



σκίτσο - dimitris kordalis cartoons -

### Παλαιολόγος Παλαιολόγος-Δικηγόρος - Εργατολόγος

Εν μέσω εκτάκτων και ειδικών μέτρων για την αντιμετώπιση της πανδημίας η κυβέρνηση, κατά τη συνήθη τακτική της, δρομολογεί αλλαγές στα εργασιακά, οι οποίες συνιστούν όχι μόνο συνέχεια των εργατικών μέτρων που λήφθηκαν από το 2010 έως σήμερα, αλλά εισάγουν νέες αντιδραστικές τομές. Κι αυτό γιατί καταργούν τον βασικό πυρήνα της εργασιακής σχέσης, ήτοι την παροχή εργασίας και την καταβολή μισθού έναντι της παροχής αυτής, μειώνουν περαιτέρω το κόστος εργασίας προς όφελος του εργοδότη, επεκτείνουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και μετατρέπουν το πιο δυναμικό κομμάτι της συλλογικής δράσης, τα εργατικά συνδικάτα σε εύκολα ελεγχόμενες ΜΚΟ.

Σε μια περίοδο που η ανεργία καλπάζει και η Ελλάδα είναι πρώτη σε απολύσεις εν μέσω covid στις χώρες της ΕΕ, η κυβέρνηση αντί να διασφαλίσει τις θέσεις εργασίας, αντί να εγγυηθεί μισθό για πλήρη κάλυψη των κοινωνικών αναγκών και σταθερή δουλειά με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, αντί να εξασφαλίσει ακώλυτη και πλήρη πρόσβαση των εργαζομένων σε ένα αξιοπρεπές και ανθρώπινο σύστημα υγείας, καταργεί τη δυνατότητα των εργαζομένων να μπορούν να καλύψουν τις στοιχειώδεις ανάγκες τους από μία δουλειά και διαλύει ουσιαστικά τον πυρήνα προστασίας των εργατικών δικαιωμάτων, τα εργατικά σωματεία.

Με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο δημιουργείται ένας νέος τύπος εργαζομένου. Πρόκειται για τον πολίτη που ζει για να δουλεύει και μάλιστα αποκλειστικά για τις ανάγκες του κέρδους των αφεντικών και όχι για την κάλυψη των άμεσα βιοτικών αναγκών του σε τροφή, στέγη, υγεία, μετακίνηση, ψυχαγωγία. Για πρώτη φορά συνδέεται τόσο άμεσα η παροχή της εργασίας με τις ανάγκες της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ο μισθός αποδεσμεύεται από την παροχή της εργασίας και ο χρόνος εργασίας από ουσιαστικό όρο συλλογικής ή ατομικής διαπραγμάτευσης γίνεται μέρος και περιεχόμενο του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Η υπέρβαση του ημερήσιου χρόνου εργασίας με την τροποποίηση του ΠΔ 88/1999 σε καθεστώς μάλιστα ευέλικτης μορφής εργασίας έχει ανυπολόγιστες οικονομικές σωματικές και ψυχολογικές συνέπειες στους εργαζομένους.

Με την κατάργηση της υποχρέωσης επαναπρόσληψης σε περίπτωση δικαστικής ακύρωσης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη η κυβέρνηση εν ήδη διαδίκου σε δίκη με αντίδικο τον εργαζόμενο ακυρώνει τη δικαστική απόφαση περί ακυρότητας και κατά δικονομικά παράνομο τρόπο δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να πετύχει τη λύση της εργασιακής σχέσης με αίτησή του, που υποβάλει στο δικαστήριο σε κάθε στάση της δίκης. Η διάταξη αυτή είναι κατάφορα αντισυνταγματική, παραβιάζει το δικαίωμα για εργασία (άρθρο 22 σε συνδυασμό με το 2 & 5 του Συντάγματος), θίγει την σημασία της εργασίας για τους ανθρώπους που ζουν από τη δουλειά τους και αυτή είναι το μόνο μέσο βιοπορισμού τους.

Στον τύπο του εργαζομένου, όπου ο μισθός και ο χρόνος εργασίας ορίζονται μόνο σύμφωνα με τις ανάγκες του εργοδότη, το συλλογικό δικαίωμα της απεργίας και η δυνατότητα θέσπισης κανόνων ουσιαστικού δικαίου με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι συνθήκη ασύμβατη. Με το νομοσχέδιο η κυβέρνηση δημιουργεί καρικατούρες σωματείων χωρίς αποφασιστική και διαπραγματευτική ικανότητα, απόλυτα ελεγχμένα και κατευθυνόμενα για την εξυπηρέτηση των εργοδοτικών συμφερόντων.

Οι ρυθμίσεις περί ελέγχου και περιορισμού των μορφών συνδικαλιστικής δράσης συνιστά κατάργηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και του εργατικού αγώνα για τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων, ενώ ο καθορισμός του τρόπου ψηφοφορίας συνιστά αθέμιτη παρέμβαση στα εσωτερικά του σωματείου και, δια του νομοσχεδίου, παράνομη και γι αυτό συνταγματικά ελεγχόμενη κατάργηση της συλλογικής αυτονομίας των σωματείων.

Πιο συγκεκριμένα:

Από τις πρώτες κιόλας σελίδες του νομοσχεδίου διαφαίνεται η φιλοσοφία του να μη χαριστεί σε τίποτα στους εργαζομένους. Έτσι στις ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας δεν γίνεται καμία αναφορά ότι η βία στο χώρο εργασίας και ειδικά η σεξουαλική παρενόχληση που στο νομοσχέδιο γίνεται ειδική αναφορά, είναι αποτέλεσμα των εξουσιαστικών εκμεταλλευτικών σχέσεων στο χώρο εργασίας όπου για ένα κομμάτι ψωμί δεν φτάνει μόνο η δουλειά, για ένα κομμάτι ψωμί πρέπει να δώσει πολλά. Έτσι καταδικάζοντας τη βία από όπου και αν προέρχεται προβλέπει υποχρεώσεις ενημέρωσης, την πρόβλεψη σε εσωτερικούς κανονισμούς ρυθμίσεων για τη βία και αυτοτελές τμήμα στην Επιθεώρηση Εργασίας για περιστατικά βίας προβλέπει ακόμη ότι και η απόλυση μετά από καταγγελία είναι άκυρη. Ρύθμιση για την πλήρη προστασία και την αποκατάσταση του εργαζομένου δεν προβλέπει. Είναι κραυγαλέα προκλητικό ότι για παραβάσεις σχετικά με τη βία στο χώρο εργασίας το νομοσχέδιο παραπέμπει στις διατάξεις που προβλέπουν διοικητικά πρόστιμα για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κυμαίνονται από 500 € έως 50.000,00 € (συνήθως τα πρόστιμα που επιβάλλονται είναι της τάξης των 1000,00 €) ενώ σε περίπτωση υποτροπής μέσα στην τετραετία προβλέπεται αναστολή της λειτουργίας της επιχείρησης για πέντε μέρες.

Εν συνεχεία και με σκοπό την ενσωμάτωση της οδηγίας 2019/118 που αφορά την ισότητα ανδρών και γυναικών μέσα από τη διευκόλυνση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής θεσπίζονται ειδικές άδειες σχετικές με τη γέννηση, την ανατροφή και την φροντίδα των τέκνων. Πολλές από τις άδειες αυτές ρητά αναφέρεται ότι είναι χωρίς αποδοχές (άδεια λόγω ασθένειας παιδιού, άδεια λόγω νοσηλείας παιδιού, μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους) σε άλλες άδειες αναφέρει ρητά ότι είναι με αποδοχές και σε άλλα δεν αναφέρει τίποτα. Αξίζει να σημειωθεί στη γονική άδεια (άρθρο 28 παρ 3) προβλέπει ότι «για τους δύο πρώτους μήνες της γονικής άδειας, ο ΟΑΕΔ, υποχρεούται να καταβάλει επίδομα γονικής άδειας ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό. Στην παράγραφο 9β του ίδιου άρθρου αναφέρεται ότι «για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας, ο γονέας δύναται να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του Ν. 2084/1992, εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης.» Επίσης στο άρθρο 34 παρ 1 αναφέρεται: «Η απουσία της εργαζομένης, πέραν του διαστήματος των 17 εβδομάδων, λόγω ασθένειας, υπολογίζεται στα

όρια βραχείας ασθενείας και εάν υπερβεί τα όρια αυτά, είναι δυνατός ο συμψηφισμός με τις ημέρες της κανονικής άδειας». Τι θεσπίζει εδώ ο νομοθέτης; Την ευχέρεια του εργοδότη να συμψηφίσει ή όχι την άδεια μητρότητας σε περίπτωση επιπλοκής; Αυτό είναι το φιλεργατικό νομοσχέδιο που προβλέπει αναστολή της εργασιακής σχέσης με κόστος του εργοδότη σε περίπτωση ασθένειας της μητέρας; Να προβλεφθεί πλήρη άδεια με αποδοχές στη μητέρα που νοσεί μετά το πέρας της άδειας μητρότητας.

Από το ανωτέρω καταδεικνύεται η βαθύτερη στόχευση του νομοσχεδίου να διαχωριστεί από τη βασική αρχή και την αιτία που γέννησαν το εργατικό δίκαιο, την ανάγκη προστασίας των εργαζομένων έναντι του εργοδότη λόγω την θέσης ισχύος του κατά την διαπραγμάτευση και κατά την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης. Το πνεύμα του νομοσχεδίου είναι η παρέμβαση στο κεφάλαιο της εργασίας γενικά με κύριο μέλημα την αποθέωση του διευθυντικού δικαιώματος και την επέκταση του νέου τύπου χαμηλόμισθου και ευέλικτου εργαζομένου που δεν καλύπτει τις βιοτικές του ανάγκες από μία εργασία. Έτσι παρεμβαίνει για μια ακόμη φορά στη ρύθμιση του χρόνου εργασίας καθιστώντας την αρμοδιότητα αυτή ουσιαστικά αποκλειστικά προνόμιο του εργοδότη στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος. Να σημειωθεί ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων σήμερα προσλαμβάνονται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, η επισήμανση δε αυτή που αποσιωπάται στην σχετική εισηγητική έκθεση σκοπίμως για να μπορούν γίνουν ευκολότερα αποδεκτές οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο νομοσχέδιο για τη διευθέτηση π.χ. του χρόνου εργασίας ή για την εξίσωση της αποζημίωσης υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών. Έτσι προβλέπεται η υποχρεωτική καταναγκαστική εργασία του εργαζομένου με κίνδυνο απόλυσης σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη εργασίας πέραν της συμφωνημένης, (άρθρο 56), αυξάνεται τα όρια των υπερωριών σε 150 ώρες ετησίως μειώνοντας έτσι το κόστος τους, (άρθρο 57), δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να απασχολεί για χρονικό διάστημα εργαζομένους καταργώντας την υποχρέωση ημερήσιας οκτάωρης εργασίας (άρθρο 58), επεκτείνεται το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο μπορεί να παρασχεθεί η ετήσια άδεια αναψυχής (άρθρο 60), καθιερώνεται η άδεια άνευ αποδοχών (άρθρο 61), επεκτείνεται η δυνατότητα Κυριακάτικης εργασίας λειτουργίας (άρθρο 62). Το σύνολο αυτών των μέτρων σκοπό έχουν την αύξηση και την εντατικοποίηση της εργασίας, την μείωση του κόστους, την πλήρη προσαρμογή του χρόνου παροχής εργασίας στην άμεση και παροδική ανάγκη της επιχείρησης χωρίς καμιά υποχρέωση του εργοδότη. Η κατάργηση της οκτάωρης εργασίας και η μείωση του κόστους της υπερωρίας αποδεικνύουν ότι οι επιχειρήσεις αυξάνουν τα κέρδη τους και μάλιστα σε πολλούς κλάδους (όπως στον κλάδο της υγείας) επιθετικά funds προβαίνουν σε εξαγορές και συγχωνεύσεις χωρίς να υποχρεούνται να καταβάλουν δεδουλευμένα και αποζημιώσεις ετών στους εργαζομένους μετά την ισχύ του νέου πτωχευτικού νόμου.

Η κυβέρνηση για να θεμελιώσει νομοτεχνικά τις απάνθρωπες ρυθμίσεις χρησιμοποιεί αόριστες έννοιες όπως ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να εργαστεί σύμφωνα με την καλή πίστη καθ υπέρβαση του συμφωνημένου χρόνου εργασίας. Δεν υπάρχει κανένα δικαιολογητικό θεμέλιο για την δικαιολογήσει τις αλλαγές στα χρονικά όρια εργασίας παρά η εξασφάλιση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων υποκλέπτοντας τον ιδρώτα των εργαζομένων. Ποια είναι η δικαιολογητική βάση της αύξησης του ορίου των υπερωριών σε 150 και της μείωσης του κόστους από 80% σε 40% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου;

Η χορήγηση άδειας ανάπαυσης συνδέεται με τον ουσιαστικό ελεύθερο χρόνο του εργαζομένου, το μέτρο του πραγματικού ανθρώπινου πλούτου. Η χορήγηση της φανερώνει στοιχειώδη μέριμνα μιας κοινωνίας για τους εργαζομένους. Η παράταση του χρόνου χορήγησης φανερώνει το βάρβαρο, απάνθρωπο και εκμεταλλευτικό χαρακτήρα των προτεινόμενων ρυθμίσεων.

Η αναστολή της εργασιακής σχέσης είναι δικαίωμα του εργαζομένου και περιλαμβάνει πάντα μια αιτία (απεργία, επίσχεση, άδειες). Με την άδεια άνευ αποδοχών θεσπίζεται για πρώτη φορά η αναστολή της εργασιακής σχέσης και μάλιστα με πρωτοβουλία του εργοδότη.

Το άρθρο 63 ρυθμίζεται η κατάργηση διακρίσεων μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών. Μια διάκριση κατάφορα παράνομη που φρόντισαν τα ανώτατα δικαστήρια να τη συντηρούν μέχρι σήμερα. Αν σκεφτεί

κανείς ότι η κυρίαρχη μορφή συμβάσεων είναι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου τότε γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι το κόστος για τους εργοδότες αυτής της ρύθμισης είναι ελάχιστο. Πάντα ελλοχεύει ο κίνδυνος να εξισωθούν οι υπάλληλοι με τους εργατοτεχνίτες και όχι οι εργατοτεχνίτες με τους υπαλλήλους με την περαιτέρω μείωση της αποζημίωσης ένεκα καταγγελίας, ένα από τα αγαπημένα θέματα συζήτησης των εργοδοτών.

Αφού η κυβέρνηση με το άρθρο 117 του Ν. 4623/2019 κατήργησε την υποχρέωση για αιτιολογία των καταγγελιών σύμβασης όπως επιτάσσει το άρθρο 24 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη προτείνει με το άρθρο 65 ενδεικτικά λόγους ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης. Μια διάταξη κενού περιεχομένου αφού δεν υπάρχει καμία νομική δέσμευση του εργοδότη για αιτιολογία της απόφασης του.

Η ανωτέρω ρύθμιση σκοπό έχει να δικαιολογήσει τη διάταξη του άρθρου 65 περ. 3 περί καταγγελίας της σύμβασης και απαλλαγής του εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής μισθών υπερημερίας και επαναπρόσληψη σε περίπτωση που το δικαστήριο κρίνει την απόλυση ως άκυρη και αντικατάστασης αυτής με ποινή πρόσθετης αποζημίωσης απόλυσης.

Πρόκειται για αποστέρηση από τον εργαζόμενο της δυνατότητας προσφυγής με σκοπό την διατήρηση της θέσης εργασίας του. Η αξίωση για δικαστική προστασία άκυρης απόλυσης καταργείται και ο εργοδότης έχει, με τη ρύθμιση αυτή, ασυλία, να απολύει εργαζομένους χωρίς αιτιολογία και χωρίς καμιά κύρωση. Η διάταξη αντλεί το κύρος της από τις μεθόδους των εθελουσίων προγραμμάτων εξόδου, αφορά πρωτίστως απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους και με το τρόπο αυτό εξασφαλίζεται η αδυναμία πλήρη δικαστικού ελέγχου των επιχειρησιακών αποφάσεων και η μείωση του κόστους.

Με τα άρθρα 66 και 67-72 επιχειρείται η ρύθμιση της τηλεργασίας και η απασχόληση σε συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες.

Το σύστημα απασχόλησης με τηλεργασία μειώνει σοβαρά το κόστος εργασίας για τον εργοδότη και προωθείται σαν η κύρια μορφή απασχόλησης. Με την τηλεργασία επιτυγχάνεται ο πλήρης έλεγχος του εργαζομένου και η σύνδεση της εργασίας με μονάδες παραγωγικότητας και συστήματα αξιολόγησης. Με τις ρυθμίσεις γίνεται προσπάθεια οριοθέτησης της εργασιακής σχέσης και αποφυγής σύγχυσης του προσωπικού χώρου και χρόνου με τον εργασιακό. Οι εξαγγελίες των διατάξεων είναι κούφια λόγια γιατί στην τηλεργασία το διευθυντικό δικαίωμα σε συνθήκες ευέλικτης εργασίας είναι αυτό που καθορίζει την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης. Θα είχε αξία μια διάταξη που θα προέβλεπε την απαγόρευση της τροποποίησης του ημερήσιου και του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, αλλά τέτοιες διατάξεις κινούνται εκτός του πνεύματος του νομοσχεδίου.

Στις διατάξεις για τις συνεργατικές ψηφιακές πλατφόρμες γίνεται μια προσπάθεια για ορισμού του εξαρτημένου χαρακτήρα της σχέσης εργασίας. Φυσικά από τα κριτήρια αυτά λείπει το καθοριστικό, το ποιος φέρνει τον κίνδυνο από την εκτέλεση της εργασίας ή του έργου. Η απουσία αυτό του κριτηρίου δείχνει την λογική του νομοσχεδίου να χαρακτηριστούν οι υπάλληλοι ως ελεύθεροι επαγγελματίες.

Οι επιχειρούμενες αλλαγές προϋποθέτουν αλλά και στηρίζονται στην απουσία οποιουδήποτε συλλογικού κεκτημένου, συλλογικής ρύθμισης και οποιασδήποτε μορφής συλλογικής διεκδίκησης.

Για το λόγο αυτό με το παρόν νομοσχέδιο μπαίνει στο στόχαστρο η εσωτερική ζωή του σωματείου και το δικαίωμα στην απεργία. Ορίζεται ειδικό μητρώο όπου θα καταχωρούνται τα καταστατικά και τα βιβλία των σωματείων και ορίζεται η εξ αποστάσεως ηλεκτρονική συμμετοχή σε γενική συνέλευση. Με τον τρόπο αυτό επιχειρείται η αφαίρεση από το σωματείο της δυνατότητας συγκρότησης κοινότητας συμφερόντων και κοινής αντίληψης για τον ρόλο των εργαζομένων και την πάλη για τα δικαιώματά τους. Ο νέος τύπος εργαζομένου σκέφτεται δρα και αντιδρά μόνος του μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, παζαρεύει το μισθό, το χρόνο και τα δικαιώματά του μόνος του και οποιαδήποτε διαδικασία ενοποίησης των σκέψεων και των αγώνων είναι μη επιθυμητή και επικίνδυνη για τον εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό

καταργείται και ελέγχεται η συνδικαλιστική δράση. Με τα άρθρα 90, 92 και 94 απαγορεύονται μορφές πάλης, προστατεύονται οι απεργοσπαστικοί μηχανισμοί του εργοδότη, αφαιρούν από τα σωματεία το δικαίωμα να διαφυλάττουν τις θέσεις τους και να ενημερώνουν τους εργαζομένους για τις θέσεις τους και αυξάνεται ο αριθμός του προσωπικού ασφαλείας έως το 1/3 στις υπηρεσίες του άρθρου 19 παρ. 2 του Ν 1264/1982.

Με αυτό τον τρόπο η απεργία χάνει τον άμεσο διεκδικητικό της χαρακτήρα και μετατρέπεται στην καλύτερη περίπτωση σε μια καμπάνια διαμαρτυρίας χωρίς κανένα οικονομικό κόστος για τον εργοδότη.

Με το νομοσχέδιο αυτό φαίνεται να κλείνει ένας κύκλος αντιδραστικών αλλαγών που ξεκίνησε πριν δέκα χρόνια κύριο χαρακτηριστικό του οποίου ήταν η μείωση του βασικού μισθού και η κατάργηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και ανοίγει ένας νέος γύρος με σκοπό την πλήρη υποταγή του χρόνου και του αντικειμένου της εργασίας στις κερδοσκοπικές ορέξεις του εργοδότη με περαιτέρω μείωση των αποδοχών. Ταυτόχρονα με τις αλλαγές στο Ν 1264/1982 επιχειρείται ο πλήρης έλεγχος του συνδικαλισμού και η κατάργηση κάθε μορφή οργάνωσης και δράσης των εργαζομένων.

Μόνο που δύσκολα θα ξεμπερδέψουν με το δίκιο αυτού του κόσμου γιατί το τέλος της ιστορίας δεν ήρθε ποτέ. Οι αλλαγές στον συνδικαλισμό φανερώνουν τον πανικό να ελέγξουν και να προλάβουν τις νέες δυνάμεις που γεννιούνται, τις νέες μορφές αγώνα που ξεσπούν και έχουν μήτρα τους συνολικά την ανάγκη για μια καλύτερη ζωή.