



Σεπτέμβριος 2025

Γενική εκτίμηση και ανάλυση του νέου εργασιακού νομοσχεδίου
που κατατέθηκε προς συζήτηση στη συνεδρίαση
της Γενικής Γραμματείας Εργασιακών Σχέσεων και Συμβάσεων

Το υπό συζήτηση νομοσχέδιο, με τον αν μη τι άλλο ευφάνταστο τίτλο: «**Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη**», προσπαθεί να προβληθεί ως μια κυβερνητική πρωτοβουλία εκσυγχρονισμού μέσω ψηφιοποίησης και μεγαλύτερων επιλογών ευελιξίας στην εργασία, αλλά και ρυθμίσεων για ζητήματα υγείας και ασφάλειας. Στην πραγματικότητα, όμως, περιέχει μια σειρά από διατάξεις που:

- Α) ενισχύουν την ακραία ευελιξία των εργοδοτών να ενεργούν σε βάρος της σταθερότητας, της προβλεψιμότητας και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων,
- Β) εντείνουν την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και
- Γ) διευκολύνουν την εργοδοτική αసుδοσία ειδικά σε ό,τι αφορά το χρόνο εργασίας, τη λήψη αδειών, την πληρωμή υπερωριών, την ακόμα μεγαλύτερη εξασθένιση του ασφαλιστικού συστήματος κ.ά.

Το συγκεκριμένο νομοσχέδιο είναι το τρίτο κατά σειρά που έρχεται να επιδεινώσει έτι περαιτέρω τα εργασιακά δικαιώματα, βάζοντας τις ανάγκες του εργοδότη πάνω από αυτά. Αλλοιώνει το γράμμα και το πνεύμα του Συντάγματος, όσες προστατευτικές διατάξεις νόμων, Συλλογικών Συμβάσεων και Κανονισμών Εργασίας έχουν απομείνει για τον εργαζόμενο, προκρίνοντας την ατομική έναντι της συλλογικής διαπραγμάτευσης, η οποία είναι ξεκάθαρα άνιση και λιγότερο αποτελεσματική για τα συμφέροντά του.

Αποτελούμενο από 88 άρθρα, χωρίζεται σε 7 μέρη. Στη συντριπτική τους πλειονότητα τα άρθρα είναι αρνητικά για τους εργαζόμενους, με ελάχιστες εξαιρέσεις, ουσιαστικά για «τα μάτια του κόσμου» (π.χ. κύρωση διεθνών συμβάσεων της Γενεύης, διατάξεις για μητέρες, βελτιωτικές μεν, ελλειπείς δε, διατάξεις σε ζητήματα υγείας και ασφάλειας).

Τα 7 μέρη του, όπως αναφέρονται στο νομοσχέδιο, είναι:

1. Μείωση γραφειοκρατίας, ενίσχυση της προστασίας των εργαζόμενων και εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας.
2. Διατάξεις για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία.
3. Κύρωση Διεθνών Συμβάσεων και Πρωτοκόλλου.
4. Διατάξεις για την Ανεξάρτητη Αρχή της Επιθεώρησης Εργασίας.
5. Διατάξεις για τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης.
6. Διατάξεις αρμοδιότητας Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
7. Λοιπές ρυθμίσεις αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Παρουσίαση των άρθρων και επεξήγηση του νομοσχεδίου (κυρίως στα άρθρα ενδιαφέροντος του Κλάδου)

1. Αύξηση ωραρίου – 13ωρη εργασία (άρθρο 6 και 14)

- Καθιερώνεται η δυνατότητα εργασίας έως 13 ώρες στον ίδιο εργοδότη (από 2 ή περισσότερους εργοδότες που είναι σήμερα). Στο άρθρο προβλέπεται η «συναίνεση» του εργαζόμενου, χωρίς η άρνησή του να συνιστά λόγω καταγγελίας της σύμβασης. Ουσιαστικά, όμως, ελλοχεύει ο κίνδυνος να επιβληθεί το 13ωρο στον εργαζόμενο, λόγω ανισορροπίας στην εργατική σχέση που υφίσταται υπέρ του εργοδότη. Επίσης, μπορεί η καταγγελία της σύμβασης για άρνηση παροχής υπερωριακής απασχόλησης να εξαιρείται (άρθρο 14), όμως, υπάρχουν αρκετοί άλλοι τρόποι επιβολής της, που δεν μπορούν να ελεγχθούν, αλλά και δεν αποκλείονται (δυσμενής μετακίνηση, αρνητική αξιολόγηση κ.λπ.). Με λίγα λόγια η «προαιρετική» υπερωρία είναι συχνά εξαναγκαστική όταν θεσμοθετείται ως εργοδοτικό δικαίωμα και με τα «παραθυράκια» που αφήνει το άρθρο 659 του Αστικού Κώδικα για καλή πίστη και δυνατότητα παροχής εργασίας.
- Το συγκεκριμένο άρθρο το Υπουργείο το φέρνει, δήθεν, για τους εργαζόμενους που επιθυμούν να παράξουν περισσότερο και αναφέρει ως θετικό την αυξημένη αποζημίωση λόγω προσαυξήσεων από τις υπερωρίες σε σχέση με την εργασία σε 2^ο εργοδότη. Όμως, παραγνωρίζει ότι σε 2^η εργασία προστρέχουν όσοι έχουν επιτακτική ανάγκη για επιπρόσθετο εισόδημα. Με τη νέα ρύθμιση που ήρθε για διαβούλευση, εγκυμονεί σοβαρός κίνδυνος για τη σωματική και ψυχική ακεραιότητα των εργαζομένων λόγω εξουθένωσης, όπως και υποβάθμισης της ποιότητας ζωής τους, αφού θα τους στερήσει ζωτικό χρόνο από την οικογένειά τους, την ανάπαυση και την ψυχαγωγία τους.

2. Διευθέτηση ωραρίου (άρθρο 7)

- Προβλέπει ευελιξία στη σταθερότητα του ωραρίου και των εργάσιμων ημερών (4ήμερο αλλά με 40ωρη εβδομαδιαία εργασία, δηλαδή 10ωρη ημερήσια απασχόληση).
- Είναι η τρίτη κατά σειρά φορά που αλλάζει τα τελευταία χρόνια η συγκεκριμένη διάταξη. Αρχικά θεσπίστηκε ως δικαίωμα του εργαζόμενου και μόνο με αίτησή του (βλ. ν.4808/2021), στη συνέχεια με τον ν.5053/2023 τροποποιήθηκε σε απλή συμφωνία των 2 μερών, ενώ τώρα, έρχεται σε διαβούλευση ώστε να είναι δυνατή και μετά από αίτημα μόνο του εργοδότη. Γίνεται εύκολα αντιληπτό από όλους, πόσο δύσκολο έως αδύνατο είναι στον εργαζόμενο να αρνηθεί. Να σημειωθεί εδώ, ότι, φυσικά, και είμαστε υπέρ της 4ήμερης εργασίας. Αλλά υπό όρους και προϋποθέσεις ενίσχυσης των δικαιωμάτων μας. Σημειωτέον, ότι, όπου αυτή «έρχεται», εφαρμόζεται καταρχήν πιλοτικά και με πραγματική μείωση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας, χωρίς φυσικά μείωση αποδοχών και όχι με μετακύλιση των ωρών από τη μία (1) μέρα που αφαιρείται στις υπόλοιπες τέσσερις (4).

3. Κατακερματισμός άδειας/ Κατάργηση προδήλωσης (άρθρο 8)

- Καταργείται η υποχρέωση προδήλωσης της άδειας και αντικαθίσταται από την υποχρέωση απογραφικής δήλωσης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, εντός του πρώτου διημέρου του μήνα που ακολουθεί.
- Με τη νέα ρύθμιση επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου αδειας σε τμήματα, όπου μπορεί να περιλαμβάνουν μόνον μία (1) εβδομάδα υποχρεωτικής χορήγησης συνεχόμενης άδειας και όχι δύο (2) όπως ισχύει έως σήμερα.
- Σημαντικά ζητήματα προκύπτουν και για τις 2 προαναφερθείσες διατάξεις του άρθρου, καθώς, αν δηλώνεται εκ των υστέρων η χορηγηθείσα άδεια, δεν μπορεί να γίνει εξίσου αποτελεσματικά ο έλεγχος από την Επιθεώρηση Εργασίας. Επίσης, όσον αφορά το σκέλος της κατάτμησης αδειας, όπως προκύπτει από πολυάριθμες επιστημονικές έρευνες, μελέτες, μαρτυρίες και συμπεράσματα, η χορήγηση 10 συνεχόμενων ημερών αδειας, δηλαδή δύο (2) συνεχόμενων εβδομάδων, αποτελεί απαραίτητη συνθήκη ώστε να υπάρξει πραγματικά ουσιαστική ανάπαυση του εργαζόμενου.

4. Ενίσχυση της διαδικασίας καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού (άρθρο 85)

- Προβλέπεται η εισαγωγή ενός ψηφιακού εργαλείου για την εξαγωγή του συντελεστή αύξησης του κατώτατου μισθού τόσο κατά το στάδιο της έρευνας λόγω παρέκκλισης όσο και κατά την αξιολόγηση του ποσού αύξησης του κατώτατου μισθού.
- Το εν λόγω άρθρο επιβεβαιώνει για ακόμη μια φορά την πλήρη αντίθεση με την πάγια θέση των **Συνδικάτων** για την επαναφορά της ελεύθερης διαπραγμάτευσης (όπως άλλωστε αναφέρεται και στο Σύνταγμα) για τη σύναψη **Εθνικής Γενικής ΣΣΕ** και του καθορισμού του κατώτατου μισθού από τους κοινωνικούς εταίρους.

5. Απαλλαγή ασφαλιστικών εισφορών στις προσαυξήσεις (άρθρο 68)

- Οι αποδοχές από υπερωρίες, νυχτερινά, Κυριακές παύουν να είναι συντάξιμες, καθώς οι εισφορές για όλα τα παραπάνω θα είναι στο ύψος του βασικού ωρομισθίου (χωρίς επιπλέον προσαύξηση), μειώνοντας τη μελλοντική σύνταξη των εργαζομένων.
- Το μικρό καθαρό όφελος λόγω της μη παρακράτησης εισφορών για αυτά τα ποσά, σε πολλές περιπτώσεις θα εκμηδενιστεί από την πιθανή αύξηση του φορολογητέου εισοδήματος.
- Επιπρόσθετα προκαλεί, την ακόμα μεγαλύτερη εξασθένηση του ασφαλιστικού συστήματος και της προς διανομή αποθεματικής του περιουσίας.

6. Ευελιξία προσέλευσης (άρθρο 20)

- Θεσμοθετείται η δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης στην εργασία μέχρι και 120' ημερησίως. Προϋποθέτει την ύπαρξη έγγραφης συμφωνίας των 2 μερών.
- Θεσπίζει έξτρα χρονικό διάστημα 30' στη βιομηχανία και 10' για τους λοιπούς κλάδους για προσέλευση ή αποχώρηση ώστε οι εργαζόμενοι να «προετοιμάζονται» κατάλληλα.
- Μέτρο που μπορεί να υποθάλπει ή και να υποκινεί την απλήρωτη εργασία, παρόλο που για αυτό το χρονικό διάστημα θα μπορεί, θεωρητικά πάντα, η Επιθεώρηση Εργασίας να ελέγξει ως προς το αν οι εργαζόμενοι ετοιμάζονταν ή παρείχαν εργασία. Εκτιμάται πως το μέτρο είναι εκ του πονηρού προτεινόμενο.

- Τέλος, σε ότι αφορά την ψηφιακή κάρτα, στην παρ. 2Γ προβλέπεται ότι στις περιπτώσεις της εκ παραδρομής και λόγω αμέλειας του εργαζομένου έλλειψης σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, κατά την είσοδο ή την έξοδο από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, γίνονται αποδεκτά μέχρι τρία (3) μονά χτυπήματα τον μήνα ανά εργαζόμενο. Στην περίπτωση αυτή, η σχετική διαπίστωση από την Ανεξάρτητη Αρχή της Επιθεώρησης Εργασίας, θα συνεπάγεται σύσταση προς τον εργοδότη και όχι επιβολή προστίμου. Μέτρο που έχει αμφίσημη έως και παρελκυστική ερμηνεία και στην πράξη θα φανεί αν προστατεύει, όπως διαφαίνεται, πρωτίστως τον εργοδότη και δη στις περιπτώσεις που ο εργοδότης προσπαθήσει να μετακυλήσει την ευθύνη στον ίδιο τον εργαζόμενο, όπως πολλές φορές αδικαιολόγητα έχει συμβεί στο παρελθόν.
- Η ρύθμιση αυτή διαστρεβλώνει το σκοπό της ψηφιακής κάρτας και αφήνει «παραθυράκια» για παραβίαση της υποχρέωσης σήμανσής της, ενώ και η πρόβλεψη περί **αμέλειας** εργαζομένου δημιουργεί αρκετά προβλήματα από μόνη της.

7. «Οικειοθελής αποχώρηση» χωρίς υπογραφή (άρθρο 12)

- Μετά από πέντε (5) ημέρες απουσίας αντί των δέκα (10) όπως ισχύει σήμερα και χωρίς υπογραφή του εργαζομένου, μπορεί να δηλωθεί «οικειοθελής αποχώρηση», με βάση μονομερή δήλωση του εργοδότη.
- Στις τρεις (3) ημέρες γίνεται όχληση του εργαζομένου, η οποία, δεν αναρτάται – επισυνάπτεται στο ΕΡΓΑΝΗ II, αλλά, απλά, δηλώνεται «υπευθύνως» από τον εργοδότη.
- Με το μέτρο αυτό, διευκολύνονται οι αφανείς απολύσεις χωρίς αποζημίωση, ενισχύοντας τη θέση του εργοδότη.

8. Μερική/εκ περιτροπής απασχόληση – Αφαίρεση ελέγχου (άρθρο 5)

- Καταργείται η υποχρέωση υποβολής των συμβάσεων μερικής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας, αφήνοντας περιθώρια για κατάχρηση και καταστρατήγηση.
- Εισάγεται η υπερωρία στην εκ περιτροπής απασχόληση, νομιμοποιώντας τη διαρκή υποαπασχόληση και εντείνοντας την εργασιακή επισφάλεια.

9. «Κατά παραγγελία» εργασία – Κατάργηση προστατευτικών διατάξεων (άρθρο 22)

- Καταργούνται οι προστατευτικές διατάξεις – δικλείδες ασφαλείας για τις συμβάσεις «on call», ενισχύοντας μορφές εργασίας ακραίας ευελιξίας χωρίς καμία σταθερότητα.
- Ενώ η επίκληση εναρμόνισης με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 1152 του 2019 είναι παραπλανητική, καθώς η Οδηγία επιβάλλει ενίσχυση της προστασίας και όχι απορρύθμιση. Με τις ρυθμίσεις αυτές καταργείται κάθε προστατευτικό πλαίσιο για τον εργαζόμενο. Καθώς στην παράγραφο 4 προβλέπονταν οι ελάχιστες αμειβόμενες ώρες εργασίας και στην παράγραφο 5 απαγορευόταν η μονομερής μεταβολή της σύμβασης από τον εργοδότη.

10. Fast-track προσλήψεις – προσωρινή απασχόληση (άρθρο 19)

- Ενίσχυση της ακραίας ελαστικότητας στην εργασία, με προσλήψεις δύο (2) ημερών ανά εβδομάδα, αποδυναμώνοντας τις συλλογικές μορφές σταθερής απασχόλησης.
- Επιφέρει ανασφάλεια και συνθλίβει την ισότητα και τη διαφάνεια στην εργασία, χτυπά το συνδικαλιστικό κίνημα και τα ιδεώδη του.
- Ο ευκαιριακός χαρακτήρας της απασχόλησης διαταράσσει τον προγραμματισμό και την αναπαραγωγή. Η ευημερία για όλους πλέον διακυβεύεται, διότι ο ευκαιριακά απασχολούμενος δεν θα έχει τη δυνατότητα να επιβιώσει και να οικοδομήσει. Η μισθωτή εργασία και η κοινωνική ασφάλιση που αποτελούν τη βάση της κοινωνίας συρρικνώνονται.

11. Ενημέρωση Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας (άρθρο 25)

- Εισάγεται η υποχρέωση άμεσης ενημέρωσης από τον εργοδότη προς την αρμόδια επιτροπή και τον εκπρόσωπο των εργαζομένων σχετικά με θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα και δη εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών.
- Η συγκεκριμένη πρόνοια υπήρχε ήδη αλλά χωρίς καμία χρονική πρόβλεψη.
- Από πλευράς μας προτείνεται η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει την **Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.)** για **κάθε** εργατικό ατύχημα ή συμβάν που οφείλεται στην εργασία και ενδέχεται να επηρεάσει την υγεία του στο μέλλον (π.χ. εμφράγματα, εγκεφαλικά επεισόδια), ανεξαρτήτως της σοβαρότητάς τους. Η ενημέρωση να γίνεται με λεπτομερή καταγραφή ως προς τον τομέα δραστηριότητας, το κτήριο ή τον ειδικό χώρο εργασίας, καθώς και τη συγκεκριμένη θέση στην οποία έλαβε χώρα. Η υποχρέωση αυτή αποσκοπεί στη δημιουργία αξιόπιστης και συγκρίσιμης στατιστικής βάσης δεδομένων, για τον εντοπισμό τυχόν επαναλαμβανόμενων προτύπων ή στατιστικών αιχμών σε συγκεκριμένους χώρους ή θέσεις εργασίας, η διερεύνηση των αιτιών που τα προκαλούν, καθώς και η έγκαιρη λήψη μέτρων πρόληψης και βελτίωσης των συνθηκών υγείας και ασφάλειας.

12. Ενημέρωση από ιατρό εργασίας για ασθένειες που οφείλονται στην εργασία (άρθρο 32)

- Εφαρμόζεται η υποχρέωση έγγραφης ενημέρωσης προς τον εργοδότη για ασθένειες που οφείλονται στην εργασία και υποχρέωση τήρησης αντιγράφου και στον ιατρικό φάκελο του εργαζόμενου.
- Σημειώνεται ότι την αναγγελία της ασθένειας εξακολουθεί να την έχει ως υποχρέωση ο εργοδότης και όχι ο ιατρός εργασίας.
- Από μεριάς μας είναι επιβεβλημένο, να γίνει αναφορά στο Νομοσχέδιο για το φαινόμενο των «άρρωστων» κτιρίων και των διαφόρων εργονομικών παραβάσεων.

13. Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών (άρθρο 34)

- Τροποποίηση του άρθρου 533 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ενισχύοντας το πλαίσιο για την προστασία της ψυχικής υγείας των εργαζομένων.
- Επιβάλλεται η εκτίμηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων, οι οποίοι μπορεί να προκύψουν από τον τρόπο σχεδιασμού, οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας και ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού τους.
- Ακόμα, προβλέπεται ενημέρωση του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας από τον εργοδότη σχετικά με προγραμματιζόμενες μεταβολές, οι οποίες ενέχουν κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Ο εργοδότης οφείλει μετά την παραπάνω ενημέρωση, να ακολουθεί τις υποδείξεις των τεχνικών ασφαλείας και των ιατρών εργασίας.
- Με την τροποποίηση της παρ. 8, συμπεριλαμβάνονται στην εκτίμηση κινδύνου του εργοδότη οι μέθοδοι εργασίας, οι ρυθμοί εργασίας, ο χρόνος εργασίας και η αλληλεπίδραση των παραπάνω παραγόντων στην ψυχική επιβάρυνση του εργαζόμενου στην εργασία.
- Από την **Ο.Τ.Ο.Ε.** προτείνεται η αρχή της καθολικής ευθύνης του εργοδότη για την υγεία και την ασφάλεια όλων των εργαζομένων που απασχολούνται εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, με επέκταση και σε όσους απασχολούνται μέσω εργολαβικών συμβάσεων ή δανεισμού προσωπικού και με προσμέτρησή τους στον συνολικό αριθμό προσωπικού της επιχείρησης, για τον ακριβή υπολογισμό της ελάχιστης αναγκαίας στελέχωσης σε Γιατρούς Εργασίας και Τεχνικούς Ασφαλείας.

14. Κυρώσεις διεθνών συμβάσεων (άρθρα 44, 45)

- Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ' αρ. 155 για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον (Γενεύη 22.6.1981)
- Κύρωση της Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας υπ. αρ. 191 για τροποποιήσεις που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος (Γενεύη 12.6.2023)
- Θέτουν τυπικά το πλαίσιο προστασίας, χωρίς όμως νομικά δεσμευτική ενσωμάτωση στα κρίσιμα εργασιακά ζητήματα που θίγει το υπόλοιπο νομοσχέδιο.

15. Νομική εκπροσώπηση του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 50)

- Στο εν λόγω άρθρο γίνεται διευκόλυνση στον προγραμματισμό και την οργάνωση του ελεγκτικού έργου της Επιθεώρησης Εργασίας.
- Εξυπηρετείται ο ελεγκτικός σκοπός της Επιθεώρησης Εργασίας, αφού δίνεται η δυνατότητα διενέργειας απρόσκοπτων και ολοκληρωμένων ελέγχων σύμφωνα με τον στοχευμένο προγραμματισμό της.
- Φυσικά, δυστυχώς δε γίνεται καμία αναφορά για ενίσχυση του προσωπικού στην Ανεξάρτητη Αρχή, πολλώ δε μάλλον επαναφοράς της στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

16. Καθιέρωση συστημάτων ενημέρωσης, Ψηφιακή κάρτα, “Ηριδανός” (άρθρα 4, 38)

- Ως σκοπό έχει να δια-λειτουργεί με πληροφοριακά συστήματα του δημοσίου τομέα και ειδικότερα με το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, το ΠΣ της Επιθεώρησης Εργασίας, τη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, τη Διαύγεια, την εφαρμογή του Ηλεκτρονικού Παράβολου (e – Paravolo) και το Πληροφοριακό Σύστημα ΙΡΙΣ, ώστε να επιτυγχάνεται η αποτελεσματική παρακολούθηση, ανάλυση και πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, στην κεντρική καταγραφή και διαχείριση δεδομένων, στη διαφάνεια και πρόσβαση στην πληροφορία.
- Σημαντική η ψηφιοποίηση του ελέγχου, αλλά αποδυναμώνεται από λογής λογής «παραθυράκια» και ελλείψεις εφαρμογής.

Τι απουσιάζει / Τι αποδυναμώνεται και ποιοι είναι οι κίνδυνοι για τα εργασιακά δικαιώματα

- Εντατικοποίηση εργασίας (έμμεση υποχρεωτικότητα για 13ωρο), υπερεργασία, ψυχική και σωματική καταπόνηση που εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους υγείας.
- Υπονόμευση 10ήμερης συνεχόμενης άδειας (**παρόλο που για εμάς υπάρχει η κλαδική προστασία, που στο άρθρο 28 της ΚΣΣΕ ορίζει ρητά ότι ένα τουλάχιστον τμήμα αυτής δεν θα είναι μικρότερο των 10 συνεχόμενων εργάσιμων ημερών**).
- Η 4ήμερη εργασία προβάλλεται παραπλανητικά (10ωρη εργασία × 4 μέρες), χωρίς καμία νύξη για μείωση εβδομαδιαίων ωρών απασχόλησης.
- Αντί να ενισχύεται, αποδυναμώνεται ο ρόλος της Ανεξάρτητης Αρχής της Επιθεώρησης Εργασίας, αφού καταργούνται προδηλώσεις, αναρτήσεις και διαφανείς διαδικασίες.
- Συνέχιση στην απαξίωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης (πχ καθορισμός του κατώτατου μισθού με ελεύθερες διαπραγματεύσεις των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων). Στροφή προς την ατομική διαπραγμάτευση (πχ του ωραρίου εργασίας) που είναι σαφώς ετεροβαρής υπέρ του εργοδότη.
- Ελλιπής προστασία των εργαζομένων στις νέες μορφές απασχόλησης (πλατφόρμες, τηλεργασία), τις οποίες δεν καλύπτει το νομοσχέδιο και εξακολουθεί να αφήνει εκτός κάθε προστατευτικού πλαισίου και πλήρους ένταξης στην ψηφιακή κάρτα.
- Χαλάρωση του πλαισίου για τις «οικειοθελείς απολύσεις», καθώς όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως θα μπορεί ο εργοδότης να τους απολύει μετά από 5 ημέρες απουσίας με βάση μονομερή δήλωσή του.
- Με την ευελιξία προσέλευσης και αποχώρησης περί δήθεν προετοιμασίας, ανοίγει η πόρτα για εργασία πέραν του ωραρίου που είναι εξαιρετικά δύσκολο να ελεγχθεί.
- «Ψαλίδισμα» του ύψους των ούτως ή άλλως πενιχρών συντάξεων με την απαλλαγή για τους εργοδότες συνταξιοδοτικών εισφορών και ακόμα μεγαλύτερη εξασθένιση της αποθεματικής περιουσίας των Ασφαλιστικών Ταμείων.
- Ακραία ελαστικότητα και ανισότητα στην εργασία μέσω των Fast – track προσλήψεων και την κατάργηση των προστατευτικών διατάξεων για την κατά παραγγελία εργασία.

Διατάξεις προς τη θετική κατεύθυνση (όμως, ελλειπείς ή και ήσσονος σημασίας)

- Κύρωση διεθνών συμβάσεων.
- Ενημέρωση από ιατρό εργασίας για ασθένειες που οφείλονται στην εργασία.
- Ενημέρωση Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας.

- Εκτίμηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων με υποχρέωση του εργοδότη να λάβει μέτρα πρόληψης.
- Μεμονωμένες διατάξεις για τις μητέρες.
- Απλοποίηση διαδικασιών και μείωση γραφειοκρατίας.

Συμπεράσματα, θέσεις και Προτάσεις

Η συνολική εικόνα του νομοσχεδίου, είναι μια ανατροπή της προστατευτικής λογικής του εργατικού δικαίου, όπου αντί η εργασία να υπηρετεί τον άνθρωπο, ο εργαζόμενος οφείλει να προσαρμόζεται πλήρως στις ανάγκες της αγοράς, με μειωμένα δικαιώματα και αβεβαιότητα για το παρόν και το μέλλον.

Δεν είναι άλλωστε τυχαία η άμεση αντίδραση της **Γ.Σ.Ε.Ε.**, αλλά και της **Ομοσπονδίας** μας, που καταγγέλλουν το νομοσχέδιο ως προσπάθεια καταστροφής των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, τονίζοντας ότι δεν αποτελεί προϊόν διαλόγου και περιλαμβάνει κυρίως αντεργατικές διατάξεις. Εξάλλου και το **ILO (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας)**, στο οποίο προσέφυγε εκ νέου η **Γ.Σ.Ε.Ε.**, σε πρόσφατη μελέτη του, τονίζει ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας προϋποθέτει ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Ως Ο.Τ.Ο.Ε. επαναλαμβάνουμε διαρκώς την ανάγκη να ενισχυθεί η συλλογική διαπραγμάτευση και ο κοινωνικός διάλογος ως το βασικό θεμέλιο της εργασιακής προστασίας. Θεωρούμε ότι η διευθέτηση του μισθού, του χρόνου εργασίας και όλων των κρίσιμων μέτρων για την εργασία επιβάλλεται να γίνεται μόνο μέσω ΣΣΕ. Η Πολιτεία οφείλει να νομοθετεί σύμφωνα με το γράμμα και το πνεύμα του Συντάγματος, με τρόπο τέτοιο ώστε να ενισχύονται τα δικαιώματα των εργαζομένων και να επιτυγχάνεται ένα σύγχρονο και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον.

Το οποίο φυσικά δε μπορεί να επιτευχθεί με θεσμικές «εκπτώσεις» ή και παρεκτροπές από το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, με την υιοθέτηση ευέλικτων μορφών εργασίας και με ατομικές διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων που αυτονόητα είναι ετεροβαρείς.

Είναι επιστημονικά αποδεδειγμένο ότι, η απεριόριστη υποχρέωση για διαθεσιμότητα του εργαζόμενου και η συνεχής επιμήκυνση του χρόνου εργασίας επιφέρει προφανείς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του, (άρα και για την ίδια την επιχείρηση), καταστρατηγώντας τη συμμόρφωσή της με τους κύριους τομείς αναφοράς στα θεσμοθετημένα πρότυπα του E.S.G. (Environmental, Social, Governance).

Άλλωστε οι Οδηγίες της Ε.Ε είναι σαφείς και ξεκάθαρες ως προς την ανάγκη ενίσχυσης των Συλλογικών διαπραγματεύσεων, ώστε να διασφαλίζονται αποτελεσματικά τα δικαιώματα των εργαζομένων από εργοδοτικές πρακτικές και καταχρήσεις. Δυστυχώς, με το νομοσχέδιο, επιβραβεύεται ακριβώς το αντίθετο.

Στόχος της Ο.Τ.Ο.Ε., αλλά και του συνδικαλιστικού κινήματος συνολικά, είναι η μείωση του πραγματικού χρόνου εργασίας, χωρίς φυσικά μειώσεις μισθών, αντιθέτως μάλιστα και οι άρσεις των καταχρήσεων στις εξαιρέσεις στελεχών από το συμβατικό ωράριο, με το πρόσχημα ότι είναι «διευθύνοντες υπάλληλοι».

Για όλους τους παραπάνω λόγους, προτείνουμε:

1. Άμεση άρση μνημονιακών παρεμβάσεων που υποσκάπτουν τον κοινωνικό διάλογο και τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις για την επαναφορά της Συνταγματικής νομιμότητας και της ανάδειξης του εξαιρετικά σημαντικού ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση των μισθών.
2. Αποκατάσταση του ρόλου του ΟΜΕΔ και την επαναφορά της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής των **Συνδικάτων** στη Δικαιοσύνη, σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων.
3. Επεκτασιμότητα των ΣΣΕ (βάσει και των Οδηγιών της ΕΕ για επίτευξη του στόχου για κάλυψη, τουλάχιστον, στο ύψος του 80%).
4. Μείωση του εργάσιμου χρόνου, με ταυτόχρονη ενίσχυση του εισοδήματος και βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος.
5. Πλήρη και σταθερή εργασία για όλους.
6. Κατάργηση της, παγκόσμιας πρωτοτυπίας της υπερεργασίας.
7. Καθολική εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας (και στους τηλεεργαζόμενους) με συνεχείς ελέγχους από τις αρμόδιες Αρχές για την ορθή καταγραφή και τήρηση του ωραρίου.
8. Καταγραφή της ψηφιακής κάρτας από διαλειτουργικό σύστημα χωρίς καμία δυνατότητα παρέμβασης από τον εργοδότη.
9. Την άμεση απόσυρση των διατάξεων εκείνων του υπό κρίση εργασιακού νομοσχεδίου οι οποίες:
 - Προάγουν ακραία ευέλικτες εργασιακές συμβάσεις.
 - Απορρυθμίζουν το ωράριο και προκρίνουν την εγγενώς άνιση, σε βάρος του εργαζόμενου, ατομική έναντι της συλλογικής διαπραγμάτευσης.
 - Αυξάνουν τα χρονικά όρια εργασίας.
 - Θεσμοθετούν 13ωρη απασχόληση στον ίδιο εργοδότη.
 - Θεσπίζουν τη δυνατότητα υπερωριών ακόμα και στην εκ περιτροπής εργασία.
 - Καταργούν τις προσαυξήσεις στις ασφαλιστικές εισφορές για υπερεργασία και υπερωρίες με σαφή επίπτωση στη σύνταξη.
 - Καθιερώνουν τη διάσπαση της ετήσιας άδειας χωρίς περιορισμό.

Η Ο.Τ.Ο.Ε. και τα Σωματεία – Μέλη της, καθώς και οι εργαζόμενοι του Κλάδου, πρέπει να αντιδράσουμε αποφασιστικά, με σύσσωμο τον κόσμο της εργασίας και τους εκπροσώπους τους, Γ.Σ.Ε.Ε., Εργατικά Κέντρα, Α.Δ.Ε.Δ.Υ., Ομοσπονδίες, Πρωτοβάθμια Σωματεία και συνδικαλιστικό κίνημα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα της εθνικής οικονομίας να συγκροτούν αρραγές μέτωπο αντίστασης και πάλης, απέναντι σε ότι περιορίζει τα εργασιακά δικαιώματα και τις ελευθερίες τόσο των Συναδέλφων μας όσο και του συνόλου των εργαζομένων στη χώρα. Με στόχο την ακύρωση όλων των αντεργατικών ρυθμίσεων και την άμεση έναρξη ουσιαστικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ώστε να υπάρξει βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, των αποδοχών, αλλά και των συνθηκών εργασίας μας.

Πάνω απ' όλα αξιοπρέπεια και χειραφέτηση στη δουλειά και τη ζωή μας!

Με Συναδελφικούς Χαιρετισμούς,

Για τη Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων και Συμβάσεων,

Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΑΜΠΑΤΗΣ ΔΙΟΝΥΣΗΣ

(τηλ. επικ. 2103388274)

ΤΑ ΜΕΛΗ

ΒΟΤΖΑΚΗ ΜΑΡΙΑ	ΜΠΛΑΝΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΚΑΝΕΛΛΟΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ	ΜΩΛΟΥ ΣΠΥΡΙΔΟΥΛΑ
ΚΕΣΙΣΗΣ ΘΑΝΑΣΗΣ	ΝΙΚΕΛΛΗ ΕΛΕΝΗ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΥΡΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ	ΣΙΔΕΡΑΤΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΚΩΣΤΑΚΗΣ ΣΤΕΦΑΝΟΣ	ΣΜΑΪΛΗΣ ΣΩΚΡΑΤΗΣ
ΛΑΖΑΡΟΠΟΥΛΟΥ ΓΙΩΤΑ	ΤΣΟΓΚΑ ΕΛΕΝΗ
ΜΑΝΤΖΑΒΑΣ ΑΝΔΡΕΑΣ	ΤΣΟΥΡΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΜΠΑΛΤΖΩΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ	ΦΙΛΗ ΗΡΩ
ΦΛΩΡΟΣ ΧΑΡΙΛΑΟΣ	