

Αθήνα, 01/09/2023

Δ Ε Λ Τ Ι Ο Τ Υ Π Ο Υ

Το νομοσχέδιο που έχει τεθεί σε διαβούλευση από το Υπουργείο Εργασίας, με πρόσχημα την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ε.Ε., δείχνει για μία ακόμα φορά το ταξικό πρόσημο της κυβέρνησης: βαθιά αντεργατικό, αντιαναπτυξιακό, ερχόμενο σε σύγκρουση με βασικές αρχές του εργατικού δικαίου (ελληνικού και ευρωπαϊκού), αλλά ακόμα και με βασικά κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Στις διατάξεις του περιέχονται ρυθμίσεις που αναγνωρίζουν και «νομιμοποιούν» σχήματα παροχής εργασίας ακραίας επισφάλειας και ευελιξίας, διεύρυνση του ημερήσιου ωραρίου απασχόλησης με πρόσχημα (για μία ακόμα φορά μετά το ...μάζεμα της ελιάς της προηγούμενης ηγεσίας του Υπουργείου) τη θέληση του εργαζόμενου να δουλεύει επί ώρες καθημερινά σε δύο ή και περισσότερους εργοδότες, τη θέσπιση δοκιμαστικής περιόδου αλλά ταυτόχρονα τον «αποχαρακτηρισμό» της 12μηνιας απασχόλησης ως δοκιμαστικής, έτσι ώστε να διατηρηθεί η αζήμια για τον εργοδότη καταγγελία της σύμβασης εργασίας εντός του διαστήματος αυτού, την εισαγωγή κυρώσεων ή... επανορθωτικών μέτρων που υπάρχουν μόνο στα λόγια, την μονομερή εισαγωγή της εξαήμερης εργασίας σε επιχειρήσεις με καθεστώς βαρδιών και, φυσικά, την ποινικοποίηση της απεργίας και την απειλή ποινών φυλάκισης για αδικήματα που σε καμία περίπτωση δεν περιγράφονται αναλυτικά. Το νομοσχέδιο αυτό, το οποίο τάχα είναι «προστατευτικό» για τους εργαζόμενους, σύμφωνα με την κυβέρνηση, το μόνο που κάνει είναι να θεσμοθετεί ευέλικτες μορφές εργασίας (που δεν ήταν φυσικά ο σκοπός της Οδηγίας!), αντί να τις καταργήσει όπως έχουν κάνει πλείστες όσες ευρωπαϊκές χώρες, θεωρώντας τις ως «φυσικό φαινόμενο» που απλώς πρέπει να ρυθμιστεί. Υπακούοντας στα κελεύσματα των μεγαλοεργοδοτών της εστίασης και της φιλοξενίας, της παροχής υπηρεσιών (φύλαξης, καθαριότητας κλπ.), θα οδηγήσει σε ακόμα μεγαλύτερη εργασιακή ανασφάλεια, λιγότερο αμειβόμενους εργαζόμενους που θα περιμένουν το «τηλεφώνημα» του εργοδότη για να δουλέψουν την

«εγγυημένη» ώρα (η οποία μπορεί να είναι και μία το μήνα!) και, φυσικά, επιδείνωση της σωματικής και, ιδίως, της ψυχικής υγείας τους, όπως έχουν δείξει πολλές έρευνες στην Ευρώπη και ειδικά στην Αγγλία όπου το σύστημα των μηδενικών ωρών εργασίας ακόμα ανθεί.

Με το νομοσχέδιο αυτό:

-Καταργείται το ημερήσιο νόμιμο ωράριο των οκτώ (8) ωρών αφού πλέον ο εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται σε δύο και άνω εργοδότες, αρκεί να μην συμπληρώσει τις 13 ώρες ημερησίως, δηλ. τις 78 ώρες εβδομαδιαίως!! Η ασφαλιστική δικλείδα του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, ότι δηλ. σε μία περίοδο αναφοράς 4 μηνών, ο μέσος όρος εβδομαδιαίας απασχόλησης δεν πρέπει να ξεπεράσει τις 48 ώρες, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, μόνο ως αστείο μπορεί να ακουστεί, σε μία ρημαγμένη αγορά εργασίας, με μία Επιθεώρηση Εργασίας η οποία πραγματοποιεί υποτυπώδεις επιτόπιους ελέγχους, λόγω και της έλλειψης επαρκούς προσωπικού, με μία κυβέρνηση που κλείνει το μάτι σε παραβατικές συμπεριφορές (οι ανακοινώσεις της ΟΙΕΛΕ ή της ΠΟΕΕΤ είναι ενδεικτικές για το ζήτημα αυτό). Η Οδηγία δεν περιέχει καμία τέτοια διάταξη (το μόνο που αξιώνει είναι να μην μπορεί να απαγορεύσει εργοδότης την εργασία σε άλλον εργοδότη), το αντίθετο μάλιστα, στο προοίμιο της ζητά από τα κράτη-μέλη να διατηρήσουν ευνοϊκότερες διατάξεις όπως αυτή του άρθρου 189 Κ.Α.Ε.Δ. (ΠΔ 80/2022), με την οποία απαγορεύεται η υπέρβαση του νομίμου ωραρίου (8ωρο) ακόμα και αν κάποιος εργάζεται σε δύο και άνω εργοδότες. Η εμπειρία έχει δείξει (ιδίως σε εταιρείες παροχής υπηρεσιών-καθαρισμού, φύλαξης κλπ.) ότι οι εργοδότες δημιουργούν πολλές εταιρείες-σφραγίδες, οι οποίες προσλαμβάνουν εικονικά τους εργαζόμενους με σκοπό να τους αποστερήσουν βασικά εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα. Το ίδιο θα γίνει και τώρα: ένας εργαζόμενος που απασχολείται σε ένα πόστο σε μία εταιρεία, θα απασχοληθεί στο ίδιο πόστο για άλλες πέντε ώρες ημερησίως, με εικονική πρόσληψη σε άλλη εταιρεία του ίδιου εργοδότη, χωρίς φυσικά να αμείβεται αντίστοιχα για τις υπερωριακές ώρες απασχόλησης αλλά με απλό ωρομίσθιο. Η δε Επιθεώρηση Εργασίας, με τη «λεγκαλιστική» προσέγγιση του εποπτικού και ελεγκτικού της ρόλου, δεν θα μπορεί να διαπιστώσει καμία παρανομία ή έστω κατάχρηση και έτσι ο εργαζόμενος θα εξουθενώνεται καθημερινά. Αναμένουμε άμεση επιδείνωση των όρων υγείας και ασφάλειας αλλά και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, ποιότητα που, στο όνομα της ευελιξίας και του εύκολου κέρδους, δεν θα αξιολογηθεί επαρκώς από μεγάλη μερίδα των εργοδοτών.

-Εισάγονται οι ακραίες ευέλικτες μορφές απασχόλησης όπως είναι οι συμβάσεις μηδενικών ωρών (το γεγονός ότι το νομοσχέδιο προβλέπει «εγγυημένες ώρες» χωρίς όμως πρόβλεψη ελάχιστου αριθμού, είναι ακόμα ένα δείγμα της άρσης του προστατευτικού πλαισίου του εργατικού δικαίου αφού υπολαμβάνει ότι τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης-εργοδότης/εργαζόμενος-είναι ίσοι, με ίδια διαπραγματευτικά όπλα τα οποία μπορούν ισότιμα να συμφωνήσουν τις εγγυημένες ώρες!). Με τις συμβάσεις αυτές, ολόκληροι κλάδοι της οικονομίας όπως η εστίαση και η φιλοξενία, η υγεία και οι κοινωνικές υπηρεσίες, η ιδιωτική εκπαίδευση σε φροντιστήρια και κέντρα ξένων γλωσσών κλπ. κινδυνεύουν να μετατραπούν σε μία τεράστια δεξαμενή εξεύρεσης προσωπικού, για όσες ώρες χρειάζεται ο

εργοδότης, χωρίς σταθερές εργασιακές σχέσεις, αναφορικά με το χρόνο εργασίας, χωρίς ασφαλιστική κάλυψη (αφού αυτή θα παρέχεται μόνο αν και εφόσον παρέχουν εργασία), χωρίς κάλυψη για επιδότηση ανεργίας (αφού θα είναι σχεδόν ακατόρθωτο για έναν τέτοιο εργαζόμενο να καλύψει τα απαιτούμενα 125 ένησημα το 14μηνο και τα 80 ένησημα ανά έτος για να λάβει το επίδομα από τη ΔΥΠΑ) και φυσικά χωρίς ουσιαστική αποζημίωση απόλυσης (αφού δεν υπάρχει ρύθμιση για το πώς θα λαμβάνουν και αν θα δικαιούνται οι εργαζόμενοι αυτοί αποζημίωση απόλυσης). Από την άλλη μεριά, αν ο εργοδότης ειδοποιήσει τον εργαζόμενο προ 24 ωρών για την ανάληψη εργασίας και τον έχει ενημερώσει κατά τρόπο γενικό για το χρονικό πλαίσιο εντός του οποίου αυτή θα παρέχεται, τότε ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αρνηθεί την εργασία (αν και η Οδηγία δεν το απαγορεύει) και έτσι, θα κινδυνεύει και με λύση της σύμβασης αυτής με υπαιτιότητά του (παραίτηση). Επισημαίνουμε και το εξής: Ο όρος του νομοσχεδίου για ακυρότητα των συμβάσεων αυτών εφόσον δεν υπάρχει ένας ελάχιστος αριθμός αμειβομένων ωρών εργασίας, είναι και αυτός σε βάρος των εργαζομένων: κι' αυτό διότι σε μία άκυρη σύμβαση εργασίας, ο μισθωτός που έχει απασχοληθεί ήδη και δεν έχει πληρωθεί, μπορεί να αξιώσει όχι τις συμφωνημένες αποδοχές αλλά τις κατώτατες του νεοπροσλαμβανόμενου, χωρίς τυχόν οικογενειακά επιδόματα ή άλλες παροχές λόγω των προσωπικών ιδιοτήτων του, με νομική βάση τον αδικαιολόγητο πλουτισμό!

-Αν και η Οδηγία παρέχει αυτή τη δυνατότητα, εν τούτοις με το νομοσχέδιο δεν εισάγεται τεκμήριο πλήρους απασχόλησης στην περίπτωση που ο εργοδότης αθετήσει την υποχρέωσή του να ενημερώσει εγγράφως τον εργαζόμενο για τους όρους εργασίας του, απειλώντας απλώς ...κυρώσεις!

-Εισάγεται, υποτίθεται, η αιτιολόγηση εκ μέρους του εργοδότη, αν τυχόν ο εργαζόμενος θεωρεί ότι η απόλυσή του έγινε επειδή άσκησε τα δικαιώματά του από το νόμο αυτόν, πλην όμως δεν υπάρχει καμία κύρωση αν ο εργοδότης δεν αιτιολογήσει την απόλυση! Δεν εισάγεται δηλ. τεκμήριο ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, οδηγείται δηλ. ο εργαζόμενος στα δικαστήρια και ο νοών νοείτω.....

-Αν και εισάγεται, κατ' απαίτηση της Οδηγίας, η εξά(6)μηνη δοκιμαστική περίοδος στις συμβάσεις εργασίας, με το νομοσχέδιο αποκατακαταρτίζεται η 12μηνη αρχική χρονική διάρκεια της σύμβασης ως δοκιμαστική περίοδος και διατηρείται η δυνατότητα του εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο χωρίς αποζημίωση εντός του 12μήνου. Κατά τα άλλα το νομοσχέδιο είναι επωφελές για τους εργαζόμενους!

-Καταργείται κατ' ουσίαν ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για το διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου (που πρώτη φορά θεσμοθετείται για τις συμβάσεις αυτές), αφού πλέον ο εργοδότης, με τη λήξη της δοκιμαστικής περιόδου μπορεί να «απαλλαχθεί» από τον μισθωτό χωρίς την επίκληση σπουδαίου λόγου, με μόνη τη λήξη του σχετικού χρονικού διαστήματος.

- Νομιμοποιείται η εξαήμερη εργασία στις επιχειρήσεις 24ωρης λειτουργίας με βάρδιες σε όλους τους κλάδους της οικονομίας (πλην των ξενοδοχείων και του επισιτισμού όπου αυτή ισχύει ήδη) και καταργείται το πενθήμερο στην πράξη, εφόσον η έκτη ημέρα εργασίας καθίσταται υποχρεωτική για τους εργαζόμενους, αν απαιτηθεί μονομερώς από τον εργοδότη. Η εξαγγελία της κυβέρνησης για προστασία των εργαζομένων,

εξαντλείται στην αύξηση της προσαύξεσης για την απασχόληση την 6^η ημέρα σε 40%...

-Είναι ευφάνταστη κατασκευή σε ένα νομοσχέδιο που ευαγγελίζεται την προστασία των εργαζομένων, να θεσμοθετείται η ουσιαστική παρακώλυση της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, διά της ποινικοποίησης αυτής. Εισάγονται αόριστες έννοιες όπως της ψυχολογικής βίας, η δε «κατάληψη» δεν οριοθετείται ούτε κατ' ελάχιστο. Πάει περίπατο η παράλληλη άσκηση δύο συνταγματικών δικαιωμάτων (απεργίας και επιχειρηματικής ελευθερίας), με βάση την αρχή της αναλογικότητας, υπέρ, προφανώς του εργοδότη και των δικών του μεθόδων απεργοσπασίας! Έτσι, μπορεί να ποινικοποιηθεί ακόμα και μία συγκέντρωση μπροστά στην επιχείρηση, με πανό και συνθήματα, εφόσον οι απεργοί αποκαλούν τους εργαζόμενους που πάνε για δουλειά "απεργοσπάστες". Η σφοδρή και έντονη κριτική στο εργοδοτικό σωματείο και στους εκπροσώπους του, που προσπαθούν να υπονομεύσουν την απεργία, είναι μορφής ψυχολογικής βίας; Η είσοδος στην είσοδο/προαύλιο της επιχείρησης για την προώθηση των αιτημάτων της απεργίας, είναι κατάληψη ή ψυχολογική βία για την οποία ο απεργός κινδυνεύει να φυλακιστεί;; Αντί να διευρυνθούν τα δικαιώματα των απεργών σε μία νόμιμη απεργία, προστίθενται και νέα προσκόμματα σε ένα απεργιακό τοπίο όπου μία απεργία, στο 97% των περιπτώσεων, κηρύσσεται εκ των προτέρων παράνομη και καταχρηστική. Η πολιτική σύγκρουση με αφορμή το άρθρο αυτό, φανερώνει και τη στόχευση του νόμου: δεν είναι η προστασία των συμφερόντων του εργαζόμενου αλλά το μήνυμα ότι κάθε αγώνας είναι μάταιος.

Το Εργατικό Κέντρο Αθήνας δεν θα καμφθεί από τις επερχόμενες ρυθμίσεις. Θα αγωνιστεί με όλα τα νόμιμα μέσα με σκοπό να διατηρήσει όποιο προστατευτικό πεδίο υφίσταται για τον εργαζόμενο ατομικά αλλά και τους εργατικούς αγώνες, συλλογικά. Οι εργαζόμενοι θα μπορούν να προσφύγουν στο Εργατικό Κέντρο Αθήνας, το οποίο θα είναι διαρκώς αρωγός σε κάθε προσπάθειά τους για τη μη χειροτέρευση των εργασιακών σχέσεων, την ανατροπή της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, την καταγγελία παράνομων εργοδοτικών συμπεριφορών αλλά και την απαίτηση για ελέγχους από τα αρμόδια όργανα χωρίς παρωπίδες και στεγανά.

Το Δ.Σ.

