



ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ
29/8/17

ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΓΣΕΕ ΣΤΟΝ ΠΡΩΘΥΠΟΥΡΓΟ

Επιστολή στον Πρωθυπουργό στην οποία τονίζει την επιτακτική ανάγκη λήψης μέτρων συνολικής αποκατάστασης της εργατικής προστασίας, τα οποία και παραθέτει, απέστειλε η Συνομοσπονδία.

Με την επιστολή της η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει και το αίτημά της για συνάντηση με τον Πρωθυπουργό.

ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Ακολουθεί η σχετική επιστολή

Προς
Τον Πρωθυπουργό
κ. Α. Τσίπρα

Θέμα: Άμεση και επιτακτική η ανάγκη λήψης των μέτρων συνολικής αποκατάστασης της εργατικής προστασίας – Αίτημα συνάντησης με τη ΓΣΕΕ

Κύριε Πρωθυπουργέ,

Η χώρα μας μετά από οκτώ χρόνια ύφεσης βρίσκεται σε σημείο καμπής. Η επόμενη περίοδος είναι κρίσιμη για την έξοδο της οικονομίας από την κρίση και την επιτροπεία.

Για τη ΓΣΕΕ η έξοδος από την κρίση πρέπει να γίνει με πολιτικές που να έχουν στο επίκεντρό τους τον εργαζόμενο άνθρωπο, την αύξηση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης και των εισοδημάτων και την ενίσχυση της προστασίας των εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. Αυτός είναι ο μόνος βιώσιμος και δίκαιος τρόπος εξόδου της χώρας από την κρίση και επανόδου της σε τροχιά σταθερής ανάκαμψης. Η συνέχιση των πολιτικών που διατηρούν το θεσμικό πλαίσιο και τις πρακτικές απαξίωσης της εργασίας και της συλλογικής εκπροσώπησης και συνακόλουθα υπονόμευσης των εργατικών δικαιωμάτων, συλλογικών και ατομικών, κατακρημνίζοντας το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων είναι

καταδικασμένη να συνεχίσει να παράγει οικονομική και κοινωνική κρίση και νέα αδιέξοδα στην οικονομία και την κοινωνία.

Όπως άλλωστε χαρακτηριστικά αναφέρεται και στην πρόσφατη απόφαση του Συμβουλίου της Ευρώπης που εκδόθηκε ύστερα από την προσφυγή της ΓΣΕΕ, με την οποία διαπιστώνεται για μία ακόμα φορά σωρεία παραβιάσεων εργατικών δικαιωμάτων, «ενώ λαμβάνει υπόψη την έκταση και τη σοβαρότητα της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, θύμα της οποίας είναι ο πληθυσμός της Ελλάδας, και ιδίως οι εργαζόμενοι, η Επιτροπή θεωρεί ωστόσο ότι οι παραβιάσεις του Χάρτη του 1961 που ήλθαν στο φως από την εξέταση της προσφυγής αυτής είναι ιδιαίτερα σοβαρές, και αυτό εξαιτίας: α) του μεγάλου αριθμού των διατάξεων που αφορά και των επιπτώσεων για τα άτομα που προστατεύονται από τα δικαιώματα που έχουν παραβιαστεί, β) του αριθμού των θυμάτων αυτών των παραβιάσεων, καθώς επηρεάζεται σημαντικό ποσοστό του πληθυσμού γ) του διαρκούς χαρακτήρα ορισμένων από τις παραβιάσεις, που έχουν ήδη διαπιστωθεί κατά την εξέταση προγενέστερων προσφυγών» και ότι «...οι εν λόγω παραβιάσεις δεν αφορούν μόνο τα άτομα που προστατεύονται από τα δικαιώματα που έχουν παραβιαστεί ή τη σχέση τους με το Κράτος κατά του οποίου στρέφεται η προσφυγή. Αποτελούν επίσης πρόκληση για τα συμφέροντα της ευρύτερης κοινωνίας και για τα κοινά θεμελιώδη πρότυπα όλων των Κρατών Μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, δηλαδή για τα ανθρώπινα δικαιώματα, τη δημοκρατία και το κράτος δικαίου».

Η ΓΣΕΕ έχοντας γνώση των τεράστιων προβλημάτων των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια με κυρίαρχα την ουσιαστικά ανύπαρκτη νομοθετική προστασία της εργασίας, την εκτεταμένη και πολυσχιδή εργοδοτική παραβατικότητα και τις υπέρμετρες δυσκολίες πρόσβασης σε έγκαιρες και αποτελεσματικές διαδικασίες προστασίας των εργατικών αξιώσεων είτε διοικητικές (ελεγκτικοί μηχανισμοί) είτε δικαστικές, **ζητά τη λήψη στοχευμένων νομοθετικών μέτρων.**

Τα αιτήματα και οι προτάσεις της ΓΣΕΕ, τα οποία ανταποκρίνονται στα αντίστοιχα αιτήματα των 148 Δευτεροβάθμιων Οργανώσεων μελών της (79 Εργατικά Κέντρα και 69 Ομοσπονδίες) και των σωματείων μελών τους, αποτελούν για εμάς κρίσιμο ζήτημα συζήτησης μαζί σας. Κι αυτό γιατί προκύπτουν από τη γνώση και το βίωμα της αδυσώπητης καθημερινότητας των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια, για την οποία είναι χρήσιμο και κρίσιμο να έχετε ίδια γνώση από την ίδια την τριτοβάθμια εργατική Συνομοσπονδία προκειμένου η ενημέρωσή σας να είναι πλήρης και επίκαιρη, αλλά και να μην προέρχεται μόνο από την εργοδοτική πλευρά και την εκπροσώπησή της.

Τα παρακάτω αιτήματα των εργαζομένων όλης της χώρας αποτελούν **ελάχιστη αφετηρία της έμπρακτης αποκατάστασης της εργατικής προστασίας και καταδεικνύουν ότι οποιαδήποτε νομοθετική πρωτοβουλία θα χάσει το θετικό της πρόσημο στην πράξη εφόσον δεν αποκατασταθεί με πληρότητα ο προστατευτικός χαρακτήρας του εργατικού δικαίου, ατομικού και συλλογικού.**

Το βασικό πλαίσιο των αιτημάτων μας είναι το ακόλουθο:

1. ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Να αποκατασταθεί άμεσα η δυνατότητα επέκτασης/κήρυξης γενικά υποχρεωτικών κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.
- Να αποκατασταθεί άμεσα η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης στη συρροή κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών με επιχειρησιακές ΣΣΕ και να καταργηθεί η πρόβλεψη του ν. 4024/2011, άρθρο 37 παρ. 7, σύμφωνα με την οποία η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ κατά παρέκκλιση της αρχής της ισχύος της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο διάταξης.
- Να καταργηθεί η ικανότητα των ενώσεων προσώπων να συνάπτουν επιχειρησιακές ΣΣΕ.
- Οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλθηκε, να εξακολουθούν να ισχύουν για ένα εξάμηνο και να εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό .
- Να αποκατασταθεί η μετενέργεια του συνόλου των όρων της ΣΣΕ μετά την πάροδο του 6μήνου .
- Να αυστηροποιηθούν οι ποινικές κυρώσεις του άρθρου 21 του ν. 1876/1990 και να προβλέπεται ότι εργοδότης ή εκπρόσωποι αυτού που παραβιάζουν όρους ισχύουσας ΣΣΕ ή ΔΑ ή ΥΑ τιμωρούνται εκτός από χρηματική ποινή και με ποινή φυλάκισης Ακόμη, η ποινική προστασία να επεκτείνεται και σε περίπτωση παραβίασης ΚΥΑ που εκδίδονται σε περιπτώσεις που είναι ανέφικτη η σύναψη ΣΣΕ, λόγω έλλειψης εργοδοτικής οργάνωσης (άρθρο μόνο του Ν. 435/1968).
- Να καταργηθεί ο δεύτερος βαθμός διαιτησίας και η δυνατότητα άσκησης έφεσης κατά των διαιτητικών αποφάσεων, ενώπιον Πενταμελούς Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας.
- Να καταργηθεί η υποχρέωση αναφοράς στη διαιτητική απόφαση του περιεχομένου των κανονιστικών όρων άλλων συλλογικών συμβάσεων, που διατηρούνται σε ισχύ.
- Να καταργηθεί ο κατάλογος των επιπλέον στοιχείων που υποχρεούται να λαμβάνει υπόψη ο διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας, όπως αυτά ορίστηκαν με το ν. 4303/2014.
- Να αποκατασταθούν οι ελεύθερες συλλογικές συμβάσεις και στο χώρο των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών, που επλήγησαν βάναυσα με τα μνημονιακά νομοθετήματα της τελευταίας εξαετίας.

2. ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ

- Να θεσμοθετηθεί και πάλι η καθολικότητα ισχύος και δεσμευτικότητα του συνόλου των όρων (μισθολογικών και μη) της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, με ενιαίο κατώτατο μισθό/ημερομίσθιο για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως ηλικίας καθοριζόμενο και πάλι αποκλειστικά με ΕΓΣΣΕ, κατόπιν

διαπραγματεύσεων μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών

3. ΑΠΕΡΓΙΑ – ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑ

- Να διατηρηθεί η απαγόρευση ανταπεργίας και να ισχύσει σε όλες τις μορφές της (επιθετική – αμυντική) με τη σύγχρονη κατάργηση και όλων των ισοδυνάμων της (πχ χρήση του άρθρου 656 ΑΚ)

[Κατάργηση άρθρου 20 Ν. 4472/2017]

- Η απεργία, που προστατεύεται από το Σύνταγμα (άρθρο 23 παρ. 2) υποβάλλεται ήδη σε αυστηρούς νομοθετικούς περιορισμούς (προθεσμίες, αιτιολόγηση των αιτημάτων, ειδικές ρυθμίσεις για τις επιχειρήσεις του δημοσίου, του ευρύτερου δημόσιου τομέα και επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, προσωπικό ασφαλείας, προσωπικό λειτουργίας κ.ο.κ. - άρθρα 19,20,21 Ν.1264/82).

- Τους νομοθετικούς περιορισμούς συμπληρώνει η νομολογιακή απορρύθμιση του απεργιακού δικαιώματος, που οδηγεί κατ' αποτέλεσμα σε αδυναμία άσκησής του.

- Τυχόν ρύθμιση που θα αξιώνει για τη λήψη απόφαση για κήρυξη απεργιακής κινητοποίησης την απόλυτη πλειοψηφία των εγγεγραμμένων μελών της οργάνωσης θα ήταν αντίθετη στη δημοκρατική αρχή, θα καθιστούσε περίπου αδύνατη την άσκηση του δικαιώματος και θα αντέβαινε στο άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος για την αποτελεσματική προστασία και άσκηση του δικαιώματος απεργίας.

- Επίσημες συγκριτικές μελέτες καταδεικνύουν ότι η Ελλάδα έχει ένα σταθμισμένα αυστηρό πλαίσιο προϋποθέσεων άσκησης του δικαιώματος απεργίας, και μάλιστα συλλογικής (δηλ μέσω των σωματείων) καθώς σε αρκετές χώρες το δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί και ατομικά. Στις ευρωπαϊκές χώρες που «φαίνεται» ότι έχουν πιο αυστηρό πλαίσιο, ισχύει παράλληλα και αυστηρή προστασία και σεβασμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας;

5. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΣ ΝΟΜΟΣ (Ν. 1264/1982)

- Ο συνδικαλιστικός νόμος, δηλαδή ο ν. 1264/1982, αποτελεί ιστορικό και εμβληματικό μεταπολιτευτικό νομοθέτημα, το οποίο σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελεί ορόσημο για τα θεμελιώδη δημοκρατικά δικαιώματα.

- Περιέχει την ελάχιστη προστασία της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και ειδικά για την απεργία θέτει πολλές και αυστηρότατες προϋποθέσεις για την κήρυξή της (σύγκληση γενικής συνέλευσης, μυστική ψηφοφορία, τήρηση προθεσμιών προειδοποίησης, τοποθέτηση προσωπικού ασφαλείας ή ελάχιστης λειτουργίας για τις κοινωφελείς επιχειρήσεις).

- Για τις συνδικαλιστικές άδειες: Ο ν. 1264/1982 περιέχει ένα αυστηρό πλαίσιο χορήγησης αδειών απουσίας από την εργασία των εκλεγμένων εργαζομένων σε

θέσεις ευθύνης στα διοικητικά συμβούλια των συνδικαλιστικών οργανώσεων με κλιμάκωση ανάλογα με τον αριθμό των εκπροσωπούμενων εργαζόμενων και το βαθμό της εκπροσώπησης. Στα πρωτοβάθμια σωματεία είναι από 3 έως 5 ημέρες το μήνα και όχι για όλο το Διοικητικό Συμβούλιο, στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις από 9 ημέρες το μήνα για όλη τη θητεία ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που καλύπτουν και όχι για όλα τα μέλη της Διοίκησής τους και στα 45 μέλη της Διοίκησης της Συνομοσπονδίας είναι για το σύνολο της θητείας τους. Στο χρόνο αυτό οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι πρέπει να μπορούν να είναι στο πλευρό των συναδέλφων τους στην επιχείρηση, στον κλάδο, στο επάγγελμα, στην πόλη, την περιφέρεια, αλλά και όλη την επικράτεια σε κάθε στιγμή που θα τους χρειαστούν απέναντι στους εργοδότες, σε δικαστήρια, σε επιθεωρήσεις εργασίας, σε ασφαλιστικές καταγγελίες, σε διαπραγματεύσεις, σε θεσμικές εκπροσωπήσεις σε υπουργεία και κρατικούς φορείς, αλλά και σε ευρωπαϊκούς και διεθνείς θεσμούς εκπροσώπησης και όργανα. Στην Ελλάδα οι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι εκλεγμένοι μέσα από γενικές συνελεύσεις και δημοκρατικές διαδικασίες και δεν είναι αμειβόμενα επαγγελματικά στελέχη, όπως είναι στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες.

▪ Για την προστασία των εκλεγμένων συνδικαλιστικών εκπροσώπων των εργαζομένων: Τα στοιχεία απολύσεων, παρακώλυσης συνδικαλιστικής δράσης και ποινικών διώξεων καταδεικνύουν ότι το πλαίσιο προστασίας από την απόλυση και τις βλαπτικές μεταβολές των όρων εργασίας των εκλεγμένων εκπροσώπων των εργαζομένων πρέπει να ενισχυθεί. Το σωρευτικό αποτέλεσμα όλων των προωθούμενων αλλαγών (ομαδικές απολύσεις + ΣΣΕ+ συνδικαλιστικός νόμος + απεργία) αποκαλύπτει ότι εξυπηρετεί την αποδυνάμωση των συνδικάτων και των εργαλείων συλλογικής εκπροσώπησης και δράσης τους ενόψει ριζικών διαρθρωτικών αλλαγών σε συγκεκριμένους τομείς δραστηριότητας (πχ Τράπεζες, ιδιωτικοποιήσεις), ταυτόχρονα με την εξουδετέρωση της συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

6. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ, ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ

▪ Κατάργηση του άρθρου 17 του ν. 4472/2017 για τις ομαδικές απολύσεις και αυστηροποίηση της νομοθεσίας, με ταυτόχρονη ενίσχυση της προστασίας των όρων εργασίας και της απασχόλησης ευάλωτων ομάδων (πχ νέων, γυναικών, εργαζομένων πλησίον της σύνταξης, παθόντων εργατικών ατυχημάτων). Κατάργηση των διατάξεων για την αύξηση των ορίων πάνω από τις οποίες θεωρούνται οι απολύσεις ομαδικές (αύξηση από 4 στα 6 άτομα για επιχειρήσεις με 20-50 εργαζομένους και από 2% έως 3% –και με όριο τα 30 άτομα– στο 5% για επιχειρήσεις με 30-150 εργαζομένους).

[κατάργηση άρθρου 17 ν. 4472/2017 και τροποποίηση της παρ.2 του άρθρου 1 Ν. 1387/1983, όπως ισχύει]

▪ Κατάργηση της 12μηνιας διάρκειας δοκιμαστικής περιόδου στο πλαίσιο σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου (άρθρο 17 παρ. 5α και β Ν.

3899/2010) και κανονική καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης σε περίπτωση λύσης της σύμβασης μετά το πέρας διμήνου από την έναρξή της.
[κατάργηση παρ. 5α και β άρθρου 17 Ν. 3899/2010 και της παρ.2α Ν. 3863/2010]

▪ Κατάργηση διατάξεων που επέφεραν μειώσεις στην καταβλητέα αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, είτε μέσω μείωσης του χρόνου προειδοποίησης (στην τακτική καταγγελία) είτε μέσω πλαφόν στο ύψος της αποζημίωσης για τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία.

[κατάργηση διατάξεων υποπαρ. ΙΑ. 12 Ν. 4093/2012, παρ. 5β του άρθρου 17 Ν. 3899/2010, παρ. 2β άρθρου 74 Ν. 3863/2010 – επαναφορά προϊσχύσαντος πλαισίου διατάξεων Ν. 2112/1920 και Ν. 3198/1955]

▪ Κατάργηση της διάταξης που επιτρέπει την τμηματική καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης εφόσον υπερβαίνει την αποζημίωση 2 μηνών.

[κατάργηση διάταξης παρ.3 άρθρου 74 Ν. 3863/2010 – επαναφορά προϊσχύσαντος πλαισίου διατάξεων Ν. 2112/1920 και Ν. 3198/1955].

• Κατάργηση διατάξεων που, στο πλαίσιο της δήθεν απλοποίησης των διαδικασιών δήλωσης στοιχείων απασχόλησης (π.χ. στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»), έχουν αποδεδειγμένα διευκολύνει την εργοδοτική παραβατικότητα, όπως η δυνατότητα του εργοδότη να αναγγέλλει ηλεκτρονικά την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου, χωρίς την υποχρέωση συνυποβολής του υπογεγραμμένου από τον εργαζόμενο εγγράφου της παραίτησης.

[τροποποίηση ΥΑ 28153/126 ΦΕΚ Β' 2163/2013]

▪ Κατάργηση της διάταξης που καταργεί τις “ρήτρες μονιμότητας» σε Κανονισμούς κλπ .

[κατάργηση άρθρου 5 ΠΥΣ 6/2012, Ν. 4046/2012]

▪ Κατάργηση της διάταξης, με την οποία καταργήθηκε η δυνατότητα απολυμένων εργαζομένων 55-64 ετών (με σύμβαση αορίστου χρόνου) εφόσον έχουν τουλάχιστον 4.500 ημέρες εργασίας να αυτασφαλισθούν στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με συμμετοχή στο κόστος αυτασφάλισης του εργοδότη.

[κατάργηση άρθρου πρώτο υποπαρ. ΙΑ 6 περ.3 Ν. 4254/2014, επαναφορά παρ.4 και 5 άρθρο 74 Ν. 3863/2010]

▪ Θεσμοθέτηση της ελάχιστης σύνθεσης προσωπικού και ανάλογων αντικειμενικών κριτηρίων ασφάλισης και ελέγχου, ανάλογα με τον κλάδο δραστηριότητας, κατά το πρότυπο των οικοδομικών εργασιών και σχετικού τεκμηρίου ελέγχου των εργοδοτών. Το μέτρο αυτό θα συμβάλει αποτελεσματικά στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας όχι μόνο με κατασταλτικούς ελέγχους, αλλά και με προληπτικό τρόπο. Άμεση έναρξη διαλόγου για την εφαρμογή του άρθρου 46 Ν. 4387/2016.

▪ Ενίσχυση πλαισίου επαγγελματικών ειδικοτήτων στη βάση του είδους της επιχείρησης και του κλάδου δραστηριότητας, αλλά και των ειδικοτήτων ασφάλισης στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και των υφισταμένων επαγγελματικών περιγραμμάτων, τα οποία μάλιστα είναι προϊόν συμφωνίας εργατικής και εργοδοτικής πλευράς.

- Αυστηροποίηση των διατάξεων για τη μαθητεία και την πρακτική άσκηση εργαζομένων. Θέσπιση ανώτατου επιτρεπόμενου ορίου απασχόλησης μαθητών ή πρακτικά ασκουμένων σε σχέση με το τακτικό προσωπικό και τις ειδικότητες που οφείλει να έχει μια επιχείρηση.
- Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε επίσχεση εργασίας (προστασία οφειλόμενων αποδοχών, ασφαλιστικών εισφορών, θέσεων εργασίας), όπως:
 - Έκδοση Πράξεων Επιβολής Εισφορών για το συνολικό διάστημα που οι εργαζόμενοι ασκούν το νόμιμο δικαίωμά τους της επίσχεσης εργασίας (και όχι μόνο για ένα πεντάμηνο από την άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης).
 - 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, σε βάρος των οποίων υπάρχει πολύμηνη καθυστέρηση καταβολής αποδοχών.
- Υποχρεωτικές κοινωνικές ρήτρες σύνδεσης με τις θέσεις απασχόλησης σε επιχειρήσεις που λαμβάνουν οποιασδήποτε μορφής επιδότηση.
- Αποκατάσταση του θεσμικού πλαισίου για την επιδότηση της ανεργίας, ειδικά σε κατηγορίες όπως οι εποχικά εργαζόμενοι – άνεργοι, παράλληλα με την αύξηση του επιδόματος ανεργίας και την επέκταση του χρόνου καταβολής του.

7. ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

- Για την εκ περιτροπής εργασία:
 - Κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς επιβολής από τον εργοδότη εκ περιτροπής εργασίας – αυστηροποίηση των προϋποθέσεων εφαρμογής της.
[εδ. δ' παρ.3 άρθρου 2 Ν. 3846/2010 (για τη δυνατότητα μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής εργασίας 6μηνης διάρκειας) και παρ.3 άρθρου 17 του Ν. 3899/2010 (επέκταση στους 9 μήνες)]
- Για τη μερική απασχόληση:
 - Κατάργηση της ασαφούς διάταξης «εφόσον συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι», που παρέχει δυνατότητα εξαίρεσης από την ίση μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση - ενίσχυση της αρχής της μη διάκρισης των μερικώς απασχολούμενων .
[κατάργηση τελευταίας περιόδου στο στοιχείο β' της παρ.2 του άρθρου 2 του ν. 3846/2010]
 - Κατάργηση της διάταξης, με την οποία καταργήθηκε η προσαύξηση της αμοιβής των εργαζομένων με μερική απασχόληση και συμπλήρωσή της με την προϊσχύουσα διάταξη της παρ.9 του άρθρου 2 του Ν. 2639/1998 (μη αξίωση του εργοδότη για πρόσθετη εργασία του μερικώς

απασχολούμενου εφόσον έχει άλλη εργασία ή οικογενειακές υποχρεώσεις).

[κατάργηση παρ.2 άρθρου 17 Ν. 3899/2010 με την οποία καταργήθηκε η παρ.9 άρθρου 2 του Ν. 3846/2010, με την οποία είχε οριστεί η προσαύξηση σε 7,5%]

- Κατάργηση της διάταξης, με την οποία καταργήθηκε η προσαύξηση της αμοιβής των μερικώς απασχολούμενων σε περίπτωση που τους ζητηθεί εργασία πέραν του μειωμένου ωραρίου τους.

[κατάργηση της παρ.2 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010, με την οποία καταργήθηκε η παρ.11 άρθρου 2 του Ν. 3846/2010, με την οποία είχε οριστεί η προσαύξηση σε 10%]

▪ Για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου:

-Κατάργηση διατάξεων που ευνοούν την κατάχρηση στην απασχόληση εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου (διεύρυνση χρονικού διαστήματος επιτρεπόμενης απασχόλησης από τα 2 στα 3 χρόνια και ενδιάμεσων χρονικών διαστημάτων σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων).

[κατάργηση άρθρου 41 Ν. 3986/2011]

▪ Για τις συμβάσεις έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών που υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία:

Τεκμήριο υπέρ της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας εφόσον η δήθεν ανεξάρτητη απασχόληση (μέσω σύμβασης έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, αμοιβή με δελτίο παροχής υπηρεσιών) διαρκεί για 3 συνεχείς μήνες (και όχι 9 μήνες) και θέσπιση διαδικαστικών ή/και δικονομικών αντικινήτρων (πχ αντιστροφή του βάρους απόδειξης στον εργοδότη, συντεταγμένες διαδικασίες εκδίκασης, προστασία από απόλυση του προσφεύγοντος εργαζομένου κλπ).

[τροποποίηση άρθρου 1 Ν. 3846/2010]

▪ Για τη διαθεσιμότητα:

- Ενίσχυση των εγγυήσεων για την αποτροπή καταχρηστικών πρακτικών στην επιβολή διαθεσιμότητας στους εργαζόμενους σε διαδοχικά τριμηνιαία διαστήματα, τέλος-αρχή έτους, πχ παρέλευση 6 μηνών –αντί 3- από τη μια διαθεσιμότητα στην άλλη.

[τροποποίηση άρθρου 4 παρ.1 Ν. 3846/2010].

- Σ'ό,τι αφορά στο θέμα της ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τη χρήση του μέτρου της διαθεσιμότητας, κρίνεται σκόπιμη σε περίπτωση μη ύπαρξης επιχειρησιακού σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων η χορήγηση δυνατότητας ενημέρωσης και διαβούλευσης στους εκπροσώπους του τοπικού Εργατικού Κέντρου ή/και στους εκπροσώπους του κλαδικού

σωματείου ή της κλαδικής Ομοσπονδίας (όπως θεσπίζεται εν μέρει στο άρθρο 7 του Ν. 3846/2010 για τη διευθέτηση).
[τροποποίηση άρθρου 4 παρ.1 Ν. 3846/2010].

- Κατάργηση της διάταξης, με την οποία καταργήθηκε η ειδική διαδικασία επιβολής διαθεσιμότητας σε εργαζόμενους κοινωφελών επιχειρήσεων και οργανισμών.

[επιαναφορά παρ.2 και 3 του άρθρου 4 του Ν. 3846/2010, οι οποίες καταργήθηκαν με το άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.6 περ.4 Ν.4254/2014].

- Για να μη γίνεται κατάχρηση της θέσης σε διαθεσιμότητα, όταν επακολουθεί απόλυση (συνήθης στην πράξη), θα πρέπει να προβλεφθεί ρητά ότι η αποζημίωση απόλυσης, συνυπολογιζόμενης της αναλογίας δώρων, αποδοχών αδείας, επιδόματος αδείας κλπ, θα υπολογίζεται βάσει των αποδοχών της προ της διαθεσιμότητας περιόδου απασχόλησης (ισχύει νομολογιακά).

▪ Για την προσωρινή απασχόληση:

- Επιαναφορά ανώτατου χρονικού ορίου επιτρεπόμενης προσωρινής απασχόλησης στους 12+6 μήνες (σύνολο 18), διάστημα μετά το πέρας του οποίου η σχέση εργασίας λογίζεται ότι υπάρχει με τον έμμεσο εργοδότη, με κατάργηση του διαστήματος των 45 ημερών μετά το πέρας του οποίου η νέα σύμβαση που τυχόν συναφθεί δημιουργεί τεκμήριο υπέρ της αναγνώρισης του έμμεσου εργοδότη ως πραγματικού εργοδότη.
[τροποποίηση του άρθρου 17 παρ.4 του ν. 3899/2010 και του άρθρου 3 Ν. 3846/2010, επιαναφορά στις σχετικές ρυθμίσεις των άρθρων 20 επ. Ν. 2956/2001].

- Κατάργηση δυνατότητας απασχόλησης προσωπικού μέσω εταιριών προσωρινής απασχόλησης στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ κλπ.

[κατάργηση παρ.2 υποπαρ. ΙΑ.4 Ν. 4254/2014]

▪ Για τις εργολαβικές αναθέσεις:

Ρητή απαγόρευση των εργολαβικών αναθέσεων για την παροχή εργασίας απαραίτητης για τη λειτουργία μιας επιχείρησης. Μέχρι να συμβεί αυτό, 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 πχ:

- θέσπιση ευθύνης αλληλεγγύως και εις ολόκληρον και για τον αναθέτοντα φορέα ή αρχή (όχι μόνο για τον εργολάβο/υπεργολάβο)

[τροποποίηση παρ.4 άρθρου 68 Ν. 3863/2010]

- επέκταση του πεδίου εφαρμογής των διατάξεων για τις εργολαβικές αναθέσεις φύλαξης και καθαρισμού σε όλα τα είδη εργολαβιών

- έναρξη λειτουργίας του «Μητρώου Παραβατών Εταιρειών Παροχής Υπηρεσιών Καθαρισμού ή/και Φύλαξης» και δημοσιοποίηση στοιχείων του στις Εκθέσεις του Σ.ΕΠ.Ε. και επέκτασή του σε όλα τα είδη εργολαβικών αναθέσεων.

[παρ.2 δ άρθρου 68 Ν. 3863/2010, όπως τροποποιήθηκε από την παρ.2 του άρθρου 22 του Ν. 4144/2013]

- μέχρι τη ρητή απαγόρευση των εργολαβικών αναθέσεων για την παροχή εργασίας απαραίτητης για τη λειτουργία μιας επιχείρησης, θέσπιση αυστηρών διαδικασιών πιστοποίησης εργολαβικών εταιριών ως προς τις παρεχόμενες από αυτές υπηρεσίες

- κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 94 (1949) «για τις ρήτρες εργασίας στις συμβάσεις με το Δημόσιο» και της ΔΣύστασης 84, ως σημαντικής ρυθμιστικής παραμέτρου στην ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου κατά των καταχρήσεων στις εργολαβικές αναθέσεις. Ουσιαστική συμβολή βέβαια στην ενίσχυση του εθνικού ρυθμιστικού πλαισίου θα είχε και η κύρωση της Διεθνούς Σύστασης Εργασίας 204 (2015) για τη «Μετάβαση από την άτυπη στην τυπική οικονομία».

8. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

▪ Κατάργηση της διάταξης αύξησης του μέγιστου χρόνου ημερήσιας απασχόλησης (από 12 ώρες σε 13) και μείωσης του χρόνου υποχρεωτικής ανάπαυσης (από 12 σε 11 ώρες).

[κατάργηση παρ.2 υποπαρ.ΙΑ.14 Ν. 4093/2012]

▪ Επαναφορά της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας στα καταστήματα και κατάργηση της δυνατότητας διακεκομμένου ωραρίου σε καταστήματα με συνεχές ωράριο.

[κατάργηση παρ.1 υποπαρ.ΙΑ.14 Ν. 4093/2012]

▪ Κατάργηση της δυνατότητας κατάτμησης της ετήσιας άδειας από τον εργοδότη – επαναφορά της προηγούμενης έγκρισης του ΣΕΠΕ σε αιτήματα κατάτμησης της άδειας

[κατάργηση παρ.3 υποπαρ.ΙΑ.14 Ν. 4093/2012, επαναφορά άρθρου 7 Ν. 3846/2010]

▪ Τροποποίηση των διατάξεων που μείωσαν το ποσοστό προσαύξησης της αμοιβής για υπερεργασία (20%), νόμιμη υπερωρία (έως 120 ώρες +40%, >120 ώρες + 60%) και παράνομη υπερωρία (80%).

[τροποποίηση παρ.10 άρθρου 74 Ν. 3863/2010]

▪ Εφαρμογή της διάταξης για προσαύξηση της αμοιβής κατά 30% για την εργασία την έκτη ημέρα της εβδομάδας

[άρθρο 8 του Ν. 3846/2010]

▪ Κατάργηση των διατάξεων για τα αυξημένα χρονικά όρια διευθέτησης του χρόνου εργασίας με ταυτόχρονες μειώσεις των αμοιβών σε περίπτωση

υπέρβασης του ωραρίου και μάλιστα με ΣΣΕ από ενώσεις προσώπων ακόμα και σε επιχειρήσεις με λιγότερα από 20 άτομα (αύξηση της περιόδου αναφοράς από 4 σε 6 μήνες εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους ή 8 μήνες εντός ενός έτους στους οποίους μπορούν να κατανέμονται τα διαστήματα αυξημένης εργασίας με ταυτόχρονη της αμοιβής υπερεργασίας (από 30% σε 20%) ή υπερωρίας (από 75% σε 40%) ή παράνομης υπερωρίας (από 100% στο 80%) στα διαστήματα μειωμένης απασχόλησης)

[κατάργηση άρθρου 7 Ν. 3846/2010, κατάργηση άρθρου 42 Ν. 3986/2011]

- Τροποποίηση διατάξεων απλής αναγγελίας της υπερωριακής απασχόλησης με θέσπιση δικλείδων ασφαλείας για την αποφυγή καταχρήσεων [τροποποίηση αρθ. 80 Ν. 4144/2013]

9. ΔΙΚΑΙΗ ΔΙΚΗ & ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Διασφάλιση της έγκαιρης και πλήρους ικανοποίησης των κάθε είδους εργατικών απαιτήσεων, προστασία από την εργοδοτική αφερεγγυότητα και αποτελεσματική δικαστική προστασία του δικαιώματος απασχόλησης των εργαζομένων.
- 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.

10. ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ (ΣΕΠΕ, ΕΦΚΑ)

▪ Ενίσχυση και αναβάθμιση του ΣΕΠΕ πανελλαδικά σε επίπεδο ανθρώπινων και υλικοτεχνικών πόρων, με σκοπό τη θωράκιση της ανεξαρτησίας και της αποτελεσματικής λειτουργίας του. Σύσταση ειδικής ομάδας Κοινωνικών και Τεχνικών Επιθεωρητών με δυνατότητα άμεσων ελέγχων. Αξιοποίηση της τεχνικής βοήθειας από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, υπό το φως των προβλέψεων και εγγυήσεων της ΔΣΕ 81 (1947).

▪ Στελέχωση του ΣΕΠΕ με επιπλέον διοικητικό προσωπικό, ώστε να αποφορτιστούν οι Κοινωνικοί και Τεχνικοί Επιθεωρητές από τη γραφειοκρατική εργασία και να μπορούν να εκτελούν απερίσπαστοι το ελεγκτικό τους έργο. Ενίσχυση των μεικτών κλιμακίων ελέγχου.

▪ Διασύνδεση Πληροφοριακών Συστημάτων όλων των συναρμόδιων υπηρεσιών και υπουργείων που διαθέτουν στοιχεία ικανά να επικουρήσουν τον έλεγχο της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας (π.χ. Υπουργείο Εργασίας – ΣΕΠΕ/ΙΚΑ, Υπουργείο Οικονομικών – Εφορίες, Υπουργείο Ανάπτυξης – ΓΕΜΗ κ.λπ.). Πρόσβαση

των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σε δεδομένα των πληροφοριακών συστημάτων εργασίας και ασφάλισης.

- Άμεση αποτύπωση των ελεγκτικών υπηρεσιών των συναρμόδιων Υπουργείων, ώστε να μην παρατηρείται το φαινόμενο είτε ελλιπών είτε ανύπαρκτων ελέγχων (π.χ. Υπουργείο Εργασίας και Υπουργείο Παιδείας, Υπουργείο Εργασίας και Υπουργείο Υγείας, Υπουργείο Εργασίας και Υπουργείο Ανάπτυξης κ.λπ.). Διασφάλιση μέσω της νομοθεσίας και των απαιτούμενων κανονιστικών πράξεων της αποτελεσματικής συνεργασίας των συναρμόδιων ελεγκτικών μηχανισμών και παρακολούθηση του έργου τους.
- Θεσμοθέτηση εργατικής συμμετοχής και στους ελέγχους του ΙΚΑ. Ενίσχυση της εργατικής συμμετοχής κατά τη διάρκεια των ελέγχων του ΣΕΠΕ, με τη δυνατότητα παρουσίας εκπροσώπου και της αντίστοιχης δευτεροβάθμιας Ομοσπονδίας.

12. «Κωδικοποίηση» – «Απλοποίηση» της εργατικής νομοθεσίας

Η εργατική νομοθεσία όχι μόνο δεν μπορεί, αλλά ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ να κωδικοποιηθεί ως έχει. Η πληθώρα των ρυθμίσεων με τις οποίες έχουν επιβληθεί, κυρίως από το 2010 και μετά, βίαια, διαδοχικά και σωρευτικά μέτρα, περιορισμού των ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων με σοβαρότατο αντίκτυπο στην προστασία των εργαζομένων, η οποία είναι σε ισχύ, οφείλει να αναθεωρηθεί ριζικά, όπως επίσης να μην ληφθούν τα πρόσθετα μέτρα του επικαιροποιημένου 3^{ου} Μνημονίου (Μάιος 2017). Η «κωδικοποίηση», με ταυτόχρονη «απλοποίηση» του πλήρως απορρυθμισμένου πλαισίου θα αποτελέσει την οριστική ταφόπλακα κάθε έννοιας δικαίου στη ρύθμιση της εργασίας στη χώρα μας.

Με τιμή

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Νικόλαος Κιουτσούκης