου. Σας ευχαριστώ πολύ και είμαι στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε ερώτηση.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Το λόγο έχει, η κυρία Δήμητρα – Ινές Αγγελή, από την Ανώτατη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος και στη συνέχεια θα μιλήσει, ο κ. Παναγόπουλος, αν μας ακούει.

**ΔΗΜΗΤΡΑ – ΙΝΕΣ ΑΓΓΕΛΗ (Πρόεδρος της Ανώτατης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος (ΑΣΠΕ)):** Ευχαριστούμε πολύ, κ. Πρόεδρε. Καλημέρα. Χαιρετίζουμε, τον Υπουργό, τους βουλευτές και ευχαριστούμε πάρα πολύ για τη δυνατότητα να ακουστούν οι απόψεις της Ανώτατης Συνομοσπονδίας Πολύτεκνων σήμερα στη συζήτηση της Επιτροπής. Καταρχήν, θεωρώ, ότι, αυτή η νομοθετική ρύθμιση, μας γέμισε ελπίδες και χαρά, γιατί ήταν πάγιο αίτημα της Ανώτατης Συνομοσπονδίας των Πολύτεκνων οικογενειών, που είναι πάνω από 220.000 στον ελλαδικό χώρο, των ευέλικτων μορφών εργασίας, δηλαδή, να μπορούμε, από τη στιγμή που υπάρχει υποχρέωση εργαζομένων και των δύο γονέων να ρυθμίζουμε σύμφωνα με την οικογενειακή μας ζωή, με την οικογενειακή μας κανονικότητα, την εργασία μας. Θετικά σημεία του νομοσχεδίου είναι, η άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων ημερών, η γονική άδεια τεσσάρων μηνών για κάθε μητέρα και πατέρα με επιδότηση του ΟΑΕΔ, το ευέλικτο ωράριο με την τηλεργασία για γονείς, προκειμένου να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις, τόσο της οικογενείας, όσο και της εργασίας και την επέκταση της άδειας λοχείας.

Εδώ, χαρακτηριστικά, θα ήθελα να πω ότι περιμέναμε να υιοθετηθούν καλές πρακτικές της Ευρώπης όπου δίνεται η δυνατότητα, στην μητέρα ή στον πατέρα, να δηλώνει ποσοστό επί της συνολικής εργασίας του για κάποια χρόνια ζωής των παιδιών, όταν είναι σε πολύ μικρές ηλικίες ή επίσης, όπως στο εξωτερικό, ανακοινώνονται τα προγράμματα για κάθε μήνα στελέχωσης των υπηρεσιών και επιλέγουν οι εργαζόμενοι τις ώρες που θα απασχοληθούν.

Όμως υπάρχουν σημεία του νομοσχεδίου που χρήζουν βελτίωσης, διότι δυστυχώς ακόμα και στην Ελλάδα υπάρχουν πολύτεκνες οικογένειες τις οποίες μάλιστα ο νομοθέτης οφείλει ειδική φροντίδα, σύμφωνα με το άρθρο 21 του Συντάγματος. Εδώ, λοιπόν, θα ήθελα να καταθέσω βελτίωσης που πρέπει να επέλθουν. Αφορούν, πρώτον, το γεγονός ότι όλα τα παιδιά των πολύτεκνων οικογενειών, ανεξαρτήτως ότι πρέπει να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο όπως το πρώτο ή δεύτερο παιδί μιας οικογένειας. Δεύτερον, στην υποχρέωση ίσης μεταχείρισης αναπήρων και πολυτέκνων βάση τις συνταγματικής προστασίας που παρέχει το άρθρο 21 παράγραφος 2. Τρίτον, στην ανάγκη περισσότερης προστασίας της πολύτεκνης οικογένειας από απολύσεις, καθώς οι σχετικές ανάγκες βιοπορισμού είναι αναλογικά πολύ μεγαλύτερες από τις υπόλοιπες οικογένειες και βάση ευρωπαϊκών αποφάσεων, οι πολύτεκνοι εντάσσονται στις πλέον ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, στις οποίες ο κίνδυνος της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού είναι υψηλός.

Ειδικότερα, οι ελάχιστες βελτιώσεις που πρέπει να προστεθούν στο σχέδιο νόμου είναι οι ακόλουθες και θα τις καταθέσω στην Επιτροπή. Στο μέρος 3Α 24-53, άρθρο 28 παράγραφος 6, δεύτερη παράγραφος, εκεί που λέει ότι «αιτήσεις γονέων με αναπηρία, ο νέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ασθένεια και μόνο γονέα ή λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης γονικής μέριμνας» από τη διατύπωση αυτή που αναφέρονται περιοριστικά οι ευάλωτες ομάδες, τα αιτήματα των οποίων πρέπει να εξυπηρετούνται κατά προτεραιότητα, λείπει όλως περιέργως και αδικαιολόγητα η κατηγορία των πολυτέκνων, όπως αυτοί χαρακτηρίζονται με το πιστοποιητικό της Ανώτατης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ομοσπονδίας. Τα άτομα με αναπηρία προστατεύονται στο άρθρο 21 παράγραφος 2 του Συντάγματος. Γι’ αυτό και πρέπει να συμπεριληφθεί στον το επικαιροποιημένο κατάλογο. Προσθήκης στη διατύπωση, αίτηση γονέων με αναπηρία ή γονέων που έχουν την πολυτεκνική ιδιότητα, όπως αυτή αποδεικνύεται με μακροχρόνια απόλυτη προτεραιότητα.

Εκεί που λέει, « κάθε εργαζόμενος γονέας παιδιών ηλικίας έως 12 ετών……», εμείς συζητάμε προσθήκη στη διατύπωση να είναι γονέας παιδιών ηλικίας έως 12 ετών.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Ολοκληρώστε σας παρακαλώ, γιατί δεν μας βοηθάει η σύνδεση.

**ΔΗΜΗΤΡΑΣ-ΙΝΕΣ ΑΓΓΕΛΗ (Πρόεδρος της Ανώτατης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος (ΑΣΠΕ)):** Στο άρθρο 41, στο μειωμένο ωράριο γονέων, να υπάρχει και μειωμένο ωράριο πολυτέκνων γονέων, θα το δείτε αναλυτικά όπως θα κατατεθεί. Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους, ζητάμε αλλαγή στη διατύπωση «εάν ο δικαιούχος προστατεύει δυο παιδιά» σε δέκα εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει τρία παιδιά και δύο επιπλέον ημέρες για κάθε επιπλέον παιδί χωρίς μέγιστο όριο. Άδεια για τις μονογονεϊκές, ζητάμε εκεί πέρα να προστεθούνε οι τρίτεκνες και οι πολύτεκνες οικογένειες, πολύτεκνοι γονείς να ζητούν επιπλέον των εργάσιμων ημερών ετησίως επιπρόσθετα δύο εργάσιμες ημέρες.

Την προστασία από τις απολύσεις.

Με τις αλλαγές αυτές θα δημιουργήσουν την απαραίτητη εργασιακή προστασία στους πολύτεκνους γονείς, αναγνωρίζοντας έτσι την συνεισφορά τους στην κοινωνία, στο ασφαλιστικό αλλά και στο δημογραφικό πρόβλημα. Οι ζητούμενες αλλαγές είναι πλήρως τεκμηριωμένες και αναμένουμε από τον Υπουργό να κάνει δεκτές τις βελτιώσεις που προτείνουμε, όχι μόνο προς όφελος των πολυτέκνων, αλλά και για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης, συμμόρφωσης προς το Σύνταγμα, καθώς επίσης και για λόγους ευρύτερου δημοσίου συμφέροντος.

Σας ευχαριστώ.

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Σας ευχαριστούμε.

Το λόγο έχει ο κ. Παναγόπουλος, Πρόεδρος της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος, για τρία λεπτά.

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος):** Σας ευχαριστώ.

Σε αυτόν τον πολύ περιορισμένο χρόνο, θα προσπαθήσω τα εμβληματικά ζητήματα που τίθενται με το νομοσχέδιο, που κατά τη γνώμη μας μετά από πάρα πολλά χρόνια μνημονιακών ρυθμίσεων έρχεται να απορυθμίσει ακόμα περισσότερο το εργασιακό δίκαιο και την αγορά εργασίας, κάτι που κατά τη γνώμη μας, δεν αποτελεί εφαλτήριο για ανάπτυξη. Αλλά και αν υπάρξει κάποια μεγέθυνση της οικονομίας, θα είναι επί της ουσίας με μεγάλες ανισότητες, φτώχεια και με τους εργαζόμενους στο περιθώριο.

Τρία μεγάλα ζητήματα θα θέσω και θα παρακαλούσα και για κάποια επικουρικά τον Υπουργό να τα ξανακούσει με προσοχή. Πρώτον, το θέμα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Τον άκουσα εχθές στη Βουλή, επιβεβαιώθηκαν από όλη τη συνεδρίαση της Βουλής οι χειρότεροι φόβοι μου, οι εργαζόμενοι να γίνονται μπαλάκι σε ένα πολιτικό παίγνιο. Δεν αφορά αυτό διευθέτησης του χρόνου εργασίας που φέρνει ο Υπουργός η ατομική σύμβαση. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι δικαίωμα των επιχειρήσεων. Ο νόμος, που κρατά άθικτο ο Υπουργός, απλά προσθέτει μόνο την ατομική σύμβαση, λέει ποτέ μπορεί μια επιχείρηση να ζητά διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Έμπλεξε λίγο τα πράγματα αναφέροντας την ενσωμάτωση της Κοινοτικής Οδηγίας 1158/19, για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Και είπε, «μα εδώ προβλέπεται να το ζητήσει ο εργαζόμενος». Τότε γιατί η ατομική συμφωνία, η ατομική σύμβαση, δεν περιλαμβάνεται στο κεφάλαιο αυτό της ενσωμάτωσης της Οδηγίας, αλλά στη διευθέτηση που είναι δικαίωμα των επιχειρήσεων, ενώ το κεφάλαιο της Οδηγίας είναι το δικαίωμα των εργαζομένων;

Αυτή είναι μια ανοιχτή πρόκληση, κ. Υπουργέ, και τότε θα δούμε ποιες επιχειρήσεις όταν πάει ο εργαζόμενος να τους ζητήσει να διευκολυνθεί κάποια τριήμερα, για να διαβάσει ένας φοιτητής ή να πάει να κάνει κάποια άλλη δουλειά, για να ασχοληθεί με τις οικογενειακές ανάγκες, ποια επιχείρηση θα το κάνει. Μη μπλέκουμε, λοιπόν, τη διευθέτηση που αφορά είτε ένα έκτακτο είτε ένα τακτικό γεγονός μιας επιχείρησης - το τακτικό είναι αν μεταποιεί φρούτα και έχει εποχικότητα ή αν είναι ξενοδοχείο και επίσης έχει εποχικότητα, που μπορεί να ζητά και υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις. Μην μπλέκουμε, λοιπόν, ανόμοια πράγματα.

Το δεύτερο είναι το ΣΕΠΕ. Το ΣΕΠΕ δεν είναι φιλελεύθερο μέτρο - και εννοώ για τον κοινωνικό και πολιτικό φιλελευθερισμό. Γιατί αν μας άκουγαν οι κλασικοί, όπως ο Τζων Στιούαρτ Μιλ και ο Τζων Ντιούι, νομίζω θα είχαν σοβαρές αντιρρήσεις, γιατί αυτοί θεμελίωσαν την ανάγκη το κράτος να βρίσκεται δίπλα στους αδύναμους. Και το ΣΕΠΕ στηρίζει τους αδύναμους εργαζόμενους, γιατί όπου υπάρχει ισχυρή συνδικαλιστική οργάνωση δεν είναι τόσο απαραίτητο το ΣΕΠΕ. Μπορεί η συνδικαλιστική οργάνωση να κάνει τις απαραίτητες παρεμβάσεις και επικουρικά ζητά τη βοήθεια του ΣΕΠΕ.

Ένα απλό πράγμα όμως. Δεν μπορεί τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας να τις λαμβάνουμε υπόψη «α λα καρτ». Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας, στη βάση της οποίας το 1947 ιδρύθηκε το ΣΕΠΕ, λέει ότι ο έλεγχος της αγοράς εργασίας και τα σώματα που θα συγκροτηθούν πρέπει να βρίσκονται αποκλειστικά στον έλεγχο του κράτους, της πολιτείας. Όχι στον κ. Χατζηδάκη ή στο Υπουργείο Εργασίας. Στο κράτος με την ευρεία έννοια, στην πολιτεία και γι’ αυτό παρακαλώ να μη γίνονται επ’ αυτού κάποια ευφυολογήματα.

Και μάλιστα, όταν το 2010 συζητήθηκε ξανά να γίνει ανεξάρτητη αρχή, ζητήθηκε και γνωμάτευση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, έχω και μπορώ να σας τη δώσω, είπε ότι όχι, το ΣΕΠΕ λειτουργεί, πρέπει να ενισχυθεί, να θωρακιστεί, να αναβαθμιστεί, αλλά πάντα στα πλαίσια της λειτουργίας του Υπουργείου και του κράτους.

Το άλλο ζήτημα είναι το ζήτημα των απολύσεων. Έχει απορυθμίσει πλήρως το Εργασιακό Δίκαιο για τις ομαδικές απολύσεις, σαν απότοκο των μνημονίων, θα θυμάστε, έρχεται τώρα και το ατομικό δίκαιο απολύσεων. Καμία προστασία για τον εργαζόμενο. Τι θα πει αν δεν μπορεί να μιλάει ο εργοδότης με τον εργαζόμενο. Δεν φαντάζομαι ότι στις μεγάλες επιχειρήσεις ο εργοδότης μιας επιχείρησης, δηλαδή ο CEO, μιλάει με τον εργαζόμενο στα «άνω τζούτζουλα» και χαλάνε οι σχέσεις τους.

Ποια είναι η δικαστική προστασία που μπορεί να έχει ο εργαζόμενος όταν παρεμβαίνει ο νομοθέτης και λέει στο δικαστήριο, ότι απόφαση και να βγάλεις, εγώ λέω ότι αυτή την αποζημίωση θα πάρει και μπορεί να μην τον επαναπροσλάβει. Και μάλιστα, η αποζημίωση των δύο επιπλέον μισθών μέχρι διπλάσια της νόμιμης αποζημίωσης, υπό τον όρο ότι μπορεί να τη δώσει η επιχείρηση. Η υπερημέρια δεν λαμβάνεται υπόψη. Εδώ πρέπει να θυμίσω ότι πολλές φορές που γίνονταν τέτοιοι συμβιβασμοί μη επαναπρόσληψης στο παρελθόν, ήταν γιατί στην υπερημέρια, όπως γνωρίζετε, υπήρχαν και οι ασφαλιστικές εισφορές και συνέφερε πολλές φορές τους εργαζόμενους ο ασφαλιστικός χρόνος να προσμετρηθεί, ώστε να μπορέσει να διακόψει τη σχέση εργασίας. Καμία μα καμία προστασία.

Θέλω να πω κάτι περισσότερο επειδή γιατί ειπώθηκε. Θέλω να πω γι' αυτό που είπε ο Υπουργός στη Βουλή για τις δαπάνες, τη χρηματοδότηση που λαμβάνουν κάποιες συνδικαλιστικές οργανώσεις από τους εργοδότες. Υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Όταν υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τηρείται ο νόμος, και ο νόμος μπορεί να ελέγχεται όπως ελέχθη και από τον Ελεγκτή Δημόσιας Διοίκησης, να πατάσσονται αυστηρά όσοι κάνουν κατάχρηση. Να πατάσσονται, αλλά «να μη πετάμε με τα απόνερα και το μωρό». Γιατί; Γιατί ο ν.1264 προέβλεπε τη δυνατότητα συμβάσης για ποιο λόγο; για κοινωνικές δραστηριότητες, για αθλητικές δραστηριότητες και πολιτιστικές δραστηριότητες. Δηλαδή, όπου υπάρχουν εργασιακά πρωταθλήματα, εργασιακός αθλητισμός, που συνεισφέρει ένας εργοδότης με σύμβαση, θα διακοπούν οι πολιτιστικές δραστηριότητες από κοινού; Ξέρω ποιος είναι πως στόχος. Ας φρόντιζαν, λοιπόν, καλύτερα και η εκτελεστική και η νομοθετική εξουσία να τα αντιμετωπίσει και όχι επειδή υπάρχουν κακά παραδείγματα συλλήβδην να τα αντιμετωπίσουμε όλα.

Η κωδικοποίηση. Μα είναι δυνατόν να λέτε ότι αν δεν γίνεται η κωδικοποίηση, ότι δεν έχει κωδικοποιηθεί θα εξαιρείται; Εγώ πίστευα και θεωρούσα ότι έτσι έπρεπε να κάνει μια κυβέρνηση δημοκρατική, ακόμα και αν εμείς διαφωνούμε για την κωδικοποίηση, ότι θα έπρεπε η πρόνοια αυτή του τρίτου μνημονίου να πάει στην Επιτροπή Κωδίκων της Βουλής και όταν συνάπτονται συμβάσεις θα μαζεύονται και θα γίνεται η κωδικοποίηση. Αυτό είναι μια επίνευση στον εργοδότη, ξαναβάλε όλα τα ζητήματα στο τραπέζι και μην συνάπτεις σύμβαση.

Είναι δυνατόν επίσης σε ένα κράτος δικαίου, σε μια δημοκρατία που μιλάει για κοινωνικό διάλογο, να επανέρχεται από το παράθυρο ο ν.3239; Δηλαδή ότι κατά τη διάρκεια της διαβούλευσης για μια σύμβαση δεν μπορεί να γίνεται απεργία; Επανέρχεται το δόγμα «δεν μιλώ με απεργούς». Είναι δυνατόν επίσης όταν συμβαίνουν επεισόδια, τα οποία δεν επικροτώ, να ευθύνεται η συνδικαλιστική οργάνωση, όταν ξέρετε πάρα πολύ καλά ότι στις απεργίες παρεισφρήσουν πολλές φορές «εξωσχολικοί» και κάνουν πράγματα που δεν συμφωνούμε ούτε οι ίδιοι οι εργαζόμενοι που απεργούν. Και θα διώκεται η συνδικαλιστική οργάνωση; Τι είναι αυτό, κατ’ αναλογία η ρύθμιση μα αυτό που γίνεται στις συγκεντρώσεις; Δηλαδή αν συμβεί σε μια πορεία, σε μια συγκέντρωση, κάτι θα διώκεται η συνδικαλιστική οργάνωση και ο επικεφαλής της οργάνωσης;

Είναι δυνατόν επίσης να επιτρέπεται σε μη συνεχόμενο χρόνο να ζητά ο εργοδότης στο απασχολούμενο με το 12%, που ισχύει και τώρα, προσαύξηση να παράσχει εργασία; Ξέρετε τι γίνεται στα σούπερ μάρκετ; Προσλαμβάνονται για τέσσερις ώρες και μπορεί να βρίσκονται 8 ώρες μέσα στην επιχείρηση με το μη συνεχόμενο χρόνο. Πάνε στο ταμείο την ώρα που έχει δουλειά, όταν δεν έχει τους βάζουμε σε ένα δωμάτιο και θα τους ξαναβγάζουν όταν έχει δουλειά. Τι εργασιακή σχέση είναι αυτή που συνάδει με δημοκρατικές, φιλελεύθερες αντιλήψεις.

Ολοκληρώνω με μια τελευταία παρατήρηση. Κύριε Υπουργέ, την ατομική σύμβαση εργασίας για τη διευθέτηση του χρόνου όταν τη ζητά ο εργαζόμενος, βγάλτε τη από τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας των επιχειρήσεων, αν θέλετε να λέτε ότι έχετε αγαθές και καλές προθέσεις. Για δοκιμάστε να τη βάλετε στην ενσωμάτωση της Οδηγίας 1158, να δούμε αν μπορεί να λειτουργήσει; Θα δεχθεί κανένας εργοδότης να κάνει στους εργαζόμενους τέτοιου είδους διευθετήσεις που προβλέπονται από την Οδηγία;

Και ναι, την έχει και η προηγούμενη Κυβέρνηση και ορθώς κατά τη γνώμη μου την είχε κυρώσει, την είχε αποδεχθεί. Κάντε σας παρακαλώ τέτοιες ενέργειες και τότε θα αποδειχθεί τι ο καθένας θέλει ή τι έχει στο πίσω μέρος του μυαλού του.

Σας ευχαριστώ.

**ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΧΡΥΣΟΜΑΛΛΗΣ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Ευχαριστούμε. Δείξαμε μεγάλη αντοχή στον χρόνο.

Συνεχίζουμε με τον Συνήγορο του Πολίτη, τον κ. Ανδρέα Ποττάκη.

**ΑΝΔΡΕΑΣ ΠΟΤΤΑΚΗΣ (Συνήγορος του Πολίτη):** Σας ευχαριστώ.

Θα περιοριστώ σε ζητήματα που σχετίζονται με θέματα διακρίσεων στο χώρο της εργασίας. Θυμίζω ο Συνήγορος του Πολίτη είναι ο εθνικός φορέας για την εποπτεία και προώθηση της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης στο χώρο της εργασίας και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Θα περιοριστώ, λοιπόν, σε αυτά.

Θέλω να σας πω ότι, διαπίστωσα με ικανοποίηση ότι αρκετές από τις εισηγήσεις τις οποίες υπέβαλα στον κ. Υπουργό, κατόπιν της ολοκλήρωσης της δημόσιας διαβούλευσης, της βλέπω ενσωματωμένες στο σχέδιο νόμου που συζητείται ενώπιον της Επιτροπής. Ενδεικτικά θα αναφέρω την προσθήκη της παραγράφου 2 στο άρθρου 3, προκειμένου να διευκρινιστεί ότι και στο πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης καταλαμβάνεται και το δημόσιος τομέας. Αναδιατύπωση του άρθρου 4 ως προς τους ορισμούς, συμπλήρωση των άρθρων 12, 15, 16, 17 και 18, με τις οποίες αίρονται κατά τη γνώμη μου ασάφειες σχετικά με το θεσμικό πλαίσιο προστασίας, αλλά και την αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη σε υποθέσεις βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.

Να επισημάνω επίσης με ικανοποίηση, ότι η ενσωμάτωση της Οδηγίας 1158/19 έρχεται σε χρόνο πρωθύστερο της καταληκτικής προθεσμίας, η οποία έχει οριστεί για τα κράτη μέλη - και αυτό είναι ικανοποιητικό, νομίζω ότι θα το συμφωνήσουμε όλοι. Η προθεσμία ήταν για του χρόνου, για τον Αύγουστο του 2022. Αυτό είναι θετικό. Όπως θετικά επίσης αποτιμούμε την εφαρμογή των ρυθμίσεων της Οδηγίας σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους και στις τεκμερώμενες μητέρες, που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, αλλά θεωρούμε θετική και τη διεύρυνση των σχέσεων εργασίας που αιτούνται στο πεδίο εφαρμογής. Σημειώνουμε ότι αυτές είναι προτάσεις τις οποίες είχε κάνει ο Συνήγορο του Πολίτη εδώ και καιρό.

Επίσης, νομίζω ότι η αναδιατύπωση του άρθρου 34, σχετικά με την άδεια της μητρότητας, ότι αίρει την ασάφεια ως προς την αρχική απουσία πρόβλεψης για την υποχρέωση ανάληψης κόστους από τον ασφαλιστικό φορέα. Και αυτό είναι ικανοποιητική αναδιατύπωση. Όπως επίσης και η υιοθέτηση με τις διατάξεις των άρθρων 35 και 36 του σχεδίου νόμου, προτάσεων που είχε υποβάλει η Αρχή, που συμβάλλουν ουσιαστικά στην αναβάθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της μητρότητας, όπως η άδεια υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, η άδεια προστασίας μητρότητας από τις θετές και τεκμερωμένες μητέρες.

Θέλω να εκφράσω μια επιφύλαξη σε ότι αφορά τη διατύπωση η οποία εξακολουθεί να υφίσταται στο σχέδιο νόμου ενώπιον της Επιτροπής στο άρθρο 48, σχετικά με την εφαρμογή της αντιστροφής του βάρους απόδειξης. Εκτιμούμε ότι θα δημιουργήσει σύγχυση αναφορικά με την αποδεικτική διαδικασία και την πραγματική αντιστροφή του βάρους απόδειξης. Το κρίσιμο εδώ είναι η αντικατάσταση του όρου «πεποίθηση» μα του όρου «πιθανολόγηση», προκειμένου να είναι και εναρμονισμένο με την υπόλοιπη νομοθεσία της χώρας.

Επίσης, να επισημάνω ότι, παρά το γεγονός ότι γίνεται μια γενναία προσπάθεια εξισορρόπησης, αν θέλετε, της διάκρισης μεταξύ εργαζομένων πατέρων και γυναικών με την αναγνώριση εξάμηνης προστασίας στους πατέρες, εκτιμούμε ότι και πάλι εξακολουθεί η διάκριση και η άμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων πατέρων, με δεδομένο ότι η προστασία για τις εργαζόμενες μητέρες είναι 18μηνη. Αλλά εξακολουθεί και η έμμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών εργαζομένων, μιας και ο μεγαλύτερος χρόνος προστασία από την απόλυση σε σχέση με τους πατέρες, μπορεί να λειτουργήσει ως ανασταλτικός παράγοντας για την πρόσληψή του, για την επιλογή του.

Τέλος, θα αναφερθώ στο ζήτημα του κεφαλαίου 5, που αφορά το ΣΕΠΕ. Με αυτό θα ολοκληρώσω, κ. Πρόεδρε, ελπίζοντας να μην έκαναν κατάχρηση του χρόνου. Έκανε αναφορά και ο κ. Παναγόπουλος προηγούμενους, φαντάζομαι είναι γνωστά και στα μέλη της Επιτροπής, αλλά και στο Υπουργείο και στον επισπεύδοντα Υπουργό, οι γνώμες, οι εισηγήσεις και οι συστάσεις που έχουν υποβάλει όλοι οι διεθνείς Οργανισμοί και η Ε.Ε. κατά καιρούς - τις μνημονεύω στο υπόμνημα το οποίο έχω υποβάλει ήδη σε εσάς, κ. Πρόεδρε, και ελπίζω να διανεμηθεί εγκαίρως στα υπόλοιπα μέλη της Επιτροπής. Συστάσεις οι οποίες εστιάζουν στην αποφυγή κατακερματισμού των αρμοδιοτήτων της αρχής αυτής, του φορέα αυτού, ο οποίος θα πρέπει να μεριμνά για την προώθηση, προαγωγή και προάσπιση της ίσης μεταχείρισης στο χώρο της εργασίας.

Καταλαβαίνω επίσης ότι είναι μια πρακτική, που έχει ακολουθηθεί στο παρελθόν από την παρούσα Κυβέρνηση, οι εσωτερικοί ελεγκτικοί μηχανισμοί της δημόσιας διοίκησης να μετατρέπονται σε εξωτερικούς, να βγαίνουν δηλαδή έξω από τη διοίκηση και να καθίστανται, τουλάχιστον κατ’ όνομα, ανεξάρτητες αρχές.

Τούτο έγινε και με την Αρχή Διαφάνειας, όπου με τον τρόπο αυτό μια σειρά εσωτερικών ελεγκτικών μηχανισμών της διοίκησης μετετράπησαν σε εξωτερικούς. Τούτο γίνεται και με το ΣΕΠΕ, το πρώην ΣΕΠΕ πλέον, το οποίο πλέον γίνεται εξωτερικός μηχανισμός, με ενδεχόμενο ζήτημα ως προς τη σύγχυση η οποία μπορεί να προκληθεί και με το Συνήγορο του Πολίτη τον ίδιο.

Γι’ αυτό έχω επισημάνει στον Υπουργό και έχω ζητήσει συγκεκριμένες προσθήκες στα άρθρα 101 παράγραφος 3 και 122, προκειμένου να διασφαλισθούν, φαντάζομαι αυτή είναι και η πρόθεση του Υπουργείου, δεν πιστεύω ότι είναι κάτι διαφορετικό, οι διακριτοί ρόλοι μεταξύ του ΣΕΠΕ, που πλέον αποκτά, αν θέλετε, ένα διαφορετικό στάτους ως ανεξάρτητη αρχή και του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος θα εξακολουθήσει να είναι εθνικός φορέας προάσπισης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο και την κατοχύρωση, προκειμένου να είναι πληρέστερη, αν θέλετε, η προστασία που παρέχεται στους εργαζόμενους σε ενδεχόμενες περιστάσεις διακριτικής μεταχείρισης και την κατοχύρωση ενός συστήματος κατά το οποίο και ο Συνήγορος του Πολίτη θα μπορεί να συμμετέχει στις διαδικασίες επίλυσης των εργατικών διαφορών ενώπιον του ΣΕΠΕ, όπως έκανε όλα αυτά τα χρόνια και νομίζω με αρκετά σημαντική επιτυχία προς όφελος των εργαζομένων.

Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΧΡΥΣΟΜΑΛΛΗΣ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Κι εμείς ευχαριστούμε.

Ο κ. Σταματογιάννης, έχει το λόγο.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΣΤΑΜΑΤΟΓΙΑΝΝΗΣ (Πρόεδρος του Δικηγορικού Συλλόγου Πειραιώς – Αθηνών):** Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε.

Καταρχήν, ευχαριστούμε πολύ για την πρόσκληση. Χαιρετίζουμε τον κ. Υπουργό και τους Βουλευτές.

Ήρθαμε εδώ να εκφράσουμε τις σκέψεις μας ως δικηγορικό σώμα. Μετά από την μελέτη του συγκεκριμένου νομοσχεδίου, θέλουμε να επισημάνουμε κάποια συγκεκριμένα πράγματα.

Με αφορμή αυτά που είπε και ο Συνήγορος του Πολίτη, κ. Ποττάκης, πιστεύουμε ότι η κατάργηση του ΣΕΠΕ και η αντικατάστασή του από ανεξάρτητη αρχή, καίτοι φαινομενικά με τις συνταγματικές εγγυήσεις που δίνονται στις ανεξάρτητες αρχές, μοιάζει με μια αναβάθμιση, δημιουργεί όμως έντονα κάποια ερωτήματα αναφορικά με τη συμμόρφωση του νέου θεσμού με τις διεθνείς συμβάσεις και ειδικότερα με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, την 81, που έχει κυρωθεί με τον νόμο του 1955 και αναφορικά με την αποσύνδεση του Υπουργείου Εργασίας από τον έλεγχο εφαρμογής της εργασιακής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Αναφορικά προς την επικάλυψη αρμοδιοτήτων από το Συνήγορο του Πολίτη και την Εθνική Αρχή Διαφάνειας, δηλαδή δεν είναι διακριτά αυτά μεταξύ τους.

Εμείς πιστεύουμε ότι η καλύτερη στελέχωση του ΣΕΠΕ θα ήταν αυτή που θα έδινε έναν ουσιαστικό χαρακτήρα, έναν ουσιαστικό κοινωνικό χαρακτήρα, αυτόν που έχει το ΣΕΠΕ, που απολάμβανε της εμπιστοσύνης των εργαζομένων και θα μπορούσε να υπάρχει μια τέτοιου είδους αναβάθμιση και να μη χρειαστεί να γίνει μια ανεξάρτητη αρχή.

Ειδικότερα, για κάποιες περαιτέρω διατάξεις, να επισημάνω ότι η επέκταση, με μια σειρά από διατάξεις, περιορίζεται δραστικά η δυνατότητα των συνδικάτων να υπογράφουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας αλλά και να προκηρύσσονται απεργιακές κινητοποιήσεις, διεκδικώντας καλύτερες αμοιβές, τόσο σε εθνικό όσο και σε κλαδικό επίπεδο.

Η επέκταση του οκταώρου σε «υποχρεωτικό» δεκάωρο, η λεγόμενη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, καθορίζεται κυρίως με ατομικές ή με επιχειρησιακές συμβάσεις ή με συμφωνίες με τις ενώσεις προσώπων στις πολύ μικρές επιχειρήσεις. Υποβαθμίζεται, δηλαδή, η συλλογικότητα, η δυνατότητα διαπραγμάτευσης με το κλαδικό σωματείο.

Οι ατομικές συμβάσεις είναι σίγουρο ότι δε μπορούν να λειτουργήσουν, επειδή ένας εργοδότης και ένας εργαζόμενος δεν ξεκινούν από την ίδια αφετηρία. Οι συμφωνίες που θα προκύψουν δε θα αποτελούν προϊόν ελεύθερης και επί ίσοις όροις διαπραγμάτευσης, αφού οι ατομικές συμβάσεις είναι συμβάσεις προσχώρησης ουσιαστικά, ιδίως σε περιόδους όπως η τωρινή, όπου τα ποσοστά ανεργίας και αδήλωτης εργασίας και εργασιακής επισφάλειας είναι πολύ υψηλά.

Μάλιστα, μετά την υγειονομική κρίση, οι σχετικοί δείκτες αναμένεται να αυξηθούν ακόμα περισσότερο. Οι έρευνες της ΓΣΕΕ είναι γνωστές, ότι το 52% των εργαζομένων εργάζεται παραπάνω από το κανονικό και το 40% δεν αμείβεται για τις υπερωρίες.

Οι διατάξεις που ίσχυαν μέχρι σήμερα απέκλειαν την ατομική διαπραγμάτευση για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Έτσι δε μπορούσε να έχει μια γενικευμένη εφαρμογή αλλά μόνο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, με συγκεκριμένη χρονική διάρκεια και πάντα στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων και ρυθμίσεων κλαδικού επιχειρησιακού χαρακτήρα.

Με το νομοσχέδιο, επίσης, προβλέπεται ότι για έξι συνεχόμενους μήνες οι εργαζόμενοι θα υποχρεώνονται σε δεκάωρη εργασία και θα αμείβονται για οκτώ ώρες, ενώ οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες, το ίδιο διάστημα της δεκάωρης εργασίας και το επόμενο με μειωμένο ωράριο, θα χορηγούν άδειες ή ρεπό και θα έχουν τη δυνατότητα επιβολής επιπλέον υπερωριών, αφού με το νομοσχέδιο αυξάνονται στο υπερδιπλάσιο οι υπερωρίες που θα μπορεί να επιβάλλει σε ετήσια βάση ο εργοδότης.

Επομένως, οι εργαζόμενοι θα εργάζονται περισσότερες ώρες εργασίας και θα έχουν μικρότερες απολαβές, καθώς το ελαστικό ωράριο, σε συνδυασμό με την αύξηση του πλαφόν υπερωρίας, θα μειώσει το κόστος εργασίας για τις επιχειρήσεις σε βάρος των εργαζομένων.

Επίσης, το ετήσιο πλαφόν των υπερωριών διπλασιάζεται και φτάνει τις 150 ώρες, όταν σήμερα το ανώτατο είναι 96 για τους εργαζόμενους στις βιομηχανίες και 120 για τους εργαζόμενους στους υπόλοιπους κλάδους της οικονομίας.

Επιπλέον, στις επιχειρήσεις οι οποίες εφαρμόζουν το συμβατικό ωράριο των 40 ωρών, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε επιπλέον ώρες την εβδομάδα, κατά την κρίση του εργοδότη. Θεσπίζεται η δυνατότητα του εργοδότη να χορηγεί στον εργαζόμενο άδεια χωρίς αποδοχές όταν δεν του χρειάζεται, δηλαδή θα μπορεί να τον απολύει και να τον ξαναπροσλαμβάνει όταν τον έχει ανάγκη.

Με την κυριακάτικη εργασία, που επεκτείνεται σε επιχειρήσεις υψηλής έντασης εργασίας, όπως η τροφοδοσία, οι εφοδιαστικές αλυσίδες, τα φάρμακα, τα κέντρα δεδομένων, εξωσχολικές δράσεις, μηχανογράφηση κ.λπ., νομίζω ότι θα υπάρξει μια διατάραξη, έτσι πιστεύουμε, της οικογενειακής και κοινωνικής συνοχής.

Με το νομοσχέδιο ικανοποιείται ένα πάγιο αίτημα, εξισώνονται οι αποζημιώσεις απόλυσης των εργατοτεχνιτών, που μέχρι σήμερα υπολογίζονταν σε λίγα ημερομίσθια, με εκείνες των υπαλλήλων, που ισοδυναμούν με μισθούς έως και 12 μηνών, όμως, αφού συμπληρώσουν ένα έτος απασχόλησης. Θα συμπεριλαμβάνει, δηλαδή, λίγους εργατοτεχνίτες, επειδή οι συμβάσεις τους είναι συνήθως μικρής διάρκειας, λόγω της φύσης της εργασίας τους.

Ένα, επίσης, πολύ σημαντικό ζήτημα είναι ότι αποδυναμώνεται ακόμα περισσότερο το μοναδικό μέσο διαμαρτυρίας των εργαζομένων, η απεργία, επειδή θεσπίζεται η υποχρεωτική εγγραφή συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων σε ηλεκτρονικό μητρώο και η ψήφος από απόσταση στα συνδικάτα. Όμως, οι ηλεκτρονικές ψηφοφορίες, είναι αυτό που λέχθηκε και από προηγούμενους συνομιλητές, θα περιορίσουν το διάλογο, θα οδηγήσουν σε αποστείρωση και απομαζικοποίηση των συλλογικών διαδικασιών και οι εκλογές θα χάσουν κάθε δημοκρατική νομιμοποίηση.

Επιπλέον, οι ηλεκτρονικές ψηφοφορίες δε διασφαλίζουν την μυστικότητα της ψήφου, ενώ τα ενιαία ψηφοδέλτια απονευρώνουν και αποπολιτικοποιούν τις εκλογές.

Επίσης, να πω ότι, σε σχέση με την οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την άδεια της πατρότητας λόγω της γέννησης του παιδιού διάρκειας 10 εργάσιμων ημερών, ενσωματώνεται η οδηγία, πριν το πέρας της προθεσμίας και αυξάνει την άδεια πατρότητας σε 14 εργάσιμες.

Θέλω να πω, επίσης, ότι, πράγματι υπάρχουν κάποιες θετικές διατάξεις, κάποιες από αυτές είπαμε ήδη, πλην όμως οι ρυθμίσεις που υπάρχουν στο βασικό πυρήνα του νομοσχέδιου δεν αναιρούν τον ετεροβαρή σε βάρος του εργαζόμενου χαρακτήρα του σχεδίου νόμου, ούτε το γεγονός ότι στον πυρήνα του σχεδίου βρίσκεται η απορρύθμιση των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων και μάλιστα ενόψει του ότι η όποια δικαστικά προβλεπόμενη προστασία πρόκειται να παρασχεθεί εντός της δραματικής από άποψης βραδύτητας απονομής της δικαιοσύνης στις εργατικές διαφορές στα δικαστήρια της χώρας, αλλά και της περιορισμένης παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας, με τη μορφή των ασφαλιστικών μέτρων, που γνωρίζετε.

Ευχαριστώ πολύ.

**ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΧΡΥΣΟΜΑΛΛΗΣ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Κι εμείς ευχαριστούμε.

Ο κ. Κόλλιας, έχει το λόγο.

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΟΛΛΙΑΣ (Γενικός Διευθυντής Ινστιτούτου του Συνδέσμου Ελληνικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)):** Ευχαριστώ, κύριε Πρόεδρε.

Ευχαριστούμε για την κλήση μας να πούμε τις απόψεις μας για το εν λόγω νομοσχέδιο, το οποίο εμπεριέχει διατάξεις που κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση, αλλά και πληθώρα διατάξεων που χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής, επαναδιατύπωσης και απόσυρσης, καθώς κινούνται, θεωρούμε, προς τη λάθος κατεύθυνση.

Αναμφίβολα, το εργασιακό νομοσχέδιο, που εισήλθε στη διαβούλευση, περιλαμβάνει θετικές διατάξεις, που υλοποιούνται στη χώρα μας με καθυστέρηση.

Χαρακτηριστικά, στα άρθρα από 1 έως 23, επισημαίνονται οι διατάξεις που αφορούν στην κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, όπως και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου του 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18 της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Συμβουλίου και ρυθμίσεις για άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας. Άρθρα τα οποία περιλαμβάνουν θετικές διατάξεις, τόσο για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον όσο και άρθρα που αναφέρονται στον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας, με ποιοτικότερα χαρακτηριστικά και ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Εξίσου σημαντική είναι και η καθιέρωση των διαλλειμάτων στην ημερήσια εργασία, που θα αποφέρει αυτόματα αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Επίσης, χαιρετίζουμε το άρθρο 64, για την εξομοίωση των εργατοτεχνιτών με τους υπαλλήλους, ως προς τις προϋποθέσεις και την αποζημίωση απόλυσης.

Στη σωστή κατεύθυνση κινείται και η θεσμοθέτηση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, που θα αποτελέσει ένα καινοτόμο εργαλείο στους ελέγχους και που, ως Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδος, το έχουμε ζητήσει πολλά χρόνια πριν. Η άμεση υιοθέτησή της θα οδηγήσει αυτόματα σε μείωση της παραβατικότητας των εργοδοτών, ενώ οι εργαζόμενοι θα αποκτήσουν μεγαλύτερη ασφάλεια.

Συνεπώς, κρίνεται επιτακτική η καθιέρωση κινήτρων στις επιχειρήσεις που θα την υιοθετήσουν άμεσα, όπως μειώσεις ασφαλιστικών και φορολογικών υποχρεώσεων.

Τέλος, οι μεταβολές που προκλήθηκαν στον εργασιακό χώρο από την πανδημία αλλά και αυτές που θα επιφέρει η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, καθιστά επιτακτική την ανάγκη ενός ισχυρού θεσμικού πλαισίου για την τηλεργασία και γι’ αυτό τον λόγο χαιρετίζουμε και αυτήν τη διάταξη.

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν διατάξεις που χρήζουν περαιτέρω διευκρινίσεων ή ακόμα και κατάργησής τους, όπως είπα, καθώς θεωρούμε ότι κινούνται προς τη λάθος κατεύθυνση.

Χαρακτηριστικά, το άρθρο 57, αναφέρεται στην πρόσθετη εργασία των απασχολουμένων μερικής απασχόλησης. Θα πρέπει να καταργηθεί η εν λόγω διάταξη, για δυνατότητα υπερωριών, σε διακεκομμένο μάλιστα ωράριο, με προσαύξηση μόνο 12%. Στη χώρα μας, όπου η υποδηλωμένη εργασία, ιδιαίτερα σε παραγωγικούς κλάδους, είναι σύνηθες φαινόμενο, ιδιαίτερα στους νέους, η συγκεκριμένη διάταξη μπορεί να έχει τα ακριβώς αντίθετα αποτελέσματα, με εξοντωτικά διακεκομμένα ωράρια για τους εργαζόμενους με χαμηλούς μισθούς.

Επίσης, η αύξηση του ανώτατου ορίου υπερωριών σε 150 ανά έτος, από 120 ώρες ανά έτος για τις υπηρεσίες και 96 ώρες ανά έτος για τη βιομηχανία, θεωρούμε ότι και αυτό δεν κινείται προς τη σωστή κατεύθυνση. Η συγκεκριμένη διάταξη θεωρούμε ότι δε βοηθάει στη μείωση της ανεργίας αλλά παρακινεί τις επιχειρήσεις με το υπάρχον προσωπικό να ανταπεξέλθουν στην αυξημένη ζήτηση.

Το άρθρο 59, αναφέρεται στη δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας με ατομικές συμβάσεις, όπως ακούστηκε από πολλούς προηγούμενους ομιλητές. Η συγκεκριμένη διάταξη θεωρούμε ότι πρέπει να ανακληθεί, αφού μπορεί να υποκρύπτει φαινόμενα εξαπάτησης των εργαζομένων, όπως προσαρμογή της εργασίας με βάση τις δραστηριότητες της επιχείρησης, αντισταθμική ανάπαυση και χορήγηση μειωμένης απασχόλησης σε περιόδους αναιμικής δραστηριότητας.

Στην ουσία, η έλλειψη συλλογικής σύμβασης εργασίας μπορεί να αποτελέσει εργαλείο στα χέρια των εργοδοτών για καταπάτηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Στο άρθρο 62, προτείνεται η δυνατότητα άδειας άνευ αποδοχών να μειωθεί στο εξάμηνο. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν σήμερα οι ελληνικές επιχειρήσεις αλλά και η ιδιομορφία που έχουν, που κατά κύριο λόγο είναι οικογενειακές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις, καθώς και η ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη, δεν αφήνουν περιθώρια εφησυχασμού.

Στο άρθρο 63, υπάρχει μια διεύρυνση της λίστας επιχειρήσεων που λειτουργούν Κυριακές. Δεν είμαστε αντίθετοι σ’ αυτή την πρόταση, αλλά θα πρέπει να γίνει με κάποιους όρους, όπως ο συνεχής έλεγχος από τον κρατικό μηχανισμό των εργασιακών σχέσεων.

Ειδικής μνείας χρήζει το άρθρο 66, που αναφέρεται στην προστασία από τις απολύσεις και η παράγραφος 2, που αναφέρει ότι αν ο απολυθής εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυσή του είναι άκυρη, σύμφωνα με την παράγραφο 1, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο. Έχουμε, δηλαδή, αντιστροφή απόδειξης, δηλαδή ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει τους λόγους απόλυσης, ενώ υστερούν και τα οικονομοτεχνικά κριτήρια που ίσχυαν μέχρι σήμερα.

Θεωρούμε ότι με την προωθούμενη ρύθμιση ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση πληρωμής μισθών υπερημερίας, που υποκαθίσταται από την πληρωμή πρόσθετης αποζημίωσης. Η επιλογή επαναπρόσληψης ή λήψη πρόσθετης αποζημίωσης, οφείλει να είναι αποκλειστικό προνόμιο των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Ορθά θεωρούμε αποσύρθηκε η διάταξη που έδινε τη δυνατότητα στον εργοδότη να καταβάλλει την αποζημίωση στον μισθωτό ως και τέσσερις μήνες μετά την απόλυση, χωρίς η απόλυση να καθίσταται άκυρη.

Τα άρθρα 68 και 69, καταγράφουν το πλαίσιο λειτουργίας των συνεργατικών ψηφιακών πλατφορμών. Είναι μια εξέλιξη θετική, που ακολουθεί τις εξελίξεις στις ευρωπαϊκές χώρες, αλλά θέλει εκσυγχρονισμό.

Εν κατακλείδι, το παρόν νομοσχέδιο καλύπτει ένα πλήθος αναγκαίων μεταρρυθμίσεων στα πεδία της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στην ισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, αλλά και στον εκσυγχρονισμό στην αγορά εργασίας.

Υπάρχουν όμως και διατάξεις που ανέφερα, που χρήζουν περαιτέρω εξέτασης και απόσυρσης, αφού δε συνάδουν με τους στόχους της ελληνικής οικονομίας και θα δημιουργήσουν περισσότερα προβλήματα στην εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας.

Σας ευχαριστώ.

**ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΧΡΥΣΟΜΑΛΛΗΣ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Κι εμείς ευχαριστούμε.

Ο κ. Κικίλιας, έχει το λόγο.

**ΗΛΙΑΣ ΚΙΚΙΛΙΑΣ (Γενικός Διευθυντής Ινστιτούτου του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)):** Ευχαριστώ πολύ, κύριε Πρόεδρε.

Θα είμαι πολύ συνοπτικός.

Κατ’ αρχήν, ο ΣΕΤΕ θεωρεί ιδιαίτερα θετικά σημεία την κύρωση των διεθνών συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Συγκεκριμένα, την 190, για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και της 187, για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλισης και της υγείας στην εργασία.

Εξαιρετικά θετικά αξιολογείται και η λήψη μέτρων για την ενίσχυση της προστασίας του θεσμού της οικογένειας, με παράλληλη διασφάλιση των ευκαιριών.

Στα λεπτομερή θέματα θα μείνω μόνο στο θέμα της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Ο ΣΕΤΕ είχε ταχθεί εξαρχής, από το 2011, υπέρ του συγκεκριμένου μέτρου, της κάρτας εργασίας, εφαρμοζόμενη σε πρώτη φάση σε μεγάλες επιχειρήσεις, αλλά εδώ θέλουμε να κάνουμε δύο τρεις παρατηρήσεις.

Πρώτον, η πρόβλεψη που υπήρχε στο ν.3996/2011, στο άρθρο 26, περιελάμβανε και ένα μέτρο έκπτωσης 10% στις ασφαλιστικές εισφορές. Η μείωση αυτή πιστεύουμε ότι στη συγκεκριμένη συγκυρία, συνδεόμενη με την πιστή εφαρμογή του συγκεκριμένου μέτρου και την εμπρόθεσμη καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών, θα μπορούσε να αποτελέσει, πέρα από ουσιαστικό κίνητρο για τις επιχειρήσεις και ελάφρυνση από το αυξημένο λειτουργικό κόστος που θα προκύψει κατά την πρώτη φάση εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας, ιδιαίτερα όσον αφορά τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Δεύτερον, από τη στιγμή που θα εφαρμοστεί η ψηφιακή κάρτα, πιστεύουμε ότι θα πρέπει να καταργηθεί η υποχρέωση των επιχειρήσεων να καταχωρούν στην ΕΡΓΑΝΗ τις αλλαγές στο ωράριο εργασίας, γιατί από τη στιγμή που η διάρκεια απασχόλησης του εργαζόμενου καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο ηλεκτρονικά στις ελεγκτικές υπηρεσίες, η παράλληλη γνωστοποίηση των αλλαγών στο ωράριο εργασίας, θα αποτελεί ένα πρόσθετο γραφειοκρατικό βάρος, ένα επιπλέον βάρος για τις επιχειρήσεις, χωρίς ουσιαστικά λόγο και αιτία.

Τρίτον, είναι σχεδόν βέβαιο πως, τουλάχιστον στην πρώτη περίοδο εφαρμογής του συγκεκριμένου μέτρου, θα διαπιστώνονται πολλές περιπτώσεις μη ενεργοποίησης της ηλεκτρονικής κάρτας, που θα οφείλονται είτε σε αμέλεια του εργαζόμενου είτε και σε τεχνικούς λόγους.

Άρα, για την πρώτη φάση της, η συγκεκριμένη παράβαση, θεωρούμε ότι, για τη φάση προσαρμογής, δε μπορεί να εξομοιώνεται από άποψη βαρύτητας με την απασχόληση ανασφάλιστου εργαζόμενου.

Για τους λόγους αυτούς προτείνουμε, στην πρώτη φάση, μέχρι να ομαλοποιηθεί όλη αυτή η ρύθμιση και το σύστημα για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, να εφαρμόζονται, σε περίπτωση μη ενεργοποίησης της ψηφιακής κάρτας, τα πρόστιμα που προβλέπονται σήμερα σε περίπτωση μη έγκαιρης καταχώρησης αλλαγής ωραρίου.

Ευχαριστώ πολύ.

**ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΧΡΥΣΟΜΑΛΛΗΣ(Προεδρεύων των Επιτροπών):** Το λόγο έχει ο κ. Ζωητός.

**ΝΙΚΟΣ ΖΩΗΤΟΣ(Νομικός Σύμβουλος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ξενοδόχων):** Κύριε Πρόεδρε, ευχαριστούμε για την πρόσκληση. Θα πρέπει να πούμε ως γενική παρατήρηση ότι το σχέδιο νόμου κινείται προς τη σωστή κατεύθυνση με ιδιαίτερα θετικά σημεία την κύρωση σύμβασης εργασίας της 190 και της 187 και την ενσωμάτωση της Οδηγίας 1158 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Για τους λόγους συντομίας θα καταθέσουμε υπόμνημα με τις παρατηρήσεις μας οι οποίες συγκεντρώνονται στην προσαρμογή από θέση ιδιαιτερότητας που παρουσιάζει ο ξενοδοχειακός κλάδος.

Η μόνη επισήμανση που θέλω να κάνω εδώ είναι, επειδή έχει τεθεί από πολλούς συνομιλητές το ζήτημα χρόνου εργασίας, απλώς να σημειώσω ότι στον ξενοδοχειακό κλάδο η συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας από το 1991, οπότε είναι ένα ζήτημα που δεν μας αφορά άμεσα.

Θα περιοριστούμε στην προφορική ανάπτυξη του υπομνήματός μας να κάνουμε μια σύντομη αναφορά στην ψηφιακή κάρτα, στην ουσία τα περισσότερα σημεία ταυτίζονται με αυτά που είπε ο κ. Κικίλιας και θα αναφερθώ και σε άλλα ζητήματα που δεν περιλαμβάνονται στο νομοσχέδιο, αλλά τα θεωρούμε εξαιρετικά σημαντικά για τον ξενοδοχειακό κλάδο και ιδιαίτερα για τους επόμενους ιδιαίτερα δύσκολους μήνες. Ξεκινώντας με την ψηφιακή κάρτα είμαστε υποχρεωμένοι να επισημάνουμε πως οι συνεχείς αλλαγές που γίνονται στο ωράριο εργασίας των απασχολούμενων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις καθιστούν στην πράξη ιδιαίτερα δύσκολη την εφαρμογή του συγκεκριμένου μέτρου και ιδιαίτερα στις μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες δεν έχουν ούτε οργανωμένο λογιστήριο ούτε γραφείο προσωπικού που να μπορούν να παρακολουθούν την ορθή εφαρμογή και στήριξή του. Για αυτό το λόγο κατά την υπογραφή της σχετικής ρύθμισης βάσει των σχετικών υπουργικών αποφάσεων που προβλέπονται, πιστεύουμε ότι θα πρέπει σε πρώτη φάση τουλάχιστον οι μικρές επιχειρήσεις να εξαιρεθούν. Σε κάθε περίπτωση, ως γενικό σχόλιο, όπως είπε και ο κ. Κικίλιας, θα πρέπει να συνδυαστεί το συγκεκριμένο μέτρο με τη ρύθμιση που μπήκε στο νόμο του 2011 για την μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών, σε περίπτωση που η επιχείρηση ασφαλώς τηρεί την κάρτα εργασίας. Επίσης, η καταβολή των υποχρεώσεών της προς τον ΕΦΚΑ, πρόκειται για ένα μέτρο που και κίνητρο αποτελεί και το κόστος της επιχείρησης μειώνει, αλλά αποτελεί και μια επιβράβευση για τις συνεπείς επιχειρήσεις. Θεωρούμε ότι είναι πολύ σημαντικό.

Ομοίως, θεωρούμε αυτονόητο ότι θα πρέπει με την εφαρμογή του συγκεκριμένου μέτρου να καταργηθεί η υποχρέωση καταχώρησης αλλαγών στο ωράριο εργασίας, από τη στιγμή που on line βλέπει ο επιθεωρητής την αλλαγή ο εργαζόμενος, δεν υπάρχει κανένας λόγος να υπάρχει η υποχρέωση προαναγγελίας των αλλαγών.

Το τελευταίο ως παρατήρηση για τη συγκεκριμένη ρύθμιση είναι το ζήτημα του προστίμου που προηγουμένως είναι 10.500 ευρώ πρόστιμο, που ταυτίζεται με το χώρο της εργασίας, είναι υπερβολικό τουλάχιστον. Σημειώνεται, δε, ότι σε πολλές περιπτώσεις η μη έγκαιρη ή το μη σωστό χτύπημα της κάρτας δεν είναι απαραίτητο να οφείλεται σε λάθος του εργοδότη, μπορεί να οφείλεται σε αμέλεια του εργαζομένου ή σε κάποια τεχνική βλάβη. Για αυτό το λόγο προτείνουμε και εμείς το πρόστιμο να περιορισθεί σε αυτά που ισχύουν σήμερα σε περίπτωση μη εμπρόθεσμης αλλαγής του ωραρίου, εφόσον μιλάμε για εργαζόμενο, ο όποιος είναι νόμιμα δηλωμένος και απασχολούμενος.

Στα υπόλοιπα θέματα, τα οποία δεν περιλαμβάνονται στο νομοσχέδιο, αλλά λόγω του χρονικού σημείου που αυτό έρχεται στη Βουλή, θεωρούμε ότι θα έπρεπε να προβλεφθούν και να ρυθμισθούν, θα ήθελα να σημειώσω, πρώτον που είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις είναι η ανάγκη άμεσης νομοθέτησης στην εργασία με επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών, ώστε να μπορέσουν οι επιχειρήσεις να κάνουν με ασφάλεια προσεκτικό προγραμματισμό και μάλιστα με βάση τα σημερινά δεδομένα, θεωρούμε βέβαιο πως θα απαιτηθεί η παράταση του συγκεκριμένου μέτρου μέχρι το τέλος του έτους, ώστε να μπορέσουν οι επιχειρήσεις να επανεκκινήσουν τη λειτουργία τους και το τελευταίο ζήτημα που θέλω να αναφέρω είναι η ανάγκη να παραταθεί το μέτρο μέχρι τέλη Σεπτέμβρη και οι εργαζόμενοι τους, οι οποίοι στην ουσία θα λειτουργήσουν από το φθινόπωρο και μετά, αυτοί οι μήνες είναι νεκροί, δεν υπάρχει καθόλου κίνηση, από την άλλη πλευρά η επιχείρηση τους συγκεκριμένους μήνες μέχρι το φθινόπωρο πάλι έχουν ελάχιστη πληρότητα και με δεδομένο ότι η κρίση της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων που επιβάλλονται, είναι δεδομένο πως οι επιχειρήσεις και οι προορισμοί που απευθύνονται σε πελάτες από συγκεκριμένες χώρες, όπου έχουν αυστηρούς περιορισμούς στις μετακινήσεις, είτε δεν θα λειτουργήσουν κατά την τρέχουσα περίοδο είτε θα υπολειτουργούν με αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να απασχολήσουν το προσωπικό τους. Αναφέρω, κλείνοντας, ότι σχετικά με την Αγγλία, τις Σκανδιναβικές χώρες και τη Ρωσία, που ήταν το 2019 στις 5 πρώτες θέσεις σε αφίξεις δεν γνωρίζω πότε θα αρχίσουν να έρχονται τουρίστες ουσιαστικά, χωρίς περιορισμούς που να αποτρέπουν τη μετακίνηση.

Σας ευχαριστούμε.

**ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΧΡΥΣΟΜΑΛΛΗΣ(Προεδρεύων των Επιτροπών):** Το λόγο έχει ο κ. Χατζηνικολαϊδης.

**ΚΛΕΑΝΘΗΣ ΧΑΤΖΗΝΙΚΟΛΑΪΔΗΣ(Πρόεδρος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων ΣΕΠΕ):** Κύριε Πρόεδρε, θα ήθελα να σας ευχαριστήσω για την πρόσκληση. Μετά από 20 χρόνια λειτουργείας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και όπως έχει ακουστεί από τους προλαλήσαντες, αυτό που έχει διαπιστωθεί είναι η έλλειψη ανεξαρτησίας, διοικητικής αυτονομίας και τεχνικού διοικητικού συντονισμού του σημερινού Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. Υπάρχει αδυναμία σχεδιασμού και υλοποίησης στρατηγικής για την προληπτική και κατασταλτική παρέμβαση του ΣΕΠΕ στην αγορά εργασίας. Αδυναμία άμεσης χάραξης και εφαρμογής προγραμματικών δράσεων, έλλειψη οικονομικής αυτονομίας, μη ορθολογική διαχείριση των οικονομικών του πόρων και σταθερή αποψίλωση των υποστηρικτικών υπηρεσιών και του προσωπικού του. Αυτά είναι κοινές διαπιστώσεις που τις έχουν σχεδόν αναφέρει όλοι οι ομιλητές, τις έχουμε επισημάνει και εμείς ειδικά μετά την υποβάθμιση το 2019 από μια ειδική γραμματεία που ήταν το ΣΕΠΕ σε μια γενική διεύθυνση εσωτερική του Υπουργείου Εργασίας. Παρόλα αυτά όμως και σήμερα υπάρχουν υποστηρικτές αυτού του μοντέλου και θα σας πω δυο παραδείγματα.

Πρόσφατη έρευνα της ΓΣΕΕ μας λέει ότι ένα μεγάλο ποσοστό επάνω από το 50%- 60% των εργαζομένων δηλώνει ότι ενώ κάνει υπερωρίες δεν τις πληρώνετε ποτέ και επίσης, η εκταμίευση των πιστώσεων στο ΣΕΠΕ, σήμερα που μιλάμε για το 2021 έγινε μετά την 25η Μαΐου, δηλαδή, 5 μήνες το ΣΕΠΕ λειτουργούσε χωρίς πιστώσεις. Άρα, για ποιο προγραμματισμό να μιλήσουμε, για ποια παρέμβαση κατασταλτική μέσα στην αγορά εργασίας; Σύμφωνα με την 81 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, αλλά και τις πάγιες θέσεις της Ομοσπονδίας μας η οργάνωση και λειτουργεία του ΣΕΠΕ οφείλει να εργάζεται στη συγκρότηση μιας σωστής οργανωτικής δομής.

**ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΧΡΥΣΟΜΑΛΛΗΣ(Προεδρεύων των Επιτροπών):** Κύριε Χατζηνικολαϊδη, δεν σας ακούμε, λόγω κακής σύνδεσης.

**ΚΛΕΑΝΘΗΣ ΧΑΤΖΗΝΙΚΟΛΑΪΔΗΣ(Πρόεδρος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων ΣΕΠΕ):** Σύμφωνα με την 81 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, αλλά και τις πάγιες θέσεις της Ομοσπονδίας μας η οργάνωση και λειτουργεία του ΣΕΠΕ οφείλει να εργάζεται στη συγκρότηση μιας οργανωτικής δομής που θα εξασφαλίζει ανεξαρτησία και πλήρη διοικητική, νομική και οικονομική αυτοτέλεια.

Στο ελληνικό δημόσιο θα μπορούσαν να επιτευχθούν με την αναβάθμιση του ΣΕΠΕ και τη λειτουργία της ανεξάρτητης αρχής ώστε να διασφαλίζεται η ευελιξία, η αμεσότητα και η υλοποίηση της δράσης τους, καθώς και οι θεμελιώδης οργανωτικές αρχές σύμφωνα με 81 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό το Κεφάλαιο στο κατατεθέν νομοσχέδιο περί μετατροπής Επιθεώρησης Εργασίας από μια Γενική Διεύθυνση σε Ανεξάρτητη Αρχή, ανταποκρίνεται επί της αρχής στις προβλέψεις 81 Διεθνής Σύμβασης Εργασίας, η οποία αναφέρει ότι η 81 Σύμβαση προϋποθέτει ένα ανεξάρτητο και αφοσιωμένο Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, καθώς και την ύπαρξη μιας σταθερής κεντρικής αρχής, η οποία θα είναι ανεξάρτητη και αυτόνομη. Θεσμοθετούνται σε μια κατάλληλη στιγμή, καθώς οι εξελίξεις που αναμένονται στο χώρο της εργασίας στη χώρα μας, αλλά και διεθνώς προοιωνίζονται ανατρεπτικές και ριζικές.

**ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΧΡΥΣΟΜΑΛΛΗΣ(Προεδρεύων των Επιτροπών):** Κύριε Χατζηνικολαϊδη, δυστυχώς, πάλι δεν σας ακούμε, λόγω κακής σύνδεσης, οπότε θα συνεχίσουμε με τον επόμενο ομιλητή.

Το λόγο έχει η κυρία Μπαρδάνη.

**ΡΕΝΑ ΜΠΑΡΔΑΝΗ(Πρόεδρος του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία):** Κύριε Πρόεδρε, ευχαριστώ. Θα περιορισθώ στα συγκεκριμένα θέματα υγείας και ασφάλειας καθότι το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας, να υπενθυμίσω ότι είναι φορέας των κοινωνικών εταίρων της ΓΣΕΕ, του ΣΕΒ, της ΕΣΕΕ, του ΓΣΕΒΕΕ και ΣΕΤΕ για τα θέματα υγείας και ασφάλειας. Στόχο έχει την προαγωγή αυτών των θεμάτων στον χώρο της εργασίας ως εκ τούτου θα θέλαμε να χαιρετίσουμε την κύρωση των διεθνών συμβάσεων εργασίας 190 και ειδικά την 187, που αφορά στα θέματα υγείας και ασφάλειας και για την οποία περιμέναμε αρκετά χρόνια να γίνει η κύρωσή της. Οι συμβάσεις αυτές και ειδικά για την σύμβαση αυτή, που θεωρούμε εμείς ότι αποτελεί το βασικό πλαίσιο των θεμάτων υγείας και ασφάλειας, θα ενισχύσουν την υποχρέωση για συστηματικοποίηση και ενίσχυση των κινουμένων δράσεων και παρεμβάσεων στον τομέα αυτό. Έτσι περιμένουμε τα θέματα υγείας και ασφάλειας να μην είναι απλώς και μόνο ένα πλέγμα κανόνων και κυρώσεων, που είναι απαραίτητες και χρήσιμες, αλλά να μπορούν να δώσουν ένα έναυσμα για διάφορες δράσεις πρόληψης, που είναι και το απαιτούμενο και το αναγκαίο για τα θέματα αυτά στον χώρο της εργασίας και όχι μόνο διότι είναι καλύτερα να προλαβαίνει κανείς παρά να θεραπεύει και μάλιστα, όταν πολλές φορές δεν υπάρχουν δυνατότητες θεραπείας.

Θα ολοκληρώσω και θα αναφερθώ στο άρθρο 127, για τα θέματα του εθνικού προγράμματος υγείας και ασφάλειας και εργασίας και θα θέλαμε να τονίσουμε ότι το περιεχόμενο του άρθρου, ειδικά το ετήσιο εθνικό πρόγραμμα υγείας και ασφάλειας, γεννά πολλές προσδοκίες διότι μπορεί να αποτελέσει ένα πάρα πολύ καλό, σύγχρονο και δυνατό εργαλείο διακυβέρνησης. Η δημόσια διοίκηση και ιδιαίτερα τα αρμόδια στελέχη του Υπουργείου, που ασχολούνται με τα θέματα υγείας και ασφάλειας με τις εξειδικευμένες γνώσεις και την εξαιρετική εμπειρία μπορούν να δώσουν ώθηση σε πάρα πολλά θέματα και κοινές ρυθμίσεις για τα θέματα υγείας και ασφάλειας, τα οποία χρήζουν και επικαιροποίησης και εκσυγχρονισμού. Και έτσι να προχωρήσουν με έναν τρόπο συντονισμένο και συνεκτικό σε συνεργασίες με τους κοινωνικούς εταίρους πρωτίστως, αλλά και με όλους όσους εμπλέκονται με αυτά τα θέματα, ώστε να δώσουν καλύτερα αποτελέσματα για τα θέματα υγείας και ασφάλειας. Θα καταλήξω με αυτό, παρόλο ότι αφορούν όλους μας έχουν επιπτώσεις όχι μόνο στον χώρο εργασίας, αλλά και στην καθημερινή μας ζωή, στον κοινωνικό μας βίο, παρόλα αυτά δεν μπαίνουν πάντα στις πρώτες σειρές των προτεραιοτήτων μας. Θεωρούμε, λοιπόν, αυτές τις ενέργειες και ειδικά με αυτά τα εργαλεία και μέσα να μπορούμε να δώσουμε μια νέα πνοή στα θέματα αυτά και να μπορούν να αποδώσουν τα καλύτερα στους εργαζόμενους, αλλά και στην κοινωνία ευρύτερα.

Ευχαριστώ πολύ.

**ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΧΡΥΣΟΜΑΛΛΗΣ(Προεδρεύων των Επιτροπών):** Το λόγο έχει η κυρία Παπαρίδου.

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΠΑΠΑΡΙΔΟΥ(Πρόεδρος του Δ.Σ. του Συνδέσμου Επιχειρήσεων Πληροφορικής και Επικοινωνιών Ελλάδας):** Κύριε Πρόεδρε, κύριε Υπουργέ, κυρίες και κύριοι Βουλευτές, ευχαριστούμε για την πρόσκληση. Ο ΣΕΠΕ, όπως είναι γνωστό τάσσεται σταθερά τόσο υπέρ του εκσυγχρονισμού της εργατικής νομοθεσίας όσο και υπέρ της προς το σκοπό αυτό ευρύτερης δυνατής χρήσης της ψηφιακής τεχνολογίας, ως εκ τούτου είμαστε καταρχήν θετικοί στην ιδέα εκσυγχρονισμού της νομοθεσίας που διέπει τις εργασιακές σχέσεις με την αξιοποίηση και της ψηφιακής τεχνολογίας. Έχουμε ήδη υποβάλει στο πλαίσιο της διαβούλευσης τα αναλυτικά μας σχόλια, τα οποία θα σας προωθήσουμε, καθόσον δεν είναι δυνατόν λόγω έλλειψης χρόνου να αναφερθούμε σε όλα.

Θεωρούμε κρίσιμο να επισημάνουμε όμως ότι δεδομένης της σοβαρότητας κάποιων αλλαγών που θα επιφέρει το νομοσχέδιο κρίνουμε ότι η διαδικασία βάσει της οποίας πρώτα θα ψηφισθούν οι αρχές που τίθενται με το νομοσχέδιο και κατόπιν θα ακολουθήσει η εξειδίκευσή τους μέσω υπουργικών αποφάσεων ή προεδρικών διαταγμάτων δεν είναι ενδεδειγμένη. Επιπλέον, υπάρχουν διατάξεις που και με την αντιστροφή σε κάποιες περιπτώσεις του βάρους απόδειξης μπορεί να γίνουν εργαλεία καταχρηστικής άσκησης. Συνεπώς, οι λεπτομέρειες εφαρμογής και οι δικλείδες ασφαλείας για την αποφυγή κατάχρησης των διατάξεων νομοσχεδίου είναι εξαιρετικά κρίσιμες και φρονούμε ότι πρέπει να είναι διατυπωμένες εκ των προτέρων, προκειμένου να μπορέσουμε να τοποθετηθούμε κάτι το οποίο δεν γίνεται ποτέ σε υπουργικές αποφάσεις ή προεδρικά διατάγματα και θα αναφερθώ σε δύο συγκεκριμένα άρθρα, τα υπόλοιπα θα τα δείτε από το υπόμνημα.

Άρθρο 36, ειδικά για την τηλεργασία, ο χρήσιμος θεσμός της τηλεργασίας νομοθετείται χωρίς ταυτόχρονη νομοθέτηση ενός εκ των πλέον βασικών για τη λειτουργία του ρυθμίσεων, όπως ο τρόπος ελέγχου του χρόνου εργασίας των τηλεργαζομένων και οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας, που αμφότερα παραπέμπονται σε ρύθμιση στο μέλλον με αποτέλεσμα να δημιουργούνται αμφιβολίες για τη δυνατότητα αποτελεσματικής λειτουργίας του. Επίσης, το δικαίωμα αποσύνδεσης ρυθμίζεται με τρόπο υπερβολικά αυστηρό και ανελαστικό αγνοώντας τις επιχειρηματικές ανάγκες, που μπορεί να απαιτούν κατ’ εξαίρεση επικοινωνία με τον εργαζόμενο εκτός ωραρίου για σπουδαίο και επείγοντα λόγο, ενώ τα ελάχιστα τεχνικά και οργανωτικά μέσα που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης παραπέμπονται επίσης σε ρύθμιση στο μέλλον. Θεωρούμε, αυτονόητο ότι οι διατάξεις για την υπερεργασία και τις υπερωρίες και την διευθέτηση χρόνου αφορούν και τους τηλεργαζόμενους, αλλά αυτό δεν αποτυπώνεται στο νομοσχέδιο.

Προτείνεται η αναστολή ισχύος των διατάξεων περί τηλεργασίας μέχρις ότου διευκρινισθούν και νομοθετηθούν οι διατάξεις περί ελέγχου του χρόνου εργασίας των τηλεργαζομένων, περί υγείας και ασφάλειας των τηλεργαζόμενων, καθώς και των μέτρων που εξασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, ώστε να μη δημιουργείται ανασφάλεια δικαίου, που μπορεί να πλήξει εν τη γενέσει του το θεσμό. Θα πρέπει επίσης, να προβλεφθούν εξαιρέσεις στο δικαίωμα αποσύνδεσης για επείγουσες περιπτώσεις, διαφορετικά υπάρχει σοβαρός κίνδυνος κατάχρησης.

Άρθρο 74, ψηφιακή κάρτα εργασίας, η οποία ψηφιακή κάρτα εργασίας παρεμπιπτόντως, σύμφωνα με δική μας έρευνα και πληροφόρηση από μέλη μας που δραστηριοποιούνται σε άλλες χώρες, ο θεσμός της κάρτας δεν επιβάλλεται υποχρεωτικά από το κράτος σε κάποια άλλη χώρα. Τώρα η νομοθέτηση της ψηφιακής κάρτας εργασίας ως μέσο ελέγχου τήρησης του ωραρίου χωρίς ταυτόχρονα νομοθετική διευκρίνιση κρίσιμων τεχνικών και διαδικαστικών παραμέτρων της λειτουργίας της, δημιουργεί πρόβλημα. Ενδεικτικά, πώς θα λειτουργεί η κάρτα στην τηλεργασία; Τι θα ισχύει με τους εργαζόμενους, που λόγω της φύσης των καθηκόντων τους δεν είναι δυνατός ο αυστηρός καθορισμός ωραρίου, όπως τα διευθυντικά στελέχη, πωλητές αμειβόμενοι με βάση συγκεκριμένους στόχους, τεχνικοί οι οποίοι καλούνται να επιλύσουν μια βλάβη και δεν μπορούμε να γνωρίζουμε εκ των προτέρων αν για την επίλυση της βλάβης θα χρειασθεί μία ώρα ή είκοσι μία ώρες;

Επιπλέον της ανάγκης εξειδίκευσης των λεπτομερειών εφαρμογής, προτείνουμε την τροποποίηση των σχετικών διατάξεων, ώστε να εξαιρεθούν από τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, πρώτον, τα διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων, δεύτερον οι εργαζόμενοι εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης κατά κύριο λόγο, όπως είναι οι πωλητές, μηχανικοί, σύμβουλοι και λοιπά και τρίτον, οι αμειβόμενοι με μισθό και άλλες παροχές κατά πολύ υψηλότερες των ορίων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Με την επίτευξη συγκεκριμένων επιχειρηματικών στόχων μπορεί και η αμοιβή να είναι και δύο και τρεις φορές πάνω από τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Αυτά μέχρι στιγμής και παραμένουμε στη διάθεσή σας.

Ευχαριστώ πολύ.

**ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΧΡΥΣΟΜΑΛΛΗΣ(Προεδρεύων των Επιτροπών):** Το λόγο έχει η κυρία Ιωαννίδου.

**ΕΥΘΥΜΙΑ ΙΩΑΝΝΙΔΟΥ(Επικεφαλής της Ελληνικής Αντιπροσωπείας Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών, Women ACT):** Ευχαριστώ ιδιαιτέρως για την πρόσκληση και θα ήθελα να τονίσω ότι είναι πολύ σημαντικός ο κοινωνικός διάλογος και με τις γυναικείες οργανώσεις και δεν σας κρύβω ότι βλέπω και σήμερα ακόμη ότι αποτελούν μειοψηφία, εντούτοις θέλω να τονίσω και να θυμίσω, πως ως επικεφαλής της ελληνικής αντιπροσωπείας εκπροσωπούμε περισσότερες από 45 γυναικείες οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο με πολύ μακρά ιστορία και δράσεις στον εθελοντισμό, χωρίς αυτές δεν θα μπορούσε να σταθεί το κοινωνικό κράτος σε δύσκολες μέρες και σε περιόδους κρίσεων και 2.000 τεράστιες οργανώσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Έτσι έχουμε και τη θεσμική δυνατότητα να παρεμβαίνουμε σε πάρα πολλά θέματα, ιδίως στα θέματα της βίας υπάρχει ένα ειδικό το «Observatory» λεγόμενο, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το οποίο επεκτείνεται και σε εθνικό για τα θέματα της καταπολέμησης της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης και ιδίως στο χώρο εργασίας. Για αυτό και ήταν πάγιο αίτημά μας, ιδίως όταν κυρώθηκε η Σύμβαση, μάλλον αφότου ψηφίσθηκε στη διεθνή οργάνωση εργασίας η σύμβαση 190, να κυρωθεί από τη χώρα μας.

Χαιρετίζουμε, λοιπόν, αυτή την κύρωση της Σύμβασης, η οποία είναι εξαιρετικά σημαντική, γιατί θέλω να τονίσω ιδιαιτέρως ότι απεδείχθη κατά τρόπο περίτρανο ότι η βία στη χώρα μας καλά κρατεί.

Ως προς τα θέματα ισότητας, δε νομίζω ότι μπορεί να είμαστε πάντα περήφανοι μια και κατέχουμε την τελευταία θέση σε αυτά τα ζητήματα. Άρα, είναι κεντρικά ζητήματα που δεν έχουν μόνο κοινωνικό, αλλά και οικονομικό υπόβαθρο. Χωρίς την ισότητα δεν μπορεί να επιτευχθούν ούτε η ανάκαμψη από τις αλλεπάλληλες κρίσεις, ούτε και η ανάπτυξη.

Επιτρέψτε μου να επικεντρωθώ, λόγω έλλειψης χρόνου, στα ζητήματα που αναφέρονται κυρίως στην ίση μεταχείριση. Αναφέρθηκα στη Σύμβαση. Επίσης, είμαστε πολύ θετικοί στην κύρωση ή μάλλον στην υιοθέτηση της Οδηγίας για το θέμα της εξισορρόπησης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Θέλω να πω ότι είχαμε κάνει κάποιες παρατηρήσεις όπως για παράδειγμα στο θέμα της κύρωσης της Σύμβασης 190 για την καταπολέμηση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον τόπο εργασίας. Αυτή να επεκταθεί και στον δημόσιο τομέα. Φαίνεται ότι εισακούστηκε εν μέρει, γιατί υπάρχει παράγραφος στο άρθρο 3, η οποία αναφέρεται στο δημόσιο τομέα. Βέβαια σε ορισμένες συμβάσεις κ.λπ.. Ευχόμαστε να επεκταθεί πλήρως γιατί ο ρόλος τους είναι και παραγωγικός. Δεν σημαίνει ότι στο δημόσιο δεν υπάρχει βία. Ασφαλώς και υπάρχει. Και μηχανισμοί θα υπάρξουν και θα προωθηθούν και θα βοηθήσουμε να γίνουν πραγματικότητα στην ελληνική κοινωνία. Αλλά νομίζω ότι θα ήταν και συμβολικό να προχωρήσουμε σε αυτά τα θέματα. Επίσης, είχαμε ζητήσει την επέκταση αυτής της Σύμβασης - ευτυχώς υπάρχουν και άλλες διατάξεις θετικές - να επεκταθεί και στις μικρές επιχειρήσεις. Ξέρω το βάρος που μπορεί να έχουν οι μικρές επιχειρήσεις. Οι περισσότερες επιχειρήσεις – το 50% των επιχειρήσεων – είναι κάτω από 20 άτομα. Εκεί, λοιπόν, είναι η έξαρση αυτών των κρουσμάτων τα οποία συνήθως φαίνονται ότι δεν υπάρχουν, όμως υπάρχουν. Δεν χρειάζεται να σας θυμίσω τις τελευταίες εξελίξεις όπου το θάρρος ορισμένων γυναικών να αναδείξουν θέματα, έδωσε φωνή σ’ αυτές τις γυναίκες.

Το ΣΕΠΕ είναι ένας θεσμός πάρα πολύ χρήσιμος, αλλά θα έλεγα ότι χρειάζεται και με τη βοήθειά μας – το έχω προτείνει αυτό στο Υπουργείο - να γίνουν κάποια σεμινάρια επιμόρφωσης. Δεν παίρνουμε καμία αμοιβή. Θα χαρούμε να αναβαθμίσουμε και το δικό μας ρόλο θεσμικά, όπως προβλέπεται άλλωστε πλέον στους αντίστοιχους νόμους και διεθνείς Συμβάσεις.

Ένα τελευταίο. Τι συμβαίνει άραγε με τα θέματα μητρότητας; Βεβαίως και συναινούμε με τις άδειες πατρότητας και όλα αυτά. Θα μας οδηγήσουν στο να μην έχουμε έμμεση διάκριση. Βεβαίως πάντα υπάρχει πρόβλημα. Τι συμβαίνει με τις αυτοαπασχολούμενες; Εκεί δεν υπάρχει προστασία. Το λέω και ως δικηγόρος όπου κι εμείς δεν έχουμε καμία προστασία. Νομίζω ότι στις ευρωπαϊκές χώρες που δεν υπάρχει θέμα απασχόλησης. Οι γυναίκες ασχολούνται πολύ, ιδίως στις βόρειες. Οι γυναίκες επίσης φαίνεται ότι είναι ισόρροπα μέσα στο χώρο της πολιτικής. Από την άλλη μεριά, δεν υπάρχει δημογραφικό πρόβλημα. Είναι καίριο να δοθεί περισσότερη σημασία στα θέματα που αφορούν τις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες.

Λόγω έλλειψης χρόνου δεν μπορώ να επεκταθώ σε περισσότερα θέματα. Σας ευχαριστώ που με ακούσατε.

**ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΧΡΥΣΟΜΑΛΛΗΣ (Προεδρεύων των Επιτροπών)**: Το λόγο έχει η κυρία Αθανασίου.

**ΕΙΡΗΝΗ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ (Συντονίστρια του Τμήματος Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του ΚΜΟΠ - Κέντρου Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας)**: Σας ευχαριστώ πολύ, κύριε Πρόεδρε. Κύριε Υπουργέ, κυρίες και κύριοι βουλευτές, εκ μέρους του ΚΜΟΠ, θέλω να σας ευχαριστήσω για την πρόσκληση να συμμετέχουμε στη σημερινή διαβούλευση για το νέο νομοσχέδιο, το οποίο, μεταξύ άλλων, προβλέπει και διατάξεις για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ένα φαινόμενο το οποίο είναι πολύ πιο έντονο από ό,τι δείχνουν τα επίσημα στοιχεία. Αυτό προκύπτει και από την έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού έργου Teamwork, το συντονισμό του οποίου για την Ελλάδα έχει το ΚΜΟΠ.

Συγκεκριμένα, περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους που συμμετείχαν στην έρευνα του Teamwork δήλωσαν ανώνυμα ότι έχουν βιώσει σε σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους. Είναι ξεκάθαρο, λοιπόν, ότι οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι χρειάζονται θωράκιση, προστασία και ενδυνάμωση σε αυτόν τον τομέα. Επιπλέον, οι τεχνολογικές και άλλες εξελίξεις που είχαμε πρόσφατα, έχουν διευρύνει την έννοια του εργασιακού χώρου και των προσώπων που τελούν σε καθεστώς εργασίας, γεγονός που καθιστά αναγκαία την επικαιροποίηση και προσαρμογή της νομοθεσίας στα νέα δεδομένα.

Στο πλαίσιο αυτό, ως ΚΜΟΠ, χαιρετίζουμε την κύρωση τής με αριθμό 190 Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, ILO, για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Την κύρωση της εν λόγω σύμβασης, άλλωστε, είχαμε προτείνει και στην εθνική έκθεση για την έρευνά του Teamwork. Συνεπώς, η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου και επίκαιρου νομοθετικού πλαισίου, το οποίο λαμβάνει υπόψη τις καλές πρακτικές και άλλων ευρωπαϊκών χωρών για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, αποτελεί ένα βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση.

Περαιτέρω, ωστόσο, κρίνεται επωφελής η εξειδίκευση συγκεκριμένων σημείων βελτίωσης της υφισταμένη νομοθεσίας, με την υποχρέωση υπό προϋποθέσεις κατάρτιση πολιτικών για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, την άμεση προστασία των θυμάτων και την απαγόρευση αντιποίνων. Πυλώνας στην προσπάθεια της καταπολέμησης του φαινομένου αποτελεί η ευρεία και άμεση ενημέρωση των εργαζομένων γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση και τις δυνατές εκδηλώσεις της. Είναι χαρακτηριστικό ότι, σύμφωνα με την έρευνά μας, είναι πολύ περιορισμένη η γνώση επί του θέματος και από την πλευρά των εργαζομένων.

Επιπλέον, κρίνεται σημαντική η πληροφόρηση ως προς διαθέσιμους μηχανισμούς προστασίας, προκειμένου να διευκολυνθεί η καταγγελία, αλλά, ταυτόχρονα, να διασφαλιστεί και η προστασία από πράξεις αντεκδίκησης σε βάρος εκείνων που καταγγέλλουν την παρενόχληση. Παράλληλα, καθοριστικής σημασίας είναι ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, γεγονός που θα σημάνει τόσο στην συνειδητοποίηση της σοβαρότητας του φαινομένου, όσο και στην αυξημένη επαγρύπνηση, αλλά κυρίως στην υποστήριξη προς τα θύματα.

Σε αυτό το πλαίσιο, συνεπώς, η νέα νομοθεσία δεν είναι αρκετή. Χρειάζεται περαιτέρω ενεργοποίηση, προκειμένου να εμπεδωθούν οι αρχές που διέπουν το νομοσχέδιο και να εφαρμοστούν στην πράξη τα μέτρα τα οποία προβλέπονται. Υπό αυτή την έννοια, θα είναι σημαντική η ενεργοποίηση της κοινωνίας των πολιτών. Ως ΚΜΟΠ, δηλώνουμε παρών σε αυτή τη συλλογική προσπάθεια για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στηρίζοντας έμπρακτα με καινοτόμα εργαλεία και δράσεις, εργαλεία όπως μια διαδικτυακή πλατφόρμα, προκειμένου οι επιχειρήσεις να έχουν τη δυνατότητα αυτοαξιολόγησης ως προς το αν οι υφιστάμενες πολιτικές τους είναι συμβατές με τις καλές πρακτικές πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, αλλά και δράσεις όπως η υλοποίηση εκπαιδεύσεων προς εργαζόμενους, εργοδότες και υπεύθυνους διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, με γνώμονα την ενημέρωση ως προς το θεσμικό πλαίσιο, τις καλές πρακτικές πρόληψης και αντιμετώπισης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

Κυρίες και κύριοι, η κοινωνία μας έχει πολύ μακρύ δρόμο μέχρι να φτάσει στην πλήρη αντιμετώπιση αυτού του απαράδεκτου φαινομένου που ισχύει στον χώρο εργασίας. Για αυτό και χρειάζεται μια ολιστική προσέγγιση, υπό το πρίσμα της λογικής που διέπει το παρόν νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας. Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο σας.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών)**: Το λόγο έχει ο κύριος Κιούλος.

**ΗΛΙΑΣ ΚΙΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Συλλόγων Υπουργείου Εργασίας)**: Η Ομοσπονδία Συλλόγων Υπουργείου Εργασίας είναι η αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργανώσεων του Υπουργείου και μέλους της ΑΔΕΔΥ. Εκπροσωπεί δε το σύνολο των εργαζομένων στο Υπουργείο Εργασίας και το 80% στους Επιθεωρητές Εργασίας πανελλαδικά. Γίνεται αυτή διευκρίνηση για να δούμε ποιος είναι αντιπροσωπευτικός και τι αντιπροσωπεύει. Η Κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας κατέθεσε ένα εργασιακό νομοσχέδιο με το οποίο αφοπλίζεται περαιτέρω το εργατικό δίκαιο. Αποδυναμώνει την προστασία της εργασίας και προτάσσει, μετά από δεκαετίες, το ατομικό έναντι του συλλογικού εργατικού δικαίου, αποδομώντας και τον κοινωνικό χαρακτήρα του Υπουργείου Εργασίας.

Πέραν των ρυθμίσεων που απορρέουν από τις διεθνείς δεσμεύσεις της χώρας μας, το νομοσχέδιο περιλαμβάνει διατάξεις με τις οποίες καθιερώνονται θεσμικές αντιμεταρρυθμίσεις σε βάρος των εργαζομένων και λόγω του χρόνου δεν θα αναφερθώ σε αυτές. Εξάλλου έχουν αναφερθεί οι προηγούμενοι. Θα αναφερθώ όμως στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Στην περαιτέρω αυτή προσπάθεια απορρύθμισης του εργατικού δικαίου που από προστατευτικό για τους εργαζόμενους μετατρέπεται σε προστατευτικό των οικονομικών συμφερόντων των εργοδοτών, ο Υπουργός μας αιφνιδίασε με την αποπομπή του ΣΕΠΕ από το Υπουργείο Εργασίας και τη μετατροπή του σε δήθεν Ανεξάρτητη Αρχή, με διορισμένο βέβαια την κυβερνητική πλειοψηφία τόσο του ΔΣ όσο και του Διοικητή. Αυτή είναι η ανεξαρτησία.

Η επιλογή αυτή του Υπουργού, γίνεται χωρίς καμία προηγούμενη διαβούλευση ως είχε υποχρέωση με τους κοινωνικούς εταίρους, το διεθνές γραφείο εργασίας αλλά και τα συνδικαλιστικά όργανα του Υπουργείου μας. Καμία μελέτη χωρίς καμία αξιολόγηση του ΣΕΠΕ στα 23 χρόνια λειτουργίας του από τον ΄98 και βέβαια χωρίς καμία αξιολόγηση των μελλοντικών συνεπειών για το Υπουργείο Εργασίας, το σύστημα επιθεώρησης εργασίας αλλά και για την ίδια την εργασία. Είναι ολοφάνερο σε μας ότι ο Υπουργός και η κυβέρνηση, θέλει να απεκδυθεί της πολιτικής ευθύνης αναφορικά με το μηχανισμό ελέγχου της εργασίας καθόσον δεν υπήρχε καμία αναγκαιότητα για την κατάργηση του ΣΕΠΕ και την αποκοπή του από το φυσικό του φορέα που είναι το Υπουργείο Εργασίας.

Δεν υπάρχει κανένας δικαιολογητικός λόγος αναγόμενος στην έλλειψη αποτελεσματικότητας ή αντικειμενικότητας του σώματος, ώστε να καταργηθεί και να γίνει Ανεξάρτητη Αρχή. Το ΣΕΠΕ είναι από τις μοναδικές δημόσιες υπηρεσίες που εφαρμόζει διοίκηση μέσω στοχοθεσίας και μέτρηση αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας στη δράση του με σημαντικά αποτελέσματα. Ενδεικτικά αναφέρω, σύμφωνα με τα πεπραγμένα του ΣΕΠΕ για τα τρία τελευταία χρόνια 2018-19-20 και εν μέσω μάλιστα του 2020 στην πανδημία, μόνο από τους επιθεωρητές εργασιακών σχέσεων έχουμε περί τους 95.000 ελέγχους και 76 εκατομμύρια ευρώ πρόστιμα σε παραβάτες. Μέσω δε της επίλυσης των εργατικών διαφορών έχουν καταβληθεί σε εργαζόμενους περί τα 25 εκατομμύρια ευρώ χωρίς να προσφύγουν αυτοί οι άνθρωποι στα δικαστήρια.

Η μετατροπή του ΣΕΠΕ σε Ανεξάρτητη Αρχή, δεν θα συμβάλει στην αναβάθμισή του αλλά θα αμβλύνει την αποτελεσματικότητά του. Απεμπολεί την πολιτική της ευθύνη η κυβέρνηση για την προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων αφού μέσω μιας δήθεν Ανεξάρτητης Αρχής, η πολιτική ευθύνη θα διαχέεται μεταξύ αρμοδίων και αναρμοδίων αρχών, γεγονός που είναι αντίθετο με το πνεύμα και το γράμμα του άρθρου 22 του Συντάγματος αλλά και της 81 διεθνούς συμβάσεως εργασίας.

Το ΣΕΠΕ Με το κουστούμι Ανεξάρτητης Αρχής, θα χάσει την κοινωνική του φυσιογνωμία, θα μετατραπεί καθαρά σε ένα μηχανισμό με εισπρακτικό προσανατολισμό αλλά και γραφειοκρατικό γιατί θα απαιτηθούν να δημιουργηθούν επιπλέον διοικητικές υπηρεσίες ενώ μέχρι σήμερα, η γραφειοκρατία υποστηριζόταν από την κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου. Επίσης η μετατροπή του σε Ανεξάρτητη Αρχή, οδηγεί σε δύο παράλληλες υπηρεσίες με επικαλυπτόμενες αρμοδιότητες σε ότι αφορά την ερμηνεία και την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Κι αυτό γιατί οι δύο αυτές υπηρεσίες δηλαδή η κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου με τη Γενική Γραμματεία Εργασίας και η Ανεξάρτητη Αρχή, οι οποίες από τη φύση τους θα λειτουργούν παράλληλα και ανεξάρτητα με αποτέλεσμα να ερμηνεύονται και να εφαρμόζονται κατά το δοκούν από την Ανεξάρτητη Αρχή θέματα που νομοθετεί μια άλλη υπηρεσία, δηλαδή το Υπουργείο Εργασίας.

Στόχος θα έπρεπε να είναι η βελτίωση περαιτέρω της αποτελεσματικότητας του ΣΕΠΕ με την ενίσχυσή του σε επιπλέον ανθρώπινο δυναμικό, υλικοτεχνικές υποδομές αλλά και διατάξεις που να προστατεύουν την εργασία Και βέβαια, η εμπιστοσύνη όλων απέναντι στο ΣΕΠΕ και η ηθική δέσμευση όλης της κοινωνίας για την τήρηση εργατικής νομοθεσίας και για μια δηλωμένη οικονομία, ώστε να διασφαλίζεται ο υγιής ανταγωνισμός. Είναι σημαντικός ο έλεγχος και η ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, κάτι το όποιο πλέον δεν θα υπάρχει αφού καταργείται συν τοις άλλοις και το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου, δηλαδή το ΣΚΕ στο ΣΕΠΕ.

Πάγια μας θέση είναι και την έχουμε υποστηρίξει σε όλα τα επίπεδα, ότι η Επιθεώρηση Εργασίας επιβάλλεται να αποτελεί δομή του Υπουργείου Εργασίας όπως άλλωστε συμβαίνει σε όλες τις χώρες της Ε.Ε.. Οι υπηρεσίες του Υπουργείου επεξεργάζονται τις αναγκαίες ρυθμίσεις τις νομοθετικές και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, επιμελείται της εφαρμογής και της επιβολής των κυρώσεων. Και τέλος, εάν κάποιοι στην κυβέρνηση πιστεύουν σήμερα ότι το ΣΕΠΕ είναι υπό την ευθύνη Υπουργών δεν πέτυχε στην αποστολή του, από πού τεκμαίρεται ότι θα πετύχει με έναν διορισμένο διοικητή.

Αν είναι έτσι, να απαλλάξουμε όλους τους Υπουργούς από τη Δημόσια Διοίκηση και να ορίσουμε διοικητές. Αυτή είναι η πραγματικότητα, διαλύετε το ΣΕΠΕ, διαλύετε το Υπουργείο Εργασίας.

Σας Ευχαριστώ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Εμείς σας ευχαριστούμε πολύ. Το λόγο έχει ο Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία, ο κ. Ιωάννης Λυμβαίος.

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΥΜΒΑΙΟΣ (Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία):** Σας ευχαριστώ κυρία Πρόεδρε.

Καλημέρα και σας ευχαριστούμε πάρα πολύ για την πρόσκληση. Θα αρχίσω με ένα γενικό σχόλιο για το σχέδιο νόμου. Τόσο η κύρωση της Σύμβασης 190, όσο και της 187 του ILO, αλλά και η ενσωμάτωση της Οδηγίας 1158/2019, είναι πολύ σημαντικές εξελίξεις για τον νομικό μας πολιτισμό. Τώρα, ως προς τα θέματα συνδικαλιστικών οργανώσεων, συλλογικών συμβάσεων, αυτοαπασχολουμένων και ούτω καθεξής, καλύφθηκαν από προηγούμενους, όπως η ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΑΔΕΔΥ και το ΕΚΑ, οπότε δεν θα αναφερθώ.

Συνεπώς θα πάω πολύ γρήγορα και πολύ περιληπτικά στις πιο κρίσιμες διατάξεις και αν και έχουμε καταθέσει αναλυτικό υπόμνημα, θα κάνω μία γενική αναφορά.

Στο πρώτο και στο δεύτερο μέρος υπάρχουν κάποιες λεκτικές και εννοιολογικές προσαρμογές που έχουμε προτείνει, ωστόσο στο άρθρο 20 θα πρέπει οπωσδήποτε να συμπεριληφθεί, στην τροποποίηση του άρθρου 9 του 4604 και η εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία στο Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων.

Προχωρώντας στο μέρος 3, συγκεκριμένα στο άρθρο 28, που αναφέρεται στη γονική άδεια, θα πρέπει να προστεθούν και οι γονείς των παιδιών με αναπηρία. Ο φροντιστής και η άδεια του φροντιστή, είναι ένας πολύ σημαντικός όρος και μία πολύ σημαντική διαδικασία που γίνεται από τους φροντιστές. Εδώ, κυρία Πρόεδρε, κύριε Υπουργέ, θα πρέπει να αυξηθούν οι ημέρες άδειας που προβλέπονται για τους φροντιστές, καθώς επίσης και η έννοια του φροντιστή θα πρέπει να είναι ταυτόσημη με την έννοια της συμπαράστασης ετέρου προσώπου που προβλέπεται στις γνωματεύσεις του ΚΕΠΑ, για να μπορέσει να «δέσουν» οι διατάξεις αυτές, με το πώς αυτή η ανάγκη καθορίζεται από τα ΚΕΠΑ. Επίσης, θα πρέπει να προβλεφθεί η δυνατότητα των εργασίμων ημερών της άδειας φροντιστή, ανάλογα με την κατάσταση της υγείας και της ανάγκης που προκύπτουν από τη βαρύτητα της αναπηρίας.

Στο άρθρο 31, για τις ευέλικτες ρυθμίσεις, εδώ χρειάζονται βελτιώσεις που να καλύπτουν και εργαζόμενους γονείς παιδιών με αναπηρία και άνω των 12 ετών, δηλαδή, ενηλίκων ατόμων με αναπηρία.

Στο δεύτερο κεφάλαιο που είναι οι άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας, θα πρέπει να επεκταθεί το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 33 και στους δικαστικούς συμπαραστάτες ατόμων με αναπηρίες, εφόσον αυτά δεν διαβιούν σε Δομές κλειστής περίθαλψης.

Στην άδεια μητρότητας, καθώς επίσης και στην ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, δηλαδή στα άρθρα 34 και 36, όπως επίσης και στο άρθρο 37, που είναι η άδεια φροντίδας τέκνου, πρέπει οπωσδήποτε να αυξηθεί το χρονικό όριο των παροχών που προβλέπονται στα άρθρα αυτά των αδειών και για τις μητέρες- ειδικά για τις μητέρες- με αναπηρία και γενικότερα όμως για γονείς με αναπηρία. Ξέρετε είναι πάρα πολύ σημαντικό, αλλά και πάρα πολύ κρίσιμο για έναν γονιό, να έχει την αναπηρία και ταυτόχρονα να πρέπει να φροντίσει και παιδιά που υπάρχουν στο οικογενειακό περιβάλλον.

Ως προς την άδεια σχολικής παρακολούθησης του άρθρου 33, οπωσδήποτε πρέπει να συμπληρωθεί το άρθρο και να καλύπτει και γονείς, των οποίων τα παιδιά έχουν βαριές αναπηρίες και δεν φοιτούν σε δομές της δημόσιας εκπαίδευσης, αλλά λόγω της βαρύτητας της αναπηρίας τους φοιτούν σε κέντρα διημέρευσης και κέντρα δημιουργικής απασχόλησης και ειδικά εκπαιδευτήρια. Είναι πολύ σημαντική η διάταξη αυτή να προστεθεί. Την έχουμε μέσα στο υπόμνημα που έχουμε καταθέσει και παρακαλούμε πολύ να γίνει δεκτή.

Ως προς το άρθρο 41, χρειάζεται συνολικά αναδιατύπωση του άρθρου αυτού, γιατί δεν θα πρέπει να υπάρχει περικοπή των αποδοχών των μισθών γονέων που λαμβάνουν αυτού του είδους την άδεια. Τη ρύθμιση αυτή προτείνουμε να αναδιατυπωθεί χωρίς περικοπές των αποδοχών για λόγους ισότητας και ισονομίας, δηλαδή, για να προσαρμοστεί με ότι ισχύει για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα.

Για τους λόγους ασθενείας παιδιού, στο άρθρο 42, θα πρέπει οπωσδήποτε να απαλειφθούν τα εισοδηματικά κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 2, στην παράγραφο δ.

Άρθρο 43. Θα πρέπει να υπάρξει αύξηση των ημερών αδειών όταν πρόκειται για σοβαρές και βαριές αναπηρίες, όπως επίσης και για τις μονογονεϊκές οικογένειες πρέπει να αυξηθούν οι ημέρες της άδειας σε εργαζόμενους γονείς που ήδη έχουν αναπηρία.

Στο άρθρο 67 θα πρέπει να υπάρξει προσαρμογή με το άρθρο 35 του ν.4443 και να καλύπτονται όλες οι εύλογες προσαρμογές ανάλογα με τις ανάγκες του ατόμου.

Έχουμε σοβαρές επιφυλάξεις με την μετατροπή της Επιθεώρησης Εργασίας σε Ανεξάρτητη Αρχή. Όμως, θα θέλαμε να επισημάνουμε ιδιαίτερα ότι σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να παραμείνει το συμβούλιο κοινωνικού ελέγχου με τη σύνθεση όπως έχει σήμερα.

Τέλος, σε προτάσεις που έχουμε αναφερθεί στο υπόμνημα που έχουμε καταθέσει, η πιο σημαντική από αυτές είναι για την παράταση του χρονικού ορίου που θέτει το άρθρο 73 του ν. 4756, για τη θητεία του Γενικού Συμβουλίου και των φορέων - μελών της ΕΣΑμεΑ. Ευχαριστώ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Το λόγο έχει ο κ. Χότζογλου.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΧΟΤΖΟΓΛΟΥ (Πρόεδρος Ομοσπονδίας Επισιτισμού Τουρισμού):** Ευχαριστώ, κυρία Πρόεδρε. Κυρίες και κύριοι Βουλευτές, στη σημερινή σας Επιτροπή συζητιέται το νομοσχέδιο για τα εργασιακά και κάποια άρθρα αυτού. Από το 2013 που βρίσκομαι στη διοίκηση της Ομοσπονδίας ακούω για την αναβάθμιση του ΣΕΠΕ και τον εκσυγχρονισμό της υπηρεσίας αυτής. Πώς θα γίνονται όλα διαδικτυακά και με σύνδεση οι Επιθεωρητές θα μπορούν να βλέπουν τον πραγματικό χρόνο εργασίας.

Φτάσαμε στο 2021 για να ζήσουμε την πραγματική την κατάργηση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και τη μετατροπή του σε ΜΚΟ. Ουσιαστικά, έχουμε από το Υπουργείο Εργασίας την απαξίωση και να πετάει από πάνω του κάθε ευθύνη και κάθε αρμοδιότητα που έχει για να ελέγχει τον τις εργασιακές σχέσεις στη χώρα μας.

Ενδεικτικά να σας αναφέρω ότι ακόμα και τώρα το ΣΕΠΕ δεν λειτουργεί, πόσο μάλλον αργότερα. Φανταστείτε ότι ένας εργαζόμενος στον τουρισμό που δουλεύει στις ναυαρχίδες της χώρας μας, στα νησιά μας, Μύκονο, Σαντορίνη, για να λύσει την όποια διαφορά με τον εργοδότη του θα πρέπει να πάει στην Σύρο. Στο Ρέθυμνο το 2019 είχαμε μόλις έναν Επιθεωρητή Εργασίας.

Για την κατάργηση του οκταώρου και την εκτέλεση του ωραρίου εργασίας τα έχουν αναφέρει οι προηγούμενοι ομιλητές. Ο ισχυρισμός του Υπουργού ότι αυτό συμβαίνει εδώ και πολλά χρόνια, πράγματι, ισχύει. Εφόσον, όμως, συμβαίνει, γιατί το επαναφέρει; Εφόσον έχει ψηφιστεί, γιατί το επαναφέρετε, κύριε Υπουργέ; Διότι, από το παράθυρο καταργείτε τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, προτάσσοντας τις ατομικές συμφωνίες εργοδότη και εργαζόμενου, χωρίς καμία διαπραγματευτική δύναμη.

Και μιας και ο λόγος για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μήπως έχετε απάντηση να μας δώσετε, πότε επιτέλους θα κηρύξετε υποχρεωτική την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων, που από 11 Μαΐου, το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας σας έχει εισηγηθεί θετικά και έχουμε φτάσει 9 Ιουνίου, έναν μήνα μετά;

Θα μπορούσα να αναφερθώ πάρα πολύ ώρα στο νομοσχέδιο, δεν έχω όμως το χρόνο και έχουν ακουστεί τα πιο πολλά. Αυτό που θα ήθελα να πω είναι, ότι το Υπουργείο Εργασίας θα πρέπει να σκύψει επιτέλους πάνω στα σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι του κλάδου μας. Καλή η διευθέτηση του ωραρίου εργασίας, καλές οι βέλτιστες ευρωπαϊκές πρακτικές, μόνο που δεν ξέρουμε αν στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες υπάρχει αποζημίωση ειδικού σκοπού 534 ευρώ ή επίδομα ανεργίας 400 ευρώ. Είναι μια καλή ερώτηση αυτή και θα θέλαμε μια απάντηση.

Με τις αναστολές των συμβάσεων του Μαΐου, κύριε Υπουργέ, το Υπουργείο σας μας ειδοποίησε, ότι θα πληρώσετε τον κόσμο μετά την ψήφιση του νομοσχεδίου, αφού εκεί θα φέρετε την τροπολογία. Επομένως, η πλατφόρμα θα ανοίξει μετά τις 20 Ιουνίου και οι πληρωμές θα γίνουν Ιούλιο, για τα 534 ευρώ του Μαΐου. Κι αυτό εσείς το αποκαλείτε στήριξη.

Κλείνοντας, θα ήθελα να πω, ότι αντιμετωπίζουμε πολύ μεγάλο πρόβλημα, γιατί το 2020, ο εργοδότης μας - όσοι ήμασταν σε μονομερείς αναστολές συμβάσεως - που ήταν το κράτος, Ιούνιο του 2021 και δεν μας έχετε εμφανίσει ακόμα τα ένσημα κύριε Υπουργέ στον ΕΦΚΑ. Με αποτέλεσμα, δικαιούχοι επιδομάτων, να μην μπορούν να τα λάβουν, αλλά και συνάδελφοι που είναι κοντά στη σύνταξη, να μην μπορούν να καταθέσουν τα χαρτιά τους. Επιτέλους! Πότε θα φανούν αυτά τα ένσημα;

Για τις βέλτιστες ευρωπαϊκές πρακτικές, λοιπόν, που επικαλείστε συνέχεια, τα ανέφερα και θα θέλαμε μια απάντηση σε αυτό. Δεν θέλω να καταχραστώ περισσότερο το χρόνο σας. Σκύψτε πάνω από τα προβλήματα του κλάδου, που κράτησε όρθια τη χώρα 10 χρόνια. Είμαστε 600.000 εργαζόμενοι στην εστίαση και στον τουρισμό. Εργαζόμενοι, που όπως τους έχετε βαφτίσει, είναι χωρίς υποχρεωτική επαναπρόσληψη, οι εποχικά εργαζόμενοι στην εστίαση, οι οποίοι έχουν αφεθεί στη μοίρα τους όλο αυτό το διάστημα της πανδημίας. Δεν έχετε κάνει καμία πρόβλεψη, από την ημέρα που έχετε πάει στο Υπουργείο Εργασίας, πέρα από μια παράταση σε ένα επίδομα ανεργίας για δύο μήνες κι ακόμα και τώρα, στα νέα μέτρα, δεν τους αναφέρετε πουθενά. Επιτέλους, αφήστε τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας στα συνδικάτα, επαναφέρετε τις συλλογικές συμβάσεις και λύστε τα προβλήματα που καίνε τον κόσμο της εργασίας.

Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών) :**  Κι εγώ σας ευχαριστώ κύριε Χότζογλου.

Το λόγο έχει ο Πρόεδρος της Εκτελεστικής Γραμματείας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (ΟΤΟΕ), κ. Γεώργιος Μότσιος.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΜΟΤΣΙΟΣ (Πρόεδρος της Εκτελεστικής Γραμματείας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (ΟΤΟΕ)) :** Σας ευχαριστώ κυρία Πρόεδρε.

Κύριε Υπουργέ, κυρίες και κύριοι βουλευτές, συζητάμε ένα νομοσχέδιο που έχει ευρύτερες προεκτάσεις για τους εργαζόμενους, για τις επιχειρήσεις, τις ελληνικές επιχειρήσεις, για την ελληνική κοινωνία. Ένα νομοσχέδιο 130 σελίδων, όπου ως ΟΤΟΕ, έχουμε αποστείλει ένα ολοκληρωμένο υπόμνημα προς το Υπουργείο Εργασίας, στα πλαίσια της διαβούλευσης που έγινε.

Θέλω να έρθω στις βασικές διατάξεις του νομοσχεδίου, που είναι ο πυρήνας του νομοσχεδίου. Κι αυτές οι διατάξεις οδηγούν στην αποδυνάμωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στην αποδυνάμωση του ρόλου του συνδικαλιστικού κινήματος, στον περιορισμό των συνδικαλιστικών ελευθεριών, στην απορρύθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζόμενων.

Ποια είναι τα βασικά σημεία του νομοσχεδίου. Πρώτον. Ωράριο. Εμείς λέμε όχι, στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία. Γιατί; Γιατί κανείς εργαζόμενος, ούτε χθες, ούτε σήμερα, ούτε αύριο, μπορεί απέναντι στον εργοδότη να αντισταθεί σε αυτά που θέλει, σε σχέση με το ωράριο εργασίας.

Δεύτερον. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Λέμε όχι στις διατάξεις που βάζουν εμπόδιο στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην υπογραφή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ποιες είναι αυτές οι διατάξεις. Η ατομική διευθέτηση. Η εγγραφή στο ΓΕΜΗ και στη ΓΕΜΗ ΟΕ, ως προϋπόθεση για διαπραγμάτευση. Η αναστολή ισχύος των διαιτητικών αποφάσεων, μέχρι να εκδοθεί τελεσίδικη απόφαση επί αγωγής, που έχει υποβάλει ο εργοδότης. Μεγάλο το διάστημα της εκδίκασης.

Τέταρτον, η υποχρεωτική κωδικοποίηση των ρυθμίσεων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ως προϋπόθεση για συλλογική διαπραγμάτευση.

Τρίτο μεγάλο ζήτημα: Δικαίωμα στην απεργία. Ουσιαστικά, με τις διατάξεις περιορίζεται υπέρμετρα το δικαίωμα της απεργίας που είναι ένα συνταγματικό κατοχυρωμένο δικαίωμα.

Διάταξη που μιλάει για ακύρωση της Γενικής Συνέλευσης εάν παρευρίσκονται άλλα μέλη, μη μέλη του Σωματείου, κάτι που κανείς δεν μπορεί να ελέγξει, εάν, δηλαδή, μπει κάποιος στο χώρο της Γενικής Συνέλευσης.

Άσκηση ψυχολογικής βίας κατά τη διάρκεια της απεργίας, άκυρη η απεργία. Αόριστη διάταξη. Ψυχολογική βία: Αόριστο και αναπόδεικτο.

Προσωπικό ασφαλείας 33%. Τεράστιο ποσοστό, ουσιαστικά υπονομεύει τη διεκδίκηση, την απεργία, το αίτημα της απεργίας.

Τέταρτο μεγάλο ζήτημα: Το δικαίωμα στην εργασία - Απολύσεις. Οι απολύσεις δεν δικαιολογούνται, δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος, όπως θα έπρεπε, και το δεύτερο μεγάλο ζήτημα που αφορά τις απολύσεις, άρα και το δικαίωμα που είναι και αυτό συνταγματικό δικαίωμα στην εργασία, δεν γίνεται σεβαστή η απόφαση της δικαιοσύνης όταν προσφύγει κάποιος εργαζόμενος και δικαιωθεί και ζητάει την επαναπρόσληψη στην εργασία χωρίς να ζητάει αποζημίωση.

Πέμπτο μεγάλο ζήτημα: Τηλεργασία. Πρέπει να υπάρχουν δύο δικαιώματα για τον εργαζόμενο για να είναι η τηλεργασία ουσιαστική, αποτελεσματική και για τον εργαζόμενο και για τον εργοδότη. Δικαίωμα ανάκλησης και δικαίωμα αποσύνδεσης από την τηλεργασία. Αυτά τα δύο πρέπει να γίνουν υποχρέωση για τον εργοδότη. Τέλος, η τηλεργασία πρέπει να γίνεται μέσα από συλλογική συμφωνία και όχι από ατομική σύμβαση ή ατομική συμφωνία.

Έκτο μεγάλο ζήτημα: Σ.ΕΠ.Ε. Ειπώθηκε, αναλύθηκε και από τον εκπρόσωπο των εργαζομένων στο Υπουργείο Εργασίας, θέλουμε ένα Σ.ΕΠ.Ε. ισχυρή δημόσια αρχή που να έχει την ευθύνη η πολιτεία, το κράτος, το δημόσιο απέναντι στον έλεγχο του παραβάτη εργοδότη, αυτού που παραβιάζει το εργατικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Συνάδελφοι και συναδέλφισες, κυρίες και κύριοι, ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος είναι αναντικατάστατος στη σύγχρονη οικονομία, κοινωνία, δημοκρατία, για την προστασία των εργαζομένων, για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, για τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας. Αυτό έχει δείξει η εμπειρία στη χώρα μας τις τελευταίες δεκαετίες, τα τελευταία περίπου 40 χρόνια, ιδιαίτερα μετά την ψήφιση του εμβληματικού ν. 1264/1982 που έδωσε φτερά στο συνδικαλιστικό κίνημα, δημιούργησε θεσμούς για τα ασφαλιστικά και εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων.

Κλείνοντας, η όποια μετάβαση στη νέα πραγματικότητα της αγοράς εργασίας πρέπει να γίνει, κύριε Υπουργέ, με ομαλό τρόπο. Για να το πετύχουμε χρειάζεται διαβούλευση, ουσιαστικός διάλογος, συλλογική συμφωνία με το οργανωμένο συνδικαλιστικό κίνημα σε κεντρικό, κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο.

Ευχαριστώ πολύ.

Στο σημείο αυτό γίνεται η β΄ ανάγνωση των καταλόγων των μελών των Επιτροπών.

Από τη Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων παρόντες ήταν οι Βουλευτές κ.κ. Ακτύπης Διονύσιος, Βαρτζόπουλος Δημήτριος, Βρούτσης Ιωάννης, Βρυζίδου Παρασκευή, Γιόγιακας Βασίλειος, Ευθυμίου Άννα, Ιατρίδη Τσαμπίκα (Μίκα), Καλογιάννης Σταύρος, Κρητικός Νεοκλής, Λεονταρίδης Θεόφιλος, Λιάκος Ευάγγελος, Λιούπης Αθανάσιος, Μαραβέγιας Κωνσταντίνος, Μαρκόπουλος Δημήτριος, Μαρτίνου Γεωργία, Μπίζιου Στεργιανή (Στέλλα), Μπλούχος Κωνσταντίνος, Οικονόμου Βασίλειος, Πνευματικός Σπυρίδων, Σαλμάς Μάριος, Στεφανάδης Χριστόδουλος, Τζηκαλάγιας Ζήσης, Τσιλιγγίρης Σπυρίδων (Σπύρος), Φωτήλας Ιάσονας, Χρυσομάλλης Μιλτιάδης (Μίλτος), Αβραμάκης Ελευθέριος, Αυγέρη Θεοδώρα (Δώρα), Βαρδάκης Σωκράτης, Βαρεμένος Γεώργιος, Θραψανιώτης Εμμανουήλ, Κασιμάτη Ειρήνη (Νίνα), Μεϊκόπουλος Αλέξανδρος, Μπαλάφας Ιωάννης, Μπάρκας Κωνσταντίνος, Ξανθός Ανδρέας, Ξενογιαννακοπούλου Μαρία – Ελίζα (Μαριλίζα), Σκουρλέτης Παναγιώτης (Πάνος), Τριανταφυλλίδης Αλέξανδρος (Αλέκος), Φωτίου Θεανώ, Μουλκιώτης Γεώργιος, Μπαράν Μπουρχάν, Πουλάς Ανδρέας, Φραγγίδης Γεώργιος, Κατσώτης Χρήστος, Λαμπρούλης Γεώργιος, Στολτίδης Λεωνίδας, Αθανασίου Μαρία, Ασημακοπούλου Σοφία-Χάιδω, Απατζίδη Μαρία και Γρηγοριάδης Κλέων.

Από την Ειδική Μόνιμη Επιτροπή Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου παρόντες ήταν οι Βουλευτές κ.κ. Βασίλειος Βασιλειάδης, Παναγιώτα (Νόνη) Δούνια, Άννα Ευθυμίου, Άννα Καραμανλή, Μαρία-Αλεξάνδρα Κεφάλα, Κωνσταντίνος Κυρανάκης, Περικλής Μαντάς, Ασημίνα Σκόνδρα, Αναστάσιος Χατζηβασιλείου, Ειρήνη-Ελένη Αγαθοπούλου, Ευφροσύνη (Φρόσω) Καρασαρλίδου, Μερόπη Τζούφη, Ραλλία Χρηστίδου, Κωνσταντίνα (Νάντια) Γιαννακοπούλου, Γαρυφαλλιά (Λιάνα) Κανέλλη, Αναστασία-Αικατερίνη Αλεξοπούλου και Αγγελική Αδαμοπούλου.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών)**: Εμείς σας ευχαριστούμε, κ. Μότσιο.

Το λόγο έχει ο Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Οικοδόμων Ελλάδος κ. Ιωάννης Τασιούλας.

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΤΑΣΙΟΥΛΑΣ (Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Οικοδόμων Ελλάδος)**: Το υπό συζήτηση νομοσχέδιο έχει στο σύνολο του αντεργατικό χαρακτήρα. Δεν διορθώνεται, δεν θεραπεύεται και γι’ αυτό πρέπει να αποσυρθεί. Έχει δε την καθολική αποδοκιμασία και απορρίπτεται από το σύνολο των εργαζομένων και θα έχουν όλοι ευκαιρία αύριο αυτό να το δουν στην πανελλαδική πανεργατική απεργία και τις απεργιακές συγκεντρώσεις.

Είναι βέβαιο ότι αυτό το νομοσχέδιο θα αξιοποιηθεί από την εργοδοσία για να απογειώσει ακόμα περισσότερο την εκμετάλλευση. Οι εργαζόμενοι θα δουλεύουν και απλήρωτες υπερωρίες και περισσότερες υπερωρίες με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας και την απειλή της απόλυσης, και τις Κυριακές και το ρεπό τους. Η εργοδοσία δεν έχει ευαισθησία και πάντα βρίσκεται ένα βήμα μπροστά και από το ίδιο το νομοθετικό πλαίσιο.

Στο χρόνο που έχουμε στη διάθεσή μας θα θέλαμε να αναφερθούμε σε ορισμένες αθέατες πλευρές, που έχουν να κάνουν, με το ζήτημα - το δικαίωμα της απεργίας και κατά την γνώμη μας θα ανοίξουν πολύ επικινδύνους δρόμους.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τη νέα νομοθετική ρύθμιση, η συνδικαλιστική οργάνωση που προκηρύσσει απεργία, καθίσταται υπεύθυνη μαζί με όλο το Διοικητικό της Συμβούλιο, για πράξεις τρίτων. Εισάγονται, βέβαια, μέσα στη νομοθετική ρύθμιση, έννοιες, όπως η ψυχολογική βία ή η άσκηση ψυχολογικής βίας, που εμπεριέχει πολλά πράγματα. Είναι, βέβαιο, ότι με την ψήφιση του νομοσχεδίου θα υπάρχουν όλες οι προϋποθέσεις, ώστε να ενεργοποιηθούν μηχανισμοί που θα στήνουν διάφορα σκηνικά και προβοκάτσιες. Δηλαδή, για να το πω πιο απλά, θα υπάρχουν δήθεν αγανακτισμένοι που θα είναι βαλμένοι της εργοδοσίας και θα επικαλούνται ακόμα και μια απλή εξύβριση για άσκηση ψυχολογικής βίας και στη συνέχεια, οι ίδιοι, η ίδια η εργοδοσία, θα εγείρει οικονομικές απαιτήσεις για αποζημίωση από το ίδιο το συνδικάτο, από τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων και θα επιδιώκει να ακυρωθεί η απεργία ή θα γίνονται και πιο χοντρά σκηνικά και προβοκάτσιες με δράση διάφορων μηχανισμών την ημέρα της απεργίας, μακριά από τις απεργιακές συγκεντρώσεις και θα φέρουν το σωματείο στη θέση του κατηγορούμενου και την απεργία να ενοχοποιείται.

Υπάρχει μεγάλη πείρα στο Εργατικό Κίνημα πάνω σε τέτοια ζητήματα και το έχουμε ξαναζήσει, σε παλαιότερες εποχές.

Το όλο σκηνικό που περνάει μέσα από τη νομοθετική ρύθμιση, θυμίζει, την εξής λαϊκή θυμοσοφία. «Ληστές μπαίνουν και κλέβουν όλα τα υπάρχοντά ενός φτωχού ανθρώπου και την επόμενη μέρα οι προύχοντες του χωριού, κατηγορούν το θύμα ότι δεν πήρε μέτρα προστασίας, όπως ότι δεν κλείδωσε καλά την πόρτα του, δεν κλείδωσε τα παράθυρά του, δεν έβαλε ακόμα και ένα μέλος της οικογένειάς του να μείνει ξύπνιο για να αποφύγει την κλοπή, οπότε αγανακτισμένος αυτός ο φτωχός άνθρωπος, λέει, για το ένα φταίω εγώ, για το άλλο φταίω εγώ. Αυτοί που με έκλεψαν, δεν φταίνε σε τίποτα;»

Το νομοσχέδιο σε σχέση με την απεργία, κάνει αυτό ακριβώς, δηλαδή, έρχεται να προσθέσει σ’ ένα νομοθετικό πλαίσιο που βγάζει τις απεργίες κατά 99% παράνομες, να προσθέσει και άλλες ρυθμίσεις που θα ενεργοποιήσουν μηχανισμούς, που θυμίζουν, άλλες εποχές.

Έχει η Κυβέρνηση μεγάλη ευθύνη γι’ αυτές τις επιλογές που προωθεί και δεν μπορούμε να ξεχάσουμε και δεν ξεχνάμε, ότι μεγάλες ευθύνες έχει και η προηγούμενη κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ με την ψήφιση του απεργοκτόνου νόμου, που ήταν η αφετηρία και ξεδιπλώνεται μέχρι σήμερα μια επίθεση απέναντι στο δικαίωμα της απεργίας. Θυμίζουμε ότι ήταν η πρώτη κυβέρνηση μετά τη δεκαετία του ‘80, το ‘82, που ψήφισε νόμο που περιορίζει το δικαίωμα της απεργίας. Και τότε στη δικαιολογημένη αγανάκτηση και οργή των εργαζομένων των συνδικάτων και φαντάζομαι ότι όλοι θυμάστε τις εικόνες ότι βρεθήκαμε και μέσα στα Υπουργεία και στους δρόμους και οι τότε κυβερνώντες «σκίζανε τα ρούχα τους» και ορκιζόταν ότι δεν είναι αυτό που νομίζουμε, αλλά η ψήφιση του απεργοκτόνου νόμου, θα ενισχύσει τη δημοκρατία στους χώρους δουλειάς και θα ενισχύσει και την ίδια την απεργία.

Τελικά, αυτό που νομίζαμε, ήταν και σήμερα ξεδιπλώνεται σε μεγαλύτερο εύρος αυτή η επίθεση που ξεκίνησε από τότε.

Ο τελικός στόχος του νομοσχεδίου, είναι να εξασφαλιστούν για τους μεγαλοεπιχειρηματίες ποιο φτηνοί και ευέλικτοι εργαζόμενοι και ταυτόχρονα να μπουν τα σωματεία και «η συνδικαλιστική δράση στο γύψο», έτσι ώστε ανεμπόδιστα να μπορεί να οξύνεται ο μηχανισμός εκμετάλλευσης μέσα στους χώρους εργασίας.

Κλείνοντας, αν νομίζει και η σημερινή κυβέρνηση ότι θα μπλοκάρει τους αγώνες, θα θυμίσουμε, ότι το προσπάθησαν και άλλοι πριν από αυτή και δεν το κατάφεραν. Και δεν θα πούμε ότι η σημερινή Κυβέρνηση «είναι βαθιά νυχτωμένη που επιχειρεί κάτι τέτοιο», γιατί έχουμε πλήρη συνείδηση ότι η Κυβέρνηση ξέρει, έχει βαθιά συνείδηση για αυτά που πράττει και για τα συμφέροντα που υπερασπίζεται. Όμως, θα πούμε, το εξής. Όσο και αν επιμένουν, όσα νομοσχέδια αντεργατικά και αν φέρνουν, «κακό του κεφαλιού σας». Οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα, μπορούν εσάς και τη μεγάλη εργοδοσία που της υλοποιείται διαχρονικά τις απαιτήσεις και να σας αντιμετωπίσουν και να νικήσουν.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Σας ευχαριστούμε πολύ.

Το λόγο έχει η κυρία Ταβουλάρη.

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΤΑΒΟΥΛΑΡΗ (Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Εργαζομένων στο Φαρμακείο- Καλλυντικό και Συναφή Επαγγέλματα):** Ευχαριστώ, κυρία Πρόεδρε.

Σήμερα συζητάμε ένα νομοσχέδιο το οποίο κατά τη γνώμη μας δεν επιδέχεται συζήτησης, επιδέχεται μόνο απόσυρσης. Είναι άκρως αντιδραστικό στην ουσία και στο περιεχόμενό του, ένα βήμα παραπέρα κάνει σε όσα αντεργατικά έχουν ψηφιστεί μέχρι σήμερα και είναι και μια ουσιαστική τομή στα εργασιακά δικαιώματα που έχουν κατακτηθεί από τους εργαζόμενους με αγώνες και με αίμα.

Ό,τι θετικό μπορεί να επικαλεστεί κάποιος σχετικά με το νομοσχέδιο αυτό, λειτουργεί ακριβώς ως προκάλυμμα ενός άκρως αντιδραστικού, αντεργατικού νομοσχεδίου. Για παράδειγμα: Εξίσωση αποζημίωσης εργατοτεχνιτών υπαλλήλων. Πάρα πολύ ωραία. Ο εργοδότης όμως μπορεί να απολύσει μέσα στο χρόνο έναν εργαζόμενο και αυτό, βεβαίως, δεν αποσύρεται, έτσι χωρίς καμία αποζημίωση μπορεί να απολύσει μέσα στο χρόνο. Είναι η δοκιμαστική περίοδος όπως έχει περάσει από τον προηγούμενο νόμο. Δεν αποσύρεται, λοιπόν, αυτή η διάταξη, δεν καταργείται. Όχι βέβαια. Και ταυτόχρονα, διευκολύνονται οι εργοδότες για να απολύουν με βάση και τις διατάξεις που προβλέπει το νομοσχέδιο αυτό. Πιο εύκολες οι απολύσεις.

Άδειες για τους πατεράδες. Βεβαίως. Όταν επικυρώνεται «με τη βούλα» το 10ωρο την ημέρα και καταργείται και η Κυριακή αργία στην πλειοψηφία των κλάδων; Η Κυριακή αργία, καταντάει εξαίρεση με τις προβλέψεις του νομοσχεδίου αυτού. Όταν αυξάνονται οι υπερωρίες οι νόμιμες από 98 στη βιομηχανία και 120 στους άλλους κλάδους, χωρίς καμία διάκριση στις 150; Και μειώνεται ταυτόχρονα και η αποζημίωση των υπερωριών αυτών; Για ποιο, λοιπόν, χρόνο ελεύθερο μιλάμε και για ποιες άδειες;

Και ας πάρουμε για παράδειγμα τον κλάδο το δικό μου την φαρμακοβιομηχανία ή τη διανομή του φαρμάκου. Ξεκινά ο εργαζόμενος από όλες τις μεριές της Αττικής για να πάει στις βιομηχανικές ζώνες, των Οινοφύτων, των Μεσογείων, της Εθνικής Οδού. Δεκάωρη εργασία, γιατί πλέον γίνεται η διευθέτηση αυτή και ξέρουμε πως. Ξέρουμε πώς γίνονται αυτές οι συμφωνίες εργαζομένων και εργοδοτών. Δεκάωρη, λοιπόν, εργασία. Η μία ώρα την ημέρα συν τρεις ώρες η νόμιμη υπερωρία. Έχουμε φτάσει ήδη στις δεκατέσσερις ώρες. Για ποιο χρόνο, λοιπόν, μιλάμε; Και δουλειά την Κυριακή «κατά το δοκούν» όταν ο εργοδότης θέλει να τον απασχολήσει και χωρίς πρόσθετη αμοιβή για τις υπερωρίες επί του 10ώρου το ξανατονίζουμε. Για ποια ρεπό μιλάμε μετά; Ποιες θα είναι οι άδειες; Πότε θα λαμβάνονται, έστω και αυτές οι άδειες, και τι θα αναπληρώνουν από την κόπωση και το «τσάκισμα» του εργαζόμενου μέσα σε αυτές τις συνθήκες; Μιλάμε για παραγωγή και διανομή, μιλάμε και για σκληρή δουλειά.

Ακόμα και σήμερα με το υπάρχον νομικό πλαίσιο εάν μια επιχείρηση έχει δουλειά και βάζει τους εργαζόμενους να δουλεύουν με πιο εντατικούς ρυθμούς και υπερωρίες, και να δουλεύουν και τις περιόδους ακόμα, ακόμα και των αδειών τους, υπάρχουν ρεπό οφειλόμενα και άδειες που πολλές φορές δεν δίνονται κιόλας. Και παρεμβαίνουμε τα Σωματεία είτε για να δοθούν είτε για να πληρωθούν. Άρα, τι έχει να γίνει στη συνέχεια με βάση τις προβλέψεις αυτού του νομοσχεδίου; Για εγκεκριμένες υπερωρίες με το ισχύον νομικό πλαίσιο του σαββατοκύριακου στον κλάδο του φαρμάκου. Οι εργαζόμενοι «τσακίζονται» ακόμα κι αν είναι πιο διευθετημένο το πλαίσιο και πληρώνονται κιόλας. Όμως η εργατική τους δύναμη δεν αναπληρώνεται. Δεν ξεκουράζονται, δεν βλέπουν τις οικογένειές τους.

Τι έχει να γίνει, λοιπόν, από δω και στο εξής; Τι θα λύσει η αλήθεια αναρωτιόμαστε η κατάργηση της Κυριακής αργίας στην ουσία όσον αφορά στη διανομή των φαρμάκων; Δηλαδή, αν οι μεγάλες φαρμακαποθήκες και τα logistics λειτουργούν τις Κυριακές θα μειωθούν οι ελλείψεις στα φάρμακα; Τα δεκάδες φάρμακα, τα σκευάσματα που λείπουν, λείπουν επειδή δεν δουλεύουν Σάββατο ή Κυριακή οι φαρμακαποθήκες, για παράδειγμα; Δεν λείπουν επειδή αυτό οφείλεται στο συγκεκριμένο σχεδιασμό των επιχειρήσεων; Στον σχεδιασμό που κάνουν με κριτήριο τα κέρδη τους για το ποιο φάρμακο θα διαμείνουν, ποιο θα έχουν στην αγορά ή ποιο είναι θα αποσύρουν; Τι θα λύσει, λοιπόν, αυτό; Επειδή ακούστηκε κιόλας ότι θα το έβλεπαν πολύ καλό να διανέμονται τα φάρμακα και την Κυριακή. Μα δεν είναι ζήτημα ελλείψεων εδώ είναι ζήτημα σχεδιασμού.

Όπως δεν έχει λύσει τίποτα και το γεγονός ότι μεγάλες φαρμακαποθήκες με τις «ευλογίες» και των κυβερνήσεων και αυτής εδώ, αλλά και δημοτικών αρχών, λειτουργούν τα Σάββατα. Λύθηκε κανένα πρόβλημα; Όχι.

Αρα, όλα αυτά λειτουργούν θετικά μόνο για τις μεγάλες επιχειρήσεις, γιατί τους λύνουν τα χέρια στον αδυσώπητο ανταγωνισμό που έχουν μεταξύ τους και ταυτόχρονα, τους λύνουν τα χέρια για να επιτυγχάνουν τη μέγιστη εκμετάλλευση των εργαζομένων και την οποία απαιτούν.

Τέλος, ο σύνδεσμος φαρμακευτικών επιχειρήσεων, πάει ένα βήμα παραπέρα και προτείνει τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ,να γίνεται όχι μόνο στο χρόνο εργασίας μέσα στο πενθήμερο, αλλά και τις επτά μέρες της εβδομάδας. Ποια όπλα, λοιπόν, είναι που δίνει το νομοσχέδιο αυτό στα χέρια των εργαζομένων να αντιμετωπίσουν αυτού του είδους τις απαιτήσεις τις εργοδοτικές; Ποια όπλα μας δίνει αυτό το νομοσχέδιο για να πάμε να υπογράψουμε συλλογική σύμβαση εργασίας, που οΟΣΦΕ έρχεται και λέει, να περιμένουμε να δούμε τις διατάξεις και μετά συζητάμε; Γιατί χτυπάει ακριβώς και θέλει να χτυπήσει το σταθερό ημερήσιο και εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας, το πενθήμερο, οκτάωρο, 40ωρο, που ισχύει, με όποιο τρόπο ισχύει, έστω και πετσοκομμένο και με πολλή προσπάθεια, που το έχουν επιβάλει οι εργαζόμενοι μέχρι σήμερα.

Άρα, ολοκληρώνω με αυτό, οι εργαζόμενοι, θεωρούμε, ότι είναι ώριμο πλέον και από κάπου μπορεί να συμφωνήσουμε, είναι, ότι όντως είναι παρωχημένο σήμερα το οκτάωρο, γιατί μπήκε στην ημερήσια διάταξη 150 χρόνια σήμερα το πενθήμερο, το επτάωρο και το 30πεντάωρο, εμείς αυτό διεκδικούμε και διεκδικούμε και τη κατάργηση όλου του αντεργατικού νομοθετικού πλαισίου που έχει περάσει μέχρι τώρα. Και αυτό θα απαντήσουν και οι εργαζόμενοι στην αυριανή απεργία.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύων των Επιτροπών):** Το λόγο έχει ο κ. Ντιούδης.

**ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΝΤΙΟΥΔΗΣ (Πρόεδρος της Πανελλαδικής Ομοσπονδίας Τριτέκνων (ΠΟΤ)):** Ευχαριστούμε πολύ, κυρία Πρόεδρε, για την πρόσκληση. Εμείς, ως Ομοσπονδία Τριτέκνων, που αν και δεν είναι ο τομέας μας τα εργασιακά δικαιώματα, αλλά το δημογραφικό και η οικογένεια, είμαστε εδώ, όμως, γιατί οφείλουμε να τονίσουμε κάποια πράγματα τα οποία έχουν ιδιαίτερη σημασία.

Καταρχάς, θέλουμε να τονίσουμε, για ακόμη μια φορά, τη δεινή κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει η χώρα μας, όσον αφορά το δημογραφικό πρόβλημα. 250.000 θάνατοι, περισσότεροι από γεννήσεις, την τελευταία δεκαετία, 45.000 θάνατοι το τελευταίο έτος, περισσότερες από τις γεννήσεις σχεδόν. Σχεδόν το 25% του πληθυσμού της χώρας είναι άνω των 60 ετών και η ηλικιακή ομάδα 0 έως 14 ετών είναι κάτω του 20%, δηλαδή στο 18%. Για ποιο εργασιακό νομοσχέδιο να μιλήσουμε, όταν ο πληθυσμός συνεχώς γερνάει και δεν ανανεώνεται και δεν έχουμε μιλήσει καθόλου για αυτό το ζήτημα; Για ποια εργασία να μιλήσουμε, όταν οι νέοι συνεχώς μειώνονται ή φεύγουν στο εξωτερικό; Υπάρχουν μελέτες, που μας λένε, ότι σε 25-30 χρόνια οι συνταξιούχοι θα φτάσουν στο τρομακτικό ποσοστό 35%. Αυτά είναι κάποια θέματα, τα οποία πρέπει και αυτά να υπάρχουν σε αυτό το νομοσχέδιο και πρέπει να συζητηθούν.

Αυτό που θέλουμε και ζητούμε από την κυβέρνηση και πιστεύουμε ότι είναι και υποχρέωσή της, αυτά τα μέτρα που προτίθεται να ψηφίσει σε αυτό το εργασιακό νομοσχέδιο, να έχουν συγκεκριμένη στόχευση, να δίνουν κίνητρα στους νέους να κάνουν οικογένεια και να τεκνοποιήσουν, όπως επίσης και να υπάρχει ειδική μέριμνα για τις οικογένειες με τρία τέκνα και άλλο. Είναι θετικό, να βλέπουμε από την κυβέρνηση, ότι έχει θέσει ψηλά στην ατζέντα το δημογραφικό πρόβλημα και ότι προσπαθεί να κάνει κάποιες αλλαγές, να διορθώσει κάποια πράγματα.

Αυτό, όμως, που παρατηρούμε είναι ότι αυτά τα βήματα είναι μικρά, άτολμα, δειλά θα λέγαμε. Η δημογραφική κατρακύλα, στην οποία βρίσκεται η χώρα μας αυτή τη στιγμή, δεν επιτρέπει να χάνουμε χρόνο, αλλά ούτε και να δειλιάζουμε. Απαιτούνται γενναία μέτρα και άμεσα. Κάποια από τα μέτρα αυτά που προτείνουμε εμείς, πρώτα απ’ όλα είναι να μεριμνήσει η πολιτεία, ώστε να υπάρχει εξασφάλιση σταθερής εργασίας, για όλους τους οικογενειάρχες, με προτεραιότητα τα νέα ζευγάρια που επιθυμούν να κάνουν οικογένεια και να τεκνοποιήσουν, αλλά και τις οικογένειες με τρία παιδιά και πάνω.

Επίσης, πρέπει το κράτος μας να δώσει τη διαβεβαίωση στην Ελληνίδα γυναίκα, ότι θα είναι δίπλα της όταν θα τεκνοποιήσει, ότι θα υπάρχουν οι ανάλογες πρωτοβουλίες και τα ανάλογα μέτρα, τα οποία θα την στηρίξουν και δεν θα γίνει αυτό που γινόταν κάποτε, ότι αποφάσισα να κάνω παιδιά, τελείωσε, κλείνομαι στο σπίτι και δεν θα μπορέσω να δουλέψω, δεν θα μπορούσα να κάνω καριέρα, δεν θα απολαύσω τη ζωή μου. Πρέπει, το κράτος μας να πάρει τις ανάλογες πρωτοβουλίες, ώστε να στηρίξει την Ελληνίδα γυναίκα.

Επίσης, προτείνουμε την επέκταση της χρονικής διάρκειας του ελαστικού ωραρίου για τις εργαζόμενες μητέρες. Να δημιουργηθούν παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί, ώστε να καλύψουν το σύνολο των απαιτήσεων, ώστε να μπορέσει η Ελληνίδα μάνα να εργαστεί. Σταδιακή ελάφρυνση των ασφαλιστικών εισφορών των γονέων, πέραν των δύο παιδιών, αλλά και των γυναικών, που έχουν τεκνοποιήσει σε νεαρή ηλικία 21 έως 25 ετών. Σοβαρά μέτρα προστασίας της μητρότητας, με έμφαση κατά την εγκυμοσύνη - τοκετό και την ανατροφή. Περιορισμός ή κατάργηση του κόστους που καταβάλλουν εργοδότες για τη γέννηση παιδιών, από υπαλλήλους στον ιδιωτικό τομέα, πράγμα που βεβαίως οδηγεί σε απαράδεκτες πιέσεις στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα να μην τεκνοποιούν. Εξασφάλιση οικογενειακής στέγης, τόσο για νέα ζευγάρια όσο και για τις οικογένειες με πολλά τέκνα.

Επίσης, όσον αφορά στο δημόσιο, επιπλέον μοριοδότηση στις προσλήψεις σε όσες μητέρες νεαρής ηλικίας τεκνοποιήσουν και σοβαρές ποσοστώσεις προσλήψεων για τις μητέρες στις κατηγορίες τριτέκνων – πολυτέκνων. Επίσης και μια πρωτοβουλία για την επιστροφή των νέων που έφυγαν στο εξωτερικό, γιατί αν δεν έχουμε νέο εργατικό δυναμικό, πώς θα μπορέσουμε να μιλήσουμε ύστερα για εργασιακή απόδοση, εργασιακή δικαιοσύνη.

Επίσης, θα ήθελα να τονίσω μια μεγάλη αδικία, που γίνεται εις βάρος των τριτέκνων τα τελευταία 15 χρόνια. Αφορά την ιδιότητα των τριτέκνων. Ένας τρίτεκνος γονέας, εφόσον το παιδί του γίνει 18 και μία μέρα, έχει χάσει όλα τα δικαιώματά του. Και στις προσλήψεις στην εργασία και σε μεταθέσεις, μετατάξεις, οτιδήποτε έχει να κάνει με την εργασία του. Ενώ οι πολύτεκνοι γονείς κρατούν την πολυτεκνική ιδιότητα ισοβίως. Δύο μέτρα και δύο σταθμά στο ίδιο κράτος.

Τέλος, θα ήθελα να τονίσω ότι αν δεν λυθεί το δημογραφικό πρόβλημα, θα έχουμε πάντα προβλήματα στο εργασιακό, θα έχουμε πάντα προβλήματα στο ασφαλιστικό. Ίσως αυτή τη στιγμή είναι μια ευκαιρία και αυτό λέμε και στην κυβέρνηση και τον Πρωθυπουργό, είναι μια ευκαιρία, τώρα άμεσα, να αλλάξουν σελίδα, να αλλάξουν την Ελλάδα, να πάρουν γενναία μέτρα και να μην αναλωθούν σε πολύμηνες σε συζητήσεις για το δημογραφικό και για τόσο σημαντικά θέματα. Να το τολμήσουν, αλλιώς θα είναι ίδιοι με τους προηγούμενους. Δεν θα αλλάξει απολύτως τίποτα. Ευχαριστώ πολύ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Ευχαριστούμε τον κύριο Ντιούδη και να ρωτήσω, είναι κάποιος από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας στο δίκτυο; Από τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Ελλάδος; Όχι. Από την Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Ελλάδος; Όχι. Η πρόεδρος της Πανελλαδικής Οργάνωσης Γυναικών Παναθηναϊκή, η κυρία Γιαννήρη; Όχι. Η κυρία Μερόπη Ορφανού, πρόεδρος της Σοροπτιμιστικής Ένωσης Ελλάδος; Όχι. Από το Σύλλογο Υπαλλήλων Περιφέρειας Αττικής. Δεν είναι.

Θα δώσω, λοιπόν, τώρα το λόγο στους Εισηγητές και Ειδικούς Αγορητής, για να απευθύνουν ερωτήματα στους φορείς. Θα παρακαλούσα πάρα πολύ να μην καθυστερήσουμε, γιατί έχουμε και την επόμενη συνεδρίαση.

θα δώσω τον λόγο στον Εισηγητή της Πλειοψηφίας, τον κύριο Κωνσταντίνο Μαραβέγια.

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΜΑΡΑΒΕΓΙΑΣ (Εισηγητής της Πλειοψηφίας):** Κυρία Πρόεδρε, έχω δύο πολύ σύντομες ερωτήσεις, τις οποίες προτού τις κάνω, θα ήθελα να κάνω μια μικρή εισαγωγή προς τους δύο κυρίους που θα τις απευθύνω, τον εκπρόσωπο της ΑΔΕΔΥ, τον κ. Μπράτη και τον εκπρόσωπο των δικηγόρων.

Εγώ στην επαγγελματική μου ιδιότητα είμαι χειρουργός και εδώ και χρόνια υπάρχει η ρομποτική χειρουργική, η οποία μάλιστα επινοήθηκε, προκειμένου ασθενείς να γίνονται καλά, στρατιώτες από το μέτωπο του πολέμου, όταν κάποιος από το κέντρο της Ευρώπης μπορεί να χειρουργήσει κατευθυνόμενα.

Ο εκπρόσωπος των δικηγόρων χρησιμοποίησε τη λέξη «απονευρώνονται» και ερωτώ γιατί απονευρώνονται οι διαδικασίες και οι γενικές συνελεύσεις, όταν άνθρωποι μπορούν να γίνουν καλά από απόσταση; Η συμμετοχή από απόσταση, όσων δεν μπορούν να έχουν φυσική παρουσία, γιατί απονευρώνει τη διαδικασία και δεν την ενδυναμώνει; Άνθρωποι που αδυνατούν να έχουν φυσική παρουσία στο χώρο της συνέλευσης, δεν μπορούν τουλάχιστον να ακούσουν, να απευθύνουν ερωτήσεις και ακόμα καλύτερα να εκφέρουν την άποψή τους; Θεωρώ ότι είναι λίγο παρωχημένη αυτή η τοποθέτηση, αλλά με πολύ ενδιαφέρον θα άκουγα με ποια λογική θεωρούμε ότι μόνο η φυσική παρουσία ενδυναμώνει την άποψη και την καθιστά πιο αξιόπιστη.

Κυρία Πρόεδρε, έχω να απευθύνω και μία δεύτερη ερώτηση στον εκπρόσωπο των εργαζομένων του Υπουργείου Εργασίας. Δεν αντιλαμβάνομαι γιατί συγκρούονται οι αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας με τους υπαλλήλους του Υπουργείου. Νομίζω ότι έχει αποκτηθεί αρκετή εμπειρία από παρόμοιες περιπτώσεις, όπως για παράδειγμα στην εφαρμογή εγκυκλίων, που μπορεί να εκδίδονται από τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, αλλά να αφορούν στην ΑΑΔΕ.

Θεωρώ ότι μάλλον θα έπρεπε να τους χαροποιεί το γεγονός, ότι αυτά τα χρόνια, που πράγματι είναι υποστελεχωμένη η Επιθεώρηση Εργασίας αναγκάζονται και αυτοί να επιστρατεύονται και να συμμετέχουν σε ελέγχους και να τους συνεπικουρούν. Θεωρώ ότι είναι ένα έργο, για το οποίο δεν προορίζονταν, μάλλον τους βαραίνει, άρα κατά πάσα πιθανότητα έπρεπε να τους χαροποιεί το γεγονός ότι το Σώμα της Επιθεώρησης Εργασίας αναβαθμίζεται σε Ανεξάρτητη Αρχή. Ευχαριστώ πολύ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Και εμείς σας ευχαριστούμε. Απευθύνεστε στον Πρόεδρο του Δικηγορικού Συλλόγου Πειραιώς και Αθήνας, τον κ. Σταματογιάννη.

Το λόγο έχει η κυρία Ξενογιαννακοπούλου.

**ΜΑΡΙΑ – ΕΛΙΖΑ ΞΕΝΟΓΙΑΝΝΑΚΟΠΟΥΛΟΥ (Εισηγήτρια της Μειοψηφίας):** Κυρία Πρόεδρε, έχω αρκετές ερωτήσεις και θα ήθελα καταρχάς να επισημάνω, γιατί φάνηκε και από τη σημερινή διαδικασία, ότι ήταν αναγκαίο να γίνει η ακρόαση των φορέων με φυσική παρουσία, γιατί είδατε ότι δυστυχώς ένα τόσο κρίσιμο και σημαντικό νομοσχέδιο υποβαθμίζεται και υπάρχουν και δυσκολίες, όσον αφορά το να ακούσουμε και να γίνει και μια ουσιαστική αλληλοενημέρωση και ερωτήσεις.

Θα ήθελα να απευθυνθώ κατ’ αρχάς στον κ. Γιώργο Καββαθά τον πρόεδρο της ΓΣΕΒΕΕ. Κύριε Πρόεδρε, θα ήθελα να σας θέσω, επειδή αναφέρατε τις επιπτώσεις που θα έχει αυτό το νομοσχέδιο, τις αρνητικές, δύο ερωτήματα.

Πρώτα απ’ όλα, αν έχετε μία εκτίμηση όσον αφορά τη μείωση των μισθών που φέρνει αυτό το νομοσχέδιο και τι επιπτώσεις θα έχει στη ζήτηση και στη λαϊκή κατανάλωση;

Και το δεύτερο, όσον αφορά την εντατικοποίηση της εργασίας με φθηνό μεροκάματο, δηλαδή και το δεκάωρο αλλά και τις υπερωρίες, να έχετε κάποια μελέτη στη ΓΣΕΒΕΕ, για το τι επιπτώσεις θα έχει στην ανεργία, αρνητικές επιπτώσεις, όσον αφορά τις νέες προσλήψεις.

Η δεύτερη ερώτηση είναι για τον κ. Παναγόπουλο τον πρόεδρο της ΓΣΕΕ.

Κύριε Πρόεδρε, θα ήθελα να σας ρωτήσω όσον αφορά τις μισθολογικές επιπτώσεις πόσο εκτιμάτε, δηλαδή, ότι θα είναι το κόστος μέσα από τη 10ωρη εργασία, χωρίς επιπλέον αποδοχές και φυσικά αυτόν τον διπλασιασμό των υπερωριών;

Θα ήθελα να σας ρωτήσω, εάν έχετε μια εκτίμηση και για τις επιπτώσεις που θα έχει στα εργατικά ατυχήματα, γιατί μάλιστα σε ένα νομοσχέδιο που έρχεται να ακυρώσει και τη διεθνή σύμβαση για την υγεία και ασφάλεια, καθώς ξέρουμε ότι στην αλλαγή της βάρδιας είναι η πιο δύσκολη στιγμή όσον αφορά τα εργατικά ατυχήματα και, δυστυχώς, είχαμε και πολλά θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα το τελευταίο διάστημα;

Επίσης, θα ήθελα να σας ρωτήσω όσον αφορά στο Σ.Ε.Π.Ε., δηλαδή, τη θέση σας περί της ανεξαρτητοποίησης του Σ.Ε.Π.Ε. και ότι λειτουργεί όπως λέει η κυβέρνηση όπως η ΑΑΔΕ, προφανώς πιστεύω ότι δεν θα συμφωνείτε, αλλά θα ήθελα να ακούσω τη δική σας εκτίμηση τι επιπτώσεις έχει αυτό στον έλεγχο της παραβατικότητας;

Μια τελευταία ερώτηση. Πώς κρίνετε το άρθρο που πρόσθεσε ο κ. Χατζηδάκης με την κατάθεση του νομοσχεδίου στη Βουλή, που πλέον απαγορεύει αυτό που ίσχυε ως τώρα, δηλαδή, τη δυνατότητα στα δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια Σωματεία, άρα και στη ΓΣΕΕ να προκηρύσσει απεργία;

Στο κ. Δημήτρη Μπράτη εκ μέρους της ΑΔΕΔΥ θα ήθελα να τον ρωτήσω ποιες είναι οι επιπτώσεις που, κύριε Μπράτη, εκτιμάτε, παρ΄ ότι κάνατε κάποιες αναφορές σημαντικές, όσον αφορά στη συλλογική αυτονομία και το δικαίωμα στον συνδικαλισμό και στην απεργία στο Δημόσιο, όπως επίσης και στην Αυτοδιοίκηση, γιατί η κυβέρνηση επιχειρεί έναν κοινωνικό αυτοματισμό, ενώ αυτό το νομοσχέδιο φυσικά πλήττει και τον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα.

Στον κ. Γιώργο Μυλωνά, τον Πρόεδρο του Εργατικού Κέντρου Αθήνας θα ήθελα επίσης το σχόλιο του όσον αφορά στις μισθολογικές επιπτώσεις και όσον αφορά τη συρρίκνωση του δικαιώματος της απεργίας σε σημείο που, πλέον, να είναι ανενεργό, με μια αντισυνταγματική – στην ουσία - σειρά διατάξεων που το καθιστούν ανενεργό και όσον αφορά στην εκτίμησή του για τις επιπτώσεις που θα έχουν αυτές οι διατάξεις στην ανεργία και στη μείωση των προσλήψεων;

θα ήθελα να ρωτήσω την κυρία Αικατερίνη Δασκαλάκη πού καταλαβαίνω ότι είναι εκ μέρους του ΣΕΒ και έχω τρία ερωτήματα να της θέσω.

Πρώτα από όλα είναι δυνατόν σήμερα, σε μια περίοδο που η χώρα προσπαθεί να ανακάμψει, όπως όλη η Ευρώπη, να ακούμε ότι από την πλευρά του ΣΕΒ επικροτείται τη στροφή στη φθηνή εργασία και την ελαστική εργασία;

Κατά τη γνώμη του ΣΕΒ μέσα στις νέες δυνατότητες που δίνει η τεχνολογία, αλλά και τη μεγάλη χρήση που ακόμα και η Ευρώπη και η Αμερική στρέφονται στη στήριξη των μισθών και των εργαζομένων, θεωρείτε ότι αυτός είναι ο δρόμος για το μέλλον της χώρας, μια χώρα φθηνής ελαστικής εργασίας;

Αυτό είναι, δηλαδή, που τελικά θα έρθει να στηρίξει τη βιώσιμη ανάπτυξη και ανάκαμψη;

Δεύτερο ερώτημα, όσον αφορά στην τηλεργασία, συμφωνείτε με τις ρυθμίσεις του νομοσχεδίου;

Είναι θετικό ότι, έστω και με 14 μήνες καθυστέρηση έρχονται κάποιες ρυθμίσεις που μπορεί να τις θέλαμε πιο πλήρεις, αλλά είναι θετικές.

Γιατί ο ΣΕΒ έκανε λόμπι στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και μάλιστα έπεισε και τους Ευρωβουλευτές της Ν.Δ. να ανασταλεί για τρία χρόνια η Ευρωπαϊκή Οδηγία για την τηλεργασία;

Θα με ενδιέφερε πάρα πολύ η άποψή σας, όπως επίσης και γιατί στο υπόμνημα του ΣΕΒ λέτε, ότι υπάρχει πολύ μεγάλη δυσκολία εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Τώρα όσον αφορά τον κ. Κιούλο, τον Πρόεδρο της Ομοσπονδίας Συλλόγων του Υπουργείου Εργασίας θα ήθελα να μας πείτε, κύριε Πρόεδρε, με την μεγάλη εμπειρία που έχετε τι συνέπειες θα έχει για τους εργαζόμενους η αντίληψη αυτού του νομοσχεδίου που έρχεται να ταυτίσει το Σ.Ε.Π.Ε. με τη μορφή μιας Ανεξάρτητης Αρχής με την ΑΑΔΕ, δηλαδή, έναν εισπρακτικό μηχανισμό που έρχεται να αποκόψει το Σ.Ε.Π.Ε. από τη βασική του δομή, λειτουργία και χαρακτήρα που είναι η στήριξη των εργαζομένων ως τον πιο αδύναμο στην εργασία και φυσικά η αποψίλωση των αρμοδιοτήτων, καθώς, πλέον, οι συμφιλιωτικές διαδικασίες πηγαίνουν στον ΟΜΕΔ, όπου ξέρουμε ότι πλέον εκεί πλειοψηφούν οι εργοδοτικές οργανώσεις.

Θα ήθελα να ρωτήσω τον κ. Μότσιο από την ΟΤΟΕ, επειδή άκουσα με προσοχή τις παρατηρήσεις του, ο τομέας των τραπεζών είναι ο χώρος που όλα τα προηγούμενα χρόνια δοκιμάστηκαν μια σειρά αντεργατικές διατάξεις που σήμερα έρχονται εδώ να θεσμοποιηθούν, από την «εργολαβοποίηση» της εργασίας, την τηλεργασία, τις τιμωρητικές μεταθέσεις μέχρι και προσπάθεια απολύσεων είδαμε πρόσφατα στις τράπεζες.

Πιστεύετε, λοιπόν, ότι με αυτό το νομοσχέδιο πλέον διαλύεται πλήρως η δυνατότητα της συντεταγμένης αντιμετώπισης αυτών των φαινομένων;

Γιατί είναι αλήθεια ότι ο χώρος των τραπεζών έχει δοκιμαστεί από όλες αυτές τις ρυθμίσεις και τώρα έρχονται πλέον και θεσμοθετούνται.

Και τέλος, θα ήθελα να ρωτήσω τον κύριο Χότζογλου, τον πρόεδρο της Ομοσπονδίας Επισιτισμού Τουρισμού, που επίσης άκουσα πολύ προσεκτικά, θα ήθελα να τον ρωτήσω επειδή ο τομέας αυτός έχει πληγεί -ιδιαίτερα την περίοδο της πανδημίας- και τώρα ανοίγει ο τουρισμός με όλα τα προβλήματα και τις ανασφάλειες που υπάρχουν, κυρίως για τους εργαζόμενους και στον επισιτισμό και στον τουρισμό. Αυτό το άρθρο το οποίο βάζει τη δυνατότητα της αναγκαστικής άδειας άνευ αποδοχών, με την πρόβλεψη από τη μεριά της εργοδοσίας, πώς πιστεύετε ότι στο δικό σας χώρο που υπάρχει αυτή η επισφάλεια της εργασίας θα λειτουργήσει;

Όπως, επίσης, ποιες θα είναι -πιστεύετε κατά τη γνώμη σας- οι επιπτώσεις στην εποχική εργασία και στην μερική εργασία που κατ’ εξοχήν είναι εργασία στο δικό σας κλάδο που με αυτό το νομοσχέδιο πλέον καταλύονται πλήρως με κάθε έννοια ελαστικοποίησης και μείωσης εισοδήματος;

Ευχαριστώ πολύ κυρία Πρόεδρε.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Και εμείς σας ευχαριστούμε.

Η απόφαση για το πώς λειτουργεί η Βουλή όλοι γνωρίζουμε ότι αποφασίζεται στη Διάσκεψη των Προέδρων. Θα ήταν ευχής έργο να έχουμε μαζί μας όλους τους φορείς αλλά λόγω της πανδημίας έχουμε τη δυνατότητα μέσω webex να τοποθετούνται ενώ καταθέτουν και τις τοποθετήσεις τους, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη και συζητούνται στη Βουλή.

Θα δώσω τον λόγο, τώρα, στον Ειδικό Αγορητή του Κινήματος Αλλαγής στον κύριο Γεώργιο Μουλκιώτη.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΜΟΥΛΚΙΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής Κινήματος Αλλαγής):** Ευχαριστώ, κυρία Πρόεδρε.

Συμπληρωματικά σε όσα μέχρι στιγμής έχουν ερωτηθεί θα αναφερθώ και θα ζητήσω από τον κύριο Κιούλο και από τον κύριο Παναγόπουλο -είναι κοινή αυτή η ερώτηση- σε σχέση με το ΣΕΠΕ. Γνωρίζουμε ότι το 1994 με νόμο το ΣΕΠΕ μετατέθηκε στις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις όταν υπήρξε η πρώτη Αιρετή Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση.

Έκτοτε υπήρξαν προσφυγές προς το Διεθνές Γραφείο Εργασίας με αποτέλεσμα το Διεθνές Γραφείο Εργασίας να δεχθεί τις προσφυγές της ΓΣΕΕ και να ακυρώσει και να κάνει σύσταση προς τη χώρα δεχόμενο ότι δεν ήταν νόμιμη -σύμφωνα και με τα ισχύοντα και με την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας την 87- αυτή η μεταφορά και υιοθετήθηκε η λογική και η άποψη ότι είναι κατ’ εξοχήν το ΣΕΠΕ να ανήκει στην αρμοδιότητα του κράτους με ιδιαίτερη εποπτεία και ιδιαίτερη φροντίδα. Με τον τρόπο αυτό, λοιπόν, τώρα που απεκδύεται -ως Πόντιος Πιλάτος η Κυβέρνηση- την ευθύνη και την αρμοδιότητα για το ΣΕΠΕ και λέει ότι είναι δήθεν Ανεξάρτητη Αρχή -imitation Ανεξάρτητη Αρχή- όπως είναι, θα έχουμε ίδια δεδομένα πλέον ως κυρώσεις ή ως πρόβλεψης παραπόνων του ILO προς τη χώρα μας;

Αυτοτελώς προς τον κύριο Παναγόπουλο, σε σχέση με την εργασία, πώς κρίνει ότι ένα άρθρο μόνο αναφέρεται στην τηλεργασία για τον ιδιωτικό τομέα;

Στο δημόσιο τομέα υπήρξε ολόκληρο νομοσχέδιο που συζητείται στη Βουλή τώρα, ολόκληρο νομοσχέδιο. Εδώ ο ιδιωτικός τομέας είχε τη χαρά -τη μεγάλη- να αναφέρεται μόνο σε ένα άρθρο, στο οποίο ένα άρθρο δεν αναφέρεται καν δοκιμαστική περίοδος για τυχόν υπαναχώρηση από τη σύμβαση του ευρισκόμενου σε διαδικασία τηλεργασίας. Ότι υπάρχει δεδομένο ότι με τη σύμβαση μπορεί να επωμιστεί ο εργαζόμενος το κόστος και του εξοπλισμού αλλά και τις δαπάνες επισκευής και οτιδήποτε άλλο αφορά τα αντικείμενα της τηλεργασίας, τον εξοπλισμό της τηλεργασίας και αυτό δίνει το δικαίωμα και τη δυνατότητα -μολονότι στην Ισπανία, που μετά από πολύμηνες διαπραγματεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ομόφωνα ψηφίστηκε η τηλεργασία, αλλά αποκλείστηκαν οι εργαζόμενοι από το να έχουν τέτοιο βάρος σε σχέση με τον εξοπλισμό ή τυχόν άλλα μειονεκτήματα, να πληρώνουν, δηλαδή και να συνεισφέρουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι σε σχέση με τον εξοπλισμό τους.

Δεν αναφέρεται πουθενά και αυτό είναι ένα άλλο ερώτημα, το εργατικό ατύχημα στην τηλεργασία. Υπάρχει ενδεχόμενο να έχουμε εργατικό ατύχημα στην τηλεργασία; Και ποιο θα είναι αυτό το εργατικό ατύχημα; Επίσης, αυτό που ζητάω από τον Πρόεδρο της Γ.Σ.Ε.Ε. να μας πει πώς κρίνει αυτή την μη αναφορά και τον αποκλεισμό; Και πως βλέπει σε πρώτη φάση, εφόσον αρχίζει η τηλεργασία να θεσμοθετείται πλέον και να υπάρχουν κάποιοι όροι, την ύπαρξη και την θεσμοθέτηση ενός παρατηρητηρίου τηλεργασίας στο οποίο συμμετέχουν όλοι οι κοινωνικοί εταίροι και φορείς, προκειμένου να παρακολουθούν την εξέλιξη αυτής της νεοφανούς διαδικασίας.

Ευχαριστώ πολύ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Και εγώ σας ευχαριστώ, κ. Μουλκιώτη.

Τον λόγο έχει τώρα ο Ειδικός Αγορητής του Κ.Κ.Ε., ο κ. Κατσώτης.

**ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΤΣΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής του Κ.Κ.Ε.):** Ευχαριστώ, κυρία Πρόεδρε.

Δεν ξέρω πόσοι έχουν απομείνει, ωστόσο όμως η συζήτηση πράγματι έπρεπε να γίνει δια ζώσης. Γιατί είναι άλλο πράγμα εδώ που εμείς συζητάμε διά ζώσης και άλλο πράγμα αυτοί που συμμετέχουν με τηλεδιάσκεψη.

Φαντάζομαι ότι όλοι συμφωνείτε το ίδιο.

Άρα, λοιπόν, κ. Μαραβέγια, εσείς που είστε χειρουργός γαστρεντερολόγος, αν δεν κάνω λάθος, μπορείτε να εμπιστευτείτε τον κ. Μπράτη να σας κάνει επέμβαση κολονοσκόπησης από μακριά; Λέω ένα παράδειγμα.

Έτσι γίνεται και στα συνδικάτα. Λειτουργούν με φυσική παρουσία και συζητούν. Είναι ο ένας απέναντι στον άλλο και συζητάνε για τα προβλήματα, την κατάσταση, το πώς εξελίσσεται και κάνουν σκέψεις, καταθέτουν θέσεις για το πώς θα τα αντιμετωπίσουν. Έτσι γίνεται η λειτουργία των συνδικάτων.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Κύριε Κατσώτη, ξέρετε πόσο σας σέβομαι και σας εκτιμώ, αλλά να απευθύνουμε ερωτήσεις στους φορείς.

**ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΤΣΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής του Κ.Κ.Ε.):** Στους φορείς απευθυνόμαστε, για αυτό που ειπώθηκε.

Κυρία Καραμανλή, σας παρακαλώ, ξέρω τι κάνω.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Το γνωρίζω.

**ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΤΣΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής του Κ.Κ.Ε.):** Δεν θα μου υποδείξετε, λοιπόν, τι θα πω.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):**  Δεν σας υποδεικνύω.

**ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΤΣΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής του Κ.Κ.Ε.):** Στους φορείς, λοιπόν, απευθύνομαι. Είναι φορείς που μας ακούνε.

Και λέω, λοιπόν, στο θέμα αυτό της εξ΄ αποστάσεως συμμετοχής ψήφου στα συνδικάτα ή την ηλεκτρονική ψηφοφορία, γιατί η ερώτηση τέτοια ήταν του κ. Μαραβέγια. Δεν είπατε σε αυτόν τίποτα, σε εμένα λέτε.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):**  Απευθύνθηκε σε κάποιον συγκεκριμένο. Απευθύνθηκε στην ΑΔΕΔΥ και στον Εκπρόσωπο Δικηγόρων.

Εσείς σε ποιον απευθύνεστε να σας απαντήσει;

**ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΤΣΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής του Κ.Κ.Ε.):** Απευθύνθηκα στον κ. Μπράτη, αν είναι διατεθειμένος να μπει σε αυτή τη διαδικασία.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):**  Ευχαριστώ.

**ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΑΤΣΩΤΗΣ (Ειδικός Αγορητής του Κ.Κ.Ε.):** Και λέω, λοιπόν, στο θέμα αυτό της ορθής λειτουργίας, έρχεται το νομοσχέδιο και λέει «εξ΄ αποστάσεως». Ηλεκτρονική ψηφοφορία. Είναι το ίδιο με τη φυσική συμμετοχή;

Και μάλιστα, δεν λέει «συμμετοχή». Λέει «ψήφος», στο τέλος. Το διόρθωσε τώρα το νομοσχέδιο. Δηλαδή, δεν χρειάζεται ούτε συμμετοχή. Άμα ψηφίσεις, κάνεις «like» δηλαδή στη θέση, είσαι εντάξει.

Άρα, λοιπόν, πρέπει εδώ να απαντήσουμε, αν πράγματι αυτό είναι προς όφελος της συμμετοχής, είναι δημοκρατικό, είναι προοδευτικό, είναι βαθιά αντιδραστικό, γιατί η εργοδοσία θα μπορεί να παρεμβαίνει στο θέμα αυτό της ψηφοφορίας των αποφάσεων των γενικών συνελεύσεων.

Λέει ο Υπουργός ότι καταργείται το 8ωρο, το γράφει μάλιστα και άρθρο. Όμως, κατοχυρώνεται το 10ωρο. Και εγώ ρωτάω, τι θα εφαρμοστεί στην πράξη; Tο 8ωρο ή το 10ωρο; Και αν μπορεί ο Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Τουρισμού να μας απαντήσει. Στην πράξη τι εφαρμόζεται, λοιπόν; Το 8ωρο ή το 10ωρο; Για να δούμε ποιος έχει δίκιο και ποιος έχει άδικο.

Ας μας πουν, γιατί εγώ ξέρω, 40 χρόνια στον ιδιωτικό τομέα ήμουν κ. Μαραβέγια. Στον ιδιωτικό τομέα 40 χρόνια και είχα από παρθενογένεση, όπως και άλλοι εδώ μέσα. Αλλά να μας πουν τι συμβαίνει, λοιπόν, στην πράξη με αυτό που κάνει σήμερα η Κυβέρνηση που λέει: «Διευθετώ το χρόνο και δεν τον αυξάνω». Και λέει ότι, «μα πληρώνεται σε ρεπό». Ας μας απαντήσουν.

Όταν, λοιπόν, το 10ωρο είναι με τον ίδιο βασικό μισθό, σημαίνει ότι πληρώνουμε τις δύο ώρες παραπάνω; Οι υπερωρίες, οι οποίες είναι φτηνές και πολλές. Τι σημαίνει αυτό; Αυξάνονται οι θέσεις εργασίας ή μειώνονται; Να μας το πουν, εδώ, τι σημαίνει στην πράξη, μέσα στους χώρους δουλειάς. Σαφώς και μειώνονται, αλλά ας πάρουμε και την άποψή τους.

Μερική απασχόληση. Τι κάνει το νομοσχέδιο; Το νομοσχέδιο λέει ότι μπορεί να είναι διακεκομμένο ωράριο –πρωί, απόγευμα. Και, μάλιστα, με πρόσθετη εργασία και το πρωί και το απόγευμα. Τι σημαίνει αυτό; Ο μερικά απασχολούμενος βελτιώνει τη θέση του; Βελτιώνει το εισόδημά του; Ή, καταργείται ουσιαστικά ο ελεύθερος χρόνος του;

Κυριακάτικη αργία. Τη γενικεύει. Τι σημαίνει; Θα δημιουργηθούν θέσεις εργασίας; Στο εμπόριο -και ας μας απαντήσει ο Πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου της Αθήνας- δημιουργήθηκαν θέσεις εργασίας, με τις επιπλέον 32 ώρες που έκανε ο ΣΥΡΙΖΑ; Για να μας πούν, πόσες θέσεις εργασίας δημιουργήθηκαν στο εμπόριο; Να έχουμε και μία εικόνα. Να έχει και η Βουλή μια εικόνα για αυτά που λέγονται, τα ψέματα, ότι δημιουργούνται θέσεις εργασίας με την κυριακάτικη αργία, όταν θα καταργηθεί.

Επίσης, οι απολύσεις. Λέει ότι αν απολυθεί κάποιος και πάει στο δικαστήριο και κερδίσει την υπόθεση, τότε θα υπάρξει μια αποζημίωση. Και ρωτάω τον Πρόεδρο της Ομοσπονδίας του Τουρισμού. Εάν, λοιπόν, εδώ ένας εποχιακά εργαζόμενος, που δεν επαναπροσληφθεί και πάει στο δικαστήριο. Και υπάρχει αυτή η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου που λέει ότι είναι ιδιότυπη εργασιακή σχέση και, αν δεν επαναπροσληφθεί, πρέπει να του δοθούν μισθοί υπερημερίας. Τώρα, με αυτό το νομοσχέδιο, θα πάρει τους μισθούς υπερημερίας, όταν λέει ότι μπορεί να πάρει αποζημίωση; Τι κάνει, λοιπόν; Προστατεύει τον εργαζόμενο ή τον αφήνει βορά στους εργοδότες;

Επίσης, σε σχέση με την απεργία. Προβάλλεται, εδώ, το δικαίωμα -λέει- στην εγγυημένη υπηρεσία, για το κοινωνικό σύνολο. Υπάρχει καμία απεργία που να μην έχει συνέπειες; Η απεργία δεν γίνεται γι’ αυτό; Για να υπάρχουν οικονομικές συνέπειες στην εργοδοσία, για να μπορεί να κάνει πίσω, για να μπορέσει να ικανοποιήσει αιτήματα των εργαζομένων; Ποιος είναι αυτός που θέλει να απεργήσει, έτσι, για το κοινωνικό σύνολο, να το τιμωρήσει; Ας μας πείτε μια γνώμη και για το θέμα αυτό της εγγυημένης υπηρεσίας του ενός τρίτου, που εδώ νομοθετεί η Κυβέρνηση.

Επίσης, για το θέμα των συνδικαλιστών. Λέει τώρα «τι προστασία»; Γιατί να έχει παραπάνω προστασία από ό,τι η έγκυος γυναίκα; Δηλαδή, ο συνδικαλιστής, που μπαίνει μπροστά, είναι το ίδιο πράγμα; Αυτός μπαίνει μπροστά, επειδή το θέλει και ο εργοδότης; Είναι φιλαράκια και του λέει: «Δεν πειράζει, παιδί μου. Εσύ μπαίνεις μπροστά;» Τα συμφέροντα δεν είναι αντικρουόμενα; Δεν πάει σε αντίθεση με τον εργοδότη ο συνδικαλιστής; Δεν μπορεί να τον απολύσει κάθε στιγμή; Αυτό δεν γίνεται στην πράξη; Πόσες συνέπειες πληρώνουν αυτοί που μπαίνουν μπροστά, που πρωτοστατούν; Να μας πείτε αν, πράγματι, εδώ είναι το ίδιο και δεν χρειάζεται καμία προστασία.

Ισχυρίστηκε ο Υπουργός ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν συμπεριλαμβάνεται μέσα στο άρθρο 14 και στους λόγους που απαγορεύεται η απόλυση. Δεν θα μπορούσε να αλλάξει το άρθρο 14, να το συμπληρώσει; Γιατί πρέπει να το καταργήσει; Άρα, λοιπόν, τι κάνει; Προστασία παρέχει ή, εδώ, θέλει να χτυπήσει συνολικά το κίνημα και όσους πρωτοστατούν και σε όσους συγκρούονται, βέβαια, με την εργοδοσία; Και εδώ, ας μας δώσετε και μία απάντηση.

Και, βέβαια, στο θέμα της ευθύνης των συνδικάτων, σε περίπτωση απεργίας. Αυτό είναι από τα ανήκουστα. Για παράδειγμα, αν γίνει μια απεργία καθόλα νόμιμη–που 99% τώρα γίνονται παράνομες, αλλά με αυτό εδώ θα πάει στο 100%. Λοιπόν, αν γίνει μια απεργία καθόλα νόμιμη και ξεπεραστούν όλα τα εμπόδια και πάει το Συνδικάτο - το Εργατικό Κέντρο, η Ομοσπονδία, το Σωματείο- έξω από ένα χώρο και δώσει μια ανακοίνωση και καταγγείλει ένας εργαζόμενος ότι πιέστηκε, ότι του ασκήθηκε ψυχολογική βία από το Συνδικάτο να συμμετέχει στην απεργία, θα πληρώσει το Συνδικάτο. Η απεργία θα είναι παράνομη και το Συνδικάτο θα πληρώσει αποζημίωση στον εργοδότη. Για πείτε μου εσείς, τι είναι αυτό; Είναι προοδευτικό ή καταργεί ουσιαστικά το δικαίωμα της απεργίας και νομιμοποιεί την απεργοσπασία;

Είναι ερωτήματα που νομίζω ότι απασχολούν όλα τα συνδικάτα ιδιαίτερα, αλλά και κάθε άνθρωπο όπου κι αν ανήκει ο όποιος δεν θέλει να γυρίσει πίσω στο 19ο αιώνα. Αυτά και περιμένουμε τις απαντήσεις από αυτούς που τουλάχιστον είναι εδώ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Σας ευχαριστώ, κύριε Κατσώτη. Το λόγο έχει η Ειδική Αγορήτρια της Ελληνικής Λύσης κυρία Μαρία Αθανασίου.

**ΜΑΡΙΑ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ (Ειδική Αγορήτρια της Ελληνικής Λύσης):** Ευχαριστώ, κυρία Πρόεδρε. Έχω αρκετές ερωτήσεις και εγώ. Η πρώτη είναι προς το Συνήγορο του Πολίτη, τον κύριο Ποττάκη. Πιστεύετε ότι το να τεθεί ο όρος «πιθανολόγηση» στο άρθρο 48, ως προς το βάρος απόδειξης και την αντιστροφή αυτού αρκεί για την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ή τους καθιστά ακόμη και σε αυτή την περίπτωση εκτεθειμένους σε αυθαίρετες συμπεριφορές εργοδοτών;

Η δεύτερη ερώτηση που έχω για τον κύριο Ποττάκη είναι, πώς προτείνετε να συνεργαστούν πιο αποτελεσματικά το ΣΕΠΕ, του οποίο το πεδίο δράσεως αφορά κυρίως σε διαφορές σε σχέσεις εξαρτημένης εργασίας μεταξύ ιδιωτών, εργοδότη και εργαζόμενου και του Συνηγόρου του Πολίτη, του οποίο το πεδίο δράσης αφορά σε διαφορές μεταξύ πολίτη και Κράτους;

Για το Δικηγορικό Σύλλογο Πειραιώς θα ήθελα και εδώ να κάνω μερικές ερωτήσεις. Πώς προτείνετε να προστατευτούν τα δικαιώματα των εργαζομένων από το γεγονός ότι πλήττεται η συλλογικότητα της διαπραγματευτικής τους παρουσίας προς τους εργοδότες;

Δεύτερον, μπορεί πραγματικά πρακτικά ο εργαζόμενος να προσέλθει σε αποτελεσματικές διαπραγματεύσεις με τον εργοδότη ή η εκ των πραγμάτων μειονεκτική του θέση αποδυναμώνεται ακόμα περισσότερο; Υπάρχει εφικτή λύση; Προτείνετε την παραμονή του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου;

Για τον κύριο Μυλωνά, Πρόεδρο του Εργατικού Κέντρου Αθήνας, πώς κατά τη γνώμη σας μπορεί να ενισχυθεί η ομαδικότητα, η οποία όπως τονίσατε θίγεται από το παρόν νομοσχέδιο; Πώς μπορούν να διασφαλιστούν τα εργατικά δικαιώματα από αυθαίρετες ενέργειες εργοδοτών, η θέση των οποίων ενισχύεται με την ατομικότητα, όπου εσείς τη χαρακτηρίσατε, την οποία προάγει το παρόν νομοσχέδιο;

Στον κύριο Ρώτα, Αξιωματικοί του Στρατού, η πρώτη ερώτηση είναι πώς προτείνετε να λειτουργήσει το νέο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, ώστε να μην αποτελέσει όργανο γραφειοκρατικής διαδικασίας, όπως και εσείς εντοπίσατε και πώς προτείνετε να προστατεύονται τα προσωπικά δεδομένα των μελών του Γενικού Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, όπως επίσης εντοπίσατε;

Τέλος, για τον κύριο Παναγόπουλο της ΓΣΕΕ έχω τρεις ερωτήσεις. Πώς προτείνετε να διασφαλιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως αποζημίωση απόλυσης, απαγόρευση επαναπρόσληψης, που κινδυνεύουν με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο;

Δεύτερον, πώς προτείνετε να λειτουργήσει το ΣΕΠΕ, ούτως ώστε να είναι σύμφωνο με το σκοπό του, σύμφωνα με τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας και την από έτους 2010 γνωμοδότηση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας;

Τέλος, αρκεί η υπαγωγή του ΣΕΠΕ στο Κράτος, στην Πολιτεία, όπως τονίσατε ή κατά τη γνώμη σας χρειάζονται περαιτέρω διασφαλίσεις υπέρ των εργαζομένων; Ευχαριστώ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Και εμείς σας ευχαριστούμε πολύ.

Το λόγο έχει η Ειδική Αγορήτρια Του ΜέΡΑ25, κυρία Μαρία Απατζίδη.

**ΜΑΡΙΑ ΑΠΑΤΖΙΔΗ (Ειδική Αγορήτρια του ΜέΡΑ25):** Σας ευχαριστώ, κυρία Πρόεδρε. Ένα πάρα πολύ σύντομο σχόλιο στον κύριο Κατσώτη, χωρίς να ανοίξω καμία συζήτηση. Αναφέρθηκε για τους τετράωρους αν τελικά θα εργάζονται παραπάνω. Θα εργάζονται παραπάνω, θα φτιάξουν τους δείκτες του «ΕΡΓΑΝΗ», όπως συμβαίνει τα τελευταία 10 χρόνια, στην πραγματικότητα δεν θα είναι τετράωροι, θα είναι 12ωροι και θα πηγαίνουν και τις Κυριακές, όπως είπατε με την ψήφιση του νομοσχεδίου, μαζί με τη Νέα Δημοκρατία για τις Κυριακές που είχαν ψηφίσει, θα πηγαίνουν και τις Κυριακές να εργάζονται. Αυτή είναι η πραγματικότητα κύριε Κατσώτη και αυτό συμβαίνει τα τελευταία 12 χρόνια, δεν συμβαίνει τώρα, απλά επιδεινώθηκε η κατάσταση με τα τελευταία μνημόνια και με το πέμπτο μνημόνιο, το οποίο είναι προ των πυλών που θα φέρει η Νέα Δημοκρατία.

Πάμε στους φορείς τώρα. Θεωρείτε πως η μετατροπή τους ΣΕΠΕ σε ανεξάρτητη αρχή θα ενισχύσει τους ελέγχους ενάντια στην εργοδοτική αυθαιρεσία ή απλά αποτελεί απόσυρση του Κράτους; Αυτό το ρωτάω στον κύριο Κιούλο, στην Ομοσπονδία του Υπουργείου.

Πώς επηρεάζουν οι αλλαγές τη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των προβλέψεων για τις κινητοποιήσεις απεργίες, που αναφέρθηκε και ο κ. Κατσώτης στην άσκηση του συνταγματικού δικαιώματος στην απεργία. Αυτό ρωτάω τον κ. Μπράτη.

Στον κύριο Μπράτη, οι όποιες αλλαγές που φέρνει το συγκεκριμένο νομοσχέδιο, γίνονται στο όνομα των εργαζομένων, τάχα μου δήθεν βέβαια, τους οποίους υποτίθεται πως διευκολύνει χωρίς όμως αυτοί οι άνθρωποι να έχουν ερωτηθεί. Δηλαδή, μητέρες και άνθρωποι, που θα πηγαίνουν για τις ελιές, όπως τοποθετήθηκε ο Υπουργός. Θα θέλαμε την τοποθέτηση των εργαζομένων για τα ζητήματα, που χρήζουν αντιμετώπισης. Θα ήθελα να μου απαντήσει η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. και αν θέλει και ο Δικηγορικός Σύλλογος.

Προς τον δικηγορικό σύλλογο, ποιο είναι το καθεστώς και η πραγματικότητα, που επικρατεί σήμερα με τις υπερωρίες και πώς θα επηρεάσουν οι προωθούμενες αλλαγές, σύμφωνα με την εμπειρία σας. Εγώ το γνωρίζω, απλά είναι καλό να ακουστεί και από εσάς, που είστε και οι αρμόδιοι.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ(Προεδρεύουσα των Επιτροπών)**: Το λόγο έχει η κυρία Ραλλία Χρηστίδου.

**ΡΑΛΛΙΑ ΧΡΗΣΤΙΔΟΥ**: Θέλω να απευθυνθώ προς τις εκπροσώπους των γυναικείων οργανώσεων, αν είναι ακόμα συνδεδεμένες και μας ακούνε. Παρά το γεγονός, ότι δεν άπτεται του συγκεκριμένου νομοσχεδίου, επειδή είναι σημαντικό και άπτεται της εργασίας της Επιτροπής Ισότητας, θέλω να απευθύνω το εξής ερώτημα. Μετά από αγώνες τόσων ετών, έγινε εφικτό να ορίζεται ποινικά ο βιασμός, ανάλογα με το αν υπάρχει ή όχι συναίνεση. Επιτέλους, δηλαδή, ο Ποινικός Κώδικας όριζε ότι το σεξ χωρίς συναίνεση είναι βιασμός, άρθρο 336 παράγραφος 4 του ποινικού κώδικα. Σύμφωνα, λοιπόν, με ρεπορτάζ, η επιτροπή παρακολούθησης του ποινικού κώδικα που ορίστηκε από τον Υπουργό Δικαιοσύνης, θα εισηγηθεί την απάλειψη της έννοιας της συναίνεσης από τον ποινικό όρο του βιασμού, επειδή κρίθηκε πως δεν αποδεικνύεται εύκολα σε δικαστήριο. Η έκφραση περί συναίνεσης προτείνουν να μετατραπεί σε άσκηση βίας, αφήνοντας απροστάτευτες και χωρίς δικαίωση, όσες γυναίκες δεν έχουν επάνω τους όταν καταγγείλουν το βιασμό, σημάδια βίας. Πίσω ολοταχώς, λοιπόν και εδώ, για όλες όσες και όσους είναι θύματα, αλλά δεν έχουν πάνω τους τα ορατά σημάδια που να το αποδεικνύουν. Γυρίζουμε, δηλαδή πίσω, σε ζητήματα λυμένα και αυτή η οπισθοδρόμηση βαφτίζεται και εκσυγχρονισμός. Θα θέλαμε, λοιπόν, τη γνώμη σας, πάνω σ’ αυτό.

Η επόμενη ερώτηση είναι για τους εκπροσώπους εργαζομένων. Μέσα σε αυτό τον ορυμαγδό υποχωρήσεων στα εργασιακά, αύξηση των ωρών εργασίας και περιστολής των δικαιωμάτων των εργαζομένων, βλέπουν οι συμπολίτες μας με αναπηρία κάποια θετική εργασιακή προοπτική για τους ίδιους; Με δεδομένο, ότι το εργασιακό πεδίο εξελίσσεται σε ζούγκλα, συνολικά;

Επίσης, θα θέλαμε τη γνώμη των φορέων, που εκπροσωπούν εργαζόμενους, για τις υπερωρίες. Υπάρχει περιθώριο, όπως λέμε και εμείς και όπως καταλαβαίνει όποιος έχει εργαστεί ως μισθωτός, οι υπερωρίες αυτές να είναι αφενός χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου, αλλά ως προϊόν πίεσης από την πλευρά του εργοδότη, αναφορικά με το πότε θα γίνονται και πόσες θα είναι, αν θα είναι απροειδοποίητες ή αν θα αλλάζουν κατά το δοκούν, αφενός και αν δύναται να είναι και απλήρωτες, αφετέρου;

Επίσης, θα θέλαμε ένα σχόλιο, για τους εποχικούς εργαζόμενους. Από τη στιγμή που οι μόνιμοι υπάλληλοι και υπό το φόβο της απόλυσης, θα μπορούν ή θα υποχρεώνονται να κάνουν περισσότερες υπερωρίες, με λιγότερα χρήματα, τι μερίδιο εργασίας θεωρείτε πως θα περισσεύει για τους εποχικούς; Μήπως εξωθούνται όλοι μαζί οι εργαζόμενοι στη μαύρη εργασία, προκειμένου να έχουν εργασία έστω και υπό οποιεσδήποτε συνθήκες;

Πώς πιστεύετε, ότι μπορεί να ανταποκριθεί ένα ζευγάρι σε επαγγελματικές υποχρεώσεις, ιδιαίτερα μία μητέρα, αν το πρόγραμμα της εργασίας της είναι εντελώς ευέλικτο, προκειμένου να ανταποκρίνεται σε υπερωρίες, όταν και εφόσον το χρειάζεται η επιχείρηση, εάν και ο σύζυγος εργάζεται αντίστοιχα σε μία παρόμοια εργασία, όπως πολύ συχνά συμβαίνει; Τι νομικά όπλα έχει να αμυνθεί έναντι του εργοδότη, αν αυτός θελήσει να την απολύσει, για να προσλάβει π.χ. μια γυναίκα νεότερη χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις; Πιστεύετε, ότι η ασυδοσία που δίνει το εν λόγω νομοσχέδιο σε εργοδότες, που θα επιλέξουν να τις εκμεταλλευτούν, θα οδηγήσει ευκολότερα στην ανεργία και δη τη μακροχρόνια ανεργία, ανθρώπους με ανελαστικές οικογενειακές υποχρεώσεις, με θέματα υγείας, με διαζύγια, με πάσης φύσεως προβλήματα, που θα τους καθιστούν όχι και τόσο ευέλικτους, όσο θέλει η εργοδοσία;

Προς την ΑΔΕΔΥ και όλες τις οργανώσεις των εργαζομένων: Είπατε κάποια πράγματα στις πρωτολογίες σας αλλά, επειδή τρία λεπτά ήταν αυτά, θα θέλαμε να το διασαφηνίσουμε. Ποια η γνώμη σας για τη σημερινή fast track διαδικασία επεξεργασίας και διαβούλευσης ενός τόσο μεγάλου και σημαντικού νομοσχεδίου; Τα τρία λεπτά παρέμβασης για τόσα θέματα που άπτονται του πυρήνα της εργασίας σας κάλυψαν πραγματικά; Θεωρείτε ότι η διαδικασία αυτή υπηρετεί τη διαβούλευση και τη δημοκρατική εκπροσώπηση ή λειτουργεί διεκπεραιωτικά; Θεωρείτε ότι η γενικότερη στάση των μέσων μαζικής ενημέρωσης έχει λειτουργήσει πλουραλιστικά και αμερόληπτα στην περίπτωση του νομοσχεδίου ή προβάλλονται μόνο οι θέσεις του Υπουργείου και πολύ λιγότερο των εργαζομένων κατ΄ αναλογία εδώ του τριλέπτου.

Σας ευχαριστώ πολύ, κυρία Πρόεδρε.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Και εμείς σας ευχαριστούμε.

Ξεκινάμε, λοιπόν, με τις τοποθετήσεις των φορέων. Θα δώσω το λόγο πρώτα στον κύριο Μπράτη από την ΑΔΕΔΥ.

Κύριε Μπράτη μας ακούτε; Ο κύριος Μπράτης είναι στο δίκτυο;

Δείχνει να είναι στο δίκτυο αλλά δεν ακούγεται. Θα προχωρήσουμε και θα δώσω το λόγο στον κ. Σταματογιάννη από το Δικηγορικό Σύλλογο Πειραιώς.

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΡΙΖΟΣ (Μέλος του ΔΣ του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών):** Είμαι ο Κώστας ο Ρίζος, ο κ. Σταματογιάννης δεν είναι συνδεδεμένος οπότε μπορώ να απαντήσω εγώ αν έχω το λόγο.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Ναι, έχετε το λόγο.

**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΠΡΑΤΗΣ (Προεδρεύων της Εκτελεστικής Επιτροπής της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων):** Σας ακούω. Μισό λεπτό να βάλω τα ακουστικά.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Κύριε Μπράτη, είστε έτοιμος;

**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΠΡΑΤΗΣ (Προεδρεύων της Εκτελεστικής Επιτροπής της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων):** Ναι, ναι.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Ωραία. Ξεκινάμε με τον κύριο Μπράτη και μετά κ. Ρίζο έχετε το λόγο εσείς.

Κύριε Μπράτη έχετε κρατήσει τις ερωτήσεις και παρακαλώ να τοποθετηθείτε.

**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΠΡΑΤΗΣ (Προεδρεύων της Εκτελεστικής Επιτροπής της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων):** Με ακούτε;

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Ναι τώρα σας ακούμε.

**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΠΡΑΤΗΣ (Προεδρεύων της Εκτελεστικής Επιτροπής της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων): ………..**

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Δεν ακούγεται οπότε θα προχωρήσουμε και θα επανέλθουμε στον κ. Μπράτη.

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΜΠΑΡΚΑΣ :** (Ομιλεί εκτός μικροφώνου)

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Δεν μπορεί να γίνει αλλιώς. Το αποφασίζει η Διάσκεψη των Προέδρων και συμμετέχετε. Δεν μπορούμε να πάψουμε να νομοθετούμε και πάλι προσπαθούμε για το καλύτερο.

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΜΠΑΡΚΑΣ :** Γιατί ανοίξατε την οικονομία, ας ανοίξετε και τη Βουλή.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Να την ανοίξουμε ή να μην την ανοίξουμε τελικά; Τι θέλετε; Άμα την ανοίγουμε θέλετε να την κλείνουμε, άμα την κλείνουμε θέλετε να την ανοίγουμε.

Εν πάση περιπτώσει θα δώσω τον λόγο τώρα στον κύριο Ρίζο. Παρακαλώ, κύριε Ρίζο έχετε το λόγο.

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΡΙΖΟΣ (Μέλος του ΔΣ του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών):** Σας ευχαριστώ πολύ, κυρία Πρόεδρε.

Αυτό που ήθελα σαν αρχική τοποθέτηση να κάνω σε σχέση με τα ζητήματα της εξ αποστάσεως ψήφου, τη διενέργεια της γενικής συνέλευσης κ.λπ., είναι ότι είναι αντιληπτή η τοποθέτηση του κ . Μαραβέγια, αλλά δεν τίθενται έτσι τα ζητήματα στις συλλογικές δημοκρατικές διαδικασίες. Εκ του νόμου η γενική συνέλευση έχει την αναγνώριση ότι είναι η κορυφαία διαδικασία πράγμα που σημαίνει ότι μέσα από τη συζήτηση, τον δημοκρατικό διάλογο, την ανταλλαγή απόψεων και τη ζύμωση, αν μου επιτρέπετε να πω, καταρτίζονται θέσεις, σχηματίζονται πλειοψηφίες, μειοψηφίες προάγεται ο διάλογος και η συλλογική διαδικασία. Επουδενί αυτό δεν μπορεί να υποκατασταθεί με sms, με email, με ψήφο ηλεκτρονική, με οτιδήποτε.

Θέλω, επίσης, να επισημάνω κάτι αρκετά σημαντικό στην αντίληψή μας ότι ήδη με αφορμή το νομοσχέδιο προ διετίας, το «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», όπου υπήρχε παρεμφερής ρύθμιση -ανεφάρμοστη έμεινε στην πράξη γιατί δεν εξεδόθη ποτέ η υπουργική απόφαση που έπρεπε να εκδοθεί- η Επιστημονική Επιτροπή της Βουλής είχε τοποθετηθεί και είχε κάνει καίριες παρατηρήσεις στο ζήτημα που εγείρεται τόσο για τη μυστικότητα της ψήφου όσο και για ζητήματα προσωπικών δεδομένων. Σε ένα πλαίσιο που η νέα τεχνολογία επιτρέπει τη διείσδυση του εργοδότη στην προσωπική σφαίρα του εργαζόμενου δεν μπορεί να μιλάμε ότι χωρίς εγγυήσεις και συγκεκριμένες πολιτικές θα θεσμοθετηθεί η εξ αποστάσεως ψηφοφορία ειδικά για ζητήματα μείζονος σημασίας, όπως αυτό της κήρυξης της απεργίας. Και η Επιστημονική Επιτροπή της Βουλής το είπε αυτό λαμβάνοντας υπόψη την εμπειρία μελών κρατών που έχουν μακρά παράδοση, όπως η Αγγλία και η Γαλλία.

Επομένως, κλείνω λέγοντας ότι πέραν αυτών των θεμελιωδών ζητημάτων που εγείρονται, η ψήφος η εξ αποστάσεως, θα μου επιτραπεί να πω μεταφέροντας και γνώμες που έχουν διατυπωθεί από εξέχοντα μέλη της θεωρίας του εργατικού δικαίου, ότι πρόκειται για επιπόλαιη ψήφο. Είναι διαφορετικό το γεγονός να αναμετράται κανείς με τη συνείδησή του στο παραβάν και άλλο να ψηφίζει χωρίς να μπορεί κανείς να εγγυηθεί ποιος τον βλέπει και ποιος του το επιβάλλει από ένα smart phone.

Τώρα, να έρθω στα ζητήματα που τέθηκαν για την ατομική διαπραγμάτευση και καταστρατήγηση … τη προστασία και την αποτελεσματική διαπραγμάτευση. Πράγματι, το να μιλάμε στο εργατικό δίκαιο για ισότιμη διαπραγμάτευση ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο, νομίζω δεν χρειάζεται κανένα σπουδαίο επιχείρημα για να πούμε ότι πρακτικά δεν υφίσταται. Βεβαίως, δεν δαιμονοποιεί κανείς την ατομική διαπραγμάτευση, αλλά όταν τίθενται τα ζητήματα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας για παράδειγμα χωρίς κανένα όριο, όπως επίσης και τα ζητήματα της άνευ αποδοχών αδείας πάλι χωρίς κανένα ποσοστιαίο κριτήριο για τις επιχειρήσεις, αντιλαμβάνεται κανείς ότι πλέον δεν πηγαίνουμε σε ευέλικτη μορφή απασχόλησης, αλλά σε μια ακραία επισφάλεια. Γιατί, κακά τα ψέματα, ο εργοδότης έχει τα εργαλεία να επιβάλει τη δικιά του βούληση, ασχέτως αν εμφανίζεται τυπικά στα έγγραφα ότι ο ίδιος ο εργαζόμενος έρχεται και ζητά την άδεια. Εδώ, επιτρέψτε μου μια μικρή υποσημείωση. Λαμβάνει και αποδεικνύει του λόγου το αληθές, το γεγονός ότι μέσα στην ίδια ρύθμιση για την άδεια για τις οικογενειακές υποχρεώσεις και λοιπά και για την διευθέτηση, ο ίδιος ο νομοθέτης έρχεται και λέει ότι δεν είναι λόγος έγκυρης απόλυσης σε περίπτωση που εργαζόμενος αρνηθεί την προτροπή του εργοδότη να κάνει τέτοια αίτηση. Πράγμα που σημαίνει ότι και ο ίδιος ο νομοθέτης δεν μπορεί τελικά να αγνοήσει παντελώς την πραγματικότητα.

Στα ζητήματα των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, για να τοποθετηθώ συνολικά και να μην καταχραστώ το χρόνο που μας δίνετε, η αντίληψή μας είναι ότι το να έρθει κανείς και να νομοθετήσει αποσπασματικά αλλάζοντας, χωρίς αυτό να είναι απαραιτήτως κακό σαν κατεύθυνση, το συνδικαλιστικό νόμο, αδικεί την ίδια την ιστορία του συνδικαλιστικού νόμου του 1264/82. Βεβαίως, εγείρονται ζητήματα. Βεβαίως, η πρακτική και η δικαστηριακή εμπειρία δείχνει ότι κάποια πράγματα πρέπει να αλλάξουν, αλλά αυτό δεν μπορεί να γίνει με ένα νομοσχέδιο το οποίο αφορά ατομικές, συλλογικές, ενσωμάτωση οδηγιών, διεθνείς συνθήκες και ούτω καθεξής. Να γίνει μια μεγάλη συζήτηση, αν θέλετε και από μηδενική βάση, με διαβούλευση μακρά των κοινωνικών εταίρων, εργοδοτών, εργαζομένων άλλων φορέων και με ειλικρίνεια και νηφαλιότητα και με τον απαιτούμενο χρόνο να τεθούν όλα τα ζητήματα. Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Το λόγο έχει ο κ. Μπράτης.

**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΠΡΑΤΗΣ (Προεδρεύων της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΑΔΕΔΥ):** Ο κ. Κατσώτης απάντησε με το σχόλιο του, σε σχέση με τη φυσική παρουσία και την εξ αποστάσεως παρουσία και μάλιστα στη διαδικασία ψηφοφορίας μόνο, ούτε καν με τη συμμετοχή στη διαδικασία μιας γενικής συνέλευσης. Νομίζω, ότι το κύτταρο της πρώτης δημοκρατίας και στη χώρα μας στην αρχαία ελληνική δημοκρατία, ήταν η συμμετοχή στο Δήμο. Δηλαδή, η ανταλλαγή απόψεων όπου εκεί ρήτορας ο καθένας, σε εισαγωγικά εδώ σε ότι ομιλούμε περί γενικών συνελεύσεων, προσπαθούσαν να πείσουν με τα επιχειρήματά τους τον κόσμο για το ποιος έχει δίκιο, ποιος έχει άδικο, ποιο επιχείρημα είναι πιο σωστό και πιο λιγότερο σωστό. Αν είναι δυνατόν, αυτή τη διαδικασία να την παραλληλίζουνε με ιατρικές πράξεις που γίνονται εξ αποστάσεως, προφανώς και είναι πάρα πολύ σημαντικό επίτευγμα της επιστήμης αυτό, αλλά αυτό να μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι πρέπει να καταργήσουμε την πρωτόλεια δημοκρατία στη χώρα μας, τη ζύμωση δηλαδή, τη φυσική παρουσία, το διάλογο το δημοκρατικό. Αυτό, δηλαδή, που έχετε τη δυνατότητα να κάνετε εσείς στη Βουλή σήμερα και που δυστυχώς δεν έχουμε εμείς οι φορείς τη δυνατότητα με φυσική παρουσία να είμαστε εκεί, γιατί ξέρετε πάρα πολύ καλά ότι πέρα από την ομιλούσα γλώσσα υπάρχει η γλώσσα του σώματος, το ύφος, ακόμα και οι χειρονομίες και τα πάντα συντελούν στο να είναι πειστικό ή μη πειστικό ένα επιχείρημα.

Και πραγματικά εκπλήσσομαι που ο κ. Χατζηδάκης τόσο εύκολα, δηλαδή, λέει, γιατί η στόχευση είναι συγκεκριμένη. Δεν τον ενδιαφέρει ο ζωντανός δημοκρατικός διάλογος και η απόφαση και η συμμετοχή. Σιγά μη νομοθετεί ο Υπουργός Εργασίας, γιατί κόφτεται για την συμμετοχή όλων των εργαζομένων. Νομοθετεί για να μπορούν κάποιοι από απόσταση, μέσω της ηλεκτρονικής ψηφοφορίας, να ψηφίσουν «κατά», προφανώς, μιας απεργίας, γιατί δεν έρχονται στη γενική συνέλευση «να εκτεθούν», πάρα πολύ απλό είναι αυτό ή γιατί δεν την θεωρούν σημαντική την διαδικασία.

Είναι βασική θα έλεγα, «τορπίλη» στο δημοκρατικό σύστημα των γενικών συνελεύσεων, στις ζυμώσεις που γίνονται στα συνδικάτα, στην ελληνική κοινωνία, καταργήστε τώρα και τις προεκλογικές συγκεντρώσεις των κομμάτων, να τις κάνουμε από απόσταση, τον δημοκρατικό διάλογο στη Βουλή, τα πάντα, όλα μπορούν να γίνουν μέσω τηλεδιασκέψεων.

Οι τηλεδιασκέψεις που είναι σημαντικό εργαλείο και εφαρμόστηκε στην περίοδο της Πανδημίας και εφαρμόζεται για κάποιες εξαιρετικές περιπτώσεις από απόσταση, δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποκαταστήσουν το ζωντανό δημοκρατικό διάλογο.

Νομίζω, αυτό το κατανοούμε όλοι, ανεξαρτήτως συνδικαλιστικής ή κομματικής τοποθέτησης που έχουν για τα πράγματα, πραγματικά και ούτε μπορεί αυτό να συγκρίνεται με ιατρικές πράξεις.

Θα κάνω ένα σχόλιο στο τελευταίο, που η κυρία Χρηστίδου είπε, και εχθές, αλλά και όλες τις ημέρες και η ΑΔΕΔΥ και εγώ προσωπικά, έχω τοποθετηθεί για το σύστημα σιγής των μέσων μαζικής ενημέρωσης. Έχω πει χαρακτηριστικά ότι ο Υπουργός Εργασίας έχει δική του εκπομπή στα ιδιωτικά κανάλια, όπου παρουσιάζει ένα μήνα τώρα τις θέσεις του. Είναι ντροπή για την ίδια μας τη δημοκρατία όπου, ότι η κρατική, θα πω, τηλεόραση, το κρατικό ραδιόφωνο, είμαι Προεδρεύων στην ΑΔΕΔΥ, δεν δέχτηκα ούτε μία κλίση να παραστώ, να παρουσιάσω τις θέσεις της ΑΔΕΔΥ υπέρ των εργαζομένων στο δημόσιο για το νομοσχέδιο. Αν αυτό λέγεται δημοκρατία και πλουραλισμός, πραγματικά, ας το κρίνει ο κάθε Βουλευτής, ας το κρίνει η ελληνική κοινωνία. Δεν είναι δυνατόν, για ένα τόσο σημαντικό νομοσχέδιο, να μην υπάρχει υποχρέωση της Ελληνικής Πολιτείας να δίνεται ο λόγος στα συνδικάτα είτε είναι ΑΔΕΔΥ είτε είναι ΓΣΕΕ είτε είναι Εργατικό Κέντρο Αθήνας είτε είναι δευτεροβάθμιες ομοσπονδίες, να πουν τη γνώμη τους. Δεν λέμε σώνει και καλά σε αντιπαράθεση με τους Υπουργούς, οι οποίοι ποτέ δεν έβγαιναν σε αντιπαράθεση, γιατί δεν θέλουν να χαλάσουν το προφίλ τους. Λέμε να δοθεί ένας χρόνος με έναν δημοσιογράφο, με δύο, μια εκπομπή να οργανωθεί, όπου ο καθένας να πει τα επιχειρήματά του. Πραγματικά αυτό είναι τεράστιο έλλειμμα, θα έλεγα, λειτουργίας των θεσμών στη χώρα μας, λειτουργίας της ίδιας της δημοκρατίας.

Θα έρθω τώρα στις επιμέρους ερωτήσεις της κυρίας Ξενογιαννακοπούλου. Να πω σε σχέση με την αυτονομία, πρώτα απ’ όλα, του ρόλου των συνδικάτων και πώς καταργείται. Θα σας πω ότι από τη μελέτη και τη νομική επεξεργασία που κάναμε με τους νομικούς μας συμβούλους του νομοσχεδίου, προκύπτει σοβαρότατο θέμα με τα άρθρα 81 και 82 του νομοσχεδίου. Θα σας πω γιατί: Το πρώτο είναι κατά πόσο οι προαναφερόμενοι περιορισμοί του άρθρου 82, παράγραφοι 4 και 6 του νομοσχεδίου, είναι σύμφωνοι με το άρθρο 12, παράγραφος 1 του Συντάγματος, αλλά και το άρθρο 23, παράγραφος 1 του σχετικού νόμου, ναι μεν επέρχεται αντικατάσταση του βιβλίου σωματείου που τηρείται στο Πρωτοδικείο, προσέξτε, υπό την εγγύηση δικαστικής αρχής πάντα, από το Ηλεκτρονικό ΓΕΜΗΣΟΕ που τηρείται από το ίδιο το κράτος. Πρόκειται δηλαδή για επέμβαση του κράτους στη διαδικασία ίδρυσης συνδικαλιστικής οργάνωσης και στη θέσπιση των προϋποθέσεων για την άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης, που θέτει σε κίνδυνο την ίδια την ύπαρξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, αφού η εγγραφή της στο ΓΕΜΗΣΟΕ καθίσταται όρος απόκτησης της νομικής προσωπικότητας και το ΓΕΜΗΣΟΕ δεν έχει τις εγγυήσεις της λειτουργικής ανεξαρτησίας ενός δικαστηρίου. Υπάρχουν και νομολογίες πάνω σε αυτό, κατά πρώτον ότι η ύπαρξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η σχετική συνεπαρκή προστασία, αποκλείει κρατικά μέτρα που προκαλούν την αφαίρεση της νομικής προσωπικότητας. Εδώ, η νομική προσωπικότητα αφαιρείται από το νομοσχέδιο του κυρίου Χατζηδάκη, από τη στιγμή που λέει ότι «Η συνδικαλιστική οργάνωση που δεν θα έχει εγγραφεί στο ΓΕΜΗΣΟΕ δεν μπορεί να συμμετέχει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να κάνει συλλογικές συμβάσεις. Δεν μπορεί να κάνει απεργία και δεν προστατεύονται τα στελέχη της από την απεργία». Είναι ευθεία παρέμβαση και προφανώς θα υπάρξουν και νομικές προσφυγές και προς το Συμβούλιο της Επικρατείας σε σχέση με αυτές τις ρυθμίσεις που καταργούν την αυτονομία των συνδικάτων.

Σε ότι αφορά στο δικαίωμα της απεργίας και πως περιορίζεται στο δημόσιο και όχι μόνο, θα πω ότι αυτό γίνεται με στοχευμένες παρεμβάσεις στα άρθρα 90 έως 94 του παρόντος νομοσχεδίου. Το άρθρο 90, παραδείγματος χάριν, λέει ότι «Ακόμα και για ολιγόωρες στάσεις εργασίας πρέπει να ενημερωθεί με δικαστικό επιμελητή», μάλιστα, κάτι που δεν υπήρχε πριν, και μία απλή γνωστοποίηση έφτανε, με δικαστικό επιμελητή, «ο εργοδότης», το δημόσιο εν προκειμένω, σε ότι αφορά στο δημόσιο. Φανταστείτε δηλαδή ότι αφαιρείται ακόμα και για μια απλή στάση εργασίας. Έγινε ένα εργατικό ατύχημα, συνέβη κάτι, όλοι οι εργαζόμενοι σε ένα νοσοκομείο θέλουν να μαζευτούν στο προαύλιο να διαμαρτυρηθούν με μια στάση εργασίας, για κάτι που έγινε ξαφνικά. Όχι, δεν μπορούν να το κάνουν. Πρέπει να προειδοποιηθεί πρώτα η διοίκηση του νοσοκομείου, εικοσιτέσσερις ώρες πριν και μάλιστα, ένα εμπόδιο αυτό.

Το δεύτερο εμπόδιο που θέτει είναι στο άρθρο 93, στο οποίο λέει ότι «Όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος σε μια απεργία που κηρύσσεται», σε αντίθεση με το νόμο 1264 που έλεγε ότι «Η απεργία δεν αναστέλλεται», εδώ η απεργία αναστέλλεται. Είναι δηλαδή πραγματικά τραγικό να λες ότι προστατεύεις την απεργία, όταν κατά τη διάρκεια της διαμεσολάβησης την αναστέλλεις, όταν δεν μπορείς να κάνεις ούτε μια τρίωρη ή δίωρη στάση εργασίας, χωρίς να έχεις με δικαστικό επιμελητή. Πραγματικά είναι, πως να το πω; όχι μόνο παρεμπόδιση, θα έλεγα, ουσιαστικά κατάργηση του δικαιώματος.

Σε ότι αφορά δε στην προστασία του δικαιώματος της εργασίας, όπου αναφέρθηκαν και άλλοι ομιλητές, και αυτό, αν θέλετε, προστίθεται στα εμπόδια για τη συνδικαλιστική δράση. Δηλαδή όταν γίνεται μία απεργία σε ένα χώρο δουλειάς, είναι προφανώς ότι οι εργαζόμενοι συγκεντρώνονται, ότι θα υπάρχουν, αν θέλετε, και ανταλλαγή απόψεων, εάν είναι δυνατόν να καταδικάζεται μια οργάνωση γιατί απεργεί, δηλαδή, προστασία της απεργοσπασίας, πράγματι είχαμε να δούμε από την εποχή του νόμου 309 του 1976 και στο άρθρο 94, πως παρεμποδίζεται ακόμη επιπλέον η απεργία, στο άρθρο 94 έχει να κάνει, πέρα από το προσωπικό ασφαλείας, με το προσωπικό ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας.

Ο Υπουργός Εργασίας και η Κυβέρνηση, δηλαδή, θέλουν να λειτουργούν με το ένα τρίτο(1/3) που καθιερώνουν, αν υπολογίσουμε και κάποιους που δεν απεργούν, κάποιοι που έχουν άδειες, ρεπό και λοιπά, θέλουν δηλαδή να λειτουργούν τα πάντα και σε μια μέρα απεργίας. Τότε πως κατοχυρώνεται, πως προστατεύεται το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα στην απεργία, όταν σε μία απεργία θέλουμε να λειτουργούν τα πάντα κανονικά; Είναι προφανές από όλα αυτά, ότι η συγκεκριμένη στόχευση στον νόμο για τα εργασιακά, δεν έχει με κάποια προνόμια συνδικαλιστών, κάποια δήθεν προνόμια συνδικαλιστών που ‘χτες ανέφερε ο Υπουργός Εργασίας στην ομιλία του στη Βουλή. Έχει να κάνει πραγματικά και φάνηκε αυτό σε όλη την τοποθέτησή του ότι για να περάσει τα συγκεκριμένα νομοθετήματα, θέλει ένα αδύναμο συνδικαλιστικό κίνημα, το οποίο παρά τα προβλήματα του, του δημιουργεί, φαίνεται, προβλήματα. Η καθολική απόρριψή του, φαίνεται αν θέλετε και από αυτά που βλέπουμε και διαβάζουμε και εμείς στις μετρήσεις. Δεν υπάρχει, σχεδόν, κανένας Έλληνας που να μην πιστεύει σήμερα ότι το 8ώρο καταργείται. Δεν πιστεύει κανένας άλλος που να μην πιστεύει ότι το δικαίωμα στην απεργία περιορίζεται και εξαλείφεται με τις ρυθμίσεις του. Δεν υπάρχει κανένας πολίτης που να μην πιστεύει ότι το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας καταργείται επί της ουσίας, γιατί ο Υπουργός Εργασίας και η Κυβέρνηση δεν θέλουν να επωμίζονται το κόστος, την πολιτική ευθύνη που έχουν, για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και το παραπέμπουν, αν θέλετε, σε μία δήθεν Ανεξάρτητη Αρχή, την οποία ουσιαστικά ορίζει ο Υπουργός Εργασίας μέσω του Συμβουλίου που θα ορίζει αυτή την Ανεξάρτητη Αρχή.

Να πω για τα πρακτικά ότι σε αυτό το Συμβούλιο συμμετέχει ο Πρόεδρος του ΑΣΕΠ, ο υπηρεσιακός Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Εργασίας, ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Εργασίας, ένας καθηγητής πανεπιστημίου που ορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και ο Πρόεδρος της ΟΚΕ. Όσοι γνωρίζουν πρόσωπα και πράγματα, καταλαβαίνουν πόσο ανεξάρτητη θα είναι αυτή η Επιτροπή που θα ορίσει το Συμβούλιο Διοίκησης του ΣΕΠΕ, αλλά το κυριότερο είναι, με την ανεξαρτητοποίηση του ΣΕΠΕ και την αποκοπή του από το Υπουργείο Εργασίας, παραβιάζεται ουσιαστικά το ίδιο το Σύνταγμα που λέει ότι η υπόθεση της προστασίας της εργασίας είναι υπόθεση του ίδιου του κράτους.

Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Τον λόγο έχει ο κ. Ηλίας Κιούλος, Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Συλλόγων Υπουργείου Εργασίας.

**ΗΛΙΑΣ ΚΙΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Συλλόγων Υπουργείου Εργασίας)**: Κυρία Πρόεδρε, να απαντήσω στον κύριο Μαραβέγια. Το ότι οι υπάλληλοι της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου, οι οποίοι πολλοί είναι και επιθεωρητές εργασίας, διότι έχουν υπηρετήσει και στην Επιθεώρηση Εργασίας χρόνια, προβλεπόταν να συνεπικουρούν και να βοηθούν το Σ.Ε.Π.Ε. στην εκτέλεση της αποστολής τους από την ίδρυση του το 1998. Άρα, δεν είναι κάτι καινούργιο. Βέβαια το ότι συνεχίζεται για μία πενταετία, είναι θετικό.

Η δεύτερη ερώτηση την οποία έχει κάνει, σχετίζεται με το ίδιο θεματικό πεδίο το οποίο έκανε την πρώτη ερώτηση η κυρία Ξενογιαννακοπούλου, βέβαια με αντίθετο περιεχόμενο. Κατανοώ όμως ότι το Σ.Ε.Π.Ε. δεν είναι εφορία. Είναι εντελώς διαφορετική υπηρεσία με πολυσχιδείς αρμοδιότητες και εντελώς διαφορετικό προσανατολισμό. Οι περιφερειακές επιθεωρήσεις εργασίας είναι από πλευράς αρμοδιοτήτων και λειτουργίας ένα Υπουργείο Εργασίας σε μικρογραφία και δεν είναι μόνο ο έλεγχος ή η αρμοδιότητά της. Για να λειτουργεί σωστά λοιπόν αυτή η υπηρεσία, απαιτείται να είναι υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, ώστε να υπάρχει υπηρεσιακή υποστήριξη κάτι που δεν συμβαίνει σε δύο ξεχωριστές υπηρεσίες.

Η δεύτερη ερώτηση της κυρίας Ξενογιαννακοπούλου αφορά στην επιπλέον αποψίλωση αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας με τη μεταφορά της αρμοδιότητας της συμφιλίωσης των ΟΜΕΔ. Βεβαίως έχει δίκιο η κυρία Ξενογιαννακόπουλου. Και αυτό διότι υπάρχουν και επιπλέον στοιχεία πάνω στην αποψίλωση, ότι ο ΟΜΕΔ δεν έχει μία πανελλαδική διάρθρωση υπηρεσιών οπότε να μπορεί να εξυπηρετήσει υπαλλήλους και εργαζόμενους σε όλη την Ελλάδα και σωματεία. Τι θα συμβεί αν ένα σωματείο για παράδειγμα ή ένας εργαζόμενος στην Τρίπολη ή στα Γιάννενα, έχει μια εργατική συμφιλίωση και προσέφυγε παλιότερα στην Επιθεώρηση Εργασίας και επιλαμβανόταν. Η Επιθεώρηση Εργασίας, τώρα πως θα λειτουργήσει; Θα έρθει αυτός ο άνθρωπος ή αυτό το Σωματείο στην Αθήνα; Η θα δημιουργήσουμε επιπλέον υπηρεσίες πανελλαδικές που να έχουν το ίδιο αντικείμενο και θα καταστήσουμε και τον ΟΜΕΔ μια παρεμφερή επιθεώρηση εργασίας στο αντικείμενο αυτό πανελλαδικά;

Η απάντηση στον κύριο Μουλκιώτη. Ερωτηθήκαμε για την προσφυγή στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας το 1997. Βεβαίως τότε είχε προσφύγει η Ομοσπονδία μας στην Διεθνή Οργάνωση Εργασίας συνεπικουρούμενη και βοηθούμενη από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος. Το ίδιο θα κάνουμε και σήμερα και είμαστε σε πλήρη συμφωνία και συνεργασία με τη ΓΣΕΕ, διότι είναι ένα πεδίο το οποίο ενδιαφέρει πρώτιστα και άμεσα τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος. Είναι μια υπηρεσία, η οποία παρεμβαίνει στους χώρους εργασίας για την προστασία των εργαζομένων και την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας όποια αυτή έχει απομείνει. Άρα, λοιπόν, ναι κύριε Μουλκιώτη, θα ξανά προσφύγουμε και βεβαίως είμαστε πεπεισμένοι από την εμπειρία μας ότι η χώρα πάλι θα τιμωρηθεί και πάλι θα αναγκαστεί η χώρα να συμμορφωθεί προς την 81 Διεθνή Σύμβαση εργασίας και προς την 150 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας όπου επιτάσσουν ότι το σύστημα επιθεώρησης εργασίας υπόκειται σε κεντρική αρχή και δη στο Υπουργείο Εργασίας, όπως συμβαίνει στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Να απαντήσω στην κυρία Απατζίδη. Η άποψή μας είναι ότι πράγματι η λειτουργία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και του Συστήματος Επιθεώρησης Εργασίας θα αποδυναμωθεί και κατ’ επέκταση θα αποδυναμωθούν και οι έλεγχοι στην αγορά εργασίας. Διότι, πραγματικά χωρίς την υποστήριξη του Υπουργείου Εργασίας, δεν θα μπορεί να λειτουργήσει στο 100% όπως λειτουργούσε τώρα και κακώς έχει δυσφημιστεί το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας από κάποιους ότι δεν λειτουργούσε. Ήταν και είναι μία από τις καλύτερες λειτουργούσες δημόσιες υπηρεσίες που ελέγχονταν από το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου με μετρημένα αποτελέσματα και βέβαια μέσα από τον προγραμματισμό του ΣΚΕ. Άρα, λοιπόν, τώρα που καταργείται το ΣΚΕ και δεν θα υπάρχει ο προγραμματισμός των ελέγχων τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών, οι έλεγχοι θα επαφίονται στην διοικητική και διακριτική ευχέρεια του εκάστοτε διοικητή. Αυτό από μόνο του καταλαβαίνετε τι σημαίνει.

Νομίζω ότι και στην πρώτη τοποθέτησή μας το πρωί, χωρίς να έχουμε τον απαιτούμενο χρόνο και μάλιστα δεν σχολιάσαμε καθόλου το εργασιακό νομοσχέδιο, διότι έπρεπε να σχολιάσουμε τα θέματα του Σ.Ε.Π.Ε.. Λέμε για άλλη μια φορά ότι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και το Υπουργείο Εργασίας είναι δύο αλληλένδετες και μία και μόνο υπηρεσία. Δεν μπορεί η μία να λειτουργήσει χωρίς την άλλη. Διότι, το Υπουργείο Εργασίας από Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, τον επιχειρησιακό του βραχίονα στην κοινωνία, προσλαμβάνοντα όλα αυτά τα οποία γίνονται στην αγορά εργασίας, από αυτόν τον τόπο νομοθετεί, παρεμβαίνει, ερμηνεύει και επιστρέφει στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας τη θέση για την ενιαία εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Άρα, λοιπόν, μιλάμε ότι το θεματικό πεδίο εργασίας από εδώ και στο εξής δεν θα αντιμετωπίζεται ενιαία. Κι αυτό είναι ό,τι χειρότερο κατά την άποψή μας. Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών)**: Εμείς σας ευχαριστούμε.

Το λόγο έχει ο κ. Καββαθάς.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΑΒΒΑΘΑΣ (Πρόεδρος της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.))**: Ευχαριστώ κυρία Πρόεδρε. Καταρχάς, θα πρέπει να τονίσω ότι εδώ και μία δεκαετία ξεκίνησε με την 6η πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου του 12 το ξήλωμα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ξεκινώντας από την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας. Τότε η κυβέρνηση επενέβη στη διαμόρφωση του μισθού και βέβαια στην απορρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο καθορισμού του κατώτατου μισθού. Κι αυτό συνεχίζεται μέχρι σήμερα.

Από την άλλη, στη συνέχεια, όλες οι κυβερνήσεις προσπάθησαν να καταργήσουν στην πράξη τη συλλογική έκφραση και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Και αυτό με το παρόν νομοσχέδιο, το οποίο στην ουσία καταργεί τη συλλογική έκφραση και μέσω αυτής της κατάργησης και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ιδιαίτερα τις κλαδικές. Αντί να στηρίξουμε τη μικρομεσαία, μικρή και πολύ μικρή επιχειρηματικότητα, η οποία έρχεται από μία δεκαετή οικονομική κρίση, μία διεθνή οικονομική κρίση ως αποτέλεσμα της πανδημίας, με τα στοιχεία του Ινστιτούτου της ΓΣΕΒΕΕ να δείχνουν ότι το 38% των επιχειρήσεων κινδυνεύει με λουκέτο. Άρα, εκτίναξη της ανεργίας. Ελπίζω να μη συμβεί. Εάν συμβεί θα μιλάμε για πάνω από 150.000 θέσεις στην ανεργία. Αντί, λοιπόν, να βοηθήσει τη μικρή επιχείρηση, έρχεται μέσα από αυτό το νομοθέτημα να την επιβαρύνει.

Τα θετικά του νομοσχεδίου, δηλαδή αυτά που αναφέρονται σε σχέση με την άδεια πατρότητας, με τις γονικές άδειες, με την άδεια φροντιστή και όλο αυτό το πλαίσιο το οποίο είναι προς την αρνητική κατεύθυνση, αντί οι δαπάνες να βαρύνουν τον κοινοτικό προϋπολογισμό, έρχονται να βαρύνουν τουλάχιστον στο 50% τις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες δεν ξέρουμε αν θα μπορούν να είναι βιώσιμες το επόμενο διάστημα.

Και από την άλλη πλευρά έρχεται αυτό το νομοσχέδιο με το άρθρο 98 και που αυξάνει το όριο της υπερωρίας 150 ετησίως, ενώ σε εξαιρετικές και επείγουσες περιπτώσεις με απόφαση της Γενικής Γραμματείας του Υπουργείου Εργασίας, μπορεί να χορηγείται άδεια εντός των επιτρεπόμενων ορίων με το άρθρο 59 που εισάγει την ατομική αντί της κλαδικής ή επιχειρησιακής σύμβασης στη διευθέτηση χρόνου εργασίας.

Με το άρθρο 63 ουσιαστικά συνεχίζεται η μάχη των Κυριακών. Να ανοίξουν όλες οι επιχειρήσεις όλες τις Κυριακές του έτους. Αυτό δεν σταματάει παρά τις προσφυγές στο Συμβούλιο Επικρατείας, παρά τις σχετικές αποφάσεις του ΣτΕ που αναφέρει ότι η Κυριακή είναι η εξαίρεση και δεν μπορεί να γίνει ο κανόνας, έρχεται με αυτό το νομοσχέδιο να διευρύνει το άνοιγμα των Κυριακών. Συνδυαστικά με αυτές οι ρυθμίσεις εάν δεν αποτελούν ανατρεπτικό παράγοντα για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, στην υπερεργασία; Στην διατάραξη της εργασιακής ειρήνης;

Αυτό χρειάζεται αυτήν τη στιγμή η χώρα και η οικονομία και η κοινωνία; Τώρα που πάμε να βγάλουμε τη χώρα από τον κίνδυνο της πανδημίας μέσω των εμβολιασμών, τώρα εμείς φέρνουμε σχέδια νόμου στη Βουλή με τα οποία δημιουργούμε μεγαλύτερα προβλήματα από αυτά που έχουμε να λύσουμε; Νομίζω ότι θα πρέπει να ξαναδεί η Κυβέρνηση και ο κ. Υπουργός, αυτές τις διατάξεις, να ξανασυζητήσουμε, να αποσύρει τις συγκεκριμένες διατάξεις, που βάζουν ουσιαστικά το ν.1264/1982 και μέσω αυτού, στην ουσία, θέλει για άλλη μια φορά η Κυβέρνηση να καταργήσει το ελεύθερο συνδικαλιστικό κίνημα. Αυτά από μένα ευχαριστώ πολύ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών)**: Το λόγο έχει ο κύριος Παναγόπουλος.

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ (Πρόεδρος της ΓΣΕΕ)**: Ευχαριστώ, κυρία Πρόεδρε. Ξεκινώ από το αν έχουμε στοιχεία για το πόσο μπορεί να μειωθούν οι αποδοχές ή να αυξηθούν τα εργατικά ατυχήματα σαν αποτέλεσμα της διευθέτησης. Αντιλαμβάνεστε ότι αυτό δεν είναι ευχερές. Ακόμα και όταν μετρηθεί θα είναι αποτέλεσμα εμπειρικών παρατηρήσεων αλλά θα προκαλούσα όλους μεθαύριο Παρασκευή στις 11.00΄, θα κάνουμε την παρουσίαση της έκθεσης για την ελληνική οικονομία, που σχετίζεται με πάρα πολύ σοβαρά ευρήματα σχετικά με την αποσάθρωση και απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, που, δυστυχώς και το νομοσχέδιο που συζητούμε θα επιφέρει και νέα πλήγματα και βεβαίως σε συνδυασμό και με την προοπτική της ίδιας της ελληνικής οικονομίας και της ελληνικής κοινωνίας. Σας προσκαλώ όλους. Θα υπάρξει live streaming στη σελίδα του think tank των συνδικάτων ΙΝΕ-ΓΣΕΕ και θα μπορείτε να την παρακολουθήσετε.

Θα παρακαλούσα όμως, όταν έχουμε τέτοια ζητήματα για τη διευθέτηση, να κάνουμε κάποια ερώτηση πριν. Η διευθέτηση πραγματικά ισχύει από το 1990 με τον ν.1892. Ο τελευταίος νομός που έκανε διορθώσεις ήταν ο ν.1896/2011. Γιατί, όμως, η διευθέτηση δεν περπάτησε στις επιχειρήσεις; Η διευθέτηση, όπως σας εξήγησα, είναι δικαίωμα των επιχειρήσεων, όχι του μονήρους εργαζομένου, όπως εμφανίστηκε. Αυτό θα μπορούσε να ήταν στη συμφιλίωση, στην εξισορρόπηση, όπως λέει το νομοσχέδιο, επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Για αυτό λέω και ότι υπάρχει σκοπιμότητα και όχι αγαθή πρόθεση, γιατί εισάγει την ατομική σύμβαση.

Η ερώτηση είναι γιατί, παρότι καταργείται και από την Κυβέρνηση και την Αντιπολίτευση, μετράνε στα δάχτυλα τις επιχειρήσεις που έκαναν; Απλούστατα γιατί, απλώς μεν, στις πολύ μικρές επιχειρήσεις υπάρχει «ζούγκλα, κυριολεκτικά, γιατί εκεί εντοπίζεται πολύ μεγάλη παραβατικότητα και κυρίως γιατί υπήρχε η φθηνή υπερωρία, η οποία με τις ρυθμίσεις που έρχονται αυξάνει. Υπάρχουν χώροι και κλάδοι που τους ζητούν, το ξέρω, ακόμα και εργαζόμενοι, αλλά αυξάνει σε έναν επικίνδυνο βαθμό που πλέον και, όπως τη φαντάζονται δεν θα μπορεί να λειτουργήσει καμία διευθέτηση.

Επειδή ακούω για τα 10ωρα και τις υπερωρίες κ.λπ., πρέπει τουλάχιστον τα κόμματα που κυβέρνησαν από την Μεταπολίτευση και μετά ή μάλλον από 1990 και μετά, να είναι ιδιαίτερα προσεκτικά, γιατί το νόμο που παραμένει και στον οποίο προστίθεται η ατομική σύμβαση – αλλά όπως ξέρετε συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν καλύπτεται από συνδικάτα, γιατί το 98,2% των επιχειρήσεων απασχολούν κάτω από 9 εργαζόμενους και εκεί δεν υπάρχει πρωτογενής συνδικαλιστική προστασία – θα πρέπει να είναι πάρα πολύ προσεκτικά.

Αυτός ο νόμος χρειάζεται ουσιαστικές παρεμβάσεις, για να φύγει και το έκτρωμα, αυτό το υβριδικό «κίτρινο» μόρφωμα που λέγεται «ένωση προσώπων», που τολμώ, ίσως καθ' υπερβολή να πω, ότι είναι ακόμη χειρότερο και από την ατομική σύμβαση, γιατί ένωση προσώπων σημαίνει ότι σε μια επιχείρηση 20 ανθρώπων – 21 θυμίζω εκβιάζονται, σύμφωνα με το δίκαιο για να συγκροτηθεί σωματείο – με 5 που μπορεί να έχει ο εργοδότης μπορεί να δεσμεύσει σε διευθέτηση και τους άλλους 15 και αυτό πρέπει να φύγει. Βεβαίως, πρέπει να δούμε και πώς θα προστατευτούν οι πιο αδύναμοι εργαζόμενοι, γιατί κατά τη γνώμη μου το νομοσχέδιο πιο πολύ επιτίθεται στους αδύναμους, τους ασυνδικάλιστους, τους απροστάτευτους.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι μερικώς απασχολούμενοι, οι οποίοι και σήμερα με την ισχύουσα νομοθεσία μπορεί να τους ζητήσει ο εργοδότης με προσαύξηση του ωρομισθίου 12% – και αυτό δεν αλλάζει – να απασχοληθούν σε συνεχόμενο ωράριο επιπλέον ώρες. Έρχεται το νομοσχέδιο αυτό που θα γίνει νόμος και λέει όχι σε συνεχόμενο, σε μη συνεχόμενο ωράριο. Θέλετε παράδειγμα; Το ξέρουν να σας το πουν πάρα πολύ καλά οι επιθεωρητές του ΣΕΠΕ. Πηγαίνετε σε σούπερ-μάρκετ που προσλαμβάνονται για τετράωρα ή για εξάωρα και κάθονται μέσα στο σουπερμάρκετ 10 ώρες και τους λένε «τώρα το ταμείο έχει δουλειά, πήγαινε δούλεψε, κάτσε μετά στο δωμάτιο προσωπικού για να συμπληρώσουμε και τις δύο ώρες αφού παρέλθουν τρεις ώρες». Αυτός είναι πραγματικά απλήρωτος χώρος εργασίας

Για το ΣΕΠΕ ήμουν νομίζω πάρα πολύ σαφής. Αφενός μεν, όχι απλά δεν συμφωνούμε, αλλά θεωρούμε ότι η μετατροπή του σε ανεξάρτητη αρχή σημαίνει απέκδυση των πολιτικών ευθυνών της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας και της πολιτείας εν τέλει και a-la carte χρησιμοποίηση των διεθνών συμβάσεων εργασίας. Διότι η διεθνής σύμβαση εργασίας λέει ότι είναι στην αποκλειστική αρμοδιότητα του κράτους το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Ιδρύθηκε καταρχήν το ΣΕΠΕ και υπάρχει κάποια γνωμοδότηση, γιατί του ζητήθηκε όταν είχε καταρρεύσει το σύστημα που μεταφέρθηκε και στις νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις και επανέλαβε και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, ILO, ακριβώς το ίδιο, ότι υπάρχει και σχετική γνωμοδότηση. Βεβαίως και επιβεβαιώνω αυτό που είπε ο κ. Κιούλος, ο Πρόεδρος της Ομοσπονδίας των Συλλόγων του Υπουργείου Εργασίας. Θα προσφύγουμε όπως προσφύγαμε και τότε και δικαιωθήκαμε. Αυτό βεβαίως είναι ψιλά γράμματα για τις εκτελεστικές εξουσίες. Θα προσφύγουμε και πάλι για το ζήτημα της επιθεώρησης εργασίας.

Ετέθη ερώτηση για την επαναπροκήρυξη των απεργιών που κάνει μια οργάνωση και κρίνεται παράνομη. Θα θέλω να σας κάνω μια σαφή εξήγηση, γιατί ενδεχομένως δεν είναι γνωστό. Όσοι είναι νομικοί το γνωρίζουν. Όταν πηγαίνουν στα δικαστήρια για τις απεργίες οι εργοδότες ή το Κράτος, το δικαστήριο συνήθως βγάζει απόφαση αν είναι παράνομη ή αν είναι και παράνομη και καταχρηστική. Η ΓΣΕΕ λέει ότι πρέπει να αποφεύγουμε τις παράνομες απεργίες. Το έχουμε πει σε όλους, αλλά, ξέρετε, εδώ σε ένα κόμμα και δεν ακούν όλοι τον πρόεδρο. Δεν σημαίνει ότι όλοι το αποδέχονται. Λένε ότι επειδή παράνομο σημαίνει στη νομική ότι παρακάμπτεται ο τύπος, δηλαδή η έγκαιρη προειδοποίηση, όπου χρειάζεται εξώδικο, ό,τι χρειάζεται να γίνει που είναι γραφειοκρατικό, αυτό δεν έχουμε λόγο. Πρέπει να το κάνουμε για να ενημερώνονται και το κοινό εγκαίρως. Δεν μπορεί να βγάζεις εισιτήρια και ξαφνικά να μαθαίνεις ότι πριν μια ώρα κηρύχθηκε απεργία. Πραγματικά, δεν θέλουμε τέτοια ταλαιπωρία του κοινωνικού συνόλου.

Αλλά υπάρχουν και οι καταχρηστικές απεργίες. Ευτυχώς, στην τροπολογία που γίνεται δεν βάζει και τις καταχρηστικές. Το να κριθεί μια απεργία καταχρηστική είναι κυριολεκτικά πολιτική παρέμβαση. Δεν μπορεί να κρίνει κανένας το βάθος της ζημίας που υφίσταται ο κλάδος ή η κατηγορία η οποία κινητοποιείται με απεργιακό τρόπο. Δεν ξέρω αν παρατηρήσατε, ειπώθηκε, αλλά, προφανώς, είναι θέμα και εμπειρίας ή πολλών ετών ενασχόλησης, με το παρόν νομοσχέδιο έρχεται κάτι ξανά, ένα φάντασμα του παρελθόντος και αναβιώνει.

Όσοι θυμάστε το νόμο 3239, είναι ο νόμος που όταν πήγαινε στη διαιτησία ή εξελισσόταν μια διαπραγμάτευση δεν μπορούσες να κάνεις απεργία, αυτός που μεταφράστηκε με το περίφημο δόγμα «δεν συζητάμε με απεργούς» να επανέρχεται. Κατά τη διάρκεια της διαβούλευσης της δημόσιας διαβούλευσης, δεν μπορεί να γίνεται απεργία. Δηλαδή αφήνω άλλες παρελθούσες και σημερινές που έρχονται διά του νομοσχεδίου δυσκολίες που τίθενται για το δικαίωμα της απεργίας, προστίθεται επιπλέον. Μια ερώτηση που έχει πολύ ιδιαίτερο ενδιαφέρον είναι για τηλεργασία, την κάρτα εργασίας, το δικαίωμα της αποσύνδεσης και όλα όσα σχετίζονται με αυτά. Σαφέστατα η ΓΣΕΕ έδωσε και το γνωρίζει πολύ καλά ο Υπουργός γιατί του έστειλε δύο πολυσέλιδα εμπεριστατωμένα σημειώματα. Το ένα αφορούσε το ΣΕΠΕ όπου εκεί του λέγαμε πριν μάθουμε ότι σκέπτεται να το κάνει Ανεξάρτητη Αρχή, πώς θα κάνει αυτό που έλεγε η κυβέρνηση πως θα ενδυναμώσει το ΣΕΠΕ, πώς θα το θωρακίσει, πως θα το αναβαθμίσει και προτείναμε να γίνει η πιο ισχυρή επιτελική αρχή εντός του Υπουργείου Εργασίας.

Το δεύτερο ήταν για την τηλεργασία. Κάποια από αυτά που προτείναμε μπήκαν πολλά από αυτά δεν μπήκαν και πολλά άλλαξαν σε μια προσπάθεια που έκανε με κάποιες τροπολογίες ο Υπουργός, για να βελτιώσει το πλαίσιο της τηλεργασίας. Πρώτο που παρατηρώ, ενώ σε αυτό που μπήκε στην δημόσια διαβούλευση νομοσχέδιο προέβλεπε έγγραφο τύπο, συμφωνία έγγραφη εργοδότη τηλεργαζόμενου για την τηλεργασία. Πλέον αυτό απαλείφεται. Προέβλεπε …της τηλεργασίας και μάλιστα είχε ενδεικτική ενώ τώρα έχει περιοριστική απαρίθμηση και μάλιστα, επειδή ρωτηθήκαμε και γιατί εμείς το προβλέπαμε για τα εργατικά ατυχήματα, λέει ότι τεκμαίρεται- από ποιον τεκμαίρεται- ότι ο χώρος της τηλεργασίας πληροί όλες τις προϋποθέσεις υγιεινής και ασφάλειας του εργαζομένου. Από που τεκμαίρεται αυτό. Επίσης, δεν προβλέπεται η αναγγελία βασικών χαρακτηριστικών της τηλεργασίας. Παραδείγματος χάρη το ωράριο, δεν προβλέπεται ότι θα γίνεται η αναγγελία. Η σχέση τηλεργαζόμενου με τους προϊσταμένους, η αναγγελία των συνδικαλιστικών εκπροσώπων που θα πρέπει να απευθύνονται. Όλα αυτά έχουν απαλειφθεί ενώ στο αρχικό σχέδιο νόμου που αναρτήθηκε σε δημόσια διαβούλευση υπήρχαν.

Πάμε τώρα στην αποσύνδεση. Μπήκε ενώ ήταν πολύ εύστοχοι στο αρχικό σχέδιο που έλεγε ιδίως, η λέξη ιδίως απαλείφθηκε θα μου πείτε σε μια λέξη θα μείνουμε. Προβλέπεται η «τηλεετοιμότητα», αυτό σε άπταιστα ελληνικά είναι το περίφημο stand by και στην τηλεργασία. Αυτό έρχεται σε σύγκρουση με την αποσύνδεση ναι μπράβο μας, είμαστε η Τρίτη χώρα στην Ευρώπη γιατί οι εργοδοτικές πιέσεις πέρασαν στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και αυτό ζήτησε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τρία χρόνια να μην δοθεί το δικαίωμα της αποσύνδεσης σε οργανωμένους, αλλά όχι να βάζουμε τέτοιους περιορισμούς.

Επίσης, θα πρέπει να δούμε ότι ο πυρήνας αυτών των διατάξεων δεν προστατεύει πλέον από την απόλυση κατά ένδικα μέσα. Σας είπα την άποψη το πρωί δεν θέλω να την επαναλάβω. Όταν βγαίνει το δικαστήριο οι διακριτοί δηλαδή με νομοθετική εξουσία και επί μιας ένδικής προσφυγής ενός απολυμένου και βγάζει απόφαση και έρχεται ο ίδιος ο νόμο και λέει ότι απόφαση και να έβγαζες δεν με απασχολεί ο εργοδότης μπορεί να μην τον επαναπροσλάβει, αρκεί να του δώσει από δύο μισθούς επιπλέον έως και τη διπλάσια αποζημίωση, με την παρατήρηση εάν δύναται η επιχείρηση, αν η οικονομική ευμάρεια της επιχείρησης το επιτρέπει αυτό έχει την προστασία την καταργεί.

Έχω ακούσει τον αντίλογο θα απαντήσω μα πολλές φορές να βρίσκουν συμβιβασμό απολυμένων με τον εργοδότη. Γιατί έβρισκαν τον συμβιβασμό, ένα γιατί ο εργοδότης είχε το όπλο που λέγεται ότι προσέφευγε ξανά στα δικαστήρια για τη μη επαναπρόσληψη επικαλούμενος τον κλονισμό εμπιστοσύνης και ο εργαζόμενος πολλές φορές λόγω του μεγάλου ποσού της υπερημερίας στην οποία υπολογίζονται -γιατί καθυστερεί πολύ η απονομή δικαιοσύνης- σχεδόν αρνησιδικία έχουμε ιδίως τώρα με αυτά που έγιναν στην πανδημία. Γιατί ο εργαζόμενος που είχε το δικαίωμα να διαπραγματευτεί με τον εργοδότη ξέροντας ότι θα πάρει τις ασφαλιστικές εισφορές και άρα αρκετό χρόνο ασφάλισης, πολλές φορές τον συνέφερε και αποδεχόταν την μη επαναπρόσληψη γιατί βρισκόταν κοντά στη σύνταξη.

Τέλος για τις Κυριακές. Είμαι ο τελευταίος και ξέρω ότι κάποιοι θα πουν ότι θα αρνηθώ να διανέμονται παράνομα τα φάρμακα τις Κυριακές. Ο τελευταίος που θα πει ότι το σχολείο πρέπει να βάφεται ή να ανακαινίζεται με τους μαθητές μέσα. Ναι μπορεί να γίνεται και Σάββατο και Κυριακή. Το αντιλαμβάνομαι αλλά θέλω να μου πουν τα λατομία γιατί πρέπει να δουλεύουν Κυριακή. Γιατί τα γερανοφόρα μεγάλα μηχανήματα θα μπορούν να κάνουν δουλειά την Κυριακή το θεωρώ απαράδεκτο. Είναι εξίσου απαράδεκτο γι’ αυτό το λέω με αυτό τον αιχμηρό τόνο, γιατί κάποιους να διαμαρτύρονται ορθώς για τους περιορισμούς στο δικαίωμα της απεργίας αλλά δυστυχώς, αυτό δεν αφορά στο Κοινοβούλιο αφορά τις σχέσεις μεταξύ μας, έκαναν διευκολυντική απεργία για να έρθουν δια της βίας να το διαλύσουν ,σας ευχαριστώ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Το λόγο έχει ο κύριος Μυλωνάς.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΜΥΛΩΝΑΣ (Πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου Αθήνας):** Επειδή δεν έχω ακούσει τις ερωτήσεις δεν μπορώ να τοποθετηθώ σε κάτι που δεν έχω ακούσει.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Το λόγο έχει η κυρία Δασκαλάκη.

**ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΔΑΣΚΑΛΑΚΗ (Senior Advisor του τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχάνων):** Σχετικά με τις ερωτήσεις από την κυρία Ξενογιαννακοπούλου. Η πρώτη αφορούσε αν είναι δυνατόν να επικροτούμε τη στροφή στη φθηνή εργασία, όταν Ευρώπη και Αμερική στρέφονται στη στήριξη των μισθών. Ως ΣΕΒ είμαστε υπέρ της στροφής στην ειδικευμένη εργασία και στη δημιουργία ποιοτικών και καλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας. Είναι γνωστό ότι στον ΣΕΒ εκπροσωπούμε επιχειρήσεις οι οποίες αμείβουν το προσωπικό τους πολύ πάνω από το μέσο μισθό και βάσει στοιχείων που Εργάνη το 60 τοις εκατό των χαμηλών μισθών των κατώτατων, καταβάλλεται από πολύ μικρές επιχειρήσεις κάτω των 10 ατόμων. Γι’ αυτό ακριβώς λοιπόν το λόγο χρειαζόμαστε περισσότερες μεγάλες επιχειρήσεις και να μεγαλώσουν οι μικρές και μεσαίες, καθώς και να επενδύσουμε σε αυτές με ένα σύγχρονο πλαίσιο ευρωπαϊκό, σύγχρονο πλαίσιο εργασίας σε ευρωπαϊκό και διεθνές.

Συνεπώς, είμαστε υπέρ των επενδύσεων, της υιοθέτησης ρυθμίσεων εργασίας που αυξάνουν την παραγωγικότητα, την ανταγωνιστικότητα και τους μισθούς των εργαζομένων, παρέχοντας παράλληλα το κατάλληλο πλαίσιο λειτουργίας για τις επιχειρήσεις και διασφαλίζοντας φυσικά ταυτόχρονα, τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων.

Σχετικά με τη δεύτερη ερώτηση που αφορά στην τηλεργασία, αν συμφωνούμε με τις ρυθμίσεις του νομοσχεδίου και αν κάναμε λόμπι στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για αναστολή της Οδηγίας για την τηλεργασία. Κατ’ αρχάς, σε ευρωπαϊκό επίπεδο δεν υπήρξε καμία Οδηγία για την τηλεργασία, αλλά πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου προς την Επιτροπή, να αναλάβει πρωτοβουλία για το δικαίωμα της διασύνδεσης. Η πρόταση αυτή εγκρίθηκε, με σεβασμό στην πρόσφατη συμφωνία των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων του Μαΐου του 2020, την οποία, προφανώς, στηρίξαμε και με τον Ευρωπαϊκό Εργοδοτικό Φορέα, την Business Europe, του οποίου είμαστε μέλη. Πρόκειται για μια σύγχρονη και πρωτοποριακή συμφωνία και θεωρούμε, ότι πρέπει να αποτελέσει και βάση για συζήτηση για την τηλεργασία σε εθνικό επίπεδο.

Σχετικά με το σκέλος για την εφαρμογή της τηλεργασίας, προφανώς, είμαστε υπέρ της εφαρμογής της, δεδομένου, ότι μία από τις σημαντικότερες παραμέτρους του ψηφιακού μετασχηματισμού της οικονομίας, είναι οι αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται και παρέχεται η εργασία.

Παράλληλα, όμως, θεωρούμε ότι πρέπει να δίνεται η δυνατότητα και στον εργοδότη να εφαρμόζει σύστημα τηλεργασίας, η οποία δικαιολογείται από αντικειμενικά τεκμηριωμένες επιχειρησιακές και οργανωτικές αλλαγές και ανάγκες και να μην περιορίζεται, προφανώς, μόνο σε λόγους υγείας, που έτσι και αλλιώς, εφαρμόζονται εξ ορισμού και εκ του νόμου, σε αυτές τις περιπτώσεις.

Σχετικά με το τρίτο ερώτημα, γιατί υπάρχει δυσκολία εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας. Οι μεγάλες και οργανωμένες επιχειρήσεις, προφανώς, διαθέτουν και έχουν εφαρμόσει ήδη συστήματα ωρομέτρησης. Οι δυσκολίες υπάρχουν και θα εμφανιστούν για τις μικρομεσαίες και μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες δεν έχουν ούτε την τεχνογνωσία, ούτε την εμπειρία, ούτε, προφανώς, και τους διοικητικούς και οικονομικούς πόρους για την εγκατάσταση και λειτουργία, σε άμεσο χρονικό διάστημα, αυτών των συστημάτων.

Το μέτρο αυτό έχει νομοθετηθεί, ήδη, από το 2011, με πρόβλεψη μείωσης ασφαλιστικών εισφορών 10% και μέχρι σήμερα, δεν έχει εφαρμοστεί. Οπότε, θεωρούμε ότι εκεί πρέπει να επικεντρωθούμε, καθώς και στην εξεύρεση πόρων που θα συνδράμουν τις επιχειρήσεις και δη τις μικρομεσαίες, ως προς την εφαρμογή του μέτρου αυτού.

Κύριο μέλημα και βασικός στόχος όλων μας, οφείλει να είναι η καταπολέμηση της αδήλωτης, της υποδηλωμένης και της ανασφάλιστης εργασίας και ταυτόχρονα, η κατάργηση όλου του γραφειοκρατικού και διοικητικού βάρους, που συνοδεύει το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, άμεσα, με την έναρξη εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας.

Σας ευχαριστώ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προδρεύουσα των Επιτροπών) :** Κι εμείς σας ευχαριστούμε πολύ κυρία Δασκαλάκη

Το λόγο έχει ο κ. Μότσιος, Πρόεδρος της Εκτελεστικής Γραμματείας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων (ΟΤΟΕ).

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΜΟΤΣΙΟΣ (Πρόεδρος της Εκτελεστικής Γραμματείας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων (ΟΤΟΕ)) :**  Ευχαριστώ κυρία Πρόεδρε.

Απαντώντας στην κυρία Ξενογιαννακοπούλου, σε σχέση με προβλήματα που υπάρχουν στις τράπεζες, όπως είναι το κλείσιμο καταστημάτων, η μείωση προσωπικού εξωτερικών εργασιών, εργολαβικοί εργαζόμενοι, όλα αυτά υπάρχουν, τα ζούμε και θα έρθω στη συνέχεια σε αυτά.

Πριν απαντήσω, πιο συγκεκριμένα, πρέπει να πω, ότι ως ΟΤΟΕ έχουμε κλαδική σύμβαση εργασίας μέχρι 31.12.2021. Η ΟΤΟΕ, διαχρονικά, δεν υπήρχε καμία χρονική περίοδος που να μην έχει υπογράψει κλαδική σύμβαση εργασίας. Αυτή είναι μια παράδοση που θέλουμε να τη συνεχίσουμε. Είναι σημαντική κατάκτηση για τον κλάδο και πάντα η ΟΤΟΕ βρίσκει τη δυνατότητα να υπογράφει κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας με την Ένωση Ελληνικών Τραπεζών και να διασφαλίζει έτσι, τα συλλογικά, θεμελιώδη δικαιώματα όλων των τραπεζοϋπαλλήλων.

Δεύτερον, σε σχέση με το ωράριο, που είναι κεντρικό θέμα του νομοσχεδίου. Ως κλάδος, έχουμε μέσα από συλλογική σύμβαση εργασίας, ρυθμίσει το ωράριο μας. Είναι ρυθμισμένο, συμβατικό, νόμιμο.

Τρίτον, σε σχέση με τα προβλήματα. Πράγματι, υπάρχουν όλα αυτά. Πράγματι, υπονομεύουν, αποσταθεροποιούν, τις συλλογικές μας ρυθμίσεις και τις συλλογικές μας συμφωνίες. Η ΟΤΟΕ μαζί με τα πρωτοβάθμια σωματεία, παρεμβαίνει καθημερινά εκεί που συμβαίνει ό,τι συμβαίνει. Πρέπει να πω για το θέμα των απολύσεων, που ακούστηκε, παρότι έγινε προσπάθεια, δεν υπήρχαν απολύσεις ούτε το τελευταίο διάστημα, ούτε τα χρόνια των μνημονίων στις τράπεζες. Υπάρχει μείωση προσωπικού. Αυτή η διαδικασία της μείωσης του προσωπικού, μέχρι και σήμερα, γίνεται μέσα από εθελούσιες εξόδους των τραπεζών.

Σε σχέση με άλλα ζητήματα που τέθηκαν στην ερώτηση, εδώ πρέπει να πω, ότι υπάρχει ένα νομοθετικό κενό, που χρειάζεται να συμπληρωθεί. Δεν μπορεί η ΟΤΟΕ, νομικά, θεσμικά, να αγκαλιάσει, να ρυθμίσει και να καλύψει όλες αυτές τις μορφές εργασίας και όλους αυτούς τους εργαζόμενους, που παρέχουν υπηρεσίες στο χώρο των τραπεζών. Ο κλάδος διευρύνεται. Ο κλάδος, όπως τώρα και με τους servicers και τις εταιρείες, ουσιαστικά εξυπηρέτησης των κόκκινων δανείων που έχουν δημιουργηθεί τον τελευταίο χρόνο, με πρώτη την Intrum, είναι στον ευρύτερο χρηματοπιστωτικό κλάδο. Θέλουμε εκεί να έχουμε παρουσία. Θέλουμε όλοι αυτοί οι χώροι, όλοι αυτοί οι εργαζόμενοι, να ενταχθούν και να καλυφθούν από την επόμενη κλαδική συλλογική μας σύμβαση και αυτή θα είναι η προσπάθεια που θα κάνουμε τέλος του χρόνου, όταν θα έρθει η ώρα για να ξεκινήσει ο διάλογος, η διαβούλευση και η διαπραγμάτευση για τη νέα κλαδική σύμβαση.

Σας ευχαριστώ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προδρεύουσα των Επιτροπών) :** Κι εμείς σας ευχαριστούμε πολύ κύριε Μότσιο.

Το λόγο έχει ο κ. Λυμβαίος, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία.

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΥΜΒΑΙΟΣ (Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία) :** Σας ευχαριστώ πολύ κυρία Πρόεδρε.

Θα απαντήσω σε ένα υποερώτημα που τέθηκε από την κυρία Χρηστίδου, σε σχέση με το αν το σχέδιο νόμου προστατεύει τα άτομα με αναπηρία, στην εργασία.

Θέλω, λοιπόν, κυρία Πρόεδρε, να πω το εξής: Ήμουν αρκετά σαφής, βέβαια, γρήγορος στην τοποθέτησή μου, γιατί ο χρόνος δεν το επέτρεπε. Προφανώς και πρέπει να συμπεριληφθούν και να βελτιωθούν οι υφιστάμενες διατάξεις του σχεδίου νόμου. Άλλωστε, το ανέφερα και αναφέρεται και μέσα στο υπόμνημα μου. Τέτοιες διατάξεις, τέτοιες προσαρμογές και τέτοιες βελτιώσεις, που να στηρίζουν, πραγματικά, τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες με αναπηρία, αλλά και τους φροντιστές των ατόμων με αναπηρία και δη τις μητέρες και συζύγους, που μετά και τον ανάλγητο και τιμωρητικό νόμο 4387/2016, καλούνται να δουλεύουν μέχρι τα 62 τους χρόνια στον ιδιωτικό τομέα. Και ταυτόχρονα, να υποστηρίζουν και το ρόλο της συζύγου και το ρόλο της συντρόφου και το ρόλο της νοικοκυράς, αλλά και τον ιερό ρόλο της μητέρας και φροντίστριας ατόμου με αναπηρία.

Η ΕΣΑμεΑ, λοιπόν, έδωσε και θα συνεχίσει να δίνει καθημερινές μάχες, τόσο για την προστασία της εργασίας των ατόμων με αναπηρία, όσο και για την προστασία των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις και των οικογενειών τους, αλλά και για την ανατροπή των ανάλγητων και τιμωρητικών διατάξεων του ν. 4387/2016, για τη συνταξιοδότηση των γονέων και των συζύγων των ατόμων με βαριές αναπηρίες.

Αυτή είναι η θέση μας και αυτή είναι η τοποθέτηση μας, σε σχέση με την προστασία της εργασίας των ατόμων με αναπηρία. Σας ευχαριστώ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προδρεύουσα των Επιτροπών) :** Κι εμείς σας ευχαριστούμε πολύ.

Το λόγο έχει ο κ. Ποττάκης, από το Συνήγορο του Πολίτη.

**ΑΝΔΡΕΑΣ ΠΟΤΤΑΚΗΣ (Συνήγορος του Πολίτη) :** Κυρία Πρόεδρε, σας ευχαριστώ πολύ.

Δέχθηκα δύο ερωτήματα από την Αγορήτρια της Ελληνικής Λύσης. Το πρώτο, αφορούσε στην παρατήρησή μου για το άρθρο 48, για την αντιστροφή του βάρους απόδειξης στις εργατικές διαφορές. Το δεύτερο, πώς εκτιμώ τη συνεργασία μεταξύ του ΣΕΠΕ και του Συνηγόρου του Πολίτη.

Σε ό,τι αφορά στο πρώτο, το οποίο είναι, πράγματι, ένα κρίσιμο ζήτημα, για να μην μπω σε ανάλυση νομικών εννοιών, ποια είναι η διαφορά, δηλαδή, μεταξύ της πιθανολόγησης και της πεποίθησης, θα αρκεστώ μόνο στο να υπογραμμίσω, ότι θα πρέπει να γίνει η προτεινόμενη από το Συνήγορο του Πολίτη αλλαγή στο συγκεκριμένο άρθρο και να αντικατασταθεί η «πεποίθηση» με την «πιθανολόγηση», μόνο και μόνο – και νομίζω, αρκεί αυτό - προκειμένου το σύνολο της ενωσιακής νομοθεσίας, να έχει ενσωματωθεί με ένα τρόπο συνεπή και συνεκτικό στην ελληνική έννομη τάξη.

Αναφέρομαι συγκεκριμένα στις Οδηγίες 5478 και 43 του 2000, όπως έχουν ενσωματωθεί με τις αντίστοιχες νομοθετικές ρυθμίσεις που εισήγαγαν τις Οδηγίες αυτές στην ελληνική έννομη τάξη. Και μόνο, δηλαδή, εκ του γεγονότος ότι θα πρέπει να ακολουθείται μία ενιαία διατύπωση, ένας ενιαίος ορισμός, για το τι απαιτείται προκειμένου να ενεργοποιηθεί η αντιστροφή του βάρους απόδειξης και πλέον ο εργοδότης να είναι αυτός ο οποίος θα πρέπει να καλείται να αποδείξει ότι δεν προέβη σε μία συμπεριφορά η οποία συνιστά διάκριση, είναι, νομίζω, χρησιμότατο, είναι κορυφαίο στην επίλυση των εργατικών διαφορών.

Το δεύτερο σε ό,τι αφορά στη συνεργασία του Σ.ΕΠ.Ε. με τον Συνήγορο του Πολίτη, η συνεργασία του Σ.ΕΠ.Ε. με το Συνήγορο του Πολίτη ήταν καλή. Θα μπορούσε να ήταν πολύ καλύτερη φυσικά εάν αμφότεροι οι οργανισμοί, τόσο το Σ.ΕΠ.Ε., δηλαδή, όσο και ο Συνήγορος του Πολίτη είχαν πρόσθετη θεσμική θωράκιση αλλά και ενίσχυση σε ανθρώπινο και υλικοτεχνικό εξοπλισμό. Η μετατροπή του Σ.ΕΠ.Ε. σε Ανεξάρτητη Αρχή είναι αυτή η οποία ενδεχομένως θα δημιουργήσει σύγχυση σε σημεία και πιθανή επικάλυψη αρμοδιοτήτων. Τα επεσήμανα στην πρωτολογία μου, τα αναφέρω αναλυτικότερα και στο υπόμνημα το οποίο έχω υποβάλει και γι’ αυτό επιμένω ότι θα πρέπει να εξεταστεί και ελπίζω να εξεταστεί θετικά από το επισπεύδων Υπουργείο και τον επισπεύδοντα Υπουργό η μικρή προσθήκη, τουλάχιστον σε ότι αφορά τη συγκεκριμένη αναφορά στη συγκεκριμένη διάταξη του νόμου του Συνηγόρου του Πολίτη, προκειμένου να διασφαλιστεί η μέχρι σήμερα πρακτική της συμμετοχής του Συνηγόρου του Πολίτη, εκπροσώπων της Ανεξάρτητης Αρχής σε εργατικές διαφορές ενώπιον του Σ.ΕΠ.Ε. για το σύνολο των διαφορών που προκύπτουν από διακριτική μεταχείριση.

Σας ευχαριστώ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών)**: Εμείς σας ευχαριστούμε, κ. Ποττάκη.

Το λόγο έχει ο κ. Δημήτριος Ρώτας.

**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΡΩΤΑΣ (Πρόεδρος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Στρατιωτικών)**: Ευχαριστώ.

Κυρία Αθανασίου να σας ευχαριστήσω θερμά αρχικά για την ερώτησή σας. Δεν μπορούμε να γνωρίζουμε επακριβώς. Εκφράσαμε την αγωνία μας ότι σήμερα τα μητρώα μελών τηρούνται σε βιβλία υπό τον πλήρη έλεγχο και την εποπτεία των οργανώσεων, ενώ αντίθετα η προοπτική ηλεκτρονικής τήρησης και αποστολής δεδομένων σε μία βάση με εφαρμογή μέσω διαδικτύου ενέχει τον κίνδυνο διαρροής των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων των μελών των ενώσεων.

Κλείνοντας, επιτρέψτε μου, με την ευκαιρία της απάντησής μου αυτής, να επικαιροποιήσω τόσο σε εσάς όσο και στους υπόλοιπους εκπροσώπους των κομμάτων την προτεινόμενη τροπολογία προς αξιολόγηση σας, δίνοντας έτσι ένα αίσιο τέλος στην κατάσταση που επικρατεί μεταξύ των δύο Ομοσπονδιών αυτή τη στιγμή στις Ένοπλες Δυνάμεις, παραμένοντας στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση.

Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών)**: Σας ευχαριστούμε κι εμείς, κ. Ρώτα.

Το λόγο έχει η κυρία Ευθυμία Ιωαννίδου.

**ΕΥΘΥΜΙΑ ΙΩΑΝΝΙΔΟΥ (Επικεφαλής της Ελληνικής Αντιπροσωπείας Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών, women ACT)**: Εγώ θα απαντήσω εκ μέρους της ελληνικής αντιπροσωπείας του Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών πάνω στο θέμα πού μας ρώτησε η κυρία Χρηστίδου και την ευχαριστούμε. Παρότι δεν είναι του παρόντος νομοσχεδίου, ως προς το θέμα της απάλειψης ή μη του όρου συναίνεσης, για το οποίο αγωνίστηκαν επί σειρά ετών οι γυναικείες οργανώσεις και το οποίο εμπεριέχεται μέσα στις υποχρεώσεις μας αφότου κυρώσαμε τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, δεν φαντάζομαι να υπάρχει κανενός είδους παρέμβαση στα θέματα που έχουν σχέση με το βιασμό. Δεν θα δεχτούμε κατά κανέναν τρόπο καμία παρέμβαση ύστερα από τόσες θυσίες που έχουν γίνει. Αντιθέτως, θα ζητήσουμε και το έχουμε ζητήσει ήδη το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, που είναι μόνο επιβαρυντική περίπτωση και της βίας, μετά από την ψήφιση αυτού του νόμου να μπει ως ιδιαίτερο ποινικό αδίκημα στον Ποινικό Κώδικα.

Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών)**: Σας ευχαριστούμε κι εμείς.

Το λόγο έχει ο κ. Γεώργιος Χότζογλου.

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΧΟΤΖΟΓΛΟΥ (Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Επισιτισμού Τουρισμού)**: Ευχαριστώ πολύ, κυρία Πρόεδρε.

Όσον αφορά στην ερώτηση που μας έκανε η κυρία Ξενογιαννακοπούλου από το ΣΥ.ΡΙΖ.Α., όντως έτσι είναι κυρία Ξενογιαννακοπούλου. Υπάρχει μέσα άρθρο για την αναγκαστική άδεια άνευ αποδοχών. Υπάρχουν, όμως, και χειρότερα άρθρα! Υπάρχει το άρθρο αυτό που επιτέλους δίνει τη δυνατότητα στους εργοδότες, μιας και μας το ζητούσαν σε κάθε διαπραγμάτευση για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, για το περίφημο σπαστό ωράριο. Τους δίνεται η δυνατότητα μέσα από το νομοσχέδιο! Κάθε έννοια εργατικών δικαιωμάτων και εργασιακών διεκδικήσεων, μέσα από αυτό το νομοσχέδιο, ουσιαστικά καταργείται. Γι’ αυτό το λόγο τα συνδικάτα είναι αύριο στους δρόμους! Γι’ αυτό έχει προκηρύξει την πανεργατική πανελλαδική απεργία η ΓΣΕΕ, για να εκφράσουμε την αντίθεσή μας σε αυτά τα άρθρα του νομοσχεδίου!

Όσον αφορά στις ερωτήσεις του κυρίου Κατσώτη μιας, και είναι γνώστης του κλάδου μας, ο οποίος είναι συνάδελφός μας για πολλά- πολλά χρόνια, σε σχέση με το οκτάωρο και το 10ωρο που ρώτησε, αν και τι θα εφαρμόζεται, φυσικά το 12ωρο, κ. Κατσώτη. Δεν μπορεί να το αμφισβητήσει κανείς αυτό, γι’ αυτό άλλωστε στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που υπογράφει η Ομοσπονδία μας από το 1991 υπάρχει διευθέτηση ωραρίου εργασίας μέσα και οι προκάτοχοί μου, που ένας από αυτούς ήσασταν και εσείς, τον κύριο λόγο που το κάνατε ήταν, γιατί δεν υπήρχε ποτέ έλεγχος απέναντι σε αυτήν την εργοδοτική ασυδοσία όσον αφορά την παραβίαση του ωραρίου. Όλοι οι εποχικοί συνάδελφοι μου για χρόνια στον κλάδο δουλεύουν 7 μέρες την εβδομάδα, 10, 12, 14 ώρες, οι εποχικοί.

Όσον αφορά στο θέμα που θίξατε για την επαναπρόσληψη, έχετε πολύ μεγάλο δίκιο. Τι έλεγε ο νόμος ο 1346/1983, το άρθρο 8; Ότι αν μέχρι τις 10 Ιουνίου δεν είχα επαναπροσληφθεί εγώ, ο εποχικός από τον εργοδότη μου, θεωρείται απόλυση- όχι μη επαναπρόσληψη αλλά απόλυση- και όφειλε να με αποζημιώσει για τα προηγούμενα χρόνια προϋπηρεσία στο ξενοδοχείο, και είχα τη δυνατότητα με απόφαση του Αρείου Πάγου που επισημάνατε, να διεκδικήσω και τους μισθούς υπερημερίας για την τρέχουσα σεζόν. Τώρα, μέσα από αυτό το νομοσχέδιο αυτή η δυνατότητα καταργείται και κατά τα άλλα είναι υπέρ των εργαζομένων.

Για το ερώτημα που μου έθεσε η κυρία Χρηστίδου, οι εποχικά εργαζόμενοι στον κλάδο μας είναι συντριπτική πλειοψηφία. Επομένως, δεν κινδυνεύει κάποιος εργαζόμενος εποχικός να χάσει τη θέση του από την εργασία εργαζόμενου σε συνεχείς απασχόλησης επιχειρήσεις. Όμως, το πιο σημαντικό είναι, επειδή είστε γυναίκα και έχετε δείξει ιδιαίτερη ευαισθησία, δεν ξέρω εάν ακούσατε το πρωί στην πρωτολογία μου, αναφέρθηκα ότι οι συνάδελφοι μου οι οποίες έχουν γεννήσει, δεν μπορούν να πάρουν το επίδομα λοχείας από τον ΕΦΚΑ, γιατί το κράτος δεν τους έχει εμφανίσει τα ένσημα από μονομερείς αναστολές συμβάσεων από πέρσι. Καταλαβαίνετε, τι σημαίνει αυτό; Μια γυναίκα η οποία έχει ανάγκη αυτή τη στιγμή αυτά χρήματα από τον ΕΦΚΑ, για τους πρώτους μήνες μετά τη γέννηση του παιδιού της, να μην μπορεί να τα πάρει όχι από υπαιτιότητα δική της, από αναλγησία του κράτους και του Υπουργείου που δεν βρίσκει τρόπο εδώ και ένα χρόνο να εμφανίσει τα ένσημα των εργαζομένων στο σύστημα. Τους έχουμε πει επανειλημμένως, ότι εντάξει δεν μπορεί να το κάνετε αυτό. Δώστε μια εντολή στους στα κατά τόπους ΕΦΚΑ να αναπληρώσουν τον κόσμο όπως κάνατε με τον ΟΑΕΔ και το επίδομα ανεργίας. Ούτε αυτό.

Κλείνοντας, το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουμε εμείς και αυτό πρέπει να το καταλάβετε όλα τα κόμματα και η κυβέρνηση, είναι ότι όσο παραμένει ο δείκτης ανεργίας πάνω από το 20% εμάς, μας καθιστά αναλώσιμους. Και με αφορμή το νέο νομοσχέδιο που θα ψηφιστεί από ότι όλα δείχνουν από την κυβέρνηση, όποιος εργαζόμενος δεν θα δεχτεί να κάνει αίτηση «μόνος» του για εργασία 10ωρη, ή όποιος δεν συμμορφωθεί με τις διατάξεις του νομοσχεδίου, καταλαβαίνετε ότι θα βρει την πόρτα της επιχείρησης που εργάζεται, κλειστή. Έτσι λειτουργεί η αγορά, έτσι λειτουργεί ο ιδιωτικός τομέας εν έτι 2021 στη χώρα μας.

Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ (Προεδρεύουσα των Επιτροπών):** Και εμείς, σας ευχαριστούμε.

Σε αυτό το σημείο, κυρίες και κύριοι συνάδελφοι, ολοκληρώθηκε η ακρόαση των φορέων.

Λύεται η συνεδρίαση.

Στο σημείο αυτό γίνεται η γ΄ ανάγνωση του καταλόγου των μελών των Επιτροπών.

Από την Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων παρόντες βρέθηκαν οι Βουλευτές κ.κ. Ακτύπης Διονύσιος, Βαρτζόπουλος Δημήτριος, Βρούτσης Ιωάννης, Βρυζίδου Παρασκευή, Γιόγιακας Βασίλειος, Ευθυμίου Άννα, Ιατρίδη Τσαμπίκα (Μίκα), Καλογιάννης Σταύρος, Κρητικός Νεοκλής, Λεονταρίδης Θεόφιλος, Λιάκος Ευάγγελος, Λιούπης Αθανάσιος, Μαραβέγιας Κωνσταντίνος, Μαρκόπουλος Δημήτριος, Μαρτίνου Γεωργία, Μπίζιου Στεργιανή (Στέλλα), Μπλούχος Κωνσταντίνος, Οικονόμου Βασίλειος, Πνευματικός Σπυρίδων, Σαλμάς Μάριος, Στεφανάδης Χριστόδουλος, Τζηκαλάγιας Ζήσης, Τσιλιγγίρης Σπυρίδων (Σπύρος), Φωτήλας Ιάσονας, Χρυσομάλλης Μιλτιάδης (Μίλτος), Αβραμάκης Ελευθέριος, Αυγέρη Θεοδώρα (Δώρα), Βαρδάκης Σωκράτης, Βαρεμένος Γεώργιος, Θραψανιώτης Εμμανουήλ, Κασιμάτη Ειρήνη (Νίνα), Μεϊκόπουλος Αλέξανδρος, Μπαλάφας Ιωάννης, Μπάρκας Κωνσταντίνος, Ξανθός Ανδρέας, Ξενογιαννακοπούλου Μαρία – Ελίζα (Μαριλίζα), Σκουρλέτης Παναγιώτης (Πάνος), Τριανταφυλλίδης Αλέξανδρος (Αλέκος), Φωτίου Θεανώ, Μουλκιώτης Γεώργιος, Μπαράν Μπουρχάν, Πουλάς Ανδρέας, Φραγγίδης Γεώργιος, Κατσώτης Χρήστος, Λαμπρούλης Γεώργιος, Στολτίδης Λεωνίδας, Αθανασίου Μαρία, Ασημακοπούλου Σοφία-Χάιδω, Απατζίδη Μαρία και Γρηγοριάδης Κλέων.

Από την Ειδική Μόνιμη Επιτροπή Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου παρόντες βρέθηκαν οι Βουλευτές κ.κ.. Βασίλειος Βασιλειάδης, Παναγιώτα (Νόνη) Δούνια, Άννα Ευθυμίου, Άννα Καραμανλή, Μαρία-Αλεξάνδρα Κεφάλα, Κωνσταντίνος Κυρανάκης, Περικλής Μαντάς, Ασημίνα Σκόνδρα, Αναστάσιος Χατζηβασιλείου, Ειρήνη-Ελένη Αγαθοπούλου, Ευφροσύνη (Φρόσω) Καρασαρλίδου, Μερόπη Τζούφη, Ραλλία Χρηστίδου, Κωνσταντίνα (Νάντια) Γιαννακοπούλου, Γαρυφαλλιά (Λιάνα) Κανέλλη, Αναστασία-Αικατερίνη Αλεξοπούλου και Αγγελική Αδαμοπούλου.

Τέλος, και περί ώρα 14.55΄ λύθηκε η συνεδρίαση.

**Η ΠΡΟΕΔΡΕΥΟΥΣΑ ΤΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ**

**ΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗ**