

ΓΝΩΜΗ της Ο.Κ.Ε.

“ Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης,
την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες
διατάξεις”

(Σχέδιο Νόμου)

Αθήνα, 25 Ιουλίου 2005

Διαδικασία

Στις 15/7/2005, ο **Υπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας κ. Πάνος Παναγιωτόπουλος** απέστειλε προς γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.), με τη διαδικασία του κατεπίγοντος, το Σχέδιο Νόμου “Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις”.

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από την κα **Αναστασία Κουτσιβίτου** (ως αναπλ. του κ. Στεφάνου), και τους κ.κ. **Χαράλαμφο Κεφάλα, Νικόλαο Σκορίνη, Ιωάννη Στεφάνου, Δημήτρη Πολίτη, Ηλία Ηλιόπουλο, Νικόλαο Λιόλιο** και **Χρήστο Σπίρτζη**.

Ως πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. **Χ. Κεφάλας**. Την επιστημονική στήριξη στην Επιτροπή Εργασίας παρείχαν

οι εμπειρογνώμονες κ.κ. **Αντώνης Βάγιας, Θεόδωρος Δεληγιαννάκης** και **Κωνσταντίνος Αναστασόπουλος**. Επιστημονική στήριξη παρείχαν οι επιστημονικοί συνεργάτες της Ο.Κ.Ε. **Δρ. Αφροδίτη Μακρυγιάννη** και **Δρ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου** ο οποίος είχε και τον επιστημονικό συντονισμό της Επιτροπής.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε τρεις (3) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίαση της 21/7/2005.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία εισηγητές ήταν οι κ.κ. **Χ. Κεφάλας** και **Δ. Πολίτης**, αφού ολοκλήρωσε τη συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της **25/7/2005**, διατύπωσε την **υπ’ αριθ. 136** Γνώμη της Ο.Κ.Ε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥΝΟΜΟΥ

Το Σχέδιο Νόμου αποτελείται από δύο κεφάλαια και 15 άρθρα. Το κεφάλαιο Α' (άρθρα 1-4) αφορά σε θέματα που σχετίζονται με το χρόνο εργασίας. Το κεφάλαιο Β' (άρθρα 5-15) αναφέρεται σε ασφαλιστικά θέματα. Ειδικότερα:

Το **άρθρο 1** ρυθμίζει τα χρονικά όρια της εργασίας και αντικαθιστά το άρθρο 4 του ν. 2874/2000 επανεισάγοντας το θεσμό της υπερεργασίας. Η υπερεργασία αναφέρεται στις πρώτες πέντε πρόσθετες ώρες απασχόλησης (πέραν των συμβατικών 40 ωρών) την εβδομάδα στις περιπτώσεις της πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης και στις πρώτες οκτώ πρόσθετες ώρες απασχόλησης στις περιπτώσεις των έξι εργάσιμων ημερών την εβδομάδα. Οι ώρες υπερεργασίας αμείβονται με αμοιβή προσαυξημένη κατά 25% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου (παρ. 1). Οι υπερωριακές ώρες απασχόλησης (οι ώρες απασχόλησης πέραν των πέντε και οκτώ ωρών της υπερεργασίας) αμείβονται με προσαύξηση 50% του ωρομισθίου μέχρι τον αριθμό των 120 ωρών ετησίως και με 75% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για τις πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης (παρ. 2 και 3).

Το **άρθρο 2** αναφέρεται στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας τροποποιώντας το ν. 2874/2000. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δίνεται η δυνατότητα αυξήσεως του νομίμου χρόνου απασχόλησης σε περιό-

δους αιχμής της παραγωγικής δραστηριότητας της επιχείρησης, με αντίστοιχη μείωση του χρόνου απασχόλησης σε περιόδους ύφεσης της παραγωγής, τηρουμένου του εκάστοτε συμβατικού ωραρίου ως μέσου όρου των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης (τετράμηνη βάση- παρ. 1).

Εναλλακτικά, δίδεται η δυνατότητα να κατανέμονται μέχρι 256 ώρες από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός ημερολογιακού έτους, σε ορισμένες χρονικές περιόδους που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες ετησίως και με αντίστοιχα μειωμένο αριθμό ωρών το υπόλοιπο διάστημα του ημερολογιακού έτους (παρ. 2).

Εναλλακτικά προς το μειωμένο ωράριο, μπορεί να χορηγείται στον εργαζόμενο αντί των μειωμένων ωρών, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση, ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός και των τριών μέτρων (παρ. 3).

Η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 10 ώρες ημερησίως (παρ. 5^α).

Η διαδικασία για τη θέσπιση τέτοιων ρυθμίσεων ανά επιχείρηση διαφέρει ανάλογα με το εάν πρόκειται για τη διευθέτηση της παρ. 1 ή της παρ. 2:

α) Στις περιπτώσεις της παρ. 1, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται για τις επιχειρήσεις που το χρονικό

διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις μήνες μετά από συμφωνία της επιχείρησης με το επιχειρησιακό σωματείο ή το συμβούλιο των εργαζομένων. Σε περιπτώσεις μη επίτευξης συμφωνίας ή μη ύπαρξης επιχειρησιακού σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων, η διευθέτηση αποφασίζεται από την Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας (παρ. 6^α).

- β) Στις περιπτώσεις της παρ. 2, ακολουθείται κατ' αρχήν η ίδια διαδικασία διαβούλευσης, αλλά δεν προβλέπεται δυνατότητα προσφυγής στην ανωτέρω Επιτροπή εάν δεν επέλθει συμφωνία (παρ. 6β).

Η Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας είναι διετούς θητείας, αναφέρεται σε επίπεδο νομού και αποτελείται από 1 Κοινωνικό Επιθεωρητή ως πρόεδρο, 2 εκπροσώπους των εργαζομένων που υποδεικνύονται από το τοπικό εργατικό κέντρο και 2 εκπροσώπους των εργοδοτών που υποδεικνύονται από τις οικείες Εργοδοτικές Οργανώσεις (παρ. 11). Ο τρόπος και η διαδικασία λειτουργίας της Επιτροπής, οι διαδικασίες εκπροσώπησης, ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών διευθέτησης, η επιβολή κυρώσεων, η τηρούμενη διαδικασία καθώς και κάθε άλλο συναφές θέμα ρυθμίζονται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (παρ. 12).

Το **άρθρο 3** αναφέρεται στον τρόπο υποβολής συμπληρωματικών πινάκων προσωπικού και στις κυρώσεις που επιβάλλονται στις περιπτώσεις μη τήρησης των κανόνων. Η προθεσμία των 15 ημερών για την κοινοποίηση τροποποίησης του προγράμματος εργασίας στη βάση του άρθρου 16 παρ. 1

του ν. 2874/2000 παύει να ισχύει και εφεξής ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού το αργότερο ως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους (παρ. 1). Επίσης, παραβάσεις των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που αναφέρονται στα χρονικά όρια εργασίας ή στην αμοιβή ή και στην ασφάλεια των εργαζομένων τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον (6) έξι μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον (900) εννιακοσίων ευρώ ή με συνδυασμό και των δύο (παρ. 2).

Το **άρθρο 4** περιλαμβάνει λοιπές διατάξεις όπως τη μετονομασία του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών σε Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (παρ.2) και τη χρονική επέκταση της θητείας του Προέδρου του Κέντρου σε τέσσερα χρόνια με αποδοχές που καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (παρ. 3).

Το **άρθρο 5** αναφέρεται στο θεσμικό πλαίσιο χορήγησης των συντάξεων λόγω θανάτου στον επιζώντα σύζυγο και στα ανήλικα ή ανήλικα ή σπουδάζοντα τέκνα μέχρι 24 ετών και αντικαθιστά το άρθρο 62 του ν. 2676/99. Η σύνταξη του θανόντος χορηγείται στον επιζώντα σύζυγο (ακόμη και εάν δεν έχει συμπληρώσει τα 40 έτη κατά τη στιγμή που κατέστη χήρος/α, όπως προέβλεπε η καταργούμενη διάταξη) σε περίπτωση που αυτός δεν εργάζεται ή δεν λαμβάνει σύνταξη από οποιονδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό.

σμό ή το Δημόσιο, ενώ χορηγείται σε ποσοστό 50% σε περιπτώσεις που αυτός εργάζεται η λαμβάνει σύνταξη (παρ. 1^α και 1^β). Σε περιπτώσεις αναπηρίας πάνω από 67%, ο επιζών σύζυγος λαμβάνει ολόκληρη τη σύνταξη ανεξαρτήτως άλλων προϋποθέσεων (παρ. 1^γ). Στις περιπτώσεις τέκνων (ανήλικα, σπουδάζοντα μέχρι 24 ετών ή ανάπηρα) καταβάλλεται σε αυτά το υπόλοιπο της σύνταξης που δίδεται μειωμένη στον επιζώντα των συζύγων (παρ. 2).

Το **άρθρο 6** αναφέρεται σε εξαγορά του χρόνου ασφάλισης για θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος σε περιπτώσεις ασφαλισμένων που έχουν ξεπεράσει το 65^ο έτος και χρειάζονται μέχρι και 150 ημέρες ασφάλισης για τη συμπλήρωση των κατ' ελάχιστον απαιτούμενων ημερών για συνταξιοδότηση (4.500 ημέρες). Το ίδιο δικαίωμα αναγνώρισης μέχρι 50 ημερών το ανώτατο όριο παρέχεται και στους έχοντας αναπηρία πάνω από 67% (παρ. 1).

Με το **άρθρο 7** ρυθμίζονται οι οφειλόμενες εισφορές στα Ταμεία Τύπου και ΤΑΞΥ και με το **άρθρο 8** ρυθμίζονται οι οφειλόμενες εισφορές από τις επιχειρήσεις, εργοδότες και ασφαλισμένους που επλήγησαν από τις πλημμύρες του 2002 και 2003.

Με το **άρθρο 9** παρέχεται η δυνατότητα αναγνώρισης χρόνου απασχόλησης στη Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη Περάματος και για την πριν το 1983 περίοδο.

Το **άρθρο 10** αναφέρεται στη δυνατότητα συμψηφισμού των καθυστερούμενων εισφορών προκειμένου για να συνταξιοδοτη-

θούν αυτοαπασχολούμενοι από τους φορείς κύριας ασφάλισης και εφόσον οι οφειλές τους δεν ξεπερνούν τις 20 μηνιαίες συντάξεις κατώτατων ορίων, όπως ισχύουν για κάθε ένα ασφαλιστικό οργανισμό. Μέχρι τώρα, το όριο ήταν οι 10 συντάξεις.

Το **άρθρο 11** αφορά στη ρύθμιση των ασφαλιστικών εισφορών των ελεύθερων επαγγελματιών ανεξάρτητα απασχολούμενων προς τους ασφαλιστικούς οργανισμούς κύριας ασφάλισής τους, καθώς και των ασφαλιστικών εισφορών αυτοαπασχολούμενων προς τους φορείς επικουρικής ασφάλισής τους.

Με το **άρθρο 12** ρυθμίζονται τα ποσά των συντάξεων από τον Ο.Γ.Α., τα οποία καταβλήθηκαν αχρεωστήτως λόγω μηχανογραφικού σφάλματος.

Το **άρθρο 13** ρυθμίζει θέματα επενδυτικής φύσεως των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης, ενώ με το **άρθρο 14** ρυθμίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές που δεν έχουν καταβληθεί από τις Αγροτικές Συνεταιριστικές Οργανώσεις προς το Ταμείο Συντάξεων Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Γεωργικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων, το Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., τους οργανισμούς, ταμεία και λογαριασμούς των οποίων οι εισφορές εισπράττονται ή συνεισπράττονται από το Ι.Κ.Α - Ε.Τ.Α.Μ.

Τέλος, με το **άρθρο 15** καθορίζεται η έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Σ/Ν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟΒ΄ ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η Ο.Κ.Ε., η οποία έχει ως δομικό στοιχείο του ρόλου της τον κοινωνικό διάλογο, επιθυμεί να τονίσει ότι ο διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων είναι ο υγιής και μακροχρόνια πιο αποδοτικός τρόπος για την πρόληψη, αντιμετώπιση και επίλυση των διαφορών και αντίθετων απόψεων που παρουσιάζονται στην πορεία και εξέλιξη των οικονομικών και κοινωνικών σχέσεων. Όπως και στο παρελθόν είχε τονίσει (και μάλιστα με την ευκαιρία Σχ/Ν που είχε το ίδιο αντικείμενο), η Ο.Κ.Ε. επαναλαμβάνει την ανάγκη σεβασμού των αρχών του κοινωνικού διαλόγου ως αναγκαίου μέσου επίτευξης συναίνεσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων κατά το σχεδιασμό νομοθετικών αλλαγών των εργασιακών σχέσεων.¹

Πράγματι τα τελευταία 15-20 χρόνια, έχει καταδειχθεί ότι ο κοινωνικός διάλογος λύνει με ιδιαίτερη επιτυχία τα προβλήματα, συνεισφέρει στη δρομολόγηση και τη διαχείριση των αλλαγών και διευκολύνει την ανάληψη ευθυνών οδηγώντας προοδευτικά στην ανάπτυξη ώριμων σχέσεων μεταξύ των εκπροσώπων της κοινωνίας.

Πρόσφατα η αρνητική εμπειρία της εφαρμογής του κοινωνικού διαλόγου σχετικά με το υπό συζήτηση Σχ/Ν υπογραμμίζει ότι απομένει πολύς δρόμος να διανυθεί για την αναγνώριση της πολυπλοκότητας των

αναγκών και της διαφορετικότητας των απόψεων, προτάσεων και λύσεων.

Η Ο.Κ.Ε. πιστεύει ότι έχει και τη θεσμική κάλυψη και την ουσιαστική διάθεση να συνεισφέρει σε αυτήν την αναγκαία προσπάθεια.

Το Σχέδιο Νόμου περιλαμβάνει δύο κεφάλαια με μη σχετικό μεταξύ τους αντικείμενο (το πρώτο αφορά σε καθαρά εργασιακά θέματα και το δεύτερο σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης και διευθέτησης οφειλών προς τα Ασφαλιστικά Ταμεία), και επομένως η αξιολόγηση του Σχ/Ν θα γίνει ξεχωριστά για κάθε κεφάλαιο.

Α΄ Άποψη:

Επί του άρθρου 1

Το παρόν Σχ/Ν έρχεται να αντιμετωπίσει τις δυσλειτουργίες, τις στρεβλώσεις και τα αδιέξοδα που είχαν δημιουργηθεί στην αγορά εργασίας από το ν. 2874/2000, οι ρυθμίσεις του οποίου αντί να οδηγήσουν σε αύξηση της απασχόλησης, όπως ήταν και ο πρωταρχικός σκοπός τους, τελικά επέφεραν επιδείνωση του εργασιακού περιβάλλοντος. Η αναγκαιότητα άμεσης βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας επιβάλλει τη λήψη πολλών μέτρων, ένα εκ των οποίων είναι και η βελτίωση των εργασιακών σχέσεων.

1. Βλ. και Γνώμη της Ο.Κ.Ε. υπ' αριθμ. 48 «Πρώθηση της Απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (Δεκέμβριος 2000).

Η επιχειρούμενη νομοθετική παρέμβαση έρχεται επομένως ως απάντηση στο ώριμο αίτημα αλλαγής της υφιστάμενης κατάστασης. Η μείωση του κόστους των υπερωριών θα βοηθήσει σε σημαντικό βαθμό στον περιορισμό της παραβατικότητας και στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος αποδοχής και προσαρμογής μεγάλου αριθμού επιχειρήσεων προς τις διατάξεις του Νόμου με πολλαπλά οφέλη για το ασφαλιστικό σύστημα και την πάταξη της φοροδιαφυγής. Ιστορικά η ρύθμιση εργασιακών θεμάτων, όπως το κόστος των υπερωριών ή η διευθέτηση του χρόνου εργασίας ήταν αποτέλεσμα πολιτικών αποφάσεων και νομοθετικών ρυθμίσεων και όχι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων. **Κατά συνέπεια, ορθά το Υπουργείο παρεμβαίνει με το παρόν Σχ/Ν για να επιλύσει προβλήματα που ανακύπτουν στην αγορά εργασίας**. Ειδικότερα:

1. Μετά τη διαπιστωμένη αποτυχία των ρυθμίσεων του ν. 2874/2000, είναι προφανής η πρόθεση του νομοθέτη να επανέλθουν τα χρονικά όρια εργασίας στο προ του ν. 2874/2000 καθεστώς.
2. Το νομοσχέδιο επιτυγχάνει εν μέρει αυτό τον σκοπό. 1) Αυξάνει κατά δύο τις πέραν των 40 ώρες πρόσθετης εργασίας χωρίς διατυπώσεις (σχετική η ΕΓΣΕΕ του 2004). 2) Μειώνει το κόστος της προσαυξήσεως του ωρομισθίου για την παροχή πρόσθετης εργασίας πέραν των 40 ωρών ανά εβδομάδα από 50% σε 25%, όπως ίσχυε προ του ν. 2874/2000. **Αυτές οι ρυθμίσεις βελτιώνουν το επιχειρηματικό περιβάλλον, την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, επειδή διευκολύνουν την παραγωγή έργου σε περιπτώσεις που δεν θα**

ήταν δυνατόν να γίνει λόγω του υψηλού κόστους της πρόσθετης εργασίας.

3. Η επαναφορά όμως των προ του ν. 2874 ρυθμίσεων ολοκληρώνεται χωρίς καμιά εξήγηση ή αιτιολογία μόνον για τους λίγους εργαζόμενους που εργάζονται ακόμη επί 6 ημέρες την εβδομάδα. Μόνον αυτοί επιτρέπεται κατά το νομοσχέδιο να απασχολούνται έως 8 ώρες πέραν των 40 ωρών εβδομαδιαίως. Υπό το προηγούμενο καθεστώς και οι εργαζόμενοι με πενθήμερο, μετά την συμπλήρωση 5 ωρών υπερεργασίας πέραν των 40, επιτρέπεται να απασχοληθούν για άλλες 3 ώρες με ιδιόρρυθμη υπερωρία χωρίς διατυπώσεις, χωρίς αυτό να συμψηφίζεται στα επιτρεπόμενα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης. **Κρίνεται επιβεβλημένη η επαναφορά αυτής της ευχέρειας, έστω και με αυξημένη πέραν του 25% επιβάρυνση (π.χ. 35%)**. Ενδεικτικώς αναφέρονται δύο από τις πολλές περιπτώσεις όπου αυτή η επανόρθωση θα ήταν ιδιαιτέρως ευεργετική: α) Στα εμπορικά καταστήματα μετά τη διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας. β) Στις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, οι οποίες έχουν ως βάση των προγραμμάτων εργασίας το οκτάωρο, εάν επιτραπεί η οκτάωρη υπέρβαση των 40 ωρών εβδομαδιαίως χωρίς διατυπώσεις, θα είναι δυνατή η επί 2 ημέρες ευχερής κάλυψη μιας θέσεως εργασίας σε βάρδια σε περίπτωση απρόβλεπτης απουσίας, με πρόσθετη απασχόληση 4 ωρών ημερησίως από δύο εργαζόμενους της προηγούμενης και της επόμενης ομάδας.
4. Η αντικατάσταση του όρου «παράνομη» και «μη νόμιμη» υπερωρία με τον όρο «κατ' εξαίρεση» υπερωρία είναι συνεπής

με την πρόβλεψη οικονομικού οφέλους υπέρ του εργαζομένου, πολλαπλάσιου μάλιστα εκείνου που προβλέπεται για τη νόμιμη εργασία.

Επί του άρθρου 2

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με περίοδο αναφοράς το τετράμηνο και το έτος παρουσιάζουν ουσιώδεις αποκλίσεις από τα άρθρα 6, 16, 18 και 19 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ, οι οποίες θα δυσχεράνουν την εφαρμογή της νέας ρυθμίσεως εις βάρος των επιχειρήσεων, οι οποίες παρουσιάζουν αυξομειώσεις στο ρυθμό της εργασίας. Οι αποκλίσεις αυτές είναι οι εξής:

A. Διευθέτηση τετραμήνου

- α) Το νομοσχέδιο επιβάλλει διατυπώσεις για τη διευθέτηση εντός του τετραμήνου, μη απαραίτητες κατά το κείμενο της οδηγίας.
- β) Επιτρέπεται διευθέτηση μόνο επί ένα τετράμηνο ανά ημερολογιακό έτος. Η οδηγία δεν έχει τέτοιο περιορισμό.
- γ) Η διευθέτηση φαίνεται να γίνεται για ένα συνεχόμενο διάστημα αιχμής και ένα συνεχόμενο διάστημα υφέσεως. Η οδηγία δεν αποκλείει εναλλαγή περιόδων αιχμής και υφέσεως μέσα στο τετράμηνο. Επιβάλλεται για την ευχερέστερη και αποτελεσματικότερη χρήση της διευθέτησης να επιτραπεί αυτή να γίνεται σε δύο τουλάχιστον χρονικές περιόδους.
- δ) Το νομοσχέδιο προβλέπει δικαίωμα αρνήσεως των εργαζομένων, όταν η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη προς την καλή πίστη, πράγμα που δεν προβλέπει η οδηγία. Για να αποτραπούν οι αμφισβητήσεις

περί την καλή πίστη σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, είναι προτιμότερο να προβλεφθούν συγκεκριμένοι λόγοι εξαιρέσεως των μισθωτών από τη διευθέτηση, π.χ. όταν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως προβλέπει η παράγραφος 9 του άρθρου 2 ν. 2639/98 για τη μερική απασχόληση. Σημειώνεται, ότι η άρνηση ενός ή περισσότερων μισθωτών να συμμετάσχουν στη διευθέτηση μπορεί να μεταιώσει την εφαρμογή της σε ένα ολόκληρο τμήμα.

B. Διευθέτηση επί ετησίας βάσεως

Και σ' αυτή την περίπτωση οι περιοριστικοί όροι είναι ξένοι προς την οδηγία 2003/88/ΕΚ, η οποία αρκείται σε συλλογική συμφωνία. Εντούτοις η διάταξη κρίνεται θετικά διότι θα συμβάλει σημαντικά στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των εποχικά λειτουργουσών επιχειρήσεων, θα καταστήσει πιο διαφανείς τις εργασιακές σχέσεις, θα παρατείνει την εργασία των εργαζομένων, θα περιορίσει τη φοροδιαφυγή και την εισφοροδιαφυγή κ.λπ. Ειδικότερα, για τις τουριστικές περιοχές προτείνεται να ισχύσει το καθεστώς των ξενοδοχοϋπαλλήλων και στις επιχειρήσεις του εμπορίου και των υπηρεσιών.

Γ. Τροπολογία

Η κατατεθείσα τροπολογία από τον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας κρίνεται ως ιδιαίτερα θετική, διότι καλύπτει σε σημαντικό βαθμό τις ανάγκες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και συμβάλλει στη νομιμοποίηση άτυπων συμφωνιών, την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητά τους. Η θέσπιση των μέτρων ήταν πάγιο αίτημα των μικρομεσαίων επιχει-

ρήσεων.

Επί του άρθρου 3

Η επαύξηση των ποινικών κυρώσεων είναι τελείως αδικαιολόγητη και αφήνει τους νομίμους εκπροσώπους των επιχειρήσεων εκτεθειμένους σε εκβιασμούς.

Β' Άποψη:

Το Σχέδιο Νόμου στα άρθρα 1 και 2 που περιέχουν τις κύριες διατάξεις του, αποτελεί ακραία παρέμβαση του νομοθέτη στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις υπέρ των εργοδοτών και σε βάρος των εργαζομένων. Η μονομερής αυτή παρέμβαση αφορά τόσο τη ρύθμιση του άρθρου 1 για τον υπερωριακό χρόνο απασχόλησης όσο και αυτή του άρθρου 2 για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Με το νομοθέτημα αυτό, κρίσιμα ζητήματα που αποτελούν αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας τόσο στη χώρα μας όσο και στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες (οι όποιες εξαιρέσεις αποτελούσαν εφαρμογή της αρχής της εύνοιας υπέρ του ασθενέστερου μέρους, δηλαδή των εργαζομένων), δηλαδή ο χρόνος εργασίας ρυθμίζεται με ένα τρόπο που καταργεί τη συλλογική αυτονομία των κοινωνικών εταίρων όπως αυτή έχει κατοχυρωθεί από το Σύνταγμα του 1975 και παρέχει νέες εξουσίες στους εργοδότες χωρίς κανένα αντάλλαγμα για τους εργαζομένους, κάτι που θα διασφάλιζε η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης εάν είχε αφεθεί να λειτουργήσει χωρίς άνωθεν παρεμβάσεις.

Στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων για την ΕΓΣΣΕ 2004-2005 και ειδικότερα ως πρώτο βήμα για τη μείωση του χρόνου εργασίας, συμφωνήθηκε στο άρθρο 6 η απαλλαγή της 44^{ης} και 45^{ης} ώρας εβδομαδιαίας εργασίας από την υποχρέωση αναγγελίας αλλά με διατήρηση του ύψους της προσαύξησης στο 50%.

Με τις διατάξεις του άρθρου 1 του Σχ/Ν παραβιάζεται ευθέως η προαναφερόμενη διάταξη της ΕΓΣΣΕ, κάτι που αποτελεί ευθεία παραβίαση του άρθρου 22 του Συντάγματος της υπ' αριθμ. 98 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και της αρχής της ευνοϊκότερης για τους εργαζόμενους ρύθμισης που προβλέπεται τόσο στη Συνθήκη της Ρώμης όσο και στη σχετική οδηγία 93/104/ΕΚ.

Ως προς δε το σκεπτικό της εισηγητικής έκθεσης περί ανάγκης μείωσης του εργασιακού κόστους, προκειμένου να μη φεύγουν οι επιχειρήσεις από τη χώρα μας και να παταχθεί η παραοικονομία, είναι προφανές ότι δεν ευσταθεί μία τέτοια άποψη. Είναι πανθομολογούμενο ότι υπάρχει υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, η οποία όμως δεν αμείβεται και κατά συνέπεια δεν επιβαρύνει ιδιαίτερα τον εργοδότη. Πώς είναι δυνατόν να επιβαρύνεται από τις υπερωρίες το εργασιακό κόστος σε βαθμό μάλιστα που να φεύγουν από τη χώρα μας επιχειρήσεις όταν ελάχιστο τμήμα των υπερωριών αμείβεται; Είναι σαφές ότι αλλού θα πρέπει να αναζητηθούν τα αίτια της χαμηλής ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων².

2. Βλ. Μελέτη του International Institute of Management όπου οι Έλληνες επιχειρηματίες κατατάσσονται στην 23η θέση μεταξύ 29 χωρών με πληθυσμό κάτω των 20 εκατ. ατόμων ως προς την επιχειρηματικότητά τους.

1. *Ειδικά τώρα ως προς το θέμα της αμοιβής της υπερεργασίας και των υπερωριών παρατηρούνται τα εξής:*

- Επανέρχεται επαυξημένος ο θεσμός της υπερεργασίας, μία ελληνική ιδιαιτερότητα που επιτρέπει την καταστράτηγηση του ημερήσιου 8ώρου και του εβδομαδιαίου 40ώρου, με πλήρες διευθυντικό δικαίωμα. Στο όνομα του «εκσυγχρονισμού» των εργασιακών σχέσεων επανέρχεται ένας θεσμός που καθιερώθηκε προ 30 ετών και που στην πράξη υπονόμεισε το θεσμό του 8ώρου και του 40ώρου. Και εάν στα τέλη της δεκαετίας του 1970 η καθιέρωση της υπερεργασίας ήταν το αναγκαίο τίμημα για την επίτευξη της διαδοχικής μείωσης των ωρών εργασίας από 48 σε 40, η επανεισαγωγή του σήμερα αποτελεί οπισθοδρόμηση των εργασιακών σχέσεων.
- Μειώνεται η προσαύξηση της αμοιβής για την υπερεργασία από 50% σε 25%, κάτι που ωθεί τον εργοδότη να προσφύγει στη μαζική υπερεργασία των εργαζομένων του, αντί να αναζητήσει λύσεις πρόσληψης επιπλέον προσωπικού.
- Οι επιπλέον των 40 ωρών ώρες υπερεργασίας δεν προσμετρώνται για τον υπολογισμό της κλιμακωτής προσαύξησης ούτε στο συνολικό όριο των επιτρεπόμενων υπερωριών ανά έτος. Η βάση εκκίνησης για να υπολογισθεί τι αποτελεί επιτρεπτό χρόνο υπερωριακής απασχόλησης του εργαζομένου δεν αποτελεί πλέον το 40ωρο αλλά το 48ωρο.

- Μειώνεται από 150% σε 100% η προσαύξηση της αποζημίωσης για παράνομες υπερωρίες, οι οποίες τώρα μετονομάζονται σε «κατ' εξαίρεση υπερωρίες». Δεδομένου ότι το ανώτατο όριο νόμιμης υπερωριακής αμοιβής είναι το 75%, η μόνη επιβάρυνση του εργοδότη είναι ένα ακόμη 25%, το οποίο εάν είναι διατεθειμένος να υποστεί μπορεί να απασχολεί τον εργαζόμενο υπερωριακά χωρίς διατυπώσεις και έγκριση, άρα χωρίς όρια. Η διάταξη αυτή αντανακλά προπολεμικές αντιλήψεις για τις σχέσεις εργαζομένου και εργοδότη, αντιλήψεις που εύλογα πίστευε κανείς ότι έχουν ξεπερασθεί. Εν τέλει, η ρύθμιση αυτή δείχνει να μην αντιλαμβάνεται ότι τα όρια των υπερωριών δεν τίθενται μόνο για οικονομικούς λόγους αλλά κυρίως επειδή η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων επιβάλλει να μην ξεπερνιούνται αυτά τα όρια, ανεξάρτητα από το ύψος της επιπρόσθετης αμοιβής.

2. *Σε ό,τι αφορά το ζήτημα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, παρατηρούνται τα εξής:*

Η αυξομείωση των ωρών εργασίας κατά +/- 2 ώρες ημερησίως ή περισσότερο επιφέρει μία αναστάτωση στην οικογενειακή και κοινωνική ζωή του εργαζομένου χωρίς κανένα οικονομικό αντάλλαγμα (η αμοιβή παραμένει η ίδια). Η επιβάρυνση αυτή του εργαζομένου αποτελεί ουσιαστικά επιμερισμό σε αυτόν μέρους του επιχειρηματικού ρίσκου (αυξομείωση ζήτησης) που από τη φύση του ανήκει στον εργοδότη, χωρίς βέβαια να προβλέπεται ο,τιδήποτε περί συμμετοχής στα κέρδη του εργοδότη.

Η διάταξη όχι μόνο δεν θα αυξήσει την απασχόληση αλλά θα μειώσει τα όποια κίνητρα του εργοδότη για νέες προσλήψεις λόγω αύξησης της ζήτησης, καθώς θα είναι ελκυστικότερη η αξιοποίηση των ήδη εργαζομένων σε αυτόν.

Ακόμη περισσότερο, θα επιβαρύνει την εργασιακή θέση των γυναικών, οι οποίες φέρουν συνήθως το βάρος της φροντίδας των παιδιών και δεν θα είναι δυνατόν να τη συνδυάσουν με το 10ωρο εργασίας. Όταν μία μητέρα θα εργάζεται 9π.μ.-7μ.μ. πώς θα μπορεί να φροντίσει τα παιδιά. Δεδομένου μάλιστα ότι, κατά την κοινή πείρα, σε πολλές περιπτώσεις η αυξημένη εργασία θα απαιτείται τη θερινή περίοδο ή σε περίοδο εορτών, οπότε τα σχολεία είναι κλειστά, το πρόβλημα θα είναι ακόμη οξύτερο.

Τα προβλήματα αυτά επιβάλλουν ιδιαίτερη προσοχή όταν αντιμετωπίζεται ένας θεσμός όπως η διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Γι' αυτόν άλλωστε το λόγο, όπως γίνεται και διεθνώς, η εισαγωγή του πρέπει να αποτελεί αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ αυτών που α) γνωρίζουν καλύτερα τις ιδιαίτερες συνθήκες σε κάθε κλάδο της οικονομίας και σε κάθε ειδικότητα εργαζομένων και β) είναι σε θέση να συμφωνήσουν τα αναγκαία αντισταθμιστικά οφέλη βάσει των οποίων ωφελημένος από αυτή τη ρύθμιση δεν θα είναι μόνο ο εργοδότης αλλά και ο εργαζόμενος. Η δομή του ν. 1876/1990 που αφορά στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις ή έστω οι διαδικασίες που προβλέπει ο ν. 1767/1988 για τα συμβούλια των εργαζομένων και η παραπομπή σε περίπτωση διαφωνίας στις διαδικασίες του ΟΜΕΔ θα αποτελούσαν τη μόνη συμβατή με το διεθνές νομικό και εθνικό

συνταγματικό πλαίσιο, διαδικασία, για τη ρύθμιση του θέματος αυτού.

Αντί αυτής της λύσης, η νομοθετική παρέμβαση γυρνάει τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις στη δεκαετία του 1950 όταν καθιερώθηκε η υποχρεωτική διαιτησία, θεσμός του οποίου η κατάργηση από την οικουμενική κυβέρνηση χαιρετίσθηκε ομόφωνα από τους κοινωνικούς εταίρους στα τέλη της δεκαετίας του 1990. Μάλιστα, η επαναφορά αυτού του παμπάλαιου θεσμού γίνεται υπό χειρότερες συνθήκες αφού –λόγω σχετικής συνταγματικής μεταβολής- δεν προεδρεύει πλέον δικαστικός της σχετικής επιτροπής διαιτησίας αλλά ένας υπάλληλος του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Μόνη προστασία απομένει η ρήτρα περί δικαιώματος άρνησης του εργαζομένου να υπαχθεί στο εν λόγω καθεστώς και η απαγόρευση απόλυσης εξ αυτού του λόγου. Η ρήτρα όμως αυτή έχει σχετική μόνο αξία, καθώς η απόλυση στη χώρα μας είναι θεσμός που δεν χρήζει αιτιολόγησης και δεύτερον, ο εργοδότης έχει και άλλα μέσα στη διάθεσή του να πιέσει έναν εργαζόμενο να δεχθεί εκτός από την απειλή της απόλυσης (μετάθεση, μη προαγωγή, μη αύξηση αποδοχών).

Και βέβαια, σε όλα αυτά θα πρέπει να προστεθεί η παντελής έλλειψη πρόνοιας του νομοθέτη για ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών. Οι μηχανισμοί αυτοί είχαν αποδειχθεί αναποτελεσματικοί, όταν το καθεστώς για το χρόνο απασχόλησης ήταν πιο απλό και πάγιο στη διάρκεια του έτους. Τώρα, που δημιουργούνται πολλαπλά ωράρια στην ίδια επιχείρηση μέσα στο ίδιο έτος, ο νομοθέτης δεν νιώθει την ανάγκη να ενισχύσει τους μηχανισμούς και να εισαγάγει δι-

κλείδες ασφαλείας που θα διευκολύνουν τον έλεγχο (π.χ. έγγραφη ατομική ειδοποίηση σε κάθε εργαζόμενο).

Άμεσες και σοβαρές επιπτώσεις επέρχονται επίσης τόσο στο ύψος των συντάξεων, λόγω της μείωσης των συντάξιμων αποδοχών από την περικοπή των υπερωριών όσο και στο ΙΚΑ και τα άλλα Ταμεία κύριας και επικουρικής ασφάλισης των μισθωτών λόγω των μειωμένων εισροών.

Συμπερασματικά, τόσο με τις ρυθμίσεις για την υπερεργασία και τις υπερωρίες όσο και με αυτές για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, επέρχεται μία ανατροπή των εργασιακών σχέσεων σε βάρος της υγείας, της ασφάλειας και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων, χωρίς κανένα αντισταθμιστικό όφελος, με κατάργηση της συλλογικής

αυτονομίας και με επανεισαγωγή θεσμών που ίσχυσαν πριν 30 ή και 50 έτη.

Ενισχύεται υπέρμετρα το διευθυντικό δικαίωμα των εργοδοτών και το εισόδημα των εργαζομένων μειώνεται δραστικά προς όφελος των επιχειρήσεων. Και όλα αυτά σε βάρος της υγιεινής και ασφάλειας όχι μόνο των εργαζομένων αλλά και του κοινωνικού συνόλου: η εργασία με εξοντωτικά ωράρια που θα φθάνουν μέχρι και 12 ώρες ημερησίως (συνδυασμός υπερωριών και διευθέτησης χρόνου) θα προκαλέσει προφανείς κινδύνους εργατικών ατυχημάτων (σε μία χώρα που ήδη κατέχει θλιβερό ρεκόρ) αλλά και ευρύτερα σε κρίσιμους τομείς όπως οι μεταφορές, όπου η καλή φυσική κατάσταση του εργαζομένου έχει άμεση σχέση με την ασφάλεια του πολίτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟΓ' ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Η Β' άποψη δεν προβαίνει σε αναλυτικές κατ' άρθρον παρατηρήσεις του κεφαλαίου Α' του παρόντος Σχ/Ν για το λόγο ότι θεωρεί ότι με τις συγκεκριμένες ρυθμίσεις κρίσιμα ζητήματα που αφορούν την οργάνωση του χρόνου εργασίας, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων αλλά και των τρίτων, το πραγματικό εισόδημα και τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή και κοινωνική ζωή, όπως επίσης και θέματα που έχουν άμεση σχέση με το ύψος των συντάξεων των εργαζομένων και την εισροή εισφορών στα ασφαλιστικά τους Ταμεία, οφείλουν να συζητούνται και να αποφασίζονται σε επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων. **Κατά συνέπεια, οι κατ' άρθρον παρατηρήσεις επί του κεφαλαίου Α' εντάσσονται στο πλαίσιο της Α' άποψης.**

Κεφάλαιο Α'

Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης

Άρθρο 1

Χρονικά όρια εργασίας

Παρ. 5

Προβλέπεται ότι «κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%».

Θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι η αποζημίωση αυτή δεν αναιρεί τις κατά τα λοιπά προβλεπόμενες κυρώσεις του άρθρου 3.

Άρθρο 2

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Παρ. 1 και 2

- Προβλέπεται, μεταξύ άλλων, ότι ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί την υπαγωγή του στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν αντίκειται στην καλή πίστη.

Η σώρευση δύο προϋποθέσεων κρίνεται υπερβολική. Αρκεί η πρώτη προϋπόθεση. Σε κάθε περίπτωση, το βάρος απόδειξης για τη δεύτερη προϋπόθεση θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι ανήκει στον εργοδότη. Επίσης, στην αρχή της πρότασης «Η άρνηση του εργαζομένου να... εργασίας του», θα πρέπει να τεθεί η φράση «Στην περίπτωση αυτή».

- Για την ευχερέστερη και αποτελεσματικότερη χρήση της διευθέτησης, θα πρέπει να επιτραπεί αυτή να γίνεται σε δύο τουλάχιστον χρονικές περιόδους.
- Επίσης, στην παράγραφο 6^α στα θέματα που περιλαμβάνονται στην αίτηση του εργοδότη προς την Επιτροπή να προστεθεί και η περίπτωση ύπαρξης αδυναμίας σύναψης συμφωνίας.
- Θα πρέπει να προβλεφθεί διαδικασία ορισμού μελών της αρμόδιας επιτροπής στις περιπτώσεις κατά τις οποίες κάποιος φορέας δεν υποδεικνύει εκπροσώπους.

Παρ. 9

Ορίζεται ότι σε περίπτωση που για οποιοδήποτε λόγο λυθεί η εργασιακή σχέση πριν εφαρμοσθεί ή ολοκληρωθεί η διευθέτηση του χρόνου εργασίας εφαρμόζονται «οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπερβάσεως του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας».

Η διάταξη είναι διατυπωμένη γενικά, αλλά δείχνει να έχει ως αντικείμενο την περίπτωση που προηγείται η περίοδος αυξημένης εργασίας και δεν προλαβαίνει να διανυθεί η περίοδος μειωμένης εργασίας.

Θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι στην αντίθετη περίπτωση, δηλαδή όταν λυθεί η εργασιακή σχέση αφού διανυθεί η περίοδος μειωμένης εργασίας και πριν διανυθεί η περίοδος αυξημένης εργασίας, δεν επέρχεται καμία δυσμενής μισθολογική συνέπεια για τον εργαζόμενο.

Άρθρο 3**Υποβολή συμπληρωματικών πινάκων προσωπικού-Κυρώσεις**

Στο άρθρο 3, με το οποίο ρυθμίζονται θέματα κυρώσεων σε περιπτώσεις μη έγκαιρης αναγγελίας τροποποιήσεων του προγράμματος εργασίας, καθώς και σε περιπτώσεις παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας, θα πρέπει να διευκρινισθεί το κατά πόσον οι ποινικές κυρώσεις που θεσπίζονται αφορούν και τις περιπτώσεις στις οποίες αναφέρεται η παράγραφος 4 του άρθρου 1.

Κεφάλαιο Β'**Ασφαλιστικές ρυθμίσεις για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής**

Οι διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού κρίνονται θετικές.

Η Ο.Κ.Ε. όμως προβαίνει σε δύο γενικές παρατηρήσεις που έχει διατυπώσει και σε ανάλογες περιπτώσεις στο παρελθόν:

- α. Όταν θεσπίζονται διατάξεις που αποτελούν άσκηση ευρύτερης κοινωνικής πολιτικής και των οποίων η υλοποίηση γίνεται μέσω των ασφαλιστικών ταμείων, θα πρέπει να προβλέπεται παράλληλα η χρηματοδότηση της εφαρμογής τους από τον κρατικό προϋπολογισμό και όχι από τα ασφαλιστικά ταμεία.
- β. Διατάξεις που αφορούν ρυθμίσεις εξόφλησης οφειλόμενων εισφορών θα πρέπει να γίνονται με φειδώ και να μην μεταβάλλονται σε μία αναμενόμενη κατάσταση την οποία ο οφειλέτης μετά βεβαιότητας προσδοκά ότι θα επέλθει και αντίστοιχα ρυθμίζει τη συμπεριφορά του.³

Άρθρο 5**Σύνταξη λόγω θανάτου**

Με τη διάταξη αυτή καταργείται το άρθρο 62 του ν. 2676/99. Με το άρθρο εκείνο, προβλεπόταν η διακοπή της σύνταξης χηρείας λόγω θανάτου του/της συζύγου μετά από την πάροδο τριετίας, εφ' όσον κατά τη στιγμή του θανάτου ο/η επιζών/σα σύζυγος ήταν νεώτερος/η των 40 ετών. Η σύντα-

3. Βλ. Γνώμη της Ο.Κ.Ε. υπ' αριθμ. 105 «Θέματα κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις» (Ιανουάριος 2004).

ξη εδίδετο και πάλι όταν ο επιζών γινόταν 65 ετών.

Η διάταξη του Σχ/Ν κρίνεται θετικά, καθώς καταργεί μία διάταξη που η Ο.Κ.Ε. είχε αξιολογήσει αρνητικά⁴ θεωρώντας ότι θα δημιουργούσε «προβλήματα για τις χήρες γυναίκες που αδυνατούν να βρουν απασχόληση, λόγω ηλικίας ή και έλλειψης μέχρι τώρα επαγγελματικής εμπειρίας».

Επίσης, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι πρέπει να παραμείνει το ποσοστό του 70% επί της σύνταξης που θα λαμβάνει ο επιζών σύζυγος (και όχι να μειωθεί στο 50%) στην ηλικία συνταξιοδότησης, όπως αυτή καθορίζεται από την ασφαλιστική νομοθεσία. Κατά τα λοιπά ισχύει η παρατήρηση της Γενικής Αξιολόγησης ως προς την κάλυψη του κόστους της ρύθμισης.

Άρθρο 6

Εξαγορά χρόνου ασφάλισης για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος

Προβλέπεται η δυνατότητα όποιου έχει συμπληρώσει το 65^ο έτος της ηλικίας του να εξαγοράσει έως και 150 ημέρες ασφάλισης, προκειμένου να συμπληρώσει τις κατ' ελάχιστον απαιτούμενες ημέρες για συνταξιοδότηση λόγω γήρατος (4500 ή 15 έτη). Η δυνατότητα αυτή παρέχεται για τρία έτη από την έναρξη ισχύος του νόμου.

Η διάταξη κρίνεται εύλογη, καθώς διευκολύνεται μία ομάδα ασφαλισμένων που είναι δύσκολο να βρει άλλη εργασία για να συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο ασφάλισης.

Προτείνεται να επεκταθεί η ρύθμιση και σε άλλες κατηγορίες ασφαλισμένων, όπως οι αυτοαπασχολούμενοι και άτομα που θεμελιώνουν δικαιώματα σύνταξης λόγω γήρατος πριν τα 65.

Άρθρο 8

Ρύθμιση οφειλόμενων εισφορών σε πλημυροπαθείς

Διευκολύνεται η καταβολή οφειλόμενων εισφορών σε πλημυροπαθείς των δήμων που επλήγησαν από τις πλημμύρες του Κηφισού το καλοκαίρι του 2002.

Η διάταξη κρίνεται θετικά, πλην όμως θα πρέπει για τα θέματα αυτά να υπάρχουν πάγιες ρυθμίσεις οι οποίες θα ενεργοποιούνται με την έκδοση υπουργικής απόφασης σε περίπτωση που συντρέξει περίπτωση κάποιας θεομηνίας.

Άρθρο 9

Αναγνώριση χρόνου στη Ναυπηγοεπισκευαστική Περάματος

Δίδεται η δυνατότητα αναδρομικής (πριν το 1983) υπαγωγής στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα της απασχόλησης στη Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη Περάματος.

Η διάταξη κρίνεται θετικά.

Άρθρο 10

Συμψηφισμός καθυστερούμενων εισφορών

Με τη διάταξη αυτή, μπορεί να χορηγηθεί σύνταξη σε αυτοαπασχολούμενους που οφείλουν εισφορές που δεν ξεπερνούν τις

4. Βλ. Γνώμη της Ο.Κ.Ε. υπ' αριθμ. 24 «Οργανωτική και λειτουργική αναδιάρθρωση των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις» (Νοέμβριος 1998).

20 μηνιαίες συντάξεις των κατώτατων ορίων, εφ' όσον βεβαίως πληρούν τις λοιπές προϋποθέσεις. Το ποσό της οφειλής συμψηφίζεται με τις συντάξεις που χορηγούνται. Μέχρι τώρα το σχετικό όριο που είχε θεσπισθεί με το άρθρο 61 του ν. 2676/1999 ήταν οι 10 μηνιαίες συντάξεις.

Η αύξηση του ορίου διευρύνει το πεδίο εφαρμογής μίας θετικής ρύθμισης και αξιολογείται θετικά.

Άρθρο 12

Ρύθμιση αχρεωστήτως καταβληθεισών συντάξεων από τον Ο.Γ.Α.

Με τη ρύθμιση αυτή προβλέπεται ότι δεν θα αναζητηθούν ως αχρεωστήτως καταβληθέντα τα ποσά που κατά λάθος δόθηκαν από 1.1.2001 έως και 30.6.2001 σε προσωρινά ανάπηρους μετά τη λήξη του χρόνου της προσωρινής αναπηρίας τους και μέχρι την έκδοση και εκτέλεση των οριστικών αποφάσεων.

Η διάταξη κρίνεται θετικά, αλλά ισχύει η παρατήρηση της Γενικής Αξιολόγησης για την κάλυψη του κόστους.

Πέραν αυτού, σημειώνεται αρνητικά το γεγονός ότι δεν υπάρχει εκτίμηση του κόστους αυτής της διάταξης και ότι στη σχετική παρατήρηση του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους αναφέρεται μόνο ότι το 95% όσων έλαβαν αυτά τα ποσά τελικά έλαβαν και θετικές οριστικές αποφάσεις.

Άρθρο 14

Ρύθμιση οφειλόμενων εισφορών των Γεωργικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων

Δίδεται μία νέα δυνατότητα ρύθμισης των οφειλών των Γεωργικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων από ασφαλιστικές εισφορές.

Η διάταξη κρίνεται θετικά.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Νικόλαος Αναλυτής

Στην Ολομέλεια της 25ης Ιουλίου 2005 παρέστησαν τα κάτωθι Μέλη
της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής:

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Αναλυτής Νικόλαος

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ

Κεφάλας Χαράλαμπος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Πολίτης Δημήτρης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Λιόλιος Νικόλαος
Μέλος Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.

Α' ΟΜΑΔΑ

Αλέπης Μιχάλης
Πρόεδρος Δ.Σ. Σ.Α.Τ.Ε.

Αντζινάς Νικόλαος
Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Ντουτούμης Γεώργιος
Μέλος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Ασημακόπουλου Δημητρίου
Προέδρου Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Κουμάντου Ρένα
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.

Κακαλιούρα Βιργινία
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.
σε αναπλήρωση της
Κουτσιβίτου Αναστασίας
Εκπροσώπου Σ.Ε.Β.

Σκορίνης Νικόλαος
Γενικός Γραμματέας Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Στεφάνου Ιωάννης
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.

Τσατήρης Γεώργιος
Ένωση Ελληνικών Τραπεζών

Χασιώτης Νικόλαος
Εκπρόσωπος Ένωσης
Ελλήνων Εφοπλιστών

Β' ΟΜΑΔΑ

Αυγητίδης Ελευθέριος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Βουλγαράκης Δημήτριος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Σπανού Δέσποινα
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
σε αναπλήρωση του
Βρεττάκου Ηλία
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Μπούρχας Κωνσταντίνος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Ηλιόπουλος Ηλίας
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Κουτσιμπογιώργος Γεώργιος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Κωνσταντινίδης Ιωάννης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Λαιμός Στέφανος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Ξενάκης Βασίλειος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Αποστολόπουλος Αναστάσιος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Πεπónης Εμμανουήλ
Γ.Σ.Ε.Ε.

Πλευράκης Μιχάλης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Μπάρλος Αλέξανδρος
Γ.Σ.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Πολυζωγόπουλου Χρήστου
Προέδρου Γ.Σ.Ε.Ε.

Τούσης Αθανάσιος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Γ' ΟΜΑΔΑ

Σωτηρακόπουλος Βασίλειος
Μέλος Δ.Σ. Π.Ι.Σ.

σε αναπλήρωση του
Βαγιωνά Δημητρίου
Εκπροσώπου Π.Ι.Σ.

Βουμβουλάκης Μιχαήλ
Μέλος Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.

Καφύρας Χαράλαμπος
Μέλος Γ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.

σε αναπλήρωση του
Καραμίχα Τζανέτου
Προέδρου Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.

Σωτηρίου Ιωάννης
Εκπρόσωπος Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

Γκίνης Σοφοκλής
Γενικός Γραμματέας ΓΕ.Σ.Α.Σ.Ε.

σε αναπλήρωση του
Κουκουλάκη Ζαχαρία
Μέλους Δ.Σ. ΓΕ.Σ.Α.Σ.Ε.

Λίτσος Φώτης
Μέλος Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.

Σπίρτζης Χρήστος
Μέλος Δ.Ε. Τ.Ε.Ε.

Σχινάς Θεόδωρος
Εκπρόσωπος Δικηγορικού Συλλόγου
Αθηνών

Τσεμπερλίδης Νικόλαος
Πρόεδρος Δ.Σ. ΚΕ.Π.ΚΑ.

ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Γρηγόριος Παπανίκος

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Για κάθε πληροφορία σχετικά με το έργο και τη λειτουργία της Ο.Κ.Ε. είναι στη διάθεσή σας το Τμήμα Δημοσίων & Διεθνών Σχέσεων της Επιτροπής, υπό τη διεύθυνση της Δρος Μάρθας Θεοδώρου.

Τηλ.: (210) 9249510-2, Fax: (210) 9249514, e-mail: iproke@otenet.gr