

ΣΥΝΟΨΗ

Το ΣχΝ με τίτλο «*Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη – Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις*» το οποίο κατατέθηκε στη δημόσια διαβούλευση στις 25.8.2025 με ημερομηνία ολοκλήρωσης αυτής στις 19.9.2025 και στη Βουλή στις 3.10.2025, αποτελείται από 97 άρθρα και 8 μέρη.

Οι **βασικοί κλάδοι του εργατικού δικαίου**, στους οποίους η ΕΕΔΑ εντοπίζει τις **μείζονες νομοθετικές παρεμβάσεις** του ΣχΝ είναι το ατομικό εργατικό δίκαιο και το δίκαιο υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, οι οποίες συνοδεύονται αλλά κυρίως επηρεάζονται από εκτενείς διαδικαστικές ρυθμίσεις για την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και καταχώρισης των δεδομένων που την αφορούν στα Ολοκληρωμένα Πληροφοριακά Συστήματα του Υπουργείου Εργασίας (ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και Ηριδανός) και της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ). Στους κλάδους αυτούς θα έχει αντίκτυπο και η κύρωση των διεθνών συμβάσεων και κανόνων που προωθούνται με το ΣχΝ και αφορούν την υγεία και την ασφάλεια και την αναγκαστική εργασία. **Επιμέρους παρεμβάσεις** αφορούν σε ρυθμίσεις κοινωνικής ασφάλισης και ασφάλειας αρμοδιότητας e ΕΦΚΑ και ΔΥΠΑ, όπως και φορολογικές για την αντιμετώπιση των έκτακτων κτηνιατρικών μέτρων εξυγίανσης, σε οργανωτικές ρυθμίσεις για υπηρεσίες δημοσίων φορέων και νομικών προσώπων, της Επιθεώρησης Εργασίας και του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, στην εισαγωγή της επιστολικής ψήφου ως μέσου ψηφοφορίας στις συνταξιοχικές οργανώσεις, στη διαμόρφωση ψηφιακού μηχανισμού υποβοήθησης της διαδικασίας προσδιορισμού του κατώτατου νομοθετημένου μισθού.

Το ιδιαίτερο ενδιαφέρον της ΕΕΔΑ για την **κατάσταση των εργασιακών δικαιωμάτων στην Ελλάδα** (ατομικών και συλλογικών) ιδιαίτερα στο πλαίσιο διαδοχικών κρίσεων (οικονομική, υγειονομική) και λήψης εκτεταμένων περιοριστικών μέτρων, αποδίδεται στις επανειλημμένες Εκθέσεις, Δηλώσεις¹ και λοιπές παρεμβάσεις της με απήχηση και σε εκθέσεις διεθνών οργάνων ελέγχου. Σε όλες της τις παρεμβάσεις για τα εργασιακά δικαιώματα, η Εθνική Επιτροπή επαναλαμβάνει σταθερά την υποχρέωση της Πολιτείας, ιδιαίτερα **πριν** τη λήψη νέων νομοθετικών μέτρων, **i)** να διενεργεί κατάλληλη αξιολόγηση των κινδύνων και να αποτιμά τον **αντίκτυπο των μέτρων στα εργασιακά δικαιώματα**, ιδιαίτερα τον **σωρευτικό αντίκτυπο** των περιοριστικών μέτρων που ήδη έχουν ληφθεί, ιδιαίτερα όταν αυτά συνεχίζουν να ισχύουν, στο πλαίσιο των διαδοχικών κρίσεων που έπληξαν την Ελλάδα (οικονομική, υγειονομική) και βάσει της εκτίμησης αυτής να λαμβάνει τα απαιτούμενα αποκαταστατικά μέτρα για την προστασία τους (Human Rights Impact Assessment (HRIA), και **ii)** να προωθεί τα κατάλληλα μέτρα για τη θωράκιση των εργασιακών δικαιωμάτων, ατομικών και συλλογικών, υπό το φως των θεμελιωδών αρχών της **προστασίας της αξιοπρεπούς εργασίας και της υγείας και της ασφάλειας** των εργαζομένων. Δυστυχώς, η διαδικασία αυτή

¹ Βλ. Ιστοσελίδα ΕΕΔΑ: [ΕΡΓΑΣΙΑ](#)

δεν έχει ακολουθηθεί μέχρι σήμερα, όπως προκύπτει τόσο από τις συνοδευτικές των νομοθετικών πρωτοβουλιών εκθέσεις, όσο και από τις εκθέσεις εφαρμογής των κυρωμένων Διεθνών Συμβάσεων. Σύγχρονη παράμετρος αξιολόγησης αντικτύπου στα ανθρώπινα δικαιώματα είναι **τα εργαλεία και οι διαδικασίες ψηφιακής μετάβασης**, στην οποία σταδιακά προσαρμόζεται και στη χώρα μας το πεδίο της εργασίας και η οποία αναδεικνύει θετικές προκλήσεις, αλλά και κινδύνους. Σταθερή βέβαια παράμετρος αξιολόγησης των εκάστοτε προωθούμενων ρυθμίσεων για την προστασία της εργασίας είναι η **ουσιαστική συμμόρφωση με τους κανόνες** που αποτελούν τον πυρήνα της προστασίας των εργαζομένων και χαρακτηρίζονται ως θεμελιώδεις, όπως είναι αυτοί που αφορούν: **i)** στη συνδικαλιστική ελευθερία και την αποτελεσματική αναγνώριση και προστασία του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, **ii)** στην εξάλειψη όλων των μορφών αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, **iii)** στην αποτελεσματική κατάργηση της παιδικής εργασίας, **iv)** στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και **v)** στην εξάλειψη των διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία.

Στις γενικές της παρατηρήσεις επί του ΣχΝ, η ΕΕΔΑ επισημαίνει τη σημασία της **καλής νομοθέτησης**, σύμφωνα με την οποία, μεταξύ άλλων, πρέπει να αποφεύγεται η σύγχυση ουσιαστικών κανόνων δικαίου και διαδικαστικών ρυθμίσεων, ενώ είναι κρίσιμη η σαφής αναφορά των διατάξεων των βασικών νομοθετημάτων που τροποποιούνται, όπως έχουν ενταχθεί στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΚΕΔ 62/2025), με σκοπό την ασφάλεια δικαίου, η οποία δεν είναι δεδομένη λόγω και της διαρκούς μεταβλητότητας του περιεχομένου των διαδικαστικών κανόνων ψηφιακής εφαρμογής των επιμέρους ουσιαστικών ρυθμίσεων. Ειδική αναφορά γίνεται από την ΕΕΔΑ στην κανονιστική αυτονομία του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ, Ν. 3850/2010), ο οποίος συνιστά μείζονος σημασίας νομοθετική κωδικοποίηση, η οποία ψηφίσθηκε από την Ολομέλεια της Βουλής, σύμφωνα με το Σύνταγμα (Άρθρο 76), με τυπικό νόμο.

Για την κατανόηση του εύρους και της σημασίας των προωθούμενων ρυθμίσεων η ΕΕΔΑ ομαδοποιεί και διατυπώνει τις παρατηρήσεις της στα πεδία που εντοπίζονται οι μείζονες παρεμβάσεις, όπως **α) ο χρόνος εργασίας και η ετήσια άδεια των εργαζομένων, β) η ψηφιακή οργάνωση της εργασίας και η καταχώριση δεδομένων στα αρμόδια δημόσια Πληροφοριακά Συστήματα, γ) η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία, δ) η καταπολέμηση της αναγκαστικής εργασίας, ε) η προστασία της μητρότητας και της γονεϊκότητας στην εργασία, στ) λοιπές ρυθμίσεις.**

Στα **θετικά του ΣχΝ** συγκαταλέγονται οι κυρώσεις 2 Διεθνών Συμβάσεων εργασίας, και 1 Διεθνούς Πρωτοκόλλου, δηλαδή της ΔΣΕ 155 για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (1981), της ΔΣΕ 191 για ένα ασφαλές και υγιές Εργασιακό Περιβάλλον (2023) και το Πρωτόκολλο του 2014 στη ΔΣΕ 29 για την αναγκαστική εργασία. Επίσης σε θετική κατεύθυνση, με πρόταση περαιτέρω βελτιώσεων από

την ΕΕΔΑ, κινούνται οι ρυθμίσεις για την επέκταση της προστασίας της μητρότητας και της γονεϊκότητας, όπως και η νομοτεχνική βελτίωση εφαρμοστικού άρθρου της ΔΣΕ 190 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Η ΕΕΔΑ διατυπώνει επιμέρους παρατηρήσεις στις προωθούμενες διατάξεις που αφορούν στα πεδία που εντάσσονται στον πυρήνα της προστασίας του εργατικού δικαίου, όπως ο χρόνος εργασίας, η ετήσια άδεια αναψυχής, η υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (πχ οι ρυθμίσεις για την προσθήκη 4^{ης} ώρας επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχόλησης διευρύνοντας τη νόμιμη απασχόληση των εργαζομένων στις 13 ώρες το 24ωρο σε έναν εργοδότη, η δυνατότητα πρόσθετης/υπερωριακής απασχόλησης τόσο στη μερική, όσο και στην εκ περιτροπής εργασία, ακόμα και όταν αυτή επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη, η διεύρυνση της δυνατότητας ατομικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας από μία εβδομάδα έως 12 μήνες, η διαμόρφωση ενός νέου είδους σύμβασης εργασίας για την κάλυψη «επειγουσών αναγκών», η κατάργηση του ελάχιστου ορίου των 2 εβδομάδων συνεχών ημερών άδειας αναψυχής και η μείωση σε 1 εβδομάδα), επισημαίνοντας ανάμεσα σε άλλα, ότι:

- οι προωθούμενες στα πεδία αυτά τροποποιήσεις βρίσκονται διάσπαρτες σε διαφορετικά κεφάλαια, γεγονός που δυσκολεύει την κατανόηση του ακριβούς τους περιεχομένου, με βασικό αντίκτυπο την απαιτούμενη ασφάλεια δικαίου για την εφαρμογή τους,
- παρατηρείται η περαιτέρω διεύρυνση των τρόπων ρύθμισης της διάρκειας και της οργάνωσης του χρόνου εργασίας σε ατομικό επίπεδο, η οποία παράλληλα με την αύξηση των ορίων πρόσθετης απασχόλησης, αναμένεται να έχει πρόσθετο σοβαρό αντίκτυπο στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, ενώ απομειώνει όχι μόνο την έκταση, αλλά και τη δυνατότητα κάλυψής τους από ρυθμίσεις μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας,
- οι ρυθμίσεις του ήδη ισχύοντος έως το 2023 νομοθετικού πλαισίου για την οργάνωση και τη διάρκεια του χρόνου εργασίας και την ετήσια άδεια των εργαζομένων, επί του οποίου εισάγονται πρόσθετες ευελιξίες, έχουν ήδη αποτελέσει αντικείμενο τακτικού ελέγχου, αλλά και εξέτασης καταγγελιών σε βάρος της Ελλάδας και διαπίστωσης παραβιάσεων από τα αρμόδια διεθνή ελεγκτικά όργανα του Συμβουλίου της Ευρώπης² και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας,³ με τις αποφάσεις και συστάσεις των οποίων δεν έχει γίνει μέχρι σήμερα η απαιτούμενη συμμόρφωση,
- το ευέλικτο πλαίσιο ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας και ετήσιας άδειας αναμένεται να εντείνει τα ήδη υπαρκτά φαινόμενα εργασιακής και οικονομικής εκμετάλλευσης και αναγκαστικής εργασίας με θύματα ευάλωτες κοινωνικές

² European Committee of Social Rights of Council of Europe, [Follow-up to decisions on the merits of Collective Complaints](#), Findings 2023 (adopted in January 2024), [Conclusions](#) 2022 Greece and CoE GRETA(2023)03 [Report concerning the implementation of the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings by Greece](#), Second Evaluation Round.

³ ILO CEACR [Direct Request 2024 C190 – Greece](#), [Direct Request 2022, C81 – Greece](#), Direct Requests on the implementation of C29 of the [year 2023](#) and [2019](#)

ομάδες, όπως αλλοδαπούς/ες εργαζόμενους/ες και γυναίκες και την υποαναφορικότητα που χαρακτηρίζει τις πρακτικές αυτές, η οποία επιτείνεται από πρόσθετα περιοριστικά μέτρα, όπως αυτά για την αναγνώριση και τη νόμιμη διαμονή αιτούντων άσυλο, προσφύγων και μεταναστών,

- η ψηφιοποίηση και οι νέες μορφές εργασίας διαμορφώνουν ένα νέο περιβάλλον λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων, στο οποίο οφείλει να επιτευχθεί η απαιτούμενη κανονιστική και διαδικαστική συνοχή μεταξύ της ψηφιακής διακυβέρνησης και των κανόνων και αρχών, που διέπουν το εργατικό δίκαιο, με σταθερή πρόκληση την αντιμετώπιση του επίμονου ψηφιακού χάσματος,
- η ψηφιοποίηση παρουσιάζει θετικό πρόσημο όταν συνοδεύεται από τη ρητή ενσωμάτωση του δικαιώματος ενημέρωσης, του δικαιώματος αντίρρησης/ανάκλησης, δυνατότητας διατύπωσης επιφυλάξεων και εγγυήσεων διαφάνειας και λογοδοσίας του εργοδότη, χωρίς να δημιουργείται κενό λογοδοσίας. Η ψηφιακή επιλογή δεν είναι απλά μια τεχνική διαδικαστική λεπτομέρεια, καθώς έχει ουσιαστικό αντίκτυπο στη νομική θέση του εργαζομένου και στα δικαιώματά του,
- παρατηρείται η (σταδιακή) κατάργηση, μέσα από τις διαδικαστικές διατάξεις για την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας ενός βασικού πυλώνα του ατομικού εργατικού δικαίου, που είναι η έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, η οποία δεν αποτελεί διαδικαστικό στάδιο, αλλά ουσιώδη παράμετρο της έννομης σχέσης που δημιουργείται στο πλαίσιο της παροχής εξαρτημένης εργασίας,
- το επίπεδο προστασίας και αποτελεσματικότητας των προωθούμενων διατάξεων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, αλλά και εν γένει του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου, συνδέεται άμεσα με τις προωθούμενες με το ίδιο ΣχΝ ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας και την ετήσια άδεια των εργαζομένων, διότι επιτείνουν τη διακινδύνευση της υγείας και της ασφάλειάς τους από τη συσσώρευση της ψυχικής και σωματικής κόπωσης σε κάθε μορφή παροχής εργασίας και επαγγελματικής ειδικότητας, πολύ περισσότερο στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, δυστυχώς στην Ελλάδα είναι γνωστός ο διαρκώς αυξανόμενος αριθμός εργατικών ατυχημάτων και δυστυχημάτων, ενώ δεν είναι γνωστός ο αριθμός επαγγελματικών ασθενειών. με αποτέλεσμα να έχουν διατυπωθεί συγκεκριμένες σοβαρές παρατηρήσεις από ευρωπαϊκά και διεθνή όργανα για την υποκαταγραφή τους, η οποία ευκαία να αποκατασταθεί με τις προωθούμενες στο ΣχΝ ρυθμίσεις.