



ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

5/9/17

ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΓΣΕΕ ΣΤΗΝ ΥΠΟΥΡΓΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Επιστολή στην Υπουργό Εργασίας απέστειλε η ΓΣΕΕ, με τις παρατηρήσεις και τις επισημάνσεις της Συνομοσπονδίας για τις εργατικές ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο πρόσφατο νομοσχέδιο, που κατέθεσε το Υπουργείο Εργασίας στη Βουλή. Η ΓΣΕΕ επισημαίνει μεταξύ άλλων, ότι η συγκεκριμένη νομοθετική πρωτοβουλία πρέπει να αξιολογηθεί με κριτήριο το ασφυκτικό πλαίσιο που έχουν επιβάλει το τρίτο και το τέταρτο μνημόνιο και με το οποίο επικυρώνεται το περιβάλλον της πλήρους απορρύθμισης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας της χώρας. Η επιστολή στην Υπουργό Εργασίας εστάλη λίγες ημέρες μετά την επιστολή της ΓΣΕΕ στον πρωθυπουργό, με το σύνολο των αιτημάτων του κόσμου της μισθωτής εργασίας για την επιτακτική ανάγκη συνολικής αποκατάστασης της εργατικής προστασίας αλλά και το αίτημα για συνάντηση, το οποίο μέχρι στιγμής δεν έχει γίνει αποδεκτό.

ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Ακολουθεί ολόκληρη η επιστολή.

Προς
Την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης
κα Ε. Αχτσιόγλου
Κοινοποίηση:
Πρόεδρο και Μέλη Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής

Παρατηρήσεις στο Σχέδιο Νόμου με τίτλο «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις».

Κυρία Υπουργέ,

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η ΓΣΕΕ έλαβε γνώση των διατάξεων του Σχεδίου Νόμου για τις «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις» κατά την κατάθεσή του εν λόγω ΣχΝ στη Βουλή την 31^η/8/2017, και σε συνέχεια της τοποθέτησης της ΓΣΕΕ κατά την ακρόαση φορέων που πραγματοποιήθηκε την ίδια ημέρα, σας αποστέλλουμε τις σχετικές παρατηρήσεις της Συνομοσπονδίας.

I. Γενικές Παρατηρήσεις:

Η συγκεκριμένη νομοθετική πρωτοβουλία πρέπει να αξιολογηθεί με κριτήριο το ασφυκτικό πλαίσιο που έχουν επιβάλει το τρίτο και το τέταρτο ή επικαιροποιημένο μνημόνιο, με τα οποία επικυρώνεται το περιβάλλον της πλήρους απορρύθμισης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας στη χώρα, όπως διαμορφώνεται αδιάκοπα από το 2010 και έπειτα. Ωστόσο, επειδή περιέχει διατάξεις που πράγματι αποσκοπούν στην ενίσχυση δικαιωμάτων των εργαζομένων, θα ήταν χρήσιμο να επιχειρηθεί, ταυτόχρονα, η γενικότερη αξιολόγηση της συγκεκριμένης κυβερνητικής πρωτοβουλίας με γνώμονα, όχι τη διατύπωση αόριστων κρίσεων, αλλά κυρίως την προοπτική αποτελεσματικής εφαρμογής των σχετικών ρυθμίσεων στην πράξη.

Η αξιολόγηση από την πλευρά της ΓΣΕΕ των προτεινόμενων εργασιακών ρυθμίσεων στηρίζεται στο πλαίσιο προτάσεων για τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων αποκατάστασης της προστασίας των εργαζομένων, τα οποία έχουν επίσημα αποσταλεί στον Πρωθυπουργό και την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Πρόνοιας. Επισημαίνουμε ότι τα αιτήματα της ΓΣΕΕ ανταποκρίνονται στην εικόνα που έχουμε από όλη την Ελλάδα από τις 148 οργανώσεις μέλη μας (79 Εργατικά Κέντρα και 69 Ομοσπονδίες) και των σωματείων μελών τους, καθώς και από την πληθώρα των καταγγελιών και ερωτημάτων που δεχόμαστε στο Κέντρο Πληροφόρησής Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕΠΕΑ-ΓΣΕΕ) και το Δίκτυο Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ και την επεξεργασία τους από τη Νομική Υπηρεσία της ΓΣΕΕ και το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Πρώτη παρατήρηση: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις πρέπει να συνεκτιμηθούν με βάση το απορρυθμισμένο περιβάλλον εργατικής προστασίας μέσα στο οποίο θα εφαρμοστούν.

Σε ό,τι αφορά στις εργασιακές ρυθμίσεις το δυστυχώς εδραιωμένο στην πράξη περιβάλλον είναι η πλήρης απορρύθμιση του ατομικού εργατικού δικαίου και η εξουδετέρωση στην πράξη των κρίσιμων συλλογικών εργαλείων με διαδοχικά

μέτρα από το 2010 και μετά. Σε αυτό το πλήρως απορρυθμισμένο πλαίσιο προστέθηκαν και τελευταίες ρυθμίσεις αυτές για τη διευκόλυνση των ομαδικών απολύσεων, την διατήρηση των περιορισμών στις συλλογικές συμβάσεις «έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής», την έμμεση αναγνώριση της εργοδοτικής ανταπεργίας (λοκ άουτ). Παράλληλα αναμένεται, λόγω των δεσμεύσεων στο επικαιροποιημένο μνημόνιο, η επιβολή πρόσθετων μέτρων περιορισμού του δικαιώματος απεργίας στα πρωτοβάθμια σωματεία, η εμπλοκή του κράτους σε ζητήματα αντιπροσωπευτικότητας των οργανώσεων, η αναθεώρηση του συστήματος μεσολάβησης και διαιτησίας και κυρίως η «κωδικοποίηση/απλοποίηση» του συνόλου της εργατικής νομοθεσίας. Όπως έχουμε τονίσει με κάθε έμφαση, η εργατική νομοθεσία όχι μόνο δεν μπορεί, αλλά ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ να κωδικοποιηθεί ως έχει, στην πλήρως δηλαδή απορρυθμισμένη της μορφή, άρα και να παγιωθεί σε βάρος των εργαζομένων.

Η δραστική παρέμβαση στο ρυθμιστικό πλαίσιο και τη δεσμευτικότητα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων έχει οδηγήσει σε αποσύνδεση των εργοδοτών από τις υποχρεώσεις τους που προέκυπταν από τα θεμελιώδη αυτά εργαλεία, επιτρέποντάς τους να υποβαθμίσουν τους όρους πρόσληψης και αμοιβής, όπως και τους όρους εργασίας, ενώ είχε ως αποτέλεσμα τη μετατόπιση των εργασιακών ρυθμίσεων από το κλαδικό επίπεδο στο επίπεδο επιχείρησης ή ακόμη στο επίπεδο μεμονωμένου εργαζομένου, όπου η ισορροπία δυνάμεων βαίνει προς όφελος του εργοδότη. Εκτός αυτών, λαμβάνοντας υπόψη ότι η ατομική σύμβαση εργασίας χρησιμοποιείται πλέον ως το βασικό μέσο καθορισμού των αποδοχών (με κύρια την αμοιβή μέσω κατώτατου μισθού), των όρων εργασίας και των όρων καταγγελίας των συμβάσεων, έχει περιοριστεί ο ρόλος των εργαζομένων σε ρόλο απλών παρατηρητών της εργασιακής σχέσης και έρμαιων της εργοδοτικής αυθαιρεσίας και κυρίως θυμάτων σοβαρών εργατικών ατυχημάτων.

Αυτόν ακριβώς τον ρόλο του «παρατηρητή» έρχεται να αμβλύνει (και όχι βέβαια να αλλάξει ριζικά) το ΣχΝ με τις διατάξεις για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζομένων στη Δικαιοσύνη (επιτάχυνση εκδίκασης διαφορών για απόλυση - δεδουλευμένα, έκδοση διαταγής πληρωμής για οφειλόμενους μισθούς), όπως και για την επιδότηση ανεργίας των εγκλωβισμένων εργαζομένων αλλά και την αυστηρή αντιμετώπιση των παραβατικών εργολαβικών εταιριών.

Από τη ΓΣΕΕ έχουμε ωστόσο τονίσει ότι εάν δεν υπάρξει άμεσα αποκατάσταση της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων, επαναφορά των κανόνων ισχύος των ΣΣΕ και διασφάλιση του δικαιώματος απεργίας, παράλληλα με τροποποίηση των ρυθμίσεων που αποτελούν την πηγή της εργατικής αυθαιρεσίας (πχ για την εκ περιτροπής εργασία, για την προσωρινή απασχόληση, για το χρόνο εργασίας) τότε οποιαδήποτε νομοθετική πρωτοβουλία θα χάσει το θετικό της πρόσημο στην πράξη.

Είναι κρίσιμο να επισημανθεί ότι, ύστερα από προσφυγές της ΓΣΕΕ, υπάρχει υποχρέωση της Κυβέρνησης για την **ορθή εφαρμογή της απόφασης της Ολομέλειας του ΣτΕ 2307/2012** για την προστασία του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, όπως επίσης και για την **τροποποίηση της νομοθεσίας που κρίθηκε τόσο από το ILO όσο και (πρόσφατα) από το Συμβούλιο της Ευρώπης**

με την απόφαση επί της συλλογικής προσφυγής της ΓΣΕΕ (αρ.111/2014)¹ ότι παραβιάζει κυρωμένες διεθνείς συμβάσεις, όπως πχ οι διατάξεις για τη διαφορετική αμοιβή, και μάλιστα πολύ κάτω από τα όρια της φτώχειας, των νέων κάτω των 25 ετών, για την κατάργηση της διάταξης που επιτρέπει τη δοκιμασία του εργαζόμενου για ένα χρόνο και την απόλυσή του χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, για την ίση μεταχείριση των μαθητευομένων εργαζομένων, την κατάργηση της υπογραφής ΣΣΕ από ενώσεις προσώπων κλπ. Επίσης υπάρχει και η υποχρέωση συμμόρφωσης στην πρόσφατη απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου για τη Μανωλάδα², που επιβάλλει τη λήψη άμεσων και στοχευμένων μέτρων για την πάταξη των φαινομένων εργασιακής εκμετάλλευσης και δουλείας.

Δεύτερη παρατήρηση:

Οι διατάξεις του ΣχΝ κινούνται εντός του ελάχιστου περιθωρίου που αφήνουν ελεύθερο τα μνημόνια για «αυτοτελείς» ή «εξω-μνημονιακές» νομοθετικές ρυθμίσεις σε εργασιακά ζητήματα -με άλλα λόγια για πράξεις επίδειξης εθνικής κυριαρχίας- όπως, κυρίως, εάν όχι αποκλειστικά, εντός του πεδίου της καταπολέμησης της **παραβατικότητας** στην αγορά εργασίας με την ευρεία έννοια ή της **αδήλωτης** και **πλημμελώς/ψευδώς** εργασίας με τη στενή έννοια. Για το λόγο αυτό οι περισσότερες διατάξεις του Β' Μέρους του ΣχΝ (άρθρα 33-51), είτε αφορούν ευθέως στην πρόληψη και στον εντοπισμό-κολασμό της αδήλωτης εργασίας, είτε επιχειρείται να δικαιολογηθούν μέσα (και) από αυτή την στρατηγική στόχευση.

Κατά συνέπεια, φαίνεται ότι με το παρόν ΣχΝ εγκαινιάζεται μια νέα περίοδος στα θέματα της αγοράς εργασίας, κατά τη διάρκεια της οποίας θα λειτουργεί ένα θεσμικό ή ρυθμιστικό δίπολο: από τη μία, προς εφαρμογή των πρόσφατων και επικείμενων μνημονιακών επιταγών, θα εμπεδώνεται η απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας (ατομικής και συλλογικής) και θα στοχοποιείται πλέον ο πυρήνας της συλλογικής δράσης όπως το δικαίωμα απεργίας και οι συνδικαλιστικές ελευθερίες και από την άλλη, θα επιχειρούνται βελτιωτικές παρεμβάσεις είτε ως προς την πρόσκαιρη ή συντομότερη (δικονομική) ανακούφιση των εργαζομένων από τις αρνητικές επιπτώσεις της εξακολούθησης της διάρρηξης των εργασιακών τους δικαιωμάτων είτε ως προς την ηπιότερη πρόσληψη των επιπτώσεων αυτό από το κοινωνικό σύνολο.

¹ ECSR 23.03.2017, Complaint 111/2014 Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece, [http://hudoc.esc.coe.int/eng#{"ESCDclIdentifier":\["cc-111-2014-dmerits-en"\]}](http://hudoc.esc.coe.int/eng#{) CM/ResChS(2017)9 https://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/coming-events/-/asset_publisher/aRI58gE6clPz/content/resolution-adopted-by-the-ECSR-of-ministe-2?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fwww.coe.int%2Fen%2Fweb%2Fturin-european-social-charter%2Fcoming-events%3Fp_id%3D101_INSTANCE_aRI58gE6clPz%26p_lifecycle%3D0%26p_state%3Dnormal%26p_mode%3Dview%26p_col_id%3Dcolumn-4%26p_col_count%3D1

² Chowdury and Others v. Greece <http://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=003-5671464-7189869> http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Trafficking_ENG.pdf

Ειδικότερα, επικυρώνεται και παγιώνεται με τον πλέον ευκρινή τρόπο η λειτουργία μιας νέας κανονικότητας στην αγορά εργασίας, η οποία χαρακτηρίζεται, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, από την πολλαπλά επώδυνη διατήρηση ενός περιβάλλοντος απαξίωσης της μισθωτής εργασίας, υποβάθμισης της αξιοπρέπειας των εργαζομένων και αχαλίνωτης ενίσχυσης του διευθυντικού δικαιώματος στους χώρους δουλειάς, με το κράτος σε ρόλο θεατή της καταστροφικής επέλασης του νέο-φιλελεύθερου τυφώνα ή έστω σε ρόλο σωστικού συνεργείου, με αποκλειστικό στόχο την αναβάθμιση των εργαλείων-μέσων αντιμετώπισης των κοινωνικών καταστροφών, χωρίς, όμως, πόρους και επαρκές και άρτια εκπαιδευμένο στελεχικό δυναμικό. Διότι, παρά τις σχετικές δημόσιες εξαγγελίες, επιχειρησιακά και θεσμικά το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) δεν θωρακίζεται ούτε αναβαθμίζεται με το παρόν ΣχΝ, εφόσον, συνολικότερα, τα προσκόμματα αποτελεσματικής ελεγκτικής δράσης του διατηρούνται σε μεγάλο βαθμό αναλλοίωτα. Άλλωστε, η επιτάχυνση της απονομής της δικαιοσύνης σε ορισμένες εργατικές διαφορές, δύναται να ανακουφίσει τους εκατοντάδες χιλιάδες «εγκλωβισμένους» της αγοράς εργασίας, αλλά απουσία ισχυρών προστατευτικών εργατικών ρυθμίσεων δεν εγγυάται στο ελάχιστο την από-παγίδευσή τους σε ό,τι αφορά την γενικευμένη επισφάλεια και την ακραία ευελιξία στην απασχόληση.

Ακριβώς επειδή, τέτοιες «σωσίβιες» νομοθετικές διατάξεις είναι οι μοναδικές, οι οποίες υποστηρίζουν την πολιτική αφήγηση περί της «έναρξης αντιστροφής» του κλίματος εργασιακής ζούγκλας στους χώρους δουλειάς και καταπολέμησης της εργοδοτικής αυθαιρεσίας, το παρόν ΣχΝ, ως προς τη πραγματικής και ουσιαστικής διαβούλευσης με τους λεγόμενους κοινωνικούς εταίρους και ιδίως με την εργατική πλευρά, σηματοδοτεί την παγίωση ενός διπλού, αυτή τη φορά λειτουργικού σε ό,τι αφορά τον κοινωνικό διάλογο. Από τη μία, η καταπολέμηση της παραβατικότητας στην αγορά εργασία ως προς το ουσιαστικό-νομοτεχνικό της σκέλος θα αποτελεί αντικείμενο αποκλειστικής κυβερνητικής μέριμνας, σχεδόν με όρους αιφνιδιασμού ή έστω συγκυριακής μιντιακής πολιτικής αξιοποίησης και από την άλλη, όλες οι «υπόλοιπες» δράσεις στο πλαίσιο υλοποίησης του τριμερώς επικυρωμένου οδικού χάρτη για την τριετία 2017-2019 με την συνδρομή του ILO θα ακολουθούν ασθμαίνοντας τον δικό τους παράλληλο και εν τέλει συμβολικό δρόμο. **Έτσι, ενώ παροπλίζονται και εσχάτως αδρανούν οι συμφωνημένες διαδικασίες στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος τριμερούς συνεργασίας που υλοποιείται για πρώτη φορά στην Ελλάδα, ο αρμόδιος Ειδικός Γραμματέας του ΣΕΠΕ δηλώνει με αφορμή το παρόν ΣχΝ σε τηλεοπτικά ΜΜΕ ότι τα αποτελέσματα μιας πολύ κεντρικής δράσης, του πιλοτικού προγράμματος ελέγχων στην περιοχή της Αττικής, το οποίο έχει ολοκληρωθεί από τον Ιούνιο, θα δημοσιευτούν (προφανώς μονομερώς από το Υπουργείο) στο άμεσο μέλλον, αλλά αμφίβολο είναι αν θα αποτελέσουν (προηγουμένως) αντικείμενο συζήτησης και αποτίμησης στο ειδικό τμήμα του ΑΣΕ που συστάθηκε πρόσφατα ειδικά για θέματα παραβατικότητας στην εργασία, αλλά καθυστερεί αδικαιολόγητα η ενεργοποίησή του.**

Ωστόσο, από μια τέτοια εξέλιξη ελλοχεύουν κίνδυνοι προχειρότητας και ατελειών ως προς αυτές καθαυτές τις νομοθετικές ρυθμίσεις του ΣΧΝ. Η αξιοποίηση της συγκυρίας για λόγους που επιβάλλει η επικαιρότητα και η προσπάθεια οικοδόμησης μιας νέας φιλοκοινωνικής αφήγησης με αφορμή τη ΔΕΘ, δεν είναι η

κατάλληλη μέθοδος για την επεξεργασία ολοκληρωμένων παρεμβάσεων, ιδίως στις περιπτώσεις στις οποίες με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις επιχειρείται η ικανοποίηση πάγιων και άρτια τεκμηριωμένων αιτημάτων, τόσο των εργατικών συνδικάτων του ιδιωτικού τομέα, όσο και των ίδιων των επιθεωρητών-τριών εργασίας και των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων.

II. Επί των επιμέρους άρθρων

1. Διαδικασία ελέγχων και δήλωση στοιχείων απασχόλησης (αρθ. 33-40, 42 ΣχΝ)

Το θετικό πρόσημο των προτεινόμενων ρυθμίσεων εξαρτάται από την εφαρμογή τους στην πράξη. Συγκεκριμένα:

Λαμβάνοντας υπόψη την εκτεταμένη πρόσθετη απασχόληση στην οποία υποχρεώνονται οι εργαζόμενοι είτε λόγω της μη πρόσληψης επαρκούς προσωπικού, είτε ως συνέπεια των σοβαρών αλλαγών στο χρόνο εργασίας (δυνατότητα διακεκομμένων ωραρίων, εργασία Κυριακής κλπ) η ΓΣΕΕ πάγια ζητούσε την υποχρεωτική προαναγγελίας στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ κάθε αλλαγής ή τροποποίησης ωραρίου ή χρόνου εργασίας το αργότερο πριν την πραγματοποίησή της τόσο για την αντιμετώπιση της εκτεταμένης εργοδοτικής παραβατικότητας (μη καταβολή οφειλόμενων αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών) όσο και για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων από τα παρατεταμένα ωράρια. Ωστόσο η σημαντική αυτή ρύθμιση θα παραμένει γράμμα κενό περιεχομένου, εφόσον δεν εκδοθεί, και κυρίως χωρίς καμία καθυστέρηση, η προβλεπόμενη Υπουργική Απόφαση, με την οποία συνδέεται η έναρξη ισχύος του συγκεκριμένου άρθρου που περιλαμβάνει τη σχετική εργοδοτική υποχρέωση.

Σε ό,τι αφορά στην αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου, για το οποίο η ΓΣΕΕ ζητούσε την τροποποίηση της επίμαχης ΥΑ 28153/126 του 2013, είναι σημαντική η θεσμοθέτηση με ρητή διάταξη νόμου συνυποβολής υπογεγραμμένου του σχετικού εγγράφου και από τον εργαζόμενο. Για την αποφυγή όμως των γνωστών φαινομένων πλαστογράφησης της υπογραφής των εργαζομένων, θα ήταν σκόπιμη η αναφορά στη διάταξη για τη βεβαίωση του γνησίου της υπογραφής του εργαζόμενου από ΚΕΠ. Αυτή η προσθήκη είναι κρίσιμη γιατί σε πολλές περιπτώσεις ιδίως αν είναι αλλοδαπός ο εργαζόμενος, η υπογραφή του τίθεται από τρίτο και είναι δυσχερής η απόδειξη της μη γνησιότητάς της.

Περαιτέρω, ενώ εξασφαλίζεται η δυνατότητα κατά τους ελέγχους στους εργασιακούς χώρους να ζητείται από τους επιθεωρητές η επίδειξη της ταυτότητας του εργαζόμενου (άρθρο 33 ΣχΝ), δεν λαμβάνεται μέριμνα για τις περιπτώσεις προσχηματικής ή πραγματικής αδυναμίας επίδειξης της από την πλευρά του. Για την επίτευξη του σκοπού του ελέγχου της ταυτοπροσωπίας του εργαζόμενου και της διαπίστωσης περιστατικών «κλωνοποίησης» εργαζομένων, θα ήταν ίσως προτιμότερο να προβλεφθεί επικουρικά η εργοδοτική υποχρέωση να διατηρεί έγχρωμο επικυρωμένο αντίγραφο ταυτότητας ή διαβατηρίου του εργαζόμενου για την διασταύρωση των στοιχείων του με αυτά που δηλώνονται στον πίνακα προσωπικού και στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Άλλωστε, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία μια τέτοια υποχρέωση υφίσταται ήδη για συγκεκριμένες ομάδες

εργαζομένων, όπως ενδεικτικά οι αλλοδαποί (αντίγραφο της άδειας διαμονής-διαβατηρίου).

Επίσης, επιχειρείται να δοθεί ένα τέλος στο φαινόμενο της μαζικής παραβίασης των κυρώσεων που αφορούν στη διακοπή της λειτουργίας επιχειρήσεων, προς απογοήτευση των ίδιων των επιθεωρητών εργασίας (άρθρο 36 ΣχΝ). Ωστόσο, δεν είναι σαφές ποιος είναι αρμόδιος για τον έλεγχο και τη διαπίστωση αυτή της παράβασης-μη συμμόρφωσης προς την επιβληθείσα κύρωση. Έτσι, μολονότι η εκτέλεση της κύρωσης γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή, θα ήταν χρήσιμη η πρόβλεψη της δυνατότητας ελέγχου της εκτέλεσής της από το ΣΕΠΕ και σε περίπτωση παραβίασής της να ενεργοποιούνται/ επιβάλλονται (ακόμη δε και πιο αυστηρές από τις ήδη προβλεπόμενες) διοικητικές-ποινικές κυρώσεις με αρμοδιότητα των ίδιων των επιθεωρητών εργασίας ή με κοινοποίηση της πράξης καταλογισμού με κατεπείγοντα τρόπο στις αστυνομικές αρχές.

2. Αντιμετώπιση παραβατικότητας (υπ)εργολαβικών αναθέσεων (αρθ.41 ΣχΝ)

Πάγια θέση της ΓΣΕΕ είναι η ρητή απαγόρευση των εργολαβικών αναθέσεων για την παροχή εργασίας απαραίτητης για τη λειτουργία μιας επιχείρησης. Μέχρι να συμβεί αυτό, έχουμε ζητήσει με συγκεκριμένες προτάσεις την ενίσχυση του ρυθμιστικού πλαισίου για τις εργολαβικές αναθέσεις στο πλαίσιο της από 26-1-2009 απόφασης της Ολομέλειας της Διοίκησης της Γ.Σ.Ε.Ε. και της σχετικής μελέτης ΙΝΕ/Γ.Σ.Ε.Ε. για τις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του καθαρισμού (2009), λαμβάνοντας υπόψη την εκτεταμένη χρήση εργολαβιών σε πληθώρα κλάδων επιχειρηματικής δραστηριότητας τόσο παροχής υπηρεσιών, όσο και παραγωγής. Στο πλαίσιο αυτό έχουμε ζητήσει την αυστηρή εφαρμογή της ήδη ισχύουσας νομοθεσίας για την προστασία των εργαζομένων σε εργολαβίες (καθαρισμού και φύλαξης), όπως και επανειλημμένα έχουμε ζητήσει την έναρξη λειτουργίας του «Μητρώου Παραβατών Εταιρειών Παροχής Υπηρεσιών Καθαρισμού ή/και Φύλαξης» και δημοσιοποίηση στοιχείων του στις Εκθέσεις του Σ.Ε.Π.Ε., αλλά και την επέκτασή του σε όλα τα είδη εργολαβικών αναθέσεων. Ειδικά η επέκτασή του Μητρώου αυτού σε όλα τα είδη εργολαβικών αναθέσεων είναι κρίσιμη για την εφαρμογή στην πράξη της προωθούμενης με το ΣχΝ ρύθμισης για τη χορήγηση πιστοποιητικού περί επιβολής (ή μη) προστίμων. Λαμβάνοντας επίσης υπόψη τις ανάγκες ασφάλειας δικαίου, και γνώσης του κυρίως, θα ήταν καλό η προωθούμενη ρύθμιση να παραπέμψει ρητά α) στη ρύθμιση του άρθρου 68 του ν. 3863/2010, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, για τις εργολαβικές αναθέσεις καθαρισμού και φύλαξης και να επεκτείνει ρητά την εφαρμογή του σε όλες τις εργολαβικές αναθέσεις και β) στις συναφείς ρυθμίσεις του ν. 4281/2014 για τους κανόνες εκτέλεσης δημοσίων συμβάσεων (πχ άρθ. 173, 178).

3. Υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης (αρ. 43-45 ΣχΝ)

Η επαναπροώθηση της διάταξης σχετικά με την ακυρότητα των εργοδοτικών αποφάσεων που εισαγάγονται κατά παράβαση της υποχρέωσης ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων κρίνεται θετική.

Ωστόσο ζητούμε τη διαγραφή της λέξης «ουσιαστική» (μεταβολή) από τη διάταξη του άρθρου 45 και επανερχόμαστε στις παρατηρήσεις που η ΓΣΕΕ υποβάλει και κατά την προώθηση συναφούς διάταξης το 2015 οι οποίες είχαν ως εξής «[Με το άρθρο 16] του Σχεδίου προβλέπεται ως κύρωση για την παράβαση εκ μέρους του εργοδότη των υποχρεώσεων του που απορρέουν από το άρθρο 4 του ΠΔ 240/2006 (ενημέρωση – διαβούλευση) η ακυρότητα των αποφάσεων που λαμβάνονται κατά παράβαση των πιο πάνω υποχρεώσεων. Ωστόσο η προϋπόθεση που τίθεται από την προωθούμενη διάταξη, δηλαδή οι αποφάσεις αυτές του εργοδότη να έχουν ουσιώδη επίπτωση στην υπόσταση και το περιεχόμενο ατομικών συμβάσεων εργασίας, αφαιρεί σε μεγάλο βαθμό την αναγκαία αποτελεσματικότητα της κύρωσης. Επιπλέον με την εισαγωγή της αόριστης αυτής νομικής έννοιας (ουσιώδης επίπτωση) παρέχεται η δυνατότητα, μέσω νομικών ερμηνειών, να ματαιώνεται η πιο πάνω κύρωση. Προτείνεται η κύρωση της ακυρότητας να επέρχεται για οποιαδήποτε απόφαση του εργοδότη που λαμβάνεται κατά παράβαση των υποχρεώσεων του από το ΠΔ 240/2006 και έχει επίπτωση στην υπόσταση και το περιεχόμενο ατομικών συμβάσεων εργασίας».

Περαιτέρω, η επιμέρους ενίσχυση του πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης α) δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι υποκαθιστά το τεράστιο έλλειμμα από την ανυπαρξία του προστατευτικού πλαισίου των ΣΣΕ ή την υπογραφή δυσμενών ΣΣΕ από ενώσεις προσώπων και β) πρέπει να συνοδευθεί με αντίστοιχη αναβάθμιση της σοβαρότητας της σχετικής παράβασης στη σχετική κατηγοριοποίηση του 2011, από χαμηλή σε πολύ υψηλή.

4. Προστασία μητρότητας – γονεϊκότητας (αρθ.46-48 ΣχΝ)

Η ρητή και αποτελεσματική προστασία της μητρότητας και γενικά της γονεϊκότητας είναι από τα πάγια αιτήματα της ΓΣΕΕ. Η ισότιμη προστασία των θετών και αναδόχων γονιών και των μητέρων που αποκτούν παιδί με παρένθετη μητρότητα έγινε με διατάξεις των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ του 2006 (άρθρο 7Γ) και του 2008 (άρθρο 6). Το Υπουργείο θα μπορούσε και για λόγους ουσίας και διαφάνειας, όπως και για λόγους έμπρακτου σεβασμού στο περιεχόμενο των ΕΓΣΣΕ **να κυρώσει τα σχετικά άρθρα.**

Περαιτέρω, η χορήγηση ειδικής άδειας με αποδοχές κρίνεται πρόσφορο να επεκταθεί σε όλους τους γονείς παιδιών με αναπηρίες, ή τουλάχιστον σε όλους του γονείς παιδιών με αναπηρίες ποσοστού άνω του 80%, όπως και η πολύ σημαντική προστασία από την απόλυση να επεκταθεί και στους δύο γονείς, όπως και στους ανάδοχους δεδομένων και των προοπτικών ενίσχυσης του πλαισίου αναδοχής ανηλίκων παιδιών.

5. Δικονομικές διατάξεις (αρθρ. 49-51 ΣχΝ)

Η διάταξη για την επίσπευση συζήτησης των δικών που αφορούν απολύσεις, μισθούς υπερημερίας και καθυστερούμενους μισθούς, είναι θετική, αν εφαρμοστεί από της Ολομέλειες των Δικαστηρίων, γιατί και με άλλες διατάξεις στο παρελθόν είχε προβλεφθεί ανάλογη παραινεση, αλλά δεν είδαμε να εφαρμόζεται εκτός από τις απεργιακές δίκες.

Θετική επίσης η ρητή αναφορά στη δυνατότητα έκδοσης Διαταγής Πληρωμής για εργασιακές απαιτήσεις, αλλά είναι ανάγκη να υπάρξει και ρύθμιση για την δυνατότητα εκτέλεσης αυτής της Διαταγής Πληρωμής και γενικά τη διευκόλυνση της ικανοποίησης των εργατικών απαιτήσεων μέσω της διαδικασίας της αναγκαστικής εκτέλεσης .

Αναφορικά με την εκτέλεση των εργατικών δικαστικών αποφάσεων σε περιπτώσεις πτώχευσης ή εκκαθάρισης της επιχείρησης, δεν λαμβάνεται καμία πρόνοια, δεδομένου ότι, εκτός των άλλων, εξακολουθεί να ισχύει η διάταξη του άρθρου 975 του ΚΠολΔ με την οποία οι εργατικές απαιτήσεις μετατέθηκαν στην 4η τάξη του πίνακα κατάταξης και ικανοποιούνται ισομερώς με τις αξιώσεις των ασφαλιστικών οργανισμών και τις απαιτήσεις ΦΠΑ του Δημοσίου.

Το γεγονός αυτό, καθιστά προβληματική αν όχι αδύνατη την ικανοποίηση του εργαζόμενου αφού οι οφειλές των εργοδοτών στους ασφαλιστικούς οργανισμούς και στο Δημόσιο είναι σημαντικές και συχνά εξαντλούν την αξία των περιουσιακών στοιχείων του οφειλέτη .

Σε κάθε περίπτωση επανερχόμαστε στο βασικό πλαίσιο των προτάσεων της ΓΣΕΕ για τη δίκαιη δίκη και δικονομική προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, που είναι:

- Δημιουργία επιπλέον πινακίων για την εκδίκαση εργατικών υποθέσεων με σκοπό την ταχεία απονομή δικαιοσύνης στις εργατικές διαφορές
- Δημιουργία συλλογικών οργάνων επίλυσης εργατικών διαφορών τριμερούς εκπροσώπησης στο ΣΕΠΕ, κατά το πρότυπο των Τοπικών Διοικητικών Επιτροπών του τ. ΙΚΑ ή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982.
- Πλήρης αποκατάσταση του προνομίου των εργατικών απαιτήσεων. Αναθεώρηση των δικονομικών διατάξεων με τις οποίες έχουν τεθεί ουσιαστικά εμπόδια και έχει επέλθει σοβαρότατος περιορισμός των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε ό,τι αφορά τη δυνατότητα και την έκταση ικανοποίησης των απαιτήσεών τους με τη διαδικασία της αναγκαστικής εκτέλεσης, σε πλήρη αγνόηση της βιοποριστικής λειτουργίας του μισθού και της έκτασης της εργοδοτικής παραβατικότητας.
- Διευκόλυνση πρόσβασης στη δικαιοσύνη των εργαζομένων και των βαριά πληττομένων από την ανεργία, την εργασιακή ανασφάλεια και την απορρύθμιση των ΣΣΕ, με την κατάργηση των κάθε είδους τελών στις εργατικές και κοινωνικοασφαλιστικές υποθέσεις και δραστική μείωσή τους στις λοιπές υποθέσεις. Παράλληλα, αναδιοργάνωση και επέκταση του θεσμού της νομικής βοήθειας, ο οποίος έχει αποδυναμωθεί, κυρίως λόγω των πολύ αυστηρών προϋποθέσεων που τίθενται για την παροχή της.
- Πλήρης αποκατάσταση του δικαιώματος προσωρινής δικαστικής προστασίας στις εργατικές διαφορές.
- Θέσπιση των αναγκαίων τροποποιήσεων στη δικονομία για την ορθή, πλήρη και αποτελεσματική εφαρμογή του κανόνα της αντιστροφής του βάρους απόδειξης σε περίπτωση επιβολής παράνομων διακρίσεων στην εργασία.

- Κατά την υπαγωγή των επιχειρήσεων σε καθεστώς ειδικής διαχείρισης του ν. 4307/2014 να εφαρμόζεται η διάταξη του άρθρου 479 ΑΚ για την κοινή ευθύνη μεταβιβάζοντος και διαδόχου, σε αρμονία και με τις επιταγές του κοινοτικού δικαίου, ώστε να προστατεύονται αποτελεσματικότερα οι εργαζόμενοι, ιδίως όταν υπάρχουν οφειλές του μεταβιβάζοντος εργοδότη σ αυτούς.
- Θέσπιση αυστηρών κριτηρίων για την υπαγωγή μιας επιχείρησης σε καθεστώς διαδικασίας εξυγίανσης, με γνώμονα τον κοινωνικό της ρόλο και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας. Αυστηρές δικλείδες ασφαλείας για την αποτροπή καταχρηστικών πρακτικών που αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση σκοπών ξένων προς τη διάσωση της επιχείρησης και αφαιρούν από το θεσμό της εξυγίανσης κάθε αξιοπιστία. Η συμφωνία εξυγίανσης δεν θα πρέπει να συνεπάγεται ούτε μείωση των εργατικών απαιτήσεων ούτε αναστολή πληρωμής τους ούτε να ισχύει για την ικανοποίησή τους η αναστολή ατομικών διώξεων κατά του οφειλέτη για οποιοδήποτε χρονικό διάστημα. Παροχή δυνατότητας ενεργούς συμμετοχής των εργαζομένων μέσω των εκπροσώπων τους, κατά τα πρότυπα εκπροσώπησης άλλων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, ώστε να διασφαλίζεται η εργατική εκπροσώπηση και εκεί όπου δεν δραστηριοποιείται επιχειρησιακό σωματείο, καθώς και η μη αντιμετώπισή τους ως «συνήθων πιστωτών» της επιχείρησης, ούτως ώστε να εξαιρούνται οι αξιώσεις τους από την απαγόρευση λήψης μέτρων αναγκαστικής εκτέλεσης, ασφαλιστικών μέτρων κ.λπ. κατά της επιχείρησης για την ικανοποίηση των απαιτήσεών τους από μισθούς.
- Κατάργηση της διάταξης του άρθρου 674, παρ. 3 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (ΚΠολΔ), ώστε να ισχύουν και στις απεργιακές δίκες οι προβλεπόμενες από τον ΚΠολΔ προθεσμίες.
- Εφαρμογή της διαδικασίας του αυτόφωρου σε κάθε περίπτωση καθυστέρησης αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων και λοιπών πρόσθετων παροχών, που οφείλονται από τη σχέση εργασίας. Προς ενίσχυση της προστασίας του μισθού και της βιοποριστικής λειτουργίας του να αποσαφηνιστεί ότι το έγκλημα της καθυστέρησης καταβολής αποδοχών θεωρείται πάντοτε αυτόφωρο, ακόμη και όταν δεν συντρέχουν οι γενικές προϋποθέσεις του άρθρου 242 του ΚΠολΔ.

6. Προστασία δικαιωμάτων εργαζομένου σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής – επιδότηση ανεργίας (αρθρ. 53 ΣχΝ)

Η προτεινόμενη ρύθμιση, όπως και η πρόσφατη ρύθμιση του άρθρου 56 του ν. 4487/2017 κινείται σε θετική κατεύθυνση ως προς την αντιμετώπιση της ομηρίας των εργαζομένων σε παραβατικούς ή αφερέγγυους εργοδότες.

Ειδικά για τις περιπτώσεις καθυστέρησης δεδουλευμένων αποδοχών, όπως η ΓΣΕΕ έχει αναλυτικά εκθέσει είναι κρίσιμη η διαμόρφωση τεκμηρίου υπέρ της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη σε ό,τι αφορά την επιδότηση ανεργίας από τον ΟΑΕΔ για τους εργαζόμενους που είναι όμηροι σε αυτήν την κατάσταση. Ωστόσο, έχουμε επισημάνει ότι η αποτελεσματική προστασία

των εργαζομένων που βρίσκονται σε επίσκεψη εργασίας θα πρέπει να γίνει και στο επίπεδο των πραγματικά οφειλόμενων σε αυτούς ασφαλιστικών εισφορών με τη δυνατότητα έκδοσης Πράξεων Επιβολής Εισφορών για το συνολικό διάστημα που οι εργαζόμενοι ασκούν το νόμιμο δικαίωμά τους της επίσκεψης εργασίας (και όχι μόνο για ένα πεντάμηνο από την άσκηση του δικαιώματος επίσκεψης, όπως κακώς ισχύει στην πράξη). Για το σκοπό αυτό, πρέπει να υπάρξει ρητή νομοθετική διάταξη, η οποία μπορεί να εισαχθεί στην προτεινόμενη ρύθμιση του άρθρου 53 του ΣχΝ.

Μέρος Δ' - Κατευθυντήριες διατάξεις υλοποίησης της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες.

Το Κράτος, διαχρονικά, δεν έχει επιδείξει το απαιτούμενο ενδιαφέρον για τη διασφάλιση της διεξαγωγής έγκαιρου, διαρκούς και ουσιαστικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, ανάμεσα σε άλλα, και στο πεδίο της ισότητας και των απαγορευμένων διακρίσεων στην εργασία, ώστε να είναι σε θέση να αναλαμβάνει αποτελεσματικές δράσεις τόσο αντιμετώπισης, όσο και πρόληψης στη βάση της εμπειρίας και των απόψεων των κοινωνικών εταίρων.

Χαρακτηριστική προς τούτο είναι η ποσοτική και ποιοτική υποβάθμιση της λειτουργίας των θεσμοθετημένων δομών τριμερούς κοινωνικού διαλόγου για τα ζητήματα αυτά (όπως του Τμήματος του ΑΣΕ για την Ισότητα Φύλων) και η μη τήρηση αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων για τις διακρίσεις στην εργασία στη βάση του φύλου, αλλά και στη βάση των άλλων λόγων διάκρισης που προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία.

Ένα κρίσιμο βήμα για την αποκατάσταση του διαπιστωμένου ελλείμματος κοινωνικού διαλόγου και στο πεδίο των διακρίσεων στους χώρους εργασίας είναι η επέκταση του πεδίου ενασχόλησης και της αρμοδιότητας του Τμήματος του ΑΣΕ για την Ισότητα Φύλων σε όλα τα είδη διακρίσεων (βάσει και του πρόσφατου ν. 4443/2016) και η μετονομασία του σε Τμήμα ΑΣΕ για την Ισότητα και την Ίση Μεταχείριση, ώστε, ανάμεσα στις λοιπές απαγορευμένες διακρίσεις, να εξετάζει, παρακολουθεί και αξιολογεί και τη διάσταση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας.

Η ρύθμιση αυτή θα αποκαταστήσει και ένα ουσιώδες έλλειμμα και στο περιεχόμενο του ν. 4443/2016.

Με τιμή

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Νικόλαος Κιουτσούκης