Πληροφορίες: Δημήτρης Λογαράς

**Αθήνα:** 07.10.2025

**Αρ. Πρωτ.:** 1305

ΠΡΟΣ: Πρόεδρο και Μέλη Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής των Ελλήνων

**ΚΟΙΝ: «Πίνακας Αποδεκτών»**

ΘΕΜΑ: «Δημόσια διαβούλευση για το σχέδιο νόμου με τίτλο *‘Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας-Στήριξη στον Εργαζόμενο-Προστασία στην Πράξη- Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις’:* Οι προτάσεις της Ε.Σ.Α.μεΑ*.***»**

***Αξιότιμε Πρόεδρε,***

***Αξιότιμα Μέλη,***

Ενόψει της συζήτησης στη Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής των Ελλήνων του σχεδίου νόμου με τίτλο: *««Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας-Στήριξη στον Εργαζόμενο-Προστασία στην Πράξη-Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις»,* ηΕθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.), η οποία αποτελεί την τριτοβάθμια κοινωνική και συνδικαλιστική οργάνωση εκπροσώπησης των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες ή/και σπάνιες παθήσεις και των οικογενειών τους στη χώρα και αναγνωρισμένο διά νόμου κοινωνικό εταίρο της ελληνικής Πολιτείας σε ζητήματα αναπηρίας και χρόνιων παθήσεων, σας καταθέτει με το παρόν τις προτάσεις της. Το μεγαλύτερο μέρος των προτάσεων που ακολουθούν έχουν ήδη υποβληθεί ηλεκτρονικά στις 19.09.2025 στον διαδικτυακό τόπο της ανοιχτής διακυβέρνησης [opengov.gr](http://www.opengov.gr).

Θα θέλαμε καταρχάς να επισημάνουμε ότι ο τίτλος του σχεδίου νόμου *«Δίκαιη Εργασία για Όλους»* δεν συνάδει με το περιεχόμενό του και αυτό διότι:

**α)** Δεν προβλέπεται σε αυτό καμία ειδική μέριμνα για τους πλέον ευάλωτους εργαζόμενους, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται και οι εργαζόμενοι με αναπηρία, χρόνιες ή/και με σπάνιες παθήσεις. Ενδεικτικά, απουσιάζουν ρυθμίσεις που να αφορούν: i) τη διευκόλυνση της παροχής εύλογων προσαρμογών μέσω της εφαρμογής προγράμματος χρηματοδότησης που να απευθύνεται σε όλους τους εργοδότες που επιθυμούν να προσλάβουν άτομα με αναπηρία, χρόνιες ή/και σπάνιες παθήσεις-αίτημα το οποίο η Ε.Σ.Α.μεΑ. έχει επανειλημμένα καταθέσει στην ελληνική Πολιτεία, ii) την εκπαίδευση των τεχνικών ασφαλείας σε ζητήματα προσβασιμότητας, αναπηρίας και χρόνιας πάθησης, iii) την υποχρέωση συμπερίληψης της διάστασης της αναπηρίας στην κατάρτιση των σχεδίων εκκένωσης των επιχειρήσεων σε περίπτωση κινδύνου, iv) την ενημέρωση των εργοδοτών και εργαζομένων σε θέματα αναπηρίας και χρόνιων παθήσεων και v) την παροχή πληροφοριών για την υγεία και την ασφάλεια, σε μορφές προσβάσιμες στους εργαζόμενους με αναπηρία. Σε αυτό το σημείο επισημαίνουμε ότι η μη συμπερίληψη της διάστασης της αναπηρίας στις διατάξεις του εν λόγω σχεδίου νόμου -η οποία επιβάλλεται αφενός από τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, την οποία η χώρα μας κύρωσε με τον ν.4074/2012 και ως εκ τούτου οφείλει να εφαρμόζει, αφετέρου από το Μέρος Δ΄ του ν.4488/2017- θα είχε αποφευχθεί εάν είχε προηγηθεί διαβούλευση με την Ε.Σ.Α.μεΑ.

**β)** Η διεύρυνση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας έως και 13 ώρες θα πλήξει δυσανάλογα τους εργαζόμενους με αναπηρία, χρόνιες ή/και σπάνιες παθήσεις, δεδομένου ότι λόγω της φύσης της αναπηρίας ή/και της χρόνιας πάθησής τους αδυνατούν να ανταποκριθούν σε εξαντλητικά ωράρια. Σε μια σχέση εργασίας όπου την εξουσία κατέχει πλήρως ο εργοδότης, το δικαίωμα του εργαζομένου να αρνηθεί την παροχή επιπλέον ωρών εργασίας μόνο ως αστείο μπορεί να εκληφθεί. Οι σχετικές ρυθμίσεις συνιστούν μορφή έμμεσης διάκρισης καθώς εγκυμονούν τον κίνδυνο τα άτομα με αναπηρία, χρόνιες ή/και σπάνιες παθήσεις να στιγματιστούν ως «μη προσαρμόσιμα» ή «ανελαστικά». Αυτό, με τη σειρά του, θα αποθαρρύνει ακόμη περισσότερο τους εργοδότες να προβαίνουν στην πρόσληψή τους, σε μια αγορά εργασίας, που όπως καταδεικνύουν τα παρακάτω στοιχεία, παραμένει μέχρι σήμερα για τα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις πεδίο γεμάτο ανυπέρβλητους φραγμούς και διακρίσεις.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με:

* την «*7η Έκθεση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία-Το Δικαίωμα στην Εργασία: Η κατάσταση απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση»* (Απρίλιος 2023)[[1]](#footnote-1), η Ελλάδα μαζί με την Ιρλανδία, την Κροατία και την Ισπανία συγκαταλέγονται στις χώρες με το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης ατόμων με αναπηρία μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
* το 14ο Δελτίο του Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας της Ε.Σ.Α.μεΑ. με τίτλο *«Στοιχεία σοκ για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία: εκτός εργατικού δυναμικού η συντριπτική πλειονότητα!»* (18.09.2023)[[2]](#footnote-2): i) το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία 20-64 ετών που μετέχουν στον ενεργό πληθυσμό (εργατικό δυναμικό) ανέρχεται σε 23,7%, ii) το ποσοστό των απασχολούμενων ατόμων με σοβαρή αναπηρία 20-64 ετών ανέρχεται μόλις στο 18,4% με το χάσμα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, σε σύγκριση με τον πληθυσμό χωρίς αναπηρία, να υπολογίζεται στις 50 μονάδες, iii) το σύνολο των ανέργων με αναπηρία (20-64 ετών), το 65% αντιμετωπίζουν μακροχρόνια ανεργία, δηλαδή ανεργία που διαρκεί 12 μήνες ή και περισσότερο, iv) το 57% των απασχολούμενων ατόμων με αναπηρία βρήκαν εργασία μέσω φίλων, συγγενών ή γνωστών, έναντι αντίστοιχου ποσοστού 38% των ατόμων χωρίς αναπηρία, v) ιδιαίτερα χαμηλό είναι το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία που βρήκε εργασία μέσω της Δ.ΥΠ.Α. καθώς και όσων απευθύνθηκαν σε εργοδότες (το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία που αναφέρει τις αγγελίες ως επιτυχή τρόπο εύρεσης εργασίας είναι σχεδόν μηδενικό), vi) ο δείκτης συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό στους νέους και ενήλικες με αναπηρία έως 44 ετών είναι μόλις 16%, vii) ο δείκτης απασχόλησης των νέων με αναπηρία από 15 ετών και ενηλίκων με αναπηρία ως 44 ετών ανέρχεται μόλις στο 12,5%, όταν στην ίδια ηλικιακή ομάδα, τα άτομα χωρίς αναπηρία είναι ενταγμένα στην απασχόληση σε ποσοστό 58%.

Επιπρόσθετα, στην Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (Αύγουστος 2022) αναφέρεται ότι *«Η υφιστάμενη κατάσταση στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρία, οι πρακτικοί φραγμοί (π.χ. έλλειψη προσβασιμότητας του δομημένου περιβάλλοντος, των μέσων μαζικής μεταφοράς, των εργασιακών χώρων κ.α.) και τα στερεότυπα στις επιλογές των προσλήψεων, οδηγούν μεγάλο τμήμα των μη-ενεργών ατόμων σε εγκατάλειψη της προσπάθειας εξεύρεσης απασχόλησης και στη σταδιακή αποσύνδεση από την αγορά εργασίας και την οικονομική – αλλά και κοινωνική – δραστηριότητα. Προκειμένου να αναστραφεί η κατάσταση αυτή απαιτούνται συστηματικές προσπάθειες και ειδική στόχευση μέτρων και παρεμβάσεων στα άτομα με αναπηρία και τις ανάγκες τους»* (σ. 38).

Αξίζει να σημειωθεί ότι η Τράπεζα της Ελλάδος, στην Έκθεσή της για τη νομισματική πολιτική 2023-2024 (Ιούνιος του 2024)[[3]](#footnote-3), επισημαίνει πως το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής, μεταξύ άλλων, και των ατόμων με αναπηρία μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη στην περαιτέρω ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας και να επηρεάσει αρνητικά την κοινωνική συνοχή (σελ. 23). Παράλληλα εκφράζει τη θέση ότι η πληθυσμιακή ομάδα των ατόμων με αναπηρία *«[…] θα μπορούσε να αποτελέσει εν δυνάμει δεξαμενή εργατικού δυναμικού […]»* (σελ. 95) και πως *«Με κατάλληλες παρεμβάσεις […] μπορούν να προστεθούν στο εργατικό δυναμικό της χώρας επιπλέον εργαζόμενοι και να πλησιάσουμε τον ευρωπαϊκό μέσο όρο»* (σελ. 95).

Πέραν όμως της αποθάρρυνσης των εργοδοτών από την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, ακόμη και στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι με αναπηρία εξαναγκαστούν να αποδεχθούν τα εξαντλητικά ωράρια υπό τον φόβο της απόλυσης, είναι βέβαιο ότι η υγεία τους θα υποστεί σοβαρή και μη αναστρέψιμη επιβάρυνση.

Με αφορμή το εν λόγω σχέδιο νόμου, καταθέτουμε ξανά τη θέση μας, όπως εκφράστηκε και με την υπ’ αριθμ. πρωτ. 790/02.09.2024 επιστολή μας προς τον Πρωθυπουργό[[4]](#footnote-4), ότι είναι αναγκαία η εκπόνηση και εφαρμογή μιας εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες ή/και σπάνιες παθήσεις προκειμένου να ανατραπεί ο δομικός αποκλεισμός τους από την αγορά εργασίας. Μόνο μέσω μιας ολιστικής και συντονισμένης προσπάθειας μπορούν να αρθούν τα υφιστάμενα εμπόδια -όπως η διακοπή των επιδομάτων αναπηρίας όταν τα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις εργάζονται, η μη λειτουργία του συστήματος ποσόστωσης στον ιδιωτικό τομέα, ο χαρακτηρισμός *«ανίκανος προς κάθε βιοποριστική εργασία»* στα πιστοποιητικά αναπηρίας των Κ.Ε.Π.Α., η απουσία θεσμικού πλαισίου για την υποστηριζόμενη εργασία κ.ά., και να εφαρμοστούν θετικά μέτρα που θα διευκολύνουν την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι οι σχετικές διατάξεις για το 13ωρο του Μέρους Α΄ του σχεδίου νόμου βρίσκονται σε ευθεία αντίθεση με το άρθρο 27 *«Εργασία και Απασχόληση»* της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (ν. 4074/2012). Το άρθρο 27 κατοχυρώνει το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες ή/και με σπάνιες παθήσεις στην εργασία, απαγορεύει ρητά κάθε μορφή διάκρισης σε βάρος τους στον τομέα της απασχόλησης και **υποχρεώνει τα συμβαλλόμενα κράτη να υιοθετούν θετικές πολιτικές και μέτρα για την ουσιαστική προώθηση της απασχόλησής τους στον ιδιωτικό τομέα**. **Για όλους τους προαναφερθέντες λόγους αιτούμαστε την άμεση απόσυρση των διατάξεων που εισάγουν την εφαρμογή του 13ωρου**!

Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη το πλαίσιο που διαμορφώνουν το άρθρο 21, παρ. 6 του Συντάγματος, σύμφωνα το οποίο *«Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας»*, οι απαιτήσεις του άρθρου 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (ν.4074/2012) και οι προβλέψεις της εθνικής νομοθεσίας (βλ. ν.4443/2016, ν.4488/2017-άρθρα 61 και 62, ν.4727/2020-Κεφάλαιο Η΄ του Μέρους Α’), η Ε.Σ.Α.μεΑ. προτείνει τα ακόλουθα σε σχέση με συγκεκριμένα άρθρα του σχεδίου νόμου:

1. **Στο άρθρο 3 «Πολιτικές *εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών - Τροποποίηση άρθρου 62 Κώδικα Εργατικού Δικαίου*», η παρ. 2 του άρθρου 62 να συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«Άρθρο 62 Πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.*

*[…]*

*2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ’ ελάχιστον:*

*α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,*

*β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς,*

*γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,* ***σε μορφές προσβάσιμες σε όλους,***

*δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία,* ***οι οποίες παρέχονται σε προσβάσιμες μορφές στους εργαζόμενους με αναπηρία [….]***

*ζ)**ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας,* ***σχεδιασμένους ώστε να διασφαλίζουν την ισότιμη πρόσβαση όλων, συμπεριλαμβανομένου του προσωπικού με αναπηρία,*** *για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλομένων. […]».*

**Αιτιολόγηση:** Οι προτεινόμενες συμπληρώσεις βασίζονται στις προβλέψεις:

i) της παρ. 1 του άρθρου 61 του ν.4488/2017, σύμφωνα με την οποία *«1. Κάθε φυσικό πρόσωπο ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου υποχρεούται να διασφαλίζει την ισότιμη άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στο πεδίο των αρμοδιοτήτων ή δραστηριοτήτων του, λαμβάνοντας κάθε πρόσφορο μέτρο και απέχοντας από οποιαδήποτε ενέργεια ή πρακτική που ενδέχεται να θίγει την άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία. Ιδίως υποχρεούται: α) να αφαιρεί υφιστάμενα εμπόδια κάθε είδους,* ***β) να τηρεί τις αρχές καθολικού σχεδιασμού σε κάθε τομέα της αρμοδιότητάς του ή της δραστηριοποίησής του, προκειμένου να διασφαλίζει για τα άτομα με αναπηρία την προσβασιμότητα των υποδομών, των υπηρεσιών ή των αγαθών που προσφέρει, γ) να παρέχει, όπου απαιτείται σε συγκεκριμένη περίπτωση, εύλογες προσαρμογές υπό τη μορφή εξατομικευμένων και κατάλληλων τροποποιήσεων, ρυθμίσεων και ενδεδειγμένων μέτρων, χωρίς την επιβολή δυσανάλογου ή αδικαιολόγητου βάρους, δ) να απέχει από πρακτικές, κριτήρια, συνήθειες και συμπεριφορές που συνεπάγονται διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία****, ε) να προάγει με θετικά μέτρα την ισότιμη συμμετοχή και άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της αρμοδιότητας ή δραστηριότητάς του»,* και

ii)της παρ. 1β του άρθρου 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (ν.4074/2012), σύμφωνα με την οποία*: «[…] Τα Συμβαλλόμενα Κράτη προστατεύουν και διασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος στην εργασία, περιλαμβανόμενων και εκείνων που αποκτούν μια αναπηρία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, και μέσω της νομοθεσίας, ώστε, μεταξύ άλλων: […] β. Να προστατεύουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, σε ίση βάση με τους άλλους, για δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των ίσων ευκαιριών και της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, των ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας****,******συμπεριλαμβανομένης και της προστασίας από παρενοχλήσεις και της αποκατάστασης των παραπόνων*** *[…]».*

1. **Στο Άρθρο 9** «**Καταχώριση της ετήσιας άδειας στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ -Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 224 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»,** να υπάρξει σχετική τροποποίηση ώστε η δήλωση της άδειας να γίνεται πριν από τη χορήγησή της, και όχι απογραφικά, όπως προβλέπεται στην εν λόγω διάταξη, προκειμένου να είναι δυνατός ο έλεγχος από τις Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας.
2. **Στο άρθρο 32 «Υποδείξεις τεχνικού ασφάλειας και ηλεκτρονική τήρηση βιβλίου υποδείξεων–Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 504 Κώδικα Εργατικού Δικαίου», η παρ. 1 του άρθρου 504 να συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

«*1. Ο τεχνικός ασφάλειας παρέχει γραπτά στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, σε θέματα σχετικά με την υγεία και ασφάλεια* ***όλων*** *των εργαζομένων και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων,* ***συνεκτιμώντας τις ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις, και μετά από κατάλληλη επιμόρφωση σε ζητήματα προσβασιμότητας, αναπηρίας και χρόνιας πάθησης.*** *Τις γραπτές υποδείξεις ο τεχνικός ασφάλειας καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο τηρείται ηλεκτρονικά στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα της Επιθεώρησης Εργασίας (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ). Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να δηλώνει υπευθύνως ότι έλαβε γνώση των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο.[….]».*

**Αιτιολόγηση:** Οι προτεινόμενες προσθήκες βασίζονται στις προβλέψεις της παρ. 1β του άρθρου 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (ν.4074/2012), σύμφωνα με την οποία*: «[…] Τα Συμβαλλόμενα Κράτη προστατεύουν και διασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος στην εργασία, περιλαμβανόμενων και εκείνων που αποκτούν μια αναπηρία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, και μέσω της νομοθεσίας, ώστε, μεταξύ άλλων: […] β. Να προστατεύουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, σε ίση βάση με τους άλλους, για δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των ίσων ευκαιριών και της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας,* ***των ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας,*** *συμπεριλαμβανομένης και της προστασίας από παρενοχλήσεις και της αποκατάστασης των παραπόνων […]».*

1. **Στο άρθρο 37 «Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών–Τροποποίηση άρθρου 533 Κώδικα Εργατικού Δικαίου», οι παρ. 6, 7 και 8 του άρθρου 533 να συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«Άρθρο 533 Γενικές Υποχρεώσεις Εργοδοτών*

*[…]*

*6. Ο εργοδότης υποχρεούται:*

*α) Να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της παρ. 5 ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων. […]*

*ε) Να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως, την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες,* ***τις ανάγκες των εργαζόμενων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις,*** *αλλά και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.*

*στ) Να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων.*

*ζ) Να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 512 και 538,* ***διασφαλίζοντας την ανεμπόδιστη και ισότιμη συμμετοχή των εργαζόμενων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις.***

*η) Να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων,* ***τα οποία να καλύπτουν ισότιμα και τους εργαζόμενους με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις.***

*[…].*

1. *Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα που προβλέπονται στην παρ. 5, βάσει των ακόλουθων γενικών αρχών πρόληψης:*

*α) Αποφυγή των κινδύνων […]*

*η) Προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις.*

*θ) Παροχή των κατάλληλων οδηγιών με* ***προσβάσιμο και*** *αντιληπτό τρόπο προς* ***όλους*** *τους εργαζόμενους,* ***συμπεριλαμβανομένων των εργαζόμενων με αναπηρία****.*

1. *Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων του παρόντος Μέρους, ο εργοδότης οφείλει, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης:*

*α) Να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών και βιολογικών παραγόντων ή παρασκευασμάτων, κατά τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας, […].*

*β) Όταν αναθέτει καθήκοντα σ’ έναν εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζομένου σε θέματα ασφάλειας και υγείας,* ***και σε περίπτωση εργαζόμενου με αναπηρία ή χρόνια πάθηση να παρέχει εύλογες προσαρμογές*** *[…]».*

**Αιτιολόγηση:** Οι προτεινόμενες συμπληρώσεις βασίζονται στις προβλέψεις της παρ. 1 του άρθρου 61 του ν.4488/2017 (βλ. αιτιολόγηση σημείου 1), των άρθρων 3 και 5 του ν. 4443/2016 περί επιμόρφωσης και παροχής εύλογων προσαρμογών στους εργαζόμενους με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και του άρθρου 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (ν.4074/2012).

1. **Στο Άρθρο 41 «Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα Ηριδανός»-Προσθήκη άρθρου 543Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου», η παρ. 1 του άρθρου 543Α να συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

**«***1. Στη Γενική Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τίθεται σε λειτουργία το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία «ΗΡΙΔΑΝΟΣ» («ΟΠΣ ΗΡΙΔΑΝΟΣ»). Το ΟΠΣ ΗΡΙΔΑΝΟΣ,* ***το οποίο συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις προσβασιμότητας για άτομα με αναπηρία, όπως ορίζονται στο Κεφάλαιο Η’ του Μέρους Α΄ του ν. 4727/2020 περί ψηφιακής προσβασιμότητα,*** *δύναται να διαλειτουργεί με Πληροφοριακά Συστήματα φορέων του δημοσίου τομέα, και ιδίως, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, το Ο.Π.Σ. της Επιθεώρησης Εργασίας, τη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, τη Διαύγεια, την εφαρμογή του Ηλεκτρονικού Παραβόλου (e-Paravolo) και το Πληροφοριακό Σύστημα ΙΡΙΣ, με σκοπό την απλούστευση και επιτάχυνση των διαδικασιών για την εξυπηρέτηση του πολίτη και τη μείωση του διοικητικού βάρους που συνεπάγεται η διαχείριση των ζητημάτων υγείας και ασφάλειας στην εργασία.[…]».*

**Αιτιολόγηση:** Οι προτεινόμενες προσθήκες βασίζονται στις προβλέψεις της παρ. 1 του άρθρου 61 του ν.4488/2017 (βλ. αιτιολόγηση σημείου 1) και του Κεφαλαίου Η΄ του Μέρους Α΄ του ν. 4727/2020, αλλά και στη διαπίστωση ότι η μη προσβασιμότητα των in-house εφαρμογών δημιουργεί νέους αποκλεισμούς σε βάρος των εργαζόμενων με αναπηρία, καθώς τους εμποδίζει να καταλάβουν θέσεις εργασίας που προϋποθέτουν τη χρήση αυτών των εφαρμογών (έμμεση διάκριση).

Τέλος, **επανερχόμαστε στην πρότασή μας** **για συμπερίληψη της Ε.Σ.Α.μεΑ., η οποία έχει ιδρύσει το Ινστιτούτο «ΙΝ-ΕΣΑμεΑ», στη ρύθμιση για την απόδοση πόρου που δίνεται από τον κλάδο ΛΑΕΚ του ΕΛΕΚΠ στα Ινστιτούτα και τα Εκπαιδευτικά Κέντρα, τα οποία έχουν ιδρυθεί με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, όπως της Γ.Σ.Ε.Ε., του Σ.Ε.Β. και της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.** Το ΙΝ-ΕΣΑμεΑ, το οποίο διαθέτει αυτοτελή νομική υπόσταση, συνιστά τον επίσημο εκπαιδευτικό, μελετητικό και ερευνητικό φορέα του αναπηρικού κινήματος της χώρας, με αποστολή την προάσπιση και προώθηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και των οικογενειών τους.

***Αξιότιμε Πρόεδρε,***

***Αξιότιμα Μέλη,***

Ελπίζουμε να ανταποκριθείτε θετικά και να στηρίξετε τις δίκαιες και εύλογες προτάσεις μας.

**Με εκτίμηση**

**Ο Πρόεδρος**

****

**Ι. Βαρδακαστάνης**

**Ο Γεν. Γραμματέας**

****

**Β. Κούτσιανος**

**Πίνακας Αποδεκτών:**

- κα Ν. Κεραμέως, Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης

- κα Δ.-Μ. Μιχαηλίδου, Υπουργό Κοινωνικής Συνοχής & Οικογένειας

* Γραφείο Υπουργού Επικρατείας κου Χ.- Γ. Σκέρτσου
* κ. Κ. Καραγκούνη, Υφυπουργό Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης
* Πρόεδρο και Μέλη Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου της Βουλής των Ελλήνων - Υποεπιτροπή για τα Θέματα των Ατόμων με Αναπηρία
* κ. Κ. Στεφανίδη, Πρόεδρος Εθνικής Αρχής Προσβασιμότητας
* Οργανώσεις - Μέλη Ε.Σ.Α.μεΑ.

|  |  |
| --- | --- |
| Λογότυπο προσβάσιμου εγγράφου MS Word (*.docx) | **Προσβάσιμο αρχείο Microsoft Word (\*.docx)**Το παρόν αρχείο ελέγχθηκε με το εργαλείο ***Microsoft Accessibility Checker*** και δε βρέθηκαν θέματα προσβασιμότητας. Τα άτομα με αναπηρία δε θα αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ανάγνωσή του. |

1. Διαθέσιμο στο: <https://www.edf-feph.org/publications/human-rights-report-2023-the-right-to-work/> [↑](#footnote-ref-1)
2. Διαθέσιμο στο: <https://paratiritirioanapirias.gr/el/results/publications/93/14o-deltio-toy-parathrhthrioy-ths-esmea-stoixeia-sok-gia-thn-apasxolhsh-twn-atomwn-me-anaphria-ektos-ergatikoy-dynamikoy-h-syntriptikh-pleionothta> [↑](#footnote-ref-2)
3. Διαθέσιμη στο: <https://www.bankofgreece.gr/Publications/NomPol20232024.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
4. Διαθέσιμη στο: <https://www.esamea.gr/el/article/ston-prwthypoyrgo-k-mhtsotakh-gia-ta-empodia-sthn-eyresh-ergasias-gia-ta-atoma-me-anaphria> [↑](#footnote-ref-4)