

Πειραιάς, 2 Νοεμβρίου 2020

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

«Εργασιακή ειρήνη» μακράς διάρκειας επιθυμεί το Ε.Β.Ε.Π. από το νομοσχέδιο ρύθμισης θεμάτων της αγοράς εργασίας

Το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιώς εξετάζει με προσοχή το νομοσχέδιο που προωθεί το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με τίτλο «**Ρύθμιση θεμάτων της αγοράς εργασίας**» και αναμένει πως οι τελικές διατάξεις θα μπορούν να συμβάλουν στον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου, με στόχο την προσέλκυση επενδύσεων, την αξιοπρεπή απασχόληση, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και, πρωτίστως, μία «**εργασιακή ειρήνη**» μακράς διάρκειας. Σύμφωνα με τον υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Γιάννη Βρούτση, **οι πέντε βασικοί άξονες του νέου νομοσχεδίου είναι οι εξής:**

Το **ΜΕΡΟΣ I** επιφέρει μια ψηφιακή αναβάθμιση με το «ΕΡΓΑΝΗ II» και καταργεί πλήθος εγγράφων. Θεσπίζει την ψηφιακή κάρτα εργασίας για την «on-line» παρακολούθηση του πραγματικού ωραρίου των εργαζομένων, την καταπολέμηση της «μαύρης εργασίας», των απλήρωτων υπερωριών και τη διευκόλυνση της διευθέτησης του ωραρίου.

Το **ΜΕΡΟΣ II** ενσωματώνει την Οδηγία περί ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής παρέχοντας: α) άδεια τοκετού στον πατέρα 14 εργάσιμες ημέρες, β) πρόσθετη 6μηνη γονική άδεια έως ότου το παιδί γίνει 8 ετών για τον πατέρα και όσες μητέρες δεν λαμβάνουν ήδη την 6μηνη παροχή προστασίας μητρότητας, εκ των οποίων οι 2 πρώτοι πληρώνονται από τον ΟΑΕΔ με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό, γ) άδεια φροντίδας 5 εργάσιμων ημερών του ανήμπορου γονέα, παιδιού, αδελφού, συζύγου ή συντρόφου, δ) άδεια ανωτέρας βίας 2 εργάσιμων ετησίως για παρόμοιο λόγο, ε) διευκολύνσεις στους γονείς και φροντιστές με ανάγκη που τις ζητούν για τηλεργασία και ευέλικτο ωράριο, στ) ειδικές ρυθμίσεις για γονείς διδύμων, τριδύμων και για μονογονεϊκές οικογένειες, ζ) προστασία των νέων πατέρων κατά της απόλυσης, επί 2 μήνες από τον τοκετό για το 1^ο παιδί, 4 για το 2^ο και 6 μήνες για κάθε επόμενο παιδί.

Το **ΜΕΡΟΣ III** παρεμβαίνει στον συνδικαλιστικό νόμο, τον αναδιατάσσει και φέρνει δραστικές αλλαγές στον ρόλο των κοινωνικών εταίρων. Μεταξύ άλλων: α) καθίσταται προϋπόθεση για την άσκηση συνδικαλιστικού δικαιώματος, η απογραφή στο ήδη νομοθετημένο Γενικό Μητρώο, β) η Γ.Σ. των συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να παρέχει πραγματική πρακτική δυνατότητα συμμετοχής και ψήφου εξ αποστάσεως, ηλεκτρονικώς, ιδίως για τη λήψη απόφασης απεργίας, στην προειδοποίηση για απεργία θα πρέπει να αναφέρονται και τα αιτήματα και οι λόγοι που τα θεμελιώνουν, γ) το προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας, που πρέπει να εξακολουθεί να εργάζεται σε περίπτωση απεργίας στις επιχειρήσεις, που η λειτουργία τους είναι κρίσιμη για το κοινωνικό σύνολο, στο δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ, ορίζεται σε τουλάχιστον 40%, δ) αν εκπρόσωπος εργοδότη παραλείψει να κάνει όλα όσα πρέπει, για να καθοριστεί το προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας, τελεί ποινικώς κολάσιμη πράξη, ε) απαγορεύονται οι καταλήψεις χώρων και εισόδων και η άσκηση ψυχολογικής ή σωματικής βίας (τότε η απεργία καθίσταται παράνομη), ενώ όσοι μετέχουν σε κατάληψη ή βιαιοπραγούν, τελούν ποινικώς κολάσιμη πράξη.



Το **ΜΕΡΟΣ IV** προβλέπει ότι: α) οι Μεσολαβητές-Διαιτητές του ΟΜΕΔ γίνονται αποκλειστικής απασχόλησης και πιστοποιούνται, β) η συμφιλίωση συλλογικών διαφορών αφαιρείται από τις Επιθεωρήσεις Εργασίας και ανατίθεται στον ΟΜΕΔ, γ) δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης αναγνωρίζεται μόνο στις οργανώσεις που έχουν εγγραφεί στα νομοθετημένα ψηφιακά Μητρώα, δ) η αμφισβήτηση της συλλογικής αντιπροσωπευτικής ικανότητας των οργανώσεων επιλύεται πριν από την προσφυγή στον ΟΜΕΔ, ε) θεσμοθετείται ειδική επιτροπή, εκ των προτέρων, ελέγχου της πληρότητας των αιτήσεων μεσολάβησης και διαιτησίας, στ) ορίζεται αναγκαίο περιεχόμενο όλων των αιτήσεων προς τον ΟΜΕΔ, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η στοιχειοθέτηση και η τεκμηρίωσή τους, ζ) καταργείται ο β' βαθμός διαιτησίας, η) αναγνωρίζονται οι ΣΣΕ υποκλάδου, θ) προβλέπεται ταχεία διαδικασία δικαστικού ελέγχου των προσβαλλόμενων διαιτητικών αποφάσεων.

Το **ΜΕΡΟΣ V** προβλέπει: α) κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις, οι επιχειρήσεις θα μπορούν να απασχολούν εργαζομένους ως 10 ώρες ημερησίως κατά μέγιστο, χωρίς πρόσθετη αμοιβή, εφόσον, εντός του ίδιου βμήνου, εξοφλούν τις ώρες με αντίστοιχη μείωση ωρών ή ρεπό ή ημέρες άδειας, β) αύξηση των ωρών των νόμιμων υπερωριών, γ) προσθήκη επιχειρήσεων και εργασιών στη λίστα που ήδη επιτρέπει την εργασία την Κυριακή, ε) προσθήκη της 1^{ης} Ιανουαρίου και της 28^{ης} Οκτωβρίου στις υποχρεωτικές αργίες, στ) κατάργηση της διάκρισης αποζημιώσεων απόλυσης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, ζ) θεσμοθέτηση δικαιώματος, μετά την προειδοποίηση για απόλυση και μέχρι αυτήν, ο εργοδότης να δικαιούται να αξιώσει να μην προσέρχεται ο εργαζόμενος στην εργασία, αλλά να μισθοδοτείται.

Ο πρόεδρος του Ε.Β.Ε.Π., Βασίλης Κορκίδης, σχολίασε στα ΜΜΕ:

«Σε πρώτη ανάγνωση, το νέο νομοσχέδιο επιχειρεί να εκσυγχρονίσει το εργατικό δίκαιο, να το εναρμονίσει στις Κοινοτικές Οδηγίες και να το προσαρμόσει στις συστάσεις του ILO. Προς τη σωστή κατεύθυνση, προσπαθεί να καταπολεμήσει τη μαύρη εργασία και τις αδήλωτες υπερωρίες, αλλά και να δώσει, με διαφανείς όρους, τη δυνατότητα σε εργαζομένους και εργοδότες να ρυθμίζουν τον χρόνο απασχόλησης. Παρέχει διευκολύνσεις και περισσότερα δικαιώματα στους γονείς που αποκτούν παιδιά. Στο Ε.Β.Ε.Π. έχουμε επισημάνει κατά καιρούς διαχρονικές παθογένειες και ευελπιστούμε ότι το τελικό νομοσχέδιο θα βελτιωθεί, μετά και τις παρεμβάσεις των φορέων στη δημόσια διαβούλευση. Σίγουρα, υπάρχουν αμφισβητούμενα σημεία που θα συζητηθούν, αλλά σε κάθε περίπτωση, στο επίκεντρο του νέου νομοσχεδίου θα πρέπει να βρεθούν οι ανάγκες εργαζομένων και επιχειρήσεων. Άλλωστε, χωρίς καλά αμειβόμενους εργαζομένους δεν μπορούν να υπάρξουν υγιείς επιχειρήσεις και το αντίθετο. Ένας ειλικρινής διάλογος μπορεί να καταφέρει "εργασιακή ειρήνη" μακράς διάρκειας και να δώσει δίκαιες λύσεις στα προβλήματα, ένθεν κακείθεν.»