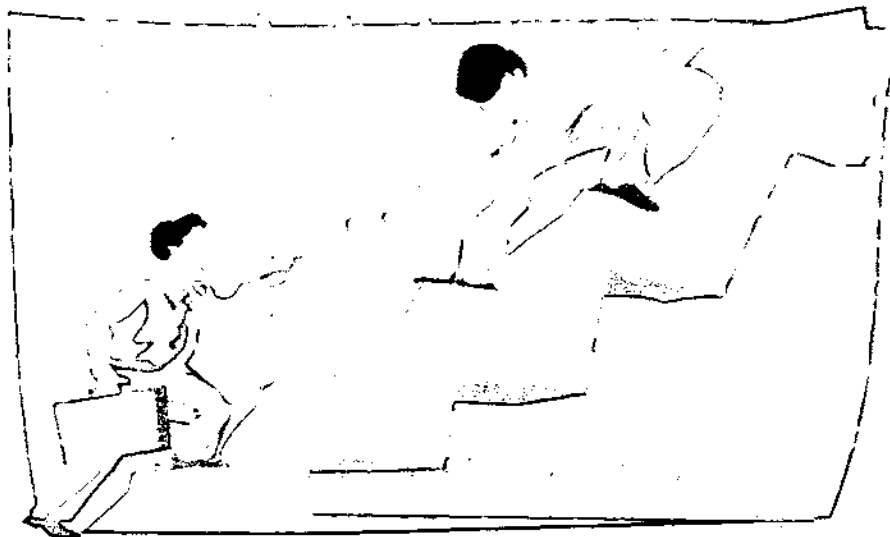


Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

# ΠΡΟΧΙΛΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ



ΘΕΜΑ:

«Ο χρόνος εργασίας ως στοιχείο  
της Σύμβασης Εργασίας»

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:  
ΔΗΜΑΡΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΔΡ.Ν.

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:  
ΜΩΡΑΪΤΗ ΜΑΡΙΑ  
ΝΤΑΛΑΓΙΩΡΓΟΥ ΛΕΥΚΟΘΕΑ

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2003



ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	6456
----------------------	------

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	1
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup></u></b>	
« Ο ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»	6
Εισαγωγή	6
Α. ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	6
Β. ΝΟΜΙΜΟ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΕΘΙΜΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ – ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΟΚΤΑΩΡΟ	7
Γ. ΩΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ – ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	9
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup></u></b>	
«ΥΠΕΡΩΡΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ;»	10
Εισαγωγή	
Α. ΥΠΕΡΩΡΙΑ	10
Β. ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ	10
α) Απλή υπερεργασία	10
β) Θεσμοθετημένη υπερεργασία.	10
«Γ.Ν. 2874/2000 ( ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ»	
Εισαγωγή	
Α. Η ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΕΠΑΝΑΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ.	15
Β. Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	16
Γ. ΚΡΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΝΟΜΟΥ	20
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup></u></b>	
«ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΙ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΜΟΡΦΕΣ»	23
Εισαγωγή	
Α. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	23

Β. ΜΟΡΦΕΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	25
Γ. ΜΟΡΦΕΣ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	28
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup></u></b>	
« Η ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»	33
Εισαγωγή	
Α. ΤΟ 35ΩΡΟ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΙΤΑΛΙΑ	34
Β. Ο ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΓΙΑ ΤΟ 35ΩΡΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	40
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup></u></b>	
« Η ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ Η ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»	48
Α. Η ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	48
Β. Η ΑΠΟΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ. ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ.	59
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	73
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	75

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην Ελλάδα, ο αγώνας για τη μείωση των ωρών εργασίας ξεκίνησε στο τελευταίο τέταρτο του 19<sup>ου</sup> αιώνα. Οι εργάτες των ναυπηγείων και οι βυρσοδεψεργάτες της Σύρου στις μεγάλες απεργίες του 1879 απαίτησαν να καταργηθεί το 12ωρο έως 15ωρο δουλειάς και η 2ωρη δουλειά της Κυριακής που την έλεγαν «αγγαρεία» γιατί δεν πληρωνόταν και να καθοριστεί ένα σταθερό όριο στα μεροκάματα. Έτσι, το άρθρο 2 του Καταστατικού, του «Αδελφικού Συνδέσμου Ξυλουργών του Ναυπηγείου Σύρου», όριζε σε 10 τις ώρες εργασίας και το ποσό του μεροκάματου. Οι τυπογράφοι της Αθήνας κήρυξαν απεργία το 1882 και την ίδια χρονιά αποφάσισαν να μη δουλέψουν την Κυριακή.

Το 1906 σε μια απεργία τους οι σκλάβοι του Σερπιέρη στα μεταλλεία του Λαυρίου, που δούλευαν 12-14 ώρες, διατύπωσαν το αίτημα για 8ωρο. Οι τυπογράφοι, οι καπνεργάτες και οι τσιγαράδες στο Βόλο που δούλευαν πάνω από 12 ώρες κατέβηκαν σε απεργίες και το 1909 το Εργατικό Κέντρο Βόλου ζήτησε «να λιγοστέψουν οι ώρες εργασίας». Το 1911 οι καπνεργάτες με μεγάλη απεργία απαίτησαν 8ωρο. Το 1910, απέργησαν οι ναυτοθερμαστές του Πειραιά για «ψωμί παραπανίσιο... και να λιγοστέψουν οι ώρες δουλειάς». Ακολούθησαν απεργίες με τα ίδια αιτήματα των τροχιοδρομικών, των γαιοανθρακεργατών του Πειραιά, των εργατών φωταερίου, των ηλεκτροτεχνιτών, των σιδηροδρομικών, των ναυτεργατών, των τσιγαράδων της Θεσ/νίκης, των ραφτεργατών της Αθήνας κ.λ.π.

Δηλαδή ο χρόνος εργασίας αποτελούσε ανέκαθεν κομβικό σημείο τόσο στις εργασίες διεκδικήσεις όσο και στα νομοθετικά τμήματα για τη σύμβαση εργασίας και το κλασσικό εργατικό δίκαιο. Σήμερα

αναπτύσσεται ένας διάλογος σε σχέση με το 35ωρο θεσμοθετημένης μειωμένης απασχόλησης και κατάργηση της υπερεργασίας. Επίκαιρο είναι όπως πάντα στις εργασιακές σχέσεις το θέμα του χρόνου εργασίας και ο διάλογος των κοινωνικών εταίρων για το 35ωρο.

Στη δημιουργία της πτυχιακής μας εργασίας ήρθαμε αντιμέτωπες με πολλές νομοθετικές αλλαγές. Υπήρξαν πολλές αντιδράσεις από την πλευρά της Γ.Σ.Ε.Ε. κι από την πλευρά του ΣΕΒ. Η Γ.Σ.Ε.Ε. υποστηρίζει ότι μέσα από τη μείωση των ωρών εργασίας θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας. Ο Σ.Ε.Β. αντίθετα υποστηρίζει ότι θα αυξηθεί η ανεργία με την μείωση του χρόνου εργασίας, καθώς μειώνεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Στόχος της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι η εφαρμογή του 35ωρου, χωρίς μείωση των αποδοχών. Τώρα το πώς θα γίνει η εφαρμογή του είναι κάτι που πρέπει να συζητηθεί διεξοδικά και να μπουν όλες εκείνες οι παράμετροι που θα διασφαλίσουν το συμφέρον των εργαζομένων. Καθώς θα προχωρεί ο στόχος υλοποίησης μιας τέτοιας σημαντικής απόφασης είναι απολύτως βέβαιο ότι θα υπάρξουν βαθύτερες και πληρέστερες προσεγγίσεις. Και είναι ευθύνη όλων και των συνδικάτων να καταλήξουν σε ολοκληρωμένες προτάσεις οι οποίες χρειάζονται αγώνα για να γίνουν αποδεκτές από τους εργοδότες. Βασικό στην υπόθεση είναι ότι η διεκδίκηση του 35ωρου πρέπει να περιέχει όλα εκείνα τα επιμέρους στοιχεία ώστε για το εσωτερικό μέτωπο του εργατικού – συνδικαλιστικού κινήματος να είναι σημεία ενότητας και όχι τριβής του συνδικάτου. Κι αυτό θα γίνει εφικτό όταν η κατάθεση προτάσεων, θέσεων και απόψεων στο συγκεκριμένο ζήτημα θα μπορέσει να οδηγήσει στην εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.

Στην πτυχιακή μας εργασία ως πηγές χρησιμοποιήσαμε: Τον οικονομικό Ταχυδρόμο, άρθρα από την Επιθεώρηση του Εργατικού

Δικαίου, Αρκετά στοιχεία συλλέξαμε από τα βιβλία του Ι. Κουκιάδη. Επίσης, ήρθαμε σε επαφή με αρμόδια πρόσωπα, όπως Δικηγόροι, υπαλλήλους του Εργατικού Κέντρου της πόλης μας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

### « Ο ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ »

#### *Εισαγωγή*

Ο χρόνος εργασίας έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών θεωρητικών προβληματισμών αλλά και νομοθετικών αλλαγών. Μέχρι πρόσφατα γνωρίζαμε το παραδοσιακό μοντέλο απασχόλησης " παρέχω στην έδρα του εργοδότη μου την εργασία μου οκτώ ώρες κάθε μέρα". Σήμερα πλέον αυτό το κλασσικό σχήμα συνεχώς αλλοιώνεται. Τα κυρίαρχα ζητήματα είναι ο χρόνος εργασίας και οι νέοι όροι απασχόλησης. Βρισκόμαστε πλέον μπροστά σε νέα φαινόμενα που για άλλους ονομάζεται απορρύθμιση των παραδοσιακών, προστατευτικών δομών του εργατικού δικαίου και για άλλους ονομάζεται μεταξέλιξη ή ελαστικοποίηση του εργατικού δικαίου.

#### **A. ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Χρόνος εργασίας θεωρείται ο χρόνος κατά τον οποίο ο μισθωτός είναι διαθέσιμος για να απασχοληθεί. Δεν υπάγεται στο χρόνο εργασίας ο χρόνος μετάβασής του στον τόπο δουλειάς ανεξάρτητα αν γίνεται ή όχι με μεταφορικά μέσα του εργοδότη ούτε και ο χρόνος της ατομικής του προπαρασκευής, όπως αλλαγή ρούχων γιατί ανεξάρτητα από το αν ο μισθωτός είναι στον τόπο της δουλειάς δεν προσφέρεται για δουλειά. στον χρόνο εργασίας περιλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας εκτός αν υπάρχει ειδικά αντίθετη διάταξη. Δεν θεωρείται όμως διακοπή εργασίας ή



απομάκρυνση για φυσική ανάγκη ή αναγκαστική απομάκρυνση ή η απομάκρυνση λόγω καταφανούς κινδύνου. Από την άλλη μεριά το γεγονός ότι ο μισθωτός δεν προσφέρει ενεργά την εργασιακή του δύναμη δεν έχει σημασία, γιατί αρκεί που είναι διαθέσιμος. Η πλήρης αξιοποίηση του χρόνου εργασίας είναι δικαίωμα του εργοδότη. Το θέμα της επιτρεπόμενης ένστασης στην αξιοποίηση του χρόνου εργασίας δεν λύνεται από το νόμο αλλά αφήνεται στις συνήθειες και την καλή πίστη.

## **B. ΝΟΜΙΚΟ – ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΕΘΙΜΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ – ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΟΚΤΑΩΡΟ**

Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε νόμιμο και συμβατικό. Το πρώτο ρυθμίζεται με νόμους δημόσιας τάξης ή και από άλλη πηγή κρατικής προέλευσης κυρίως διατάγματα και ισχύει ανεξάρτητα αν η σύμβαση είναι έγκυρη ή άκυρη. Τα ελάχιστα επιτρεπόμενα όρια αποτελούν κανόνα "δημόσιας τάξης" με την έννοια ότι η βούληση ή η τήρηση τους είναι υποχρεωτική ή ότι η ιδιωτική βούληση δεν μπορεί να τους καταλύσει και αποτελούν κανόνα δημόσιας τάξης. Το νόμιμο ωράριο θεσπίζεται από το νόμο ως η ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του μισθωτού και όχι απλώς ως η ανώτατη διάρκεια εργασίας σ' ένα συγκεκριμένο εργοδότη. Συνεπώς αν ένας μισθωτός εξαντλήσει το χρόνο εργασίας σε ένα εργοδότη δεν μπορεί να εργαστεί σε άλλο εργοδότη. Η δεύτερη σύμβαση είναι άκυρη. Ο νόμιμος χρόνος δεσμεύει το μισθωτό αλλά και τον εργοδότη, κατά το μέτρο που η μείωση του χρόνου εργασίας συνεπάγεται και μείωση αποδοχών. Προς το νόμιμο ωράριο εξομοιώνεται και το ωράριο που θεσπίζεται με κανονισμούς κατ' εξουσιοδότηση του νόμου. Το ωράριο εργασίας μπορεί να καθορισθεί παρ' ότι έχουν εκφραστεί αντιρρήσεις, και με

συλλογική σύμβαση. Ανεξάρτητα από το αν επικυρώνονται, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας με νόμο, το ωράριο και πριν από την επικύρωση είναι ωράριο που θεσπίζεται από πηγές κανονιστικής υφής και γι' αυτό δεν θα πρέπει να ταυτίζεται με το συμβατικό ωράριο όπως συνήθως λέγεται. Το ωράριο αυτό σε άλλες περιπτώσεις ακολουθεί το νομικό καθεστώς του συμβατικού ωραρίου σε άλλες του νόμιμου ωραρίου. Το συμβατικό γιατί η υπέρβασή του δεν αποτελεί υπερωρία. Το νόμιμο γιατί η αμοιβή της υπερεργασίας περιέχει και προσαύξηση και ρυθμίζεται με κανόνα που επέχει θέση κανόνα δημοσίας τάξης.

Συμβατικό ωράριο είναι αυτό που καθορίζεται με σύμβαση ή συμβατικό κανονισμό ή τις συνήθειες ή την πρακτική της εκμετάλλευσης. Είναι επιτρεπτό κατά μέρος που εισάγει ευνοϊκότερες διατάξεις. Ο νόμιμος χρόνος εργασίας θεωρείται σιωπηρά ως χρόνος εργασίας σε περίπτωση αμφιβολίας για το συμβατικό ωράριο.

Το ενδιαφέρον της πολιτείας για την χρονική διάρκεια της εργασίας χρονολογείται από τα πρώτα βήματα της ιστορίας του εργατικού δικαίου. Η μείωση του χρόνου εργασίας επιβλήθηκε διαδοχικά και σταδιακά σε διάφορες κατηγορίες εργαζομένων. Η σταδιακή μείωση κατά κλάδους προτιμήθηκε γιατί οι ιδιορρυθμίες του κάθε κλάδου επιβάλλουν τη διαφοροποίηση στη ρύθμιση, η οποία εξακολουθεί να υπάρχει και σήμερα. Δεν υπάρχει ένα κοινό ωράριο για όλους τους εργαζομένους. Υπάρχει θα λέγαμε μια γενική νομοθεσία και μια ειδική. Καθιερώθηκε ο γενικός κανόνας του οκταώρου για ημερήσια εργασία και της εργασίας των 48 ωρών την εβδομάδα για τη βιομηχανία και τη βιοτεχνία με πολλές όμως εξαιρέσεις που σταδιακά εξαλείφθηκαν με μεταγενέστερα προεδρικά διατάγματα ή υπουργικές αποφάσεις. Ο ίδιος κανόνας

ισχύει για τους υπαλλήλους γραφείων ( άρθρ. 18 π.δ. 8/13.4.1932 ) και για τους μισθωτούς των εμπορικών καταστημάτων ( ν.δ. 1037 / 71 ). Έχει υποστεί όμως βαθειά αλλαγή από τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ( Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ) με τις οποίες από το 1975 μέχρι πρόσφατα επιτεύχθη σπουδαία μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς να θιγεί η αρχή του δώρου ως βάση πέρα από το οποίο ο χρόνος εργασίας θεωρείται υπερωρία. Πρόκειται για ένα ιδιόρρυθμο τρόπο μείωσης του χρόνου εργασίας που συμβιβάστηκε και με τα συμφέροντα των εργοδοτών. Έτσι καθιερώθηκε ένας νέος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας χωρίς να θίγεται ευθέως ο ημερήσιος ο οποίος μειώνεται κατ' αντανάκλαση. Η υπέρβαση του νέου ημερήσιου χρόνου μέχρι το δώρο και με την προσθήκη ότι η υπέρβαση του εβδομαδιαίου χρόνου μέχρι τη συμπλήρωση των 48 ωρών είναι και επιτρεπτή και υποχρεωτική για το μισθωτό χωρίς να υπολογίζεται ως υπερωριακή εργασία, ονομάστηκε υπερεργασία παρόλο ότι διαφέρει από την παραδοσιακή έννοια της υπερεργασίας.

### **Γ. ΩΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ - ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού προκύπτει από την ημερήσια διάρκεια εργασίας και από τον αριθμό των ημερών απασχόλησης την εβδομάδα. Ως ημερήσιος χρόνος εργασίας νοείται ο χρόνος εργασίας σε οποιαδήποτε στιγμή του 24ώρου. Ως εβδομαδιαίος χρόνος νοείται ο χρόνος εργασίας από το πρωί της Δευτέρας ( 09.00 ) μέχρι το βράδυ του Σαββάτου ( 24.00 ).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

### « ΥΠΕΡΩΡΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ »

#### *Εισαγωγή*

Ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στις περισσότερες επιχειρήσεις είναι 40 ώρες. Προς εξυπηρέτηση όμως των αναγκών των επιχειρήσεων έχει από χρόνια καθιερωθεί ένα σύστημα υπέρβασης του νόμιμου ωραρίου. Η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση υλοποιήθηκε με την λεγόμενη "υπερωρία" ή την "υπερεργασία" **ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ:**

**A. Υπερωρία** θεωρείται η εργασία εκείνη η οποία παρέχεται πέρα από τα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας που καθορίζονται εκάστοτε από το νόμο, για κάθε κατηγορία μισθωτών και για κάθε είδους επιχείρηση. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει νόμιμο ωράριο ημερήσιας εργασίας καθορισμένο από νόμο ή διάταγμα, σαν νόμιμο ωράριο θεωρείται αυτό που προβλέπεται από την οικεία συλλ. Σύμβαση ή διαιτητική απόφαση ή αυτό που έχει συμφωνηθεί με την ατομική εργασία.

**B. ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ:** Υπερεργασία είναι η δυνατότητα υπέρβασης με πρόσθετη αμοιβή, μέσα στο πλαίσιο του νόμιμου ωραρίου, του συμβατικού ωραρίου ή του κανονικού χρόνου εργασίας. η υπερεργασία διακρίνεται σε απλή και σε θεσμοθετημένη.

**α) Απλή υπερεργασία:** Η υπερεργασία μπορεί να επιβληθεί με κοινή συμφωνία των ενδιαφερομένων, χωρίς οποιαδήποτε ανάμιξη της Επιθεώρησης Εργασίας. Κατ' εξαίρεση είναι δυνατή η μονομερής της επιβολή από τον εργοδότη αν παραστεί ανάγκη για εργασία περισσότερη από τη συμφωνηθείσα, ή τη συνήθη εργασία.

**β) Θεσμοθετημένη υπερεργασία:** Η θεσμοθετημένη υπερεργασία αποτελεί την υπέρβαση του «συμβατικού, συλλογικού ωραρίου». Διαφέρει από την απλή υπερεργασία στα εξής:

- 1) Υπολογίζεται σε εβδομαδιαία βάση.
- 2) Είναι υποχρεωτική για το μισθωτό και για τις συνήθειες ανάγκες του εργοδότη σαν να πρόκειτο για εκτέλεση εργασίας σε νόμιμο ωράριο. Γι' αυτό δεν απαιτείται ανάμιξη της δημόσιας αρχής.
- 3) Η αμοιβή περιλαμβάνει και την πρόσθετη αμοιβή που αντιστοιχεί στις επιπλέον ώρες, και την προσαύξηση, που υπολογίζεται σταθερά σε ποσοστό 25% σαν να πρόκειται για υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου. Τα πρόσθετα αυτά ποσά αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται και όταν ο συμβατικός μισθός είναι μεγαλύτερος από το νόμιμο.

### **ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΥΠΟ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

α) Δεν θίγεται ο χρόνος υποχρεωτικής ανάπαυσης που είναι μια ημέρα για κάθε εβδομάδα εργασίας και στην οποία συμπεριλαμβάνεται, καταρχήν, η ημέρα της Κυριακής με προσθήκη 12 ωρών.

β) Δεν θίγεται το ανώτατο όριο του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου απασχόλησης - 48 ώρες κατά μέσο όρο, αλλά μόνο για περιορισμένη περίοδο 4 μηνών.

Γ.Ν. 2874/2000. (ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ)

## Εισαγωγή

Εδώ και ένα χρόνο περίπου στην εργατική νομοθεσία ισχύουν διατάξεις που δεν έχουν γίνει ευρέως γνωστές, οι οποίες προβλέπουν ελαστικό ωράριο και μεγαλύτερες υπερωριακές αμοιβές. Ο νόμος 2874/2000 προβλέπει περιορισμό της υπερεργασίας στις 3 ώρες, την οποία κάθε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να προσφέρει αν του ζητηθεί από την επιχείρηση. Η πρόσθετη, όμως, αυτή εργασία, που είναι υποχρεωτική, όσο και η υπερωρία που μπορεί να επακολουθήσει πέρα των τριών ωρών και είναι προαιρετική, τώρα πια αμείβεται με μεγαλύτερο ωρομίσθιο. Με τις νέες διατάξεις καταργήθηκε η υπερεργασία και θεσπίστηκε η ιδιόρρυθμη υπερωρία για τρεις ώρες ανά βδομάδα. Σε ετήσια βάση ο νόμος προβλέπει υπερωρία διάρκειας 120 ωρών, ενώ αν πρόκειται για υπερωρία πέρα των 120 ωρών απαιτείται άδεια από την αρμόδια αρχή. Νόμιμη θεωρείται μόνο η υπερωριακή απασχόληση, για την οποία έχουν τηρηθεί οι νόμιμες διατυπώσεις χορήγησης.

Η προσαύξηση του ωρομισθίου για την ιδιόρρυθμη υπερωρία και την υπερωρία των 120 ωρών ετησίως, ορίζεται με βάση το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%, ενώ αν οι υπερωρίες ξεπερνούν τις 120 ώρες η προσαύξηση είναι 75%. Το ωρομίσθιο υπολογίζεται με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές κατά την ημέρα της απασχόλησης, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις και νομοθεσίες. Σ' αυτόν τον υπολογισμό δεν συμπεριλαμβάνονται παροχές που είναι τακτικές, αλλά δεν οφείλονται κατά το χρόνο απασχόλησης. Οι προσαυξήσεις νυχτερινής εργασίας, Εργασίας Κυριακής και αργίας, λαμβάνονται υπόψιν εάν η υπερωρία ή υπερεργασία πραγματοποιήθηκε αυτές τις ημέρες. Όσον αφορά τη διευθέτηση του ελαστικού δώρου, απαιτείται προηγουμένως συμφωνία της επιχείρησης με το οικείο σωματείο. Σε μια τέτοια

περίπτωση, η μέση εβδομαδιαία εργασία, περιορίζεται στις 38 από τις 40 ώρες εργασίας.

Σαν μια πρώτη προσέγγιση του νόμου θα επισημαίναμε ότι πλέον το κόστος της υπερωρίας είναι ιδιαίτερα ακριβό, γεγονός στο οποίο απέβλεπε ο νομοθέτης προκειμένου να στρέψει τους εργοδότες στο να χρησιμοποιήσουν μερικά απασχολούμενο εργατικό δυναμικό ( ώστε να συμβάλλει ο νέος νόμος στη μείωση της ανεργίας ) παρά να αυξήσουν το κόστος παραγωγής με ακριβές υπερωρίες.

## **Ο ΝΕΟΣ ΝΟΜΟΣ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ ΠΕΝΤΕ ΒΑΣΙΚΟΥΣ**

### **ΚΑΝΟΝΕΣ:**

- 1) Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αφορά σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο, που μπορεί να είναι και ένα ολόκληρο έτος ( περίοδος αναφοράς ).
- 2) Δεν καθορίζεται ανώτατος χρόνος ημερήσιας απασχόλησης αλλά μόνο μέσος ανώτατος χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης, ο οποίος είναι 38 ώρες μέσα στην περίοδο αναφοράς.
- 3) Το σύνολο ωρών προς διευθέτηση είναι 138 ώρες ανάπαυσης.
- 4) Προβλέπεται μόνο υπερωριακή απασχόληση.
- 5) Η διευθέτηση ρυθμίζεται μόνο με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή άλλες συλλογικές συμφωνίες.

**ΚΑΝΟΝΕΣ ΠΟΥ ΡΥΘΜΙΖΟΥΝ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ  
ΘΕΣΠΙΖΟΥΝ ΤΑ ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΟΡΙΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ  
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ:**

- 1) Η διευθέτηση ρυθμίζεται μόνο με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συλλογικές συμφωνίες σε συνδυασμό με τους σχετικούς νόμους.
- 2) Η διευθέτηση αφορά σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο, που μπορεί να είναι 1 έτος, δηλαδή 12 ημερολογιακοί μήνες και στην οποία αντιστοιχούν 46 εβδομάδες εργασίας, ενώ δεν συνυπολογίζεται ο χρόνος της ετήσιας άδειας με τις ανάλογες αποδοχές ή τυχόν άδεια λόγω ασθένειας.
- 3) Η ανώτατη διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας 48 ωρών κατά μέσο όρο για περίοδο τεσσάρων μηνών, όπου στις 48 ώρες συμπεριλαμβάνεται και τυχόν υπερωριακή απασχόληση.
- 4) Το νόμιμο ωράριο εβδομαδιαίας απασχόλησης κατά τη διευθέτηση είναι 38 ώρες. Για απασχόληση 12 ημερολογιακών μηνών, ο συνολικός χρόνος είναι 1748 ώρες ( 46 εβδ x 38 ώρες ). Ο πραγματικός όμως είναι 1656 ώρες μετά την αφαίρεση του πρόσθετου χρόνου άδειας των 92 ωρών από το συνολικό χρόνο απασχόλησης.

Η μέγιστη διάρκεια ετήσιας απασχόλησης είναι 2208 ώρες, ενώ η μέγιστη διάρκεια εβδομαδιαίας υπερωριακής απασχόλησης είναι 10 ώρες. Αυτό αναλύεται σε νόμιμο ωράριο ( που είναι 46 εβδ x 38 ώρες = 1656 ώρες ), σε νόμιμη υπερωρία ( δηλαδή 46 εβδ x 10 ώρες = 460 ώρες ), επομένως έχουμε σύνολο 2116 ωρών.

Ειδικότερα η κυβέρνηση προώθησε σχέδιο νόμου το οποίο και ψηφίστηκε από το Νομοθετικό Σώμα ( Ν 2874/2000 ) –ΦΕΚ 286/Α 29-12-2000 με τον τίτλο «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες



διατάξεις». Ο νέος νόμος μεταξύ άλλων αναφέρεται σε θέματα τα οποία αναλύονται παρακάτω.

## **Α) Η ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΕΠΑΝΑΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ**

Με το άρθρο 4 του νέου καταργείται, ως μέτρο γενικά η υπερεργασιακή απασχόληση και η αμοιβή της, καθώς επίσης τροποποιείται και προσδιορίζεται επί νέας βάσεως ο τρόπος και ο καθορισμός της αμοιβής της «ιδιόρρυθμης» υπερωρίας, της νόμιμης υπερωρίας προς δε και η αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή απασχόληση.

Ειδικότερα με την παρ. 1 του άρθρου αυτού καταργείται σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών εβδομαδιαίως, η απασχόληση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση των 5 ωρών της εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη. Η σχετική διάταξη αναφέρεται στη υπερεργασία των 5 ωρών, γεγονός που προτρέπει σε ερμηνεία ότι αυτή αφορά επιχειρήσεις που απασχολούν το προσωπικό τους επί 5 ημέρες την εβδομάδα και όχι επί 6 και συνεπώς οι τελευταίες αυτές θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι εκφεύγουν από το πεδίο εφαρμογής του νέου νόμου.

Εντούτοις, η γενική αρχή, περί κατάργησης του συστήματος της υπερεργασίας που καθιερώνεται με τις διατάξεις του άρθρου 4, βρίσκει έδαφος εφαρμογής και στις επιχειρήσεις που ακολουθούν την δήμερη εργασία, στις οποίες η διάρκεια της υπερεργασιακής απασχόλησης εκτείνεται σε 8 ώρες. Άλλωστε οι περαιτέρω διατάξεις του άρθρου δεν αφήνουν καμία αμφιβολία ότι είναι δυνατόν να

διατηρηθεί ο μηχανισμός της υπερεργασίας για επιχειρήσεις δήμερης απασχόλησης του προσωπικού τους, κατά το υπόλοιπο των 3 ωρών.

Η υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού, ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης αρχίζει μετά την 43<sup>η</sup> ώρα (παρ. 1). Γι' αυτού του είδους την απασχόληση, δηλαδή για εκείνη πέραν των 43 ωρών εβδομαδιαίως και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, ο μισθωτός δικαιούται αμοιβή ίση προς το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο, επίσης, κατά 50%.

Για την πέρα των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση, η διάταξη της παραγράφου 4 παραπέμπει την αντίστοιχη του άρθρου 1, παρ. 1, εδφ γ' του Ν 435/76 με την οποία, ως γνωστό, προβλέπεται ότι στις περιπτώσεις αυτές το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο αυξάνεται κατά 75%.

## **B) Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Με το άρθρο 5 του νέου νομοθετήματος 2874/2000, τροποποιείται και μεταβάλλεται το σύστημα διευθέτησεως του χρόνου εργασίας, που είχε θεσπιστεί αρχικά με το άρθρο 41 του νόμου 1892/90 και που στη συνέχεια είχε τροποποιηθεί και συμπληρωθεί με τις διατάξεις του άρθ.3 του Ν. 2639/98.

Με το παρόν άρθρο εισάγονται κίνητρα για τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους για τη σύναψη συμφωνιών διευθέτησης των ωρών εργασίας σε ετήσια βάση. Η διευθέτηση σε ετήσια βάση επιτρέπει στις επιχειρήσεις την ταχύτερη προσαρμογή της παραγωγής στις διακυμάνσεις της ζήτησης, με αποτέλεσμα τη μείωση του κόστους και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας.

Οι εργαζόμενοι, από την πλευρά τους, « αποζημιώνονται » με τη μείωση του συμφωνημένου ωραρίου από τις 40 στις 38 ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο ( 92 ώρες το χρόνο ). Η εφαρμογή της ετήσιας διευθέτησης του χρόνου εργασίας προϋποθέτει την κατάργηση των τριών ωρών ιδιόρρυθμης υπερωρίας την εβδομάδα.

Συγκεκριμένα: Σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών εβδομαδιαίως επιτρέπεται να καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρηματικού σωματείου ή με συμφωνίες του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και την ένωση προσώπων της παρ. 3 του άρθρ 1. του ν1264/1982 ( όπως ισχύει), ότι 133 ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε συγκεκριμένους περιόδους. Ο χρόνος αυτός επιστρέφεται με άδεια ή ρεπό ή με αντίστοιχη μείωση ωρών εργασίας κατά το υπόλοιπο διάστημα. Με τον ίδιο τρόπο θα πρέπει να επιστραφούν και οι 92 ώρες ( που προκύπτουν ετησίως από τη μείωση των 40 ωρών συμβατικής εβδομαδιαίας απασχόλησης σε 39) ως « αποζημίωση » προς τον εργαζόμενο ο οποίος θα συμφωνήσει στη διευθέτηση. Οι εκάστοτε κείμενες διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων τηρούνται, καθώς και το εκάστοτε ισχύον ανώτατο όριο του μέσου χρόνου εβδομαδιαίας απασχόλησης ( 48 ώρες εβδομαδιαίως ) συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Στην περίπτωση αυτή ο ανώτατος μέσος όρος ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως είναι οι ( 38 ) ώρες. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και οι περίοδοι υποχρεωτικών αργιών δεν συνεκτιμώνται στον υπολογισμό του μέσου όρου. Στις επιχειρήσεις αυτές απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία. Υφίσταται

η δυνατότητα μόνων των υπερωριών που εγκρίνονται από το Σ.Ε.Π.Ε. ή από τον Υπουργό μετά από γνώμη του ΑΣΕ.

Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται αναλογικά και για εργαζομένους σε εποχιακές επιχειρήσεις και για εργαζομένους με σύμβαση εργασίας μικρότερη του ενός έτους. Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του Ν. 1264/1982 η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή ομοσπονδίας οποιαδήποτε από τα δύο μέρη, μπορεί να προσφύγει στις υπηρεσίες του Οργανισμού και Διαιτησίας ( Ο.Μ.Ε.Δ. ). Είναι προφανές ότι η συλλογική σύμβαση ή συμφωνία μπορεί να προβλέπει διευθέτηση του χρόνου εργασίας και μόνο για συγκεκριμένο κλάδο της επιχείρησης ή συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων σ' αυτή.

Επιτρέπεται δηλαδή η διευθέτηση του χρόνου εργασίας να αφορά είτε το σύνολο των εργαζομένων είτε μόνο ένα ορισμένο κλάδο ή τμήμα της επιχείρησης ή μια κατηγορία ή ειδικότητα εργαζομένων. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών, ως προϊόν συλλογικής σύμβασης, επιτρέπεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με σύναψη συλλογικής σύμβασης και εάν απαιτείται μπορεί να καλυφθεί με σχετική νομοθετική ρύθμιση. Αν στην ίδια επιχείρηση άλλοι εργαζόμενοι έχουν συμβατικό ωράριο 40 ωρών εβδομαδιαίως ( με βάση συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση, ατομική σύμβαση ) τότε:

α) ως προς τους εργαζόμενους με συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών επιτρέπεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας,

β) ως προς τους εργαζόμενους με συμβατικό ωράριο 40 ωρών επιτρέπεται η διευθέτηση του χρόνου της εργασίας τους είτε ως προς όλους είτε ως προς ορισμένους από αυτούς κατά κλάδο, κατηγορία ή ειδικότητα σύμφωνα με τις διατάξεις και τη διαδικασία του άρθρου αυτού.

Διευκρινίζεται στην παράγραφο 3 ότι η αμοιβή των κατά μέσο όρο 38 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας πρέπει να είναι ίση με την αμοιβή, που οφείλεται στους συγκεκριμένους εργαζόμενους για 8 ώρες ημερήσιας και 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας. Δεν επιτρέπεται δηλαδή να μειώνεται κατά το χρονικό διάστημα των ολιγοτέρων ωρών απασχόλησης και αντιστοίχως να αυξάνεται κατά το χρονικό διάστημα των αυξημένων ωρών απασχόλησης, εφόσον η μείωση ή η αύξηση αντιστοίχως είναι σύμφωνες με τα προβλεπόμενα στη συμφωνία διευθέτησης. Όπως ορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων οι συμφωνίες, που προβλέπονται στο άρθρο αυτό πρέπει να καταρτίζονται εγγράφως σε τρία πρωτότυπα. Στο έγγραφο πρέπει να αναγράφονται τα συμβαλλόμενα μέρη, η ημερομηνία κατάρτισης, το περιεχόμενο της συμφωνίας και η έναρξη ισχύος. Το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται στην αρμόδια κατά τόπο κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας ( Σ.Ε.Π.Ε. ) και συντάσσεται πράξη καταθέσεως. Η συμφωνία καταχωρείται σε τηρούμενο σε κάθε υπηρεσία κοινωνικής επιθεώρησης του Σ.Ε.Π.Ε. ειδικό βιβλίο συμφωνιών διευθέτησης και επικυρωμένο της αντίγραφο αποστέλλεται αμέσως στην αρμόδια διεύθυνση ( Δ3 ) της κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Η αυτή διαδικασία ακολουθείται στην περίπτωση υπογραφής συμφωνίας ενώπιον του μεσολαβητή του Ο.Μ.Ε.Δ. Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας ενώπιον του μεσολαβητή και παραπομπής του θέματος στη διαδικασία της διαιτησίας, η απόφαση του διαιτητή διαβιβάζεται με ευθύνη του Ο.Μ.Ε.Δ. στα ενδιαφερόμενα μέρη, στην αρμόδια κατά τόπο κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας και στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Για την παραβίαση των συμφωνιών ή διαιτητικών ρυθμίσεων για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιβάλλονται οι διαιτητικές κυρώσεις του άρθρου 16 του ν. 2639/1998. Διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση διευθέτησης του χρόνου εργασίας με συλλογική σύμβαση εργασίας ισχύουν τα οριζόμενα εν γένει για τις συλλογικές συμβάσεις. Οι συλλογικές συμβάσεις που περιέχουν και διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταχωρούνται επιπλέον και σε ειδικό βιβλίο, στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου. Οι συμβάσεις και οι συμφωνίες θα πρέπει να κατατίθενται κατά το δυνατόν και σε ηλεκτρονική μορφή ( δισκέτα , cd – rom ). Ο εν λόγω νόμος περιλαμβάνει επίσης διατάξεις σχετικές με την μείωση των ασφαλιστικών εισφορών του εργοδότη την τροποποίηση ορισμένων διατάξεων του περί ομαδικών απολύσεων νόμου και τις υποχρεώσεις του Εργοδότη για την υποβολή καταστάσεων προσωπικού.

### **Γ) ΚΡΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΝΟΜΟΥ**

Οι ρυθμίσεις του νόμου 2874/2000 αφορούν κυρίως το ελαστικό ωράριο και τη μερική απασχόληση. Συγκεκριμένα προβλέπεται ότι οποιαδήποτε αυξομείωση των ημερήσιων ωρών εργασίας είναι δυνατή μόνο με τη σύμφωνη γνώμη του συνδικάτου της

επιχείρησης. Η προηγούμενη διατύπωση, έτσι όπως είχε περιγραφεί από τον Υπουργό Εργασίας προέβλεπε την αύξηση της ημερήσιας απασχόλησης από οκτώ σε εννέα ώρες με μονομερή απόφαση του εργοδότη ( διευθυντικό δικαίωμα ). Η νέα διατύπωση ικανοποιεί μερικώς τις θέσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αφού δεν είναι δυνατή πλέον καμία αυξομείωση των ωρών εργασίας χωρίς τη συγκατάθεσή τους και την υπογραφή σχετικής συμφωνίας.

Δεν τίθεται, τελικώς όριο στον αριθμό των μερικώς απασχολούμενων ανά επιχείρηση. Αρχικώς στο Υπουργείο υπήρχε η άποψη επιβολής ανωτάτου ορίου στους μερικούς απασχολούμενους, με στόχο να αποτραπεί ο περιορισμός των θέσεων πλήρους απασχόλησης. Το όριο είχε οριστεί στο 20%. Δηλαδή οι μερικώς απασχολούμενοι ανά επιχείρηση δεν θα έπρεπε να ξεπερνούν το 20% των πλήρως απασχολούμενων. Στη ρύθμιση αυτή αντιδρούσαν οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και κυρίως οι ιδιοκτήτες των σούπερ - μάρκετ, στα οποία απασχολείται η πλειονότητα των μερικώς απασχολούμενων στη χώρα μας.

Επίσης, με τις νέες ρυθμίσεις καταργείται η υπερεργασία ενώ οι ώρες υπερωρίας μειώνονται δραστικά ( τρεις ώρες το μέγιστο την εβδομάδα ) αλλά δεν μεταβάλλεται το καθεστώς αμοιβής τους. Για τις πρώτες 60 ώρες υπερωρίας το χρόνο ο εργαζόμενος θα συνεχίσει να αμοιβεται με προσαύξηση 25% επί του ημερομισθίου, για 60 μέχρι 120 ώρες η προσαύξηση ανεβαίνει στο 50%, ενώ για παραπάνω από 120 ώρες η προσαύξηση φθάνει το 75%. Με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο ο εργαζόμενος για τις επιπλέον ώρες εργασίας την εβδομάδα μέχρι τις 48 πληρώνεται υπερεργασιακά με προσαύξηση 25% επί του ημερομισθίου, ενώ απασχόληση άνω των 48 ωρών θεωρείται υπερωρία. Η μέση ετήσια μείωση αποδοχών για τους εργαζόμενους εκτιμάται ότι θα ανέλθει στο 3,5% με 4%, τη

στιγμή που οι μέσες ετήσιες αμοιβές παραμένουν από τις χαμηλότερες στην Ε.Ε.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>

### «ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΙ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΜΟΡΦΕΣ»

#### Εισαγωγή

Πριν καλά καλά το καθεστώς της μερικής απασχόλησης μπει στη ζωή μας, έχει ήδη παγιωθεί! Οι 145 στους 100 εργαζόμενους είναι μερικώς ή εποχιακώς απασχολούμενοι, ενώ η Ελλάδα κατέχει την τρίτη θέση στον σχετικό πίνακα των Ευρωπαϊκών χωρών.

#### Α. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Μερική απασχόληση σημαίνει:

- α) Καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο για το σύνολο των ημερών της εβδομάδας.
- β) Απασχόληση με πλήρες ωράριο για κάποιες από τις ημέρες της εβδομάδας.
- γ) Απασχόληση για κάποιες ημέρες της εβδομάδας με μειωμένο ωράριο.

Για την πρόσληψη εργαζομένου ως μερικώς απασχολούμενου, απαιτείται έγγραφη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου με την οποία καθορίζονται ο χρόνος και ο μισθός απασχόλησης. Η ασφαλιστική κάλυψη είναι υποχρεωτική για τετράωρη απασχόληση σε ημερήσια βάση, ενώ μέσα στα δικαιώματα συμπεριλαμβάνεται και η άδεια μετ' αποδοχών.

Η μερική απασχόληση ήταν αποτέλεσμα δύο παραγόντων:

Πρώτον: της οικονομικής κρίσης, η οποία ξεπέρασε στα μέσα της δεκαετίας του 1970 και συσσώρευσε για πρώτη φορά συγχρόνως

δύο προβλήματα στις ανεπτυγμένες χώρες, ανεργία και πληθωρισμό, αλλά και το φαινόμενο της συνύπαρξης μαζικής ανεργίας και οικονομικής ανάκαμψης που εμφανίστηκε στη δεκαετία του 80' και δε μπόρεσε να λύσει τα προβλήματα της απασχόλησης.

Δεύτερον: της επιδιωκόμενης βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας κατά τον νέο διεθνή καταμερισμό της εργασίας αλλά και της παρουσίας νέων τεχνολογιών επιτευγμάτων.

Η εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης μετέβαλε σε μεγάλο βαθμό το ισχύον εργασιακό πρότυπο της πλήρους απασχόλησης, άλλαξε τη μορφολογία της αγοράς εργασίας, δημιουργώντας ανομοιογενείς κατηγορίες εργαζομένων, διατάραξε ορισμένες κοινωνικές και οικονομικές ισορροπίες που προϋπήρχαν στον εργασιακό χώρο, αποδυνάμωσε τη διαπραγματευτική ικανότητα των εργαζομένων όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, ενώ τώρα τείνει να δημιουργήσει δυο κατηγορίες εργαζομένων στην αγορά εργασίας.

Οι υποστηρικτές ωστόσο, των νέων μορφών απασχόλησης, που εντοπίζονται κυρίως στον εργοδοτικό χώρο, υποστηρίζουν ότι η εμφάνιση και η ανάπτυξή τους ανταποκρίνονται στις νέες συνθήκες παραγωγής και κατανάλωσης, καθώς θεωρούν ότι επιλύουν προβλήματα απασχόλησης που έχουν διαμορφωθεί κάτω από την επίδραση των νέων τεχνολογιών. Οι αιτίες της κρίσης του πρότυπου της πλήρους απασχολήσεως, καθώς και οι παράγοντες που συνέβαλαν στην διευρυνόμενη αλλαγή των εργασιακών σχέσεων είναι κυρίως οικονομικοί. Για τον λόγο αυτόν, άλλωστε, η έκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ποικίλει. Επικρατέστερες, ωστόσο, και οι πλέον διαδεδομένες παρουσιάζονται η μερική απασχόληση, η εποχική, η πρόσκαιρη, τα συμβόλαια ορισμένου χρόνου, η εργασία κατ' οίκου και οι εργολαβίες. Είναι

χαρακτηριστικό ότι σε όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του 80' ο μέσος ετήσιος ρυθμός εξέλιξης της μερικής απασχόλησης στο σύνολο των χωρών του ΟΟΣΑ υπερβαίνει κατά μισή ως μία ποσοστιαία μονάδα τον αντίστοιχο ρυθμό εξέλιξης της πλήρους απασχόλησης.

Στη χώρα μας ο θεσμός της μερικής απασχόλησης έχει βρεί μικρή ανταπόκριση, γεγονός το οποίο από πολλούς αποδίδεται στο χαμηλό επίπεδο των αμοιβών που ισχύουν στην Ελλάδα και οι οποίες δεν επιτρέπουν την επιλογή ή την αποδοχή από τους εργαζομένους θέσεων μερικής απασχόλησης οι οποίες αμείβονται με ακόμα χαμηλότερες αποδοχές, ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης.

Αντιθέτως στην Ευρώπη ο θεσμός γνωρίζει ευρεία διάδοση. Ειδικότερα οι γυναίκες – όπως αναφέρουν οι έρευνες – προτιμούν τη μερική απασχόληση για να έχουν περισσότερο χρόνο για την φροντίδα της οικογένειας.

Στην Ελλάδα σύμφωνα με τα στοιχεία του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει μόλις το 4,8% της συνολικής απασχόλησης και είναι το χαμηλότερο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η Ελλάδα είναι το μόνο κράτος το οποίο κατά την περίοδο 1987-94 παρουσίασε μείωση των θέσεων μερικής απασχόλησης σε σχέση με τις θέσεις πλήρους απασχόλησης τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.

## **B. ΜΟΡΦΕΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Εκτός από τις παραδοσιακές μορφές Μ.Α. ( όπως η εκ περιτροπής εργασία ) εμφανίστηκαν τα τελευταία χρόνια, ιδίως στο εξωτερικό

νέες άγνωστες έως σήμερα μορφές απασχόλησης, όπως Karona και Job Sharing, στις οποίες αξίζει να γίνει λόγος, έστω και συνοπτικά.

- ❖ Ξεκινώντας από την εκ περιτροπής εργασία πρέπει να τη διακρίνουμε σε συμβατική και μονομερή. Στη συμβατική της μορφή, εκ περιτροπής εργασία είναι ( άρθρο 13, παρ. 7, Ν.Δ. 2961/1954 ) εκείνη στην οποία η μειωμένη απασχόληση χαρακτηρίζεται από την εναλλαγή χρονικών διαστημάτων εργασίας ( ωρών, ημερών, εβδομάδων ) με διαστήματα μη εργασίας και με ανάλογη μείωση αποδοχών. Απαραίτητες προϋποθέσεις της συμβατικής εκ περιτροπής εργασίας είναι: α) η αδυναμία του εργοδότη για πλήρη απασχόληση του εργαζομένου, β) γραπτή συμφωνία των μερών, γ) συμφωνία για καταβολή αντιστοίχως μειωμένου μισθού, δ) κανονική λειτουργία της επιχείρησης ( γιατί αλλιώς πρόκειται για ευκαιριακή απασχόληση ). Στο ίδιο άρθρο του Ν.Δ. 2960/1954 ( άρθρο 13, παρ. 7β ) προβλέπεται η μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας με απόφαση του εργοδότη, σε περιπτώσεις περιορισμού της δραστηριότητάς του και ύστερα από άδεια του νομάρχη.
- ❖ Πρόσκαιρη ή ευκαιριακή είναι η εργασία, η οποία παρέχεται σε ορισμένα μόνο διαστήματα μέσα στο χρόνο με τη σύναψη αυτοτελών κάθε φορά συμβάσεων εργασίας, αλλά με κανονικό ωράριο εργασίας. στοιχείο που τη διαφοροποιεί από την κλασική μορφή της Μ.Α είναι η μη σταθερή απασχόληση και η παροδικότητα της παροχής εργασίας.
- ❖ Μια νέα μορφή ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας είναι αυτή του ελαστικού ωραρίου. Με το ωράριο αυτό δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να επιλέξει τις ώρες εργασίας του μέσα στην ημέρα, όπως και το ποιες θα είναι αυτές, με

δυνατότητα συμψηφισμού των ωρών καθ' υπέρβαση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου, όχι απλά σε εβδομαδιαία ή μηνιαία, αλλά εξαμηνιαία ή ετήσια βάση. Στις πιο συνηθισμένες περιπτώσεις πάντως ο εργαζόμενος υποχρεούται να συμπεριλάβει μέσα στο ωράριό του ορισμένες ώρες, που τις ορίζει η επιχείρηση και συμπίπτουν με τις ώρες αιχμής των εργασιών της.

- ❖ Γερμανικής προέλευσης είναι η Karovaz, δηλαδή «εργασία με κυμαινόμενο ωράριο σύμφωνα με τις επιχειρησιακές ανάγκες», που εφαρμόζεται κυρίως στο χώρο του εμπορίου και της παροχής υπηρεσιών. Κατά το σύστημα αυτό δεν προσδιορίζεται εκ των προτέρω ο ακριβής χρόνος ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου, αλλά ο εργοδότης μπορεί να καλέσει τον εργαζόμενο όταν παραστεί ανάγκη. Υποστηρίχθηκε με σοβαρά επιχειρήματα ο κίνδυνος που προκύπτει απ' αυτήν την πρακτική για τα θεμελιώδη δικαιώματα του εργαζόμενου όπως η επαγγελματική του ελευθερία ( π.χ. λόγω παρεμπόδισης δεύτερης απασχόλησης ), αλλά και για την ίδια την προσωπικότητά του λόγω του ανύπαρκτου ελεύθερου χρόνου του.
- ❖ Ένας ακόμα τύπος ελαστικοποίησης του ωραρίου είναι ο χωρισμός της θέσης εργασίας μεταξύ δύο ή περισσότερων εργαζομένων ( job sharing). Εφαρμόζεται ιδίως σε θέσεις εργασίας με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης . Ο χωρισμός της θέσης εργασίας αφορά συνήθως θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Δεν αποκλείεται όμως το job sharing, να εφαρμοστεί και σε θέση μερικής απασχόλησης. Το το job sharing εμφανίζεται με διάφορες παραλλαγές που αφορούν κυρίως την εσωτερική κατανομή του χρόνου εργασίας, τη

σχέση με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, την υποχρέωση αναπλήρωσης ή αντικατάστασης σε περίπτωση κωλήματος κλπ. Στην απλούστερη μορφή του μια θέση εργασίας χωρίζεται μόνο με χρονικά κριτήρια. Είναι όμως δυνατός ο χωρισμός όχι μόνο βάση του χρόνου εργασίας, αλλά και του περιεχόμενου ή του είδους της εργασίας.

## **Γ. ΜΟΡΦΕΣ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

- **Εργασία με βάρδιες:** Σύμφωνα με στατιστικές ενδείξεις, οι απασχολούμενοι που πραγματοποιούν ενίοτε ή συνήθως βάρδιες αποτελούν ένα σεβαστό ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων. Γενικά πρόκειται για νεώτερης και μέσης ηλικίας άτομα, άνδρες στη μεγάλη τους πλειοψηφία, που εξασκούν επαγγέλματα όπως χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού, πωλητές καθώς και τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί. Οι άνδρες δραστηριοποιούνται κυρίως στους κλάδους των μεταφορών, της δημόσιας διοίκησης και άμυνας και τις μεταποιητικές βιομηχανίες, ενώ οι γυναίκες απασχολούνται πρωτίστως στην υγεία και κοινωνική μέριμνα και σε μικρότερο βαθμό στις μεταποιητικές βιομηχανίες, το εμπόριο και τα ξενοδοχεία και εστιατόρια.
- **Εργασία τη νύχτα:** Οι απασχολούμενοι που απασχολούνται τη νύχτα είναι κατά κανόνα άνδρες και, όπως και στην περίπτωση των απασχολουμένων με βάρδιες, προέρχονται στη μεγάλη τους πλειοψηφία από τάξεις « νέου» αλλά και «ώριμου» δυναμικού ( ηλικίας 30-64 ετών). Οι άνδρες

δραστηριοποιούνται κυρίως στους κλάδους των μεταφορών, αποθηκείσεων και επικοινωνιών, της δημόσιας διοίκησης και άμυνας καθώς και στον κλάδο των ξενοδοχείων και εστιατορίων, απασχολούμενα συνήθως είτε ως χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού, ή στην παροχή υπηρεσιών. Οι γυναίκες απασχολούμενες τη νύχτα δραστηριοποιούνται κυρίως στον κλάδο της υγείας και κοινωνικής μέριμνας και σε μικρότερο βαθμό στον κλάδο των ξενοδοχείων και εστιατορίων.

- **Εργασία το Σάββατο:** Η απασχόληση το Σάββατο εμφανίζεται ως σημαντικότερη από πλευράς συνολικού πληθυσμού απασχολούμενων. Σε μεγάλο βαθμό αυτό οφείλεται στη συμμετοχή του πρωτογενούς τομέα και κυρίως των γεωργικών – δραστηριοτήτων, όπου η εργασία το Σάββατο αποτελεί κανόνα. Η απασχόληση το Σάββατο εμφανίζεται επίσης ως η πλέον συνήθης σε δυο άλλους μεγάλους κλάδους, το εμπόριο και τα ξενοδοχεία και εστιατόρια. Η μεγάλη συμμετοχή στην απασχόληση το Σάββατο παραδοσιακών κλάδων ( όπως η γεωργία, αλλά και οι κατασκευές ) ερμηνεύουν το σχετικά υψηλό μέσο όρο ηλικίας των απασχολούμενων σε σχέση, βέβαια, με τις υπόλοιπες μη – τυπικές μορφές απασχόλησης.
- **Εργασία την Κυριακή:** Την Κυριακή απασχολείται ενίοτε ή συνήθως ένα σημαντικότερο τμήμα του συνόλου των απασχολούμενων ( περίπου ένα στους τρεις απασχολούμενους ). Όπως και με τις άλλες μορφές της απασχόλησης κατά τις μη – τυπικές ώρες και ημέρες, η συνολική εικόνα κυριαρχείται από τους άνδρες, χωρίς ωστόσο να απουσιάζουν οι γυναίκες από την πλειονότητα των επαγγελμάτων και κλάδων

οικονομικής δραστηριότητας. Οι άνδρες δραστηριοποιούνται στη γεωργία, στα ξενοδοχεία και εστιατόρια καθώς και στις μεταφορές, κλπ, ενώ οι γυναίκες στη γεωργία, στα ξενοδοχεία και εστιατόρια και τέλος στην υγεία και κοινωνική μέριμνα.

- **Εργασία στο σπίτι:** Συνολικά σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας εργατικού δυναμικού του 1995, στο σπίτι του απασχολείται ένα σχετικά μικρό ( 4,2% ) τμήμα του συνόλου των απασχολουμένων. Ωστόσο η εκτίμηση αυτή πρέπει να λαμβάνεται με επιφύλαξη καθώς είναι πιθανό οι πραγματικοί αριθμοί των απασχολουμένων στο σπίτι να είναι σημαντικά μεγαλύτεροι. Οι απασχολούμενοι στο σπίτι που κατέγραψε η ΕΣΥΕ από έρευνά της, δραστηριοποιούνται κυρίως στους κλάδους του πρωτογενούς τομέα και της εκπαίδευσης και σε μικρότερο βαθμό στη διαχείριση ακίνητης περιουσίας και επιχειρηματικές δραστηριότητες, στη μεταποίηση και τέλος στις δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών. Σε αρκετούς από αυτούς τους κλάδους οι γυναίκες υπερτερούν των αντίστοιχων ανδρών.
- **Τηλεργασία :** Τα τελευταία χρόνια γνωρίζει ραγδαία διάδοση, ένας νέος τρόπος, απασχόλησης, που στηρίζεται κυρίως στην εξάπλωση και εφαρμογή της νέας τεχνολογίας. Πρόκειται για τη λεγόμενη τηλεργασία. Μια μέθοδο απασχόλησης με πολλά πλεονεκτήματα, αλλά και μειονεκτήματα, που κυρίως έχει σχέση με το νέο τρόπο οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, αλλά και της παροχής υπηρεσιών. Ο νέος αυτός τρόπος βασίζεται στις ποικίλες εφαρμογές της νέας τεχνολογίας, που μεταλλάσσουν με ταχείς ρυθμούς τη αγορά εργασίας, στους περισσότερους οικονομικούς τομείς.



## ο Τύποι τηλεργασίας

- α) Κατ' οίκον τηλεργασία μερικής απασχόλησης. Η έννοια «μερική απασχόληση» αφορά την αναλογία ωρών εργασίας στο σπίτι σε σχέση με τις ώρες στους χώρους του εργοδότη. Οι τηλεεργαζόμενοι είναι συνήθως υψηλών προσόντων. Περνούν σημαντικό χρόνο στους χώρους των πελατών - προμηθευτών κτλ. Αυτοί είναι συνήθως αναλυτές, πληροφορικοί, διαφημιστές, ασφαλιστές κτλ.
- β) Κατ' οίκον τηλεργασία πλήρους απασχόλησης για έναν εργοδότη. Αυτός ο τύπος τηλεργασίας αφορά κυρίως μικρές εργασίες γραμματειακής υποστήριξης, όπως καταγραφή δεδομένων, κωδικοποίηση ερωτηματολογίων κτλ. Σε ορισμένες περιπτώσεις εντάσσεται στην «υπόγεια» οικονομία.
- γ) Κατ' οίκον ελεύθερη τηλε-εργασία. Εδώ πρόκειται για τους τηλε-εργαζόμενους - ελεύθερους επαγγελματίες. Αυτοί είναι οι δημοσιογράφοι, οι εκδότες, οι σύμβουλοι, οι μεταφραστές, οι σχεδιαστές κτλ.
- δ) Κινητή (πλανόδια) τηλεργασία. Εδώ εντάσσονται οι μισθωτοί των οποίων ο μισθός αποτελείται από προμήθεια και αμοιβή με βάση την απόδοση. Αυτοί μπορεί να είναι εμπορικοί αντιπρόσωποι, συντηρητές, επιθεωρητές, ασφαλιστές, σύμβουλοι κτλ.
- ε) Μετατοπισμένη τηλεργασία. Σ' αυτόν τον τύπο τηλεργασίας οι τηλε-εργαζόμενοι συγκεντρώνονται σε κοινό χώρο, μακριά από τον χώρο του εργοδότη (π.χ. χαμηλού κόστους εργασίας) και απασχολούνται συνήθως γυναίκες. Αφορά συνήθως την επεξεργασία και διασταύρωση στοιχείων.
- στ) Εργασία σε «τηλεχώρο». Στόχος της είναι η κοινωνική ένταξη ατόμων, η διάχυση πληροφοριών σε τοπικούς πληθυσμούς, η υποστήριξη της δημιουργίας νέων επιχειρήσεων, η φύλαξη παιδιών.

Τα τηλε-κέντρα νοικιάζουν χώρο με τηλεματικό εξοπλισμό σε μικρές επιχειρήσεις.

ζ) Εγκατάσταση τηλεσύνδεσης μεταξύ επιχειρήσεων. Βασικά χαρακτηριστικά αυτού του τύπου είναι η ανάπτυξη εταιρικών τηλεσχέσεων ( πρόδρομος της εικονικής επιχείρησης ) και η οργανωτική ευελιξία.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>

### «Η ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

#### Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια και στην Ελλάδα εξελίσσεται ένας διάλογος των κοινωνικών εταίρων σε σχέση με τη μείωση του χρόνου εργασίας.

Ο «Οικονομικός Ταχυδρόμος» (1998) κάνει μεγάλη έρευνα όπου καταγράφονται οι τάσεις στην Ελλάδα και διεθνώς. Κι αυτή η έρευνα αφορά τη μείωση της εβδομαδιαίας εργασίας σε 35 ώρες. Οι δυο διαφορετικές αντιλήψεις, οι διάφοροι τρόποι ζωής συγκρούονται στις μέρες μας, το πρόβλημα της ανεργίας είναι πλέον το κυρίαρχο στις μέρες μας, αλλά και η αναπροσαρμογή συνδικάτων και εργαζομένων στις νέες συνθήκες ζωής είναι επιτακτική. Η μείωση του χρόνου εργασίας σε 35 ώρες την εβδομάδα, οπωσδήποτε θα δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας, αλλά αυτές είναι οι νέες θέσεις είναι εκείνες που απαιτούν και προϋποθέτουν οι νέες συνθήκες παραγωγής μετά την επανάσταση της πληροφορικής. Αυτό είναι το κύριο ζήτημα και σε αυτό πρέπει να απαντήσουν όλοι, συνδικάτα, εργαζόμενοι, πανεπιστημιακά και άλλοι θεωρητικοί, όπως και οι πολιτικοί. Το ζητούμενο στην εποχή μας είναι ότι η προσέγγιση των προβλημάτων αυτών πρέπει να είναι ποιοτική περισσότερο, δηλαδή ποια είναι η ποιότητα της εργασίας που προσφέρει ο εργαζόμενος, σε ποιο βαθμό είναι σε θέση να είναι δημιουργικός στην εργασία του και λιγότερο η ποσότητα του χρόνου τον οποίο αφιερώνει στην εργασία και φυσικά και ο χώρος όπου απασχολείται όταν είναι σε θέση από το σπίτι του να απασχολείται και να προσφέρει τις υπηρεσίες του,

μέσω του δικτύου της πληροφορικής, τότε και οι σχέσεις του με την εργασία είναι άλλες. Αυτό είναι δεδομένο πλέον στην εποχή μας.

## **A. Το 35ΩΡΟ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΙΤΑΛΙΑ**

### **α) Γαλλία:**

1. Με νόμο του 1998 για τον χρόνο εργασίας προβλέπεται η «υποκίνηση» των κοινωνικών συνομιλιών για την μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από 39 ώρες σε 35 μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η εφαρμογή του μέτρου ίσχυε από 1/1/2000 σε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 20 εργαζομένους ( αντί 10 εργαζομένων που ήταν η αρχική βούληση της κυβέρνησης ) και από την 1/1/2002 σε όλες τις μικρότερες επιχειρήσεις. Εναπόκειται στις δυο πλευρές να εφεύρουν τους τρόπους και τις μορφές μείωσης του εργάσιμου χρόνου μέσα από διαπραγματεύσεις σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο με στόχο την «εξισορρόπηση» των συμφερόντων των επιχειρήσεων και εργαζομένων. Παράλληλα η κυβέρνηση παρείχε κίνητρα στις επιχειρήσεις για την εφαρμογή του μέτρου και την παρεπόμενη αύξηση της απασχόλησης. Στα πλαίσια αυτά σε περίπτωση μείωσης του εργάσιμου χρόνου κατά 10% και αύξηση της απασχόλησης κατά 6% παρείχε βοήθεια 1,400 ECU το χρόνο για κάθε θέση απασχόλησης και μέχρι 2.000 ECU για τις επιχειρήσεις που υπερβαίνουν το όριο του 6% των νέων θέσεων απασχόλησης μειώνοντας τον εργάσιμο χρόνο σε 32 ώρες εβδομαδιαίως. Ο νόμος δεν προσδιορίζει τον τρόπο πληρωμής των 35 ωρών κάνοντας μόνο αναφορά σε συγκρατημένες αυξήσεις των μισθών και υπολογισμό του κατώτατου μισθού ( SMIC ) που διαμορφώνεται με νόμο στην

βάση του ωρομισθίου. Μετά την πορεία των διαπραγματεύσεων και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους από την κυβέρνηση, τους εργοδότες και τα συνδικάτα προβλέπεται δεύτερος νόμος ( προς το τέλος του 1999 ) που θα ορίσει συγκεκριμένους τρόπους εφαρμογής του 35ωρου.

2. Η πορεία των διαπραγματεύσεων είναι δύσκολη λόγω της γενικά αρνητικής στάσης των εργοδοτών αλλά και της μη ενιαίας στάσης των 5 μεγάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Το περιεχόμενο των συμβάσεων ποικίλλει κατά περίπτωση, οι δε διαπραγματεύσεις προς το παρόν διεξάγονται σε κλαδικό επίπεδο. Μέχρι σήμερα σε κλαδικό επίπεδο καταγράφονται οι συμφωνίες σε μεταλλουργία, κλωστοϋφαντουργία, τράπεζες, συνεταιρισμούς γάλακτος, ζαχαροβιομηχανίες, βιοτεχνίες κατασκευών, καθαρισμού βιομηχανιών κ.λ.π. Αναμένονται άμεσα οι συμφωνίες σε κατασκευές δημοσίων έργων, χημική βιομηχανία, εμπόριο, βιομηχανία πλαστικών. Τα ζητήματα που τίθενται στις διαπραγματεύσεις είναι: α) το περιεχόμενο του πραγματικού εργάσιμου χρόνου, β) ο αριθμός των υπερωριών, γ) η ετήσια διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, δ) η πληρωμή της μείωσης του εργάσιμου χρόνου.

3. Ο τρόπος αμοιβής της διαφοράς 39-35 ωρών δεν έχει προσδιορισθεί τις περισσότερες φορές στις συμβάσεις. Η πιο « προωθημένη» σύμβαση είναι εκείνη της κλωστοϋφαντουργίας ( η μόνη που υποστηρίχθηκε από όλα τα συνδικάτα ) που αναφέρεται ρητά στην διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων. Στις άλλες κλαδικές συμβάσεις η κατάσταση είναι αόριστη. Στις τράπεζες αναφέρεται η «διατήρηση» της οικονομικής ισορροπίας και μείωση του εργάσιμου χρόνου με παράλληλη μείωση μερικών συντελεστών του εργασιακού κόστους σε συνδυασμό με την παραγωγικότητα. Στην κλαδική βιομηχανία ζάχαρης προβλέπεται «

συγκράτηση» των κατώτατων αμοιβών. Στους συνεταιρισμούς γάλακτος παραπέμπεται το πρόβλημα στις επιχειρησιακές συμβάσεις. Στις βιομηχανίες κατασκευών προβλέπεται «η διατήρηση της μεικτής κατώτατης μηνιαίας αμοιβής» σε συνδυασμό με την δυνατότητα νέων προσλήψεων. Στον κλάδο καθορισμού των βιομηχανιών προβλέπεται διατήρηση των αμοιβών των πλήρως απασχολούμενων και αύξηση κατά 11% των μερικά απασχολούμενων.

**β) Ιταλία:** 1. Τον Μάρτιο του 1998 δημοσιοποιήθηκε σχέδιο νόμου για το 35ωρο στην Ιταλία που μέχρι σήμερα δεν έχει ψηφισθεί. Η καθυστέρηση αυτή είναι απόρροια των ενδοκυβερνητικών αντιθέσεων, της εχθρικής στάσης των εργοδοτών αλλά και της μη ένθερμης στήριξης του Ιταλικού συνδικαλιστικού κινήματος.

2. Σύμφωνα με το σχέδιο νόμου: α) Προσδιορίζεται «ο κανονικός» εργάσιμος εβδομαδιαίος χρόνος σε 35 ώρες και διατηρείται το νόμιμο ωράριο σε 40 ώρες. β) Το πεδίο εφαρμογής αφορά μόνο τις ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερο από 15 εργαζόμενους. γ) η ημερομηνία έναρξης ισχύος του μέτρου είναι η 1/1/2001. δ) Δεν υπάρχει πρόβλεψη για την πληρωμή του κόστους της μείωσης του εργάσιμου χρόνου παραπέμποντας το ζήτημα στην συλλογική διαπραγμάτευση παρά την αρχική πολιτική συμφωνία για την στήριξη της κυβέρνησης. Πρόντι σχετικά με την εφαρμογή του 35ωρου χωρίς μείωση αποδοχών. ε) Προβλέπονται προσαυξήσεις στο μέσο και έμμεσο μισθολογικό κόστος για τις επιχειρήσεις που εντάσσονται στο μέτρο και υπερβαίνουν τον «κανονικό» η νόμιμο εργάσιμο εβδομαδιαίο χρόνο με στόχο να καταστήσουν ακριβότερη την υπεργασία και την υπερωριακή απασχόληση. Οι προσαυξήσεις ως προς το άμεσο μισθολογικό κόστος θα προκύπτουν μετά από

συλλογική διαπραγμάτευση. Ως προς το κόστος των ασφαλιστικών εισφορών για τις ώρες εργασίας μεταξύ συμβατικού ή «κανονικού» ( 35 ώρες ) και νόμιμου ωραρίου ( 40 ώρες ) που θεωρούνται «συμπληρωματικές» νομοθετικό διάταγμα θα καθορίζει το μέγεθος της προσαύξησης. Για τις ώρες εργασίας πέραν του νόμιμου ωραρίου ( 40 ώρες ) που θεωρούνται υπερωριακή απασχόληση προβλέπεται προσαύξηση 5% για 40-44 ώρες, 10% για 44-48 ώρες και 15% για περισσότερες από 48 ώρες. στ) Προβλέπεται ενθάρρυνση των επιχειρήσεων για ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης παράλληλα με την μείωση του χρόνου εργασίας ( μέσα από διαπραγματεύσεις ) για την δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Οι νέες θέσεις απασχόλησης συνοδεύονται με οικονομικά κίνητρα. Παράλληλα όμως φαίνεται να ενθαρρύνεται η μείωση του

χρόνου εργασίας σε συνδυασμό με την μείωση των αποδοχών και ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης. η) Προβλέπεται για τον Νοέμβριο του 2000 τριμερής διάλογος για αξιολόγηση της πορείας των μέτρων για την μείωση του χρόνου εργασίας. Το στοιχείο αυτό δημιουργεί πρόσθετες ανησυχίες για την πορεία της νομοθετικής ρύθμισης αφού ουσιαστικά ενθαρρύνει τους αρνητές της εφαρμογής τους.

3. Απέναντι στο σχέδιο νόμου η εργοδοσία υπήρξε κάθετα απορριπτική τα δε συνδικάτα αντέδρασαν με σκεπτικισμό, καταγράφοντας αφ' ενός τις ενστάσεις τους για ορισμένες διατάξεις αλλά για το γενικό περιεχόμενό του ενώ θεωρούν αφ' ετέρου ότι δημιουργούνται οι βάσεις για την μείωση του εργάσιμου χρόνου. Οι ενστάσεις των συνδικάτων εστιάζονται:

- ο Στην ανάγκη προώθησης του μέτρου κύρια μέσα από το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την ιδιαίτερη

παράδοση που χαρακτηρίζει την Ιταλία και όχι μέσα από αυστηρές νομοθετικές παρεμβάσεις.

- ο Στο περιορισμένο όριο εφαρμογής του νόμου στις επιχειρήσεις άνω των 15 εργαζομένων γεγονός που αποκλείει το 75% των επιχειρήσεων. Στο ποσοστό προσαύξησης του κόστους της υπερωριακής απασχόλησης που θεωρείται ιδιαίτερα χαμηλό για τον περιορισμό των υπερωριών.

4. Ανεξάρτητα από την πορεία του σχεδίου αναπτύσσονται πρωτοβουλίες για μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς ωστόσο να επισημαίνονται ιδιαίτερα αποτελέσματα. Αντίθετα καταγράφονται σοβαρές διαφωνίες για το περιεχόμενο των συμφωνιών τόσο από εκπροσώπους συνδικάτων όσο και της εργοδοσίας. Χαρακτηριστικό το παράδειγμα της Σ.Σ.Ε. στον κλάδο της χημικής βιομηχανίας ( 1998 ) που προβλέπει: α) Καθορισμό του εργάσιμου εβδομαδιαίου χρόνου σε 37 ώρες και 45'. β) Ετήσια διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ωράρια κυμαινόμενα μεταξύ 28-48 ωρών εβδομαδιαίως. γ) Αύξηση του ποσοστού προσαύξησης των υπερωριών και απόδοση του 50% σε ελεύθερο χρόνο. δ) Προσδιορισμό της ευέλικτης απασχόλησης στο 25% του συνόλου της απασχόλησης. ε) Συγκρατημένες αυξήσεις μισθών. Η συμφωνία αυτή συγκέντρωσε κριτικές από τους εκπροσώπους συνδικάτων για την έλλειψη ουσιαστικής μείωσης του χρόνου εργασίας και την αύξηση της ευελιξίας της εργασίας. Από τους δε εργοδότες η κριτική εστιάσθηκε στην αύξηση του εργασιακού κόστους πέραν του πληθωρισμού.



## Διεθνείς τάσεις για την πλήρη απασχόληση

Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης ( ΟΟΣΑ ), αυτό που θα μπορούσε να αποκληθεί «κανονική εργασία» δηλαδή με κανονικό πλήρες ρυθμισμένο ωράριο, χωρίς υπερωρίες, χωρίς εργασία τα Σαββατοκύριακα ή τα βράδια, χωρίς αλυσιδωτή βάρδια υποχώρησε μαζικά στις χώρες του ΟΟΣΑ και αφορά πλέον μια μειοψηφία της εργατικής δύναμης, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις ( Μεγάλη Ωρετανία ) δεν μπορεί να καταγραφεί καν ως η έστω μεγαλύτερη μειοψηφική ομάδα. Ωστόσο, από τις διάφορες μορφές ελαστικοποίησης υπάρχει μια που είναι συντριπτικά κυρίαρχη: η μερική απασχόληση. Από τις υπόλοιπες μορφές, η πιστοποίηση του χρόνου εργασίας φαίνεται να αποτελεί μια γενικότερη τάση, ενώ μορφή, όπως η απλήρωτη υπερεργασία αφορά ειδικευμένα στρώματα κυρίως στελεχών των επιχειρήσεων και άλλες, όπως οι βάρδιες ή η νυχτερινή εργασία και η εργασία τα Σαββατοκύριακα, εξακολουθούν να αφορούν ειδικούς κλάδους, χωρίς όμως να γνωρίζουν ακόμα γενικευμένες αυξητικές τάσεις στις μακροχρόνιες εντάσεις ( αύξηση των ανισοτήτων ) που απειλούν την «κοινωνική συνοχή». Γι' αυτό ο ΟΟΣΑ εξετάζει θετικά μηχανισμούς απάλυνσης των εντάσεων αυτών, όπως τον ελάχιστο νόμιμο μισθό, αμφισβητώντας τη δογματική άποψη ότι από μόνοι τους τέτοιοι μηχανισμοί πλήττουν την παραγωγικότητα. Η στήριξη των διαδικασιών κατάρτισης ιδιαίτερα στους νέους και στους μεγάλης ηλικίας ( 40 και 50 ετών ) που αποτελούν τα κύρια ή τα πιο επώδυνα θύματα της ανεργίας, θεωρείται ότι μπορεί να αμβλύνει τη συστηματική περιθωριοποίηση τμημάτων του πληθυσμού, έστω και αν δεν μπορεί προφανώς να δώσει μια αναπτυξιακή δυναμική.

Αντίθετα, επιδοματικές πολιτικές για την επαγγελματική ένταξη των ανέργων, παρά τα πλεονεκτήματά τους, οδηγούνται συχνά στην επιδότηση των επιχειρήσεων χωρίς ουσιαστική επίπτωση ούτε στην απασχόληση ούτε στην περιθωριοποίηση. Τέλος, η μείωση των ωρών εργασίας, που έχει ανακοπεί κατά τις τελευταίες δεκαετίες, πράγμα που θεωρείται ένας από τους παράγοντες της σημερινής ανεργίας, προφανώς θα έχει μια επίπτωση στην απασχόληση. Και εδώ η άποψη του Οργανισμού είναι πιο μετριασμένη από παλαιότερα: π.χ. αναγνωρίζεται ότι μια μείωση των ωρών εργασίας οδηγεί αναγκαστικά σε αύξηση της ωριαίας παραγωγικότητας και άρα η επίπτωσή της στο κόστος της εργασίας δεν είναι μονοσήμαντη.

Ωστόσο η ιδέα του Οργανισμού είναι πως μια μείωση του ωραρίου (π.χ. 35ωρο) θα πρέπει να συμβαδίσει με έναν παράλληλο μειρασμό των μισθών και, πάντως, να αποφύγει μια κεντρική επιβολή της (π.χ. νομοθετικά) στις επιχειρήσεις. Αυτό είναι που οδηγεί την ευνοϊκή στάση του Οργανισμού απέναντι στη μείωση της διάρκειας της εργασίας κυρίως προς μια κατεύθυνση ελαστικοποίησή της.

## **B. Ο ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΓΙΑ ΤΟ 35ΩΡΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

### **α) Οι φορείς**

Σύμφωνα με τη μεγάλη έρευνα του «Οικονομικού Ταχυδρόμου» όπου καταγράφονται οι τάσεις στην Ελλάδα και διεθνώς (28/5/98). Οι τεχνολογικές εξελίξεις και οι αλλαγές που επιφέρουν στις σχέσεις εργασίας απασχολούν περισσότερο του εργοδότες και κυρίως όσους διευθύνουν ιδιωτικές επιχειρήσεις - και λιγότερο τους

κρατικούς φορείς και τις εξαρτούμενες από το Δημόσιο επιχειρήσεις. Οι τελευταίοι, όπως και οι συνδικαλιστές παραμένουν προσκολλημένοι στις παραδοσιακές «αξίες», αδυνατούν να ανταποκριθούν στην πρόκληση της εποχής. Σύμφωνα με απόψεις των εκπροσώπων των διαφόρων φορέων ( όπως αυτές καταγράφηκαν σε έρευνα του Οικ. Ταχυδρόμου ) που υποτίθεται ότι ενδιαφέρονται περισσότερο για το «Αύριο των Σχέσεων Εργασίας» απάντησαν λίγοι, ίσως μόνο εκείνοι που τολμούν και προβάλλουν τις απόψεις, που ομολογούν την πρόκληση και αναλαμβάνουν την ευθύνη για την προσαρμογή της κοινωνίας στις ανάγκες της νέας εποχής. Το κράτος – είτε ως κράτος πρόνοιας, είτε ως κράτος φιλελεύθερο – αποδεικνύεται ότι είναι δέσμιο των ίδιων των μηχανισμών του, της γραφειοκρατίας του μόνο όσοι αγνοούν την ιστορία ή εθελουφλούν απέναντι στις προκλήσεις της εποχής, αυτοί προσπαθούν να σκεπάσουν τις εξελίξεις, να αποκρύψουν την καθημερινή επιτακτική ανάγκη των καιρών. Το πρόβλημα δεν έχει εύκολη λύση έχει να κάνει με τη νοοτροπία των ανθρώπων, έχει να κάνει με τον τρόπο ζωής πολλών γενεών, και κυρίως έχει να κάνει με εκείνους που είχαν πιστέψει ότι η μετάβαση στη βιομηχανική κοινωνία ήταν το ανώτερο στάδιο στην ιστορία της ανθρωπότητας. Ξαφνικά διαπιστώνουν ότι όλες οι αξίες της προηγούμενης εποχής ανατρέπονται ότι οι σχέσεις εργασίας είναι πλέον άλλες, ότι επιβάλλεται να είναι άλλες. Αυτό δυσκολεύονται να συλλάβουν και να αποδεχθούν, τις άλλες σχέσεις εργασίας, την ποιοτική προσέγγιση της παραγωγής και των σχέσεών της.

### β) Το κράτος

Σύμφωνα με μελέτη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας τα ωράρια εργασίας του μέλλοντος τα οποία θα πρέπει να

καθιερωθούν σταδιακά στη χώρα μας. Η μελέτη έχει θέμα την «Ευέλικτη» απασχόληση και την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας». Στη μελέτη περιλαμβάνονται δέκα προτάσεις μέτρων για την καθιέρωση ευέλικτων ωραρίων εργασίας, αλλά και νέων μορφών απασχόλησης. Οι προτάσεις αυτές έχουν ιδιαίτερη σημασία αφ' ενός γιατί επίκεινται αλλαγές στα ωράρια και στις εργασιακές σχέσεις, κάτι που έχει προαναγγείλει η κυβέρνηση, και αφ' ετέρου επειδή το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας ουσιαστικά εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας και αποτελεί το βασικό επιστημονικό του σύμβουλο. « Το σύστημα ρύθμισης του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα δεν είναι πλέον τόσο άκαμπτο όσο ήταν στο παρελθόν, ωστόσο παραμένει αρκετά ξεπερασμένο σε σχέση τις ραγδαίες εξελίξεις που σημειώνονται διεθνώς», σημειώνουν οι συγγραφείς της μελέτης Δ. Καρυντινός, Μ. Κετσιζόπουλος και Α. Μουρίκη, επιστημονικοί συνεργάτες του Ινστιτούτου. Το κύριο βάρος των κυβερνητικών πρωτοβουλιών - κατά τους μελετητές - θα πρέπει να πέσει αφ' ενός σε θεσμικές παρεμβάσεις και αφ' ετέρου στο δημόσιο τομέα, ο οποίος θα πρέπει να εφαρμόσει πιλοτικά ορισμένα μέτρα - τα οποία εφαρμόζονται ευρέως στην Ευρώπη - δίνοντας το «καλό παράδειγμα» και στους υπόλοιπους τομείς της οικονομίας. Τα θεσμικά μέτρα που προτείνονται στη μελέτη για τη μείωση της εργάσιμης εβδομάδας και την ευελιξία του χρόνου εργασίας είναι:

1. Μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για όσους εργάζονται λιγότερες ώρες από τη επίσημη εργάσιμη εβδομάδα. Η θέσπιση μειωμένων εισφορών για τις επιχειρήσεις θα αποτελέσει ισχυρό κίνητρο για εθελοντική μείωση των ωρών εργασίας. Για παράδειγμα, μπορεί να μειωθεί το κόστος για 32 ή 35 ώρες εργασίας εβδομαδιαίως και να αυξηθεί για τις επιπλέον ώρες. Αυτό

θα έχει ως συνέπεια οι επιχειρήσεις να αποφεύγουν τις υπερωρίες και να καλύπτουν τις ανάγκες τους προσλαμβάνοντας προσωπικό, χωρίς να αυξάνουν το κόστος τους.

2. Θέσπιση ισότιμων ασφαλιστικών και εργασιακών δικαιωμάτων ανεξαρτήτως των συνολικών ωρών απασχόλησης κάθε εργαζόμενου.

3. Ελεύθερη επιλογή του είδους της απασχόλησης από τον εργαζόμενο, με την προϋπόθεση ότι θα δίνεται η δυνατότητα επιστροφής στην προηγούμενη θέση. Δηλαδή, η ελεύθερη εναλλαγή μιας θέσης πλήρους με μια θέση μερικής απασχόλησης και αντιστροφής.

4. αναμόρφωση των ωρών λειτουργίας των καταστημάτων αφού ληφθεί υπόψη ότι στα αστικά κέντρα οι εργαζόμενοι – καταναλωτές μπορούν να κάνουν τις αγορές τους μόνο ορισμένες απογευματινές ώρες.

5. Καθιέρωση ευέλικτων ωραρίων εργασίας με διαφορετικά ωράρια ακόμη και σε εργαζόμενους της ίδιας επιχείρησης. Εναλλαγή περιόδων εντατικοποίησης εργασίας με άλλες χαλάρωσης, καθώς και μεταπήδηση εργαζομένων από πλήρη ωράρια σε μειωμένα και αντίστροφα.

6. Λειτουργία των ΔΕΚΟ και των τραπεζών το απόγευμα για καλύτερη εξυπηρέτηση του κοινού, έτσι ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να διεκπεραιώσουν τις υποθέσεις τους κατά τον ελεύθερο χρόνο τους. Ορισμένες από τις υπηρεσίες που προτείνεται να λειτουργούν απογευματινές ώρες είναι τα ΕΛΤΑ, οι Εφορίες, οι Τράπεζες, ορισμένες υπηρεσίες των Υπουργείων, του ΟΤΕ, της ΔΕΗ κ.λ.π. Μάλιστα, τονίζεται ότι οι επιπλέον ώρες λειτουργίας θα καλυφθούν από το ίδιο προσωπικό, με την εφαρμογή ελαστικού ωραρίου εργασίας.

7. Κατοχύρωση της περιστασιακής εργασίας στο σπίτι. Αυτή η μορφή εργασίας ισχύει ήδη άτυπα με θετικά αποτελέσματα και για τις δυο πλευρές (εργοδότες και εργαζόμενους)

8. Δυνατότητα διακοπής της εργασίας - με ή άνευ αποδοχής, ή ακόμη και με την καταβολή ενός ελαχίστου εισοδήματος χωρίς αυτό να έχει

συνέπειες στην επαγγελματική εξέλιξη των δικαιούχων.

9. Να χορηγούνται στον εργαζόμενο επιπλέον ημέρες αδειάς αντί αμοιβών για την υπερωριακή αποζημίωση.

10. Επέκταση της εφαρμογής του συστήματος εργασίας με βάρδιες, το οποίο αφ' ενός αυξάνει τις ώρες λειτουργίας της επιχείρησης και αφ' ετέρου δημιουργεί νέες θέσεις απασχόλησης.

Αυτές είναι οι δέκα προτάσεις μέτρων για την καθιέρωση ευέλικτων ωραρίων εργασίας αλλά και νέων μορφών απασχόλησης. Ευέλικτες μορφές ωραρίων και χρόνου εργασίας, νομίμως βρίσκονται ήδη σε ισχύ. Όμως η εφαρμογή τους ελάχιστα προτιμάται από τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς της χώρας μας. Αντιθέτως, είναι σαφής η προτίμηση που δείχνουν οι εργοδότες στη χρήση των υπερωριών, αλλά και στην καθιέρωση βάρδιας εργασίας. Το ελαστικό ή το κυλιόμενο ωράριο εφαρμόζεται σε ελάχιστες επιπτώσεις. Αυτή είναι μια ακόμη διαπίστωση της μελέτης του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, στην οποία ταυτοχρόνως αναφέρεται ότι η ελαστικοποίηση του εργάσιμου χρόνου, για να είναι επιτυχής, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη όχι μόνο τις λειτουργικές ανάγκες των επιχειρήσεων, αλλά και τις προσωπικές ανάγκες και προτιμήσεις των εργαζομένων, συμφιλιώνοντας την προσωπική με την οικογενειακή τους ζωή. «Οι πραγματικές ώρες και ημέρες εργασίας αποκλίνουν αισθητά από το δωρο και την πενθήμερη εβδομάδα εργασίας ( Δευτέρα έως Παρασκευή )»

διαπιστώνει η μελέτη. Μάλιστα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, μόνο το 43% των εργαζομένων απασχολείται με το συμβατικό ωράριο των 36-40 ωρών εβδομαδιαίως, ενώ διαπιστώνονται σημαντικές διαφοροποιήσεις στην απασχόληση αναλόγως με το φύλο, τη θέση, την ειδικότητα και τον κλάδο της οικονομικής δραστηριότητας. Τα δυο τρίτα των απασχολούμενων εργάζονται το Σάββατο και συνήθως πρόκειται για εργαζόμενους στο εμπόριο, τα ξενοδοχεία, τη γεωργία και τις κατασκευές.

Επίσης, ένας στους τρεις απασχολείται συνήθως και την Κυριακή. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα στοιχεία που δείχνουν ότι το 33% των απασχολούμενων εργάζεται όλες τις ημέρες της εβδομάδας.

Διαφορετική είναι η εικόνα της χώρας μας, σε ότι αφορά την απασχόληση λιγότερες ημέρες από το συμβατικό πενθήμερο. Μόλις το 3,3% εργάζεται από μια έως τέσσερις ημέρες, ενώ στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ένα σημαντικό ποσοστό – κυρίως γυναικών απασχολείται από μια έως τέσσερις ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες από 20 ώρες εβδομαδιαίως. Σημαντικό επίσης στοιχείο που διαφοροποιεί την Ελλάδα, σε σχέση με τις διεθνείς εξελίξεις στο χώρο της εργασίας, είναι και το εξής: Διεθνώς παρατηρείται σταθερή μείωση του επίσημου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, ενώ την ίδια περίοδο στην Ελλάδα παρατηρείται αύξηση του πραγματικού εργάσιμου χρόνου. Αυτά, κατά τη μελέτη, οφείλονται στο μικρό ποσοστό της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα και ταυτοχρόνως στην ευρεία χρήση των υπερωριών, αλλά και στη διάδοση της δεύτερης – παράλληλης – εργασίας σε σημαντικό αριθμό εργαζομένων. Η γενικευμένη εφαρμογή του 35ώρου χωρίς μείωση αποδοχών ( αίτημα της ΓΣΕΕ ) δεν φαίνεται – κατά τους συγγραφείς

της μελέτης – να είναι άμεσα υλοποιήσιμη. Ωστόσο διατυπώνεται η εκτίμηση ότι μπορεί επιλεκτικά να εφαρμοστεί το 35ωρο σε ορισμένους κλάδους υψηλής κερδοφορίας, υπό την προϋπόθεση ότι θα μειωθούν αναλόγως και οι αμοιβές. Αντιθέτως η μείωση της εργάσιμης εβδομάδας – κατά τη μελέτη – είναι εφικτή, εφόσον οι εργοδότες παράσχουν ορισμένα ανταλλάγματα, ώστε οι εργαζόμενοι να αποδεχθούν τις ευέλικτες μορφές οργάνωσης του χρόνου απασχόλησης. Όλα αυτά όμως, καταλήγει η μελέτη, αποτελούν το νέο σημείο αιχμής του κοινωνικού διαλόγου.

### **Το 35ωρο στον τραπεζικό χώρο**

Μετά από αρκετούς μήνες μελέτης και συζητήσεων, η υιοθέτηση του θεσμού του 35ωρου εξακολουθεί να διχάζει το τραπεζικό σύστημα. Περισσότερη εξέταση και ανάλυση χρειάζεται ο θεσμός των 35 ωρών εργασίας προτού ληφθούν οριστικές αποφάσεις, επισημαίνει ο τραπεζικός χώρος. Επίσης επισημαίνεται ότι θεωρείται απαραίτητη η παράλληλη μείωση των αποδοχών, για την αντιμετώπιση του κόστους εργασίας που θα προκαλέσει η μείωση του εργάσιμου χρόνου, καθώς και οργανωτικές αλλαγές, συνδεδεμένες με την απελευθέρωση του ωραρίου. Παράλληλα οι ειδικοί του τραπεζικού συστήματος επισημαίνουν σειρά πρακτικών προβλημάτων που χρήζαν ιδιαίτερης προσοχής και υπογραμμίζουν πως κάθε κλαδική πρωτοβουλία σχετικά με τη μείωση του εργάσιμου χρόνου θα είναι άκαιρη, αν δεν λάβει υπ' όψιν τις προθέσεις της εκτελεστικής εξουσίας επί του ζητήματος, οι οποίες δεν είναι ακόμη σαφώς προσδιορισμένες. Στον αντίποδα η Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (ΟΤΟΕ) θεωρεί αδικαιολόγητους τους δισταγμούς του τραπεζικού χώρου.



Επικαλείται, μεταξύ άλλων, τα καλά αποτελέσματα των τραπεζών τα τελευταία χρόνια και το χαμηλό κόστος εργασίας, ως εγγυήσεις για την ανώδυνη αντιμετώπιση της αύξησης του κόστους εργασίας που θα προκαλέσει η μείωση του χρόνου εργασίας. ταυτόχρονα τονίζει πως το 35ωρο αποτελεί σοβαρό μέτρο καταπολέμησης της ανεργίας και προστασίας της απασχόλησης.. ακόμη η Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος ( ΟΤΟΕ ) εκτιμά ότι το υπάρχον ωράριο εργασίας πρέπει να παραμείνει σταθερό. Σε κάθε περίπτωση, προτείνεται η «δοκιμαστική» υιοθέτηση του θεσμού στον τραπεζικό χώρο, από την οποία θα συνταχθούν συμπεράσματα για μια γενικότερη εφαρμογή. Οι ειδικοί εμπειρογνώμονες του τραπεζικού χώρου θεωρούν ότι ο μόνος τρόπος για να μην δημιουργηθούν κλυδωνισμοί στο τραπεζικό σύστημα, λόγω της αύξησης του κόστους εργασίας που θα επιφέρει η μείωση του χρόνου εργασίας, είναι η παράλληλη μείωση των αποδοχών. Συγκεκριμένα θεωρούν ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου θα επιφέρει αύξησης της δύναμης του προσωπικού μέχρι και 7%, γεγονός που θα προκαλέσει αύξηση του κόστους, το οποίο θα κυμανθεί από 0,7% έως 7,7% με επιπτώσεις στην αποδοτικότητα που θα κυμανθούν από 2,4% έως 0,4%. Εξάλλου, οι εμπειρογνώμονες των τραπεζών επισημαίνουν ότι πρέπει να μελετηθεί ο τρόπος με τον οποίο θα εφαρμοστεί το 35ωρο στην πράξη. Δηλαδή εφ' όσον δεχτούμε την ισομερή κατανομή της μείωσης, δημιουργείται πρόβλημα, καθώς οι μονάδες που υπηρετούν οι υπάλληλοι θα συνεχίσουν να λειτουργούν 38 ώρες και 20 λεπτά ( όπως συμβαίνει τώρα ), όμως ο χρόνος εργασίας θα είναι 35 ώρες, δηλαδή θα προκύψει μια διαφορά 40 λεπτών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>

### « Η ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ Η ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»

#### Α. Η ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

##### *Εισαγωγή*

Η ελαστικότητα σαν ιδιότητα του δικαίου δεν αποτελεί πρόσφατη ανακάλυψη. Δεν ήταν άγνωστη ούτε στο εργατικό δίκαιο με τις διάφορες παραλλαγές της. διάσπαση της ενότητας του εργατικού δικαίου ( κλαδική νομοθεσία ), εξαιρέσεις ή αποκλίσεις από βασικές ρυθμίσεις, απαγόρευση καταχρηστικής άσκησης δικαιωμάτων αποτελούσαν μερικές εκδηλώσεις εφαρμογής της αρχής της ελαστικότητας. Η αναφορά σε αυτή με την επιφύλαξη ότι δεν καταλύει την ασφάλεια του δικαίου, έχει θετικό χαρακτήρα, γιατί θεωρείται μέσο προσαρμογής του δικαίου στις πολυμορφίες των περιπτώσεων και στις μεταβαλλόμενες συνθήκες.

Την τελευταία όμως δεκαετία η ελαστικότητα χρησιμοποιήθηκε σαν το σύμβολο αναθεώρησης τους εργατικού δικαίου. Η προώθηση της ελαστικότητας σαν κυρίαρχο στοιχείο των εργασιακών σχέσεων πήρε τη διάσταση ρήξης με το παλιό εργατικό δίκαιο. Συνδεδεμένη με την φιλελεύθερη ιδεολογία, χρησιμοποιείται ως μέσο επεξεργασίας μιας νέας δογματικής αρχής για τη θεμελίωση ενός νέου δικαίου της εργασίας. αρκετοί έσπευσαν να αναγγείλουν το τέρμα του εργατικού δικαίου. Η όλη κίνηση είναι γεγονός. Όλες οι σύγχρονες εργατικές νομοθεσίες γνώρισαν μια σειρά από ρυθμίσεις ως έκφραση της αρχής αυτής. Ένα νέο δίκαιο για τις σχέσεις εργασίας φέρεται να εκκολάπτεται που θα μπορούσαμε να το

ονομάσουμε «μετεργατικό» δίκαιο, αν μας επιτρέπεται αυτός ο αδόκιμος όρος. Στο ερώτημα, σε ποια έκταση αυτό σημαίνει το τέλος του εργατικού δικαίου δεν μπορεί να δοθεί ακόμη οριστική απάντηση.

Σε αυτές τις εξελίξεις ο χρόνος εργασίας και συγκεκριμένα οι νέες ρυθμίσεις για την οργάνωσή του αποτέλεσαν το κατ' εξοχήν πεδίο όπου δοκιμάστηκαν οι νέες αντιλήψεις. Δεν θα ήταν υπερβολή αν λέγαμε, ότι η χρονική διάσταση αποτελεί πλέον το κλειδί για τον προσδιορισμό των εξελίξεων σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, ακόμα και στα σημεία εκείνα που από την πρώτη ματιά δεν φαίνονται να βρίσκονται σε άμεση σχέση με το χρόνο.

Θα προσπαθήσουμε να περιγράψουμε πρώτα την εξέλιξη του εργατικού δικαίου μέσα από το πρίσμα της ελαστικότητας και στη συνέχεια να εντοπίσουμε τους λόγους που προσδιόρισαν τις νέες εξελίξεις.

▪ **Η ελαστικότητα ως στοιχείο της μετεξέλιξης του εργατικού δικαίου.**

1) Η ακριβής οριοθέτηση της όλης εξέλιξης δεν είναι εύκολη υπόθεση, γιατί δεν είναι της ίδιας υφής και έκτασης σε όλες τις χώρες και προπαντός γιατί δεν είναι μονόδρομος. Αποτελεί όμως αναγκαία προϋπόθεση για την κατανόηση της σωστής διάστασης που η αρχή της ελαστικότητας έχει στα σύγχρονα εργατικά δίκαια. Αυτό είναι αναγκαίο για ένα πρόσθετο λόγο ότι η φιλολογία και παραφιλολογία που αναπτύχθηκαν γύρω από το θέμα αυτό διευκολύνει πολλές παρανοήσεις.

Με μια προσεκτική παρατήρηση θα μπορούσαμε να βρούμε κάποια σταθερά στοιχεία, οπότε είναι ευκολότερο να καταγράψουμε

την πραγματική κάθε φορά κατάσταση σε μια χώρα με τις διάφορες παραλλαγές της.

Στη θέση ενός συγκεντρωτικού συστήματος κανόνων εργατικού δικαίου με επιβολή ενιαίων κανόνων ( αρχή ενότητας του δικαίου ), με περιορισμό της αυτονομίας των μερών ( ατομικής και συλλογικής ) στο ρόλο των βελτιώσεων ( αρχή της προστασίας ), προωθείται πλέον ένα σύστημα κανόνων όπου κυριαρχούν οι αυτόνομες ρυθμίσεις, διαφοροποιημένες κατά μονάδα παραγωγής ( αποκέντρωση ) ή και σε μικρότερο επίπεδο ( εξατομικευμένες ) με βάση τις ανάγκες της παραγωγής ( οργανωτική αρχή ).

Συμβατικοποίηση του δικαίου και αποκέντρωση είναι οι δυο πόλοι του νέου συστήματος. Η νομιμοποίηση και των δυο με μια σειρά από νέες αξιολογήσεις με σαφή κάλυψη από την νεοφιλελεύθερη ιδεολογία συμπληρώνει τη συνοχή του όλου συστήματος. Η αμφισβήτηση της αρχής της προστασίας αποτελεί το πρωταρχικό σημείο ρήξης με το παρελθόν. Η αρχή της προστασίας της εργασίας από κυρίαρχη αρχή του εργατικού δικαίου υποβαθμίζεται προς όφελος της οργανωτικής αρχής.

Είναι αλήθεια ότι και στο παραδοσιακό εργατικό δίκαιο η αρχή της οργάνωσης αποτελεί αναγνωρισμένη αρχή. Άλλο αν αυτό πολλοί το λησμονούν. Οι ρυθμίσεις για το διευθυντικό δικαίωμα και το πειθαρχικό δίκαιο αποτελούν χαρακτηριστικά αλλά όχι τα μόνα δείγματα εκδήλωσης της αρχής αυτής. Η επανοριοθέτηση του δόγματος του εργατικού δικαίου δεν συνίσταται στην ανακάλυψη της οργανωτικής αρχής, αλλά στην προώθηση της σαν κυρίαρχης αρχής.

Η θεώρηση της επιχείρησης ως βασικής μονάδας εφαρμογής του δικαίου αποτελεί εξίσου σημαντικό σημείο της εξέλιξης. Το νέο δίκαιο της μισθωτής εργασίας μπορεί να είναι αυτόνομο κατά

μονάδα παραγωγής. κύρια πηγή του δεν είναι ο νόμος ούτε απλώς η συλλογική σύμβαση, αλλά η συμφωνία μεταξύ των επιχειρήσεων. Ο ίδιος ο χαρακτήρας της συλλογικής σύμβασης αλλάζει και προσεγγίζει το ρωμαϊκό συνάλλαγμα, αφού η πηγή ρύθμισης των όρων εργασίας γίνεται και πηγή αμοιβαίων δεσμεύσεων εργοδότη και εργαζομένων.

2) Με αυτά τα δεδομένα η αρχή της ελαστικότητας προαναγγέλλει ένα νέο περιεχόμενο στους ρυθμιστικούς κανόνες των σχέσεων εργασίας και προϋποθέτει νέα μέθοδο επεξεργασίας των κανόνων αυτών.

A. Ως προς το περιεχόμενο οι νέες ρυθμίσεις καλύπτουν το σύνολο από τους όρους εργασίας, είτε αυτές αναφέρονται ευθέως στην αξιοποίησή της εργασίας, είτε είναι εξωγενείς ως προς τον ενεργό σχέση και αφορούν το σύνολο της αγοράς εργασίας. Δεν περιορίζεται μόνο σε ρυθμίσεις που υπολαμβάνουν το μισθωτό σαν συμβαλλόμενο μέρος, αλλά περιλαμβάνει ρυθμίσεις που βασίζονται στην ιδιότητα του εργαζομένου ως μέλος της αγοράς εργασίας και έτσι καλύπτουν την απασχόληση σαν συνολικό μέγεθος. Νέου είδους ρυθμίσεις για τους μισθούς, όπου αντί για την διασφάλιση της αγοραστικής δυνάμεως των μισθωτών, η βαρύτητα δίνεται στη σύνδεσή τους με την παραγωγικότητα. Η αρχή της σταθερότητας της αμοιβής γνωρίζει όλο και περισσότερα ρήγματα. Στο χρόνο της εργασίας, αντί για την μείωση του ( ποσοτική διάσταση ) η προτεραιότητα δίνεται στην ανακατανομή του.

Ιδιαίτερα εντυπωσιακές είναι οι νέες ρυθμίσεις που αφορούν την διαχείριση της εργασίας ( προσλήψεις, απολύσεις ) οι οποίες διευκολύνουν μια σειρά από νέες μορφές απασχόλησης. έτσι ο παραδοσιακός τύπος της σταθερής απασχολήσεως με σύμβαση

εργασίας αορίστου χρόνου και με πλήρες ωράριο έχει αποδυναμωθεί. Αλλά και αυτό, το ίδιο κριτήριο της εξάρτησης τίθεται υπό δοκιμασία, αν όχι ευθέως, τουλάχιστον έμμεσα. Η νέα πολιτική των εργοδοτών για αποδέσμευση από την προσωπική διαχείριση της εργασίας από την μονάδα παραγωγής, που εκδηλώνεται με τις διάφορες μορφές κατ' οίκον εργασίας ή ανεξάρτητης εργασίας, ή συμβάσεων έργου με μορφές απασχόλησης χωρίς εργοδότη ή εργοδότη χωρίς μισθωτούς. Ενώ από οικονομική σκοπιά αυτές εκπληρώνουν τον ίδιο σκοπό στο νομικό πεδίο καλύπτονται από το ένδυμα της ανεξάρτητης εργασίας.

Ωστόσο θα ήταν αναληθές αν θεωρούσαμε ότι όλες αυτές οι νέες ρυθμίσεις συνιστούν ένα ενιαίο μονολιθικό σύνολο που εκτόπισε της παλιές δομές. Και εδώ όπως σε όλες τις κοινωνικές εξελίξεις η συνέχεια συνδέεται με το «νέο».

Από χώρα σε χώρα ποικίλει η διάρκεια ή προτεραιότητα που δίνεται στις επιμέρους ρυθμίσεις. Διαφέρει ακόμη ο βαθμός συμβιβασμού με τις παραδοσιακές ρυθμίσεις. Αυτό επαληθεύεται πλήρως από στοιχειώδη συγκριτική επισκόπηση και είναι χρήσιμο να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη και για εκείνους που φιλοδοξούν να διαμορφώσουν την νέα πολιτική και για εκείνους που σπεύδουν να προκαλέσουν τον πανικό.

Β. Ως προς τη μέθοδο διαμόρφωσης του νέου δικαίου βασική καινοτομία είναι η απόκλιση από τους περιορισμούς που έθεσε η αρχή της ευνοϊκότητας. Αυτό έχει ως συνέπεια την αναβάθμιση άλλοτε του ρόλου της ατομικής σύμβασης και άλλοτε της συλλογικής σύμβασης.

Πρωταρχικό ρόλο αποκτάει η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Στην απόλυτη μορφή η εξέλιξη αυτή σημαίνει ότι η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση καλείται να γίνει κύρια πηγή

δικαίου με όλες τις άλλες στο ρόλο των συμπληρωματικών πηγών χωρίς ωστόσο να αγνοείται η ανάγκη ενός πυρήνα κανόνων δημοσίας τάξεως. Στην πράξη οι εξελίξεις αυτές έχουν λιγότερη έκταση από όσο στην θεωρία αφήνουν να εννοηθούν οι γενικότερες διακηρύξεις:

Όμως η δυνατότητα για υπερκέραση της κοινωνικής δημόσιας τάξης είναι σχετική, γιατί κατ' αρχήν οι αποκλίσεις επιτρέπονται μόνο από τις συλλογικές συμβάσεις και σε όρια που θέτει ο νόμος, ενώ οι αποκλίσεις με ατομικές συμβάσεις απόκείνται και αυτές σε περιορισμούς. Ακόμη οι αποκλίσεις συνοδεύονται με την παροχή ανταλλαγμάτων (ανταλλακτικές συλλογικές συμβάσεις). Έτσι οι συλλογικές συμβάσεις από μέσο διασφάλισης της κοινωνικής δημόσιας τάξης καθίσταται και μέσο συναλλαγής εργασίας και κεφαλαίου.

Στις ΗΠΑ η αποδοχή της μείωσης των μισθών στην αυτοκινητοβιομηχανία συνδέθηκε με εγγυήσεις κατά των απολύσεων και με διευκολύνσεις ανάμειξης στη διοίκηση των επιχειρήσεων.

Στην Ιταλία η κατάργηση της ΑΤΑ συνοδεύεται από μια σειρά παραχωρήσεων στο φορολογικό και κοινωνικοασφαλιστικό δίκαιο. Στις χώρες της Ε.Ε σημαντικότερο ρόλο παίζει η αναβάθμιση των συλλογικών συμβάσεων παρά η αναβάθμιση των ατομικών συμβάσεων, με αντίστοιχη ενίσχυση του ρόλου των αντιπροσωπευτικών οργάνων του προσωπικού.

- Η ελαστικότητα ως συνέπεια των νέων κοινωνικών εξελίξεων.

1. Όλες αυτές οι εξελίξεις στο νομικό επίπεδο δεν μπορούν να κατανοηθούν σωστά χωρίς να συνδεθούν με τις εξελίξεις στο

κοινωνικό επίπεδο. Στο επίπεδο αυτό εμφανής είναι η αντιστροφή των ρόλων ανάμεσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τους εργοδότες. Στη θέση των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων σαν κυρίαρχη μορφή δράσης στις εξελίξεις των εργασιακών σχέσεων, όλο και περισσότερο αποκτά βαρύτητα ο ρόλος της πρωτοβουλίας των εργοδοτών. Κατ' απομίμηση της μέχρι σήμερα συνδικαλιστικής πρακτικής, είναι αυτοί που προβάλλουν διεκδικήσεις, με το συνδικαλιστικό κίνημα ωθούμενο σε θέση άμυνας. Η εξασθένηση της συνδικαλιστικής εξουσίας προς όφελος της οικονομικής εξουσίας θίγει ένα βασικό σημείο ισορροπίας των σύγχρονων δημοκρατιών. Εναγωνίως αναζητούνται τα αντίβαρα.

Μπροστά σε τόσες εντυπωσιακές εξελίξεις, σε τόσες ριζικές αναμορφώσεις σε παγιωμένες κατακτήσεις δεκαετιών που διαμορφώθηκαν σε υψηλό κόστος, εύλογα θα πρέπει να διερωτηθεί ο καθένας για τους λόγους που τις επέβαλαν και τον κύκλο των συμφερόντων που εξυπηρετούν.

2. Η φιλολογία γύρω από την αξιολόγηση και εκτίμηση των εξελίξεων είναι μεγάλη, και όπως είναι φυσικό, είναι διχασμένη. Περιέχουν εκ διαμέτρου αντίθετες θέσεις που συμπυκνώνονται από τη μια μεριά στον κίνδυνο κατάρρευσης ολόκληρου του συστήματος προστασίας της εργασίας και απορύθμισης του Εργατικού Δικαίου και από την άλλη στην αναγκαιότητα διαμόρφωσης νέου καθεστώτος εργασιακών σχέσεων. Το ισχύον μέχρι σήμερα εργατικό δίκαιο έχει περιέλθει στη θέση του κατηγορουμένου, γιατί αυτό θεωρείται υπεύθυνο για τη μείωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

Οι εκατέρωθεν αυτές αντιδράσεις, εύλογες στην αρχική φάση κάθε νέας κίνησης, διαφοροποιούνται με το πέρασμα του χρόνου με αποτέλεσμα να αμβλύνεται η αντίθεση.



Είναι αναμφίβολο ότι μια σειρά από νέους παράγοντες και ορισμένες αδυναμίες της παραδοσιακής κοινωνικής νομοθεσίας προετοίμασαν το σκηνικό για την μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου.

Έχει γίνει κοινός τόπος ότι οι νέες συνθήκες ανταγωνισμού ανάμεσα στα τρία μεγάλα οικονομικά σύνολα, στις ΗΠΑ, στην Ιαπωνία, στην Ε.Ε., επιβάλλουν την δημιουργία όρων στις σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου που συγκλίνουν.

Η παρατήρηση αυτή μαρτυρεί ότι η όλη εξέλιξη είναι ως ένα βαθμό εισαγόμενη. Αλλά και στο εσωτερικό των οικονομικών των ευρωπαϊκών χωρών καταγράφονται διάφοροι παράγοντες που προσδιορίζουν μια νέα τάξη πραγμάτων, όπου η ελαστικότητα θεωρείται στοιχείο εκσυγχρονισμένο ή όπως επιγραμματικά διατυπώνεται μέσο αυτοπροσδιορισμού των επιχειρήσεων με την δυνατότητα που της δίνουν για προσαρμογή τους στις συγκεκριμένες οικονομικές ανάγκες, και μέσο αυτοπροσδιορισμού των εργαζομένων, με την ευελιξία που τους παρέχουν στον ιδιωτικό βίο.

Η νέα τεχνολογία αναπροσδιορίζει τη συμπεριφορά των ίδιων των εργαζομένων. Οι πρωτοβουλίες που απαιτεί, οι ευθύνες τις οποίες επωμίζονται, η νέα οργάνωση που επιβάλλει, προσδίνουν νέο περιεχόμενο στις εργασιακές σχέσεις. Οι μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς καθιστούν αναγκαία μια πιο ευέλικτη οργανωτική δομή στο προσωπικό των επιχειρήσεων, ενώ οι ανάγκες του καταναλωτικού κοινού ωθούν τους ίδιους του εργαζόμενους στην αναζήτηση νέων τύπων εργασιακών σχέσεων. Η ανασύνθεση της τάξεως των μισθωτών διευκολύνει την τάση για διαφοροποίηση των συμφερόντων, για εξατομικευμένη συμπεριφορά που διασπά την παλαιά ταξική αλληλεγγύη.

Η ανάπτυξη της « περιφερειακής εργασίας» με την απασχόληση των μισθωτών κατ' οίκον ή ως ελεύθερων συνεργατών και με τις διάφορες μορφές μερικής απασχόλησης διέσπασαν την παλαιά συνοχή τους. αλλά και σε καθαρά ιδεολογικό επίπεδο η αμφισβήτηση των παραδοσιακών ιδεολογικών έπαιξε ρόλο στην εξέλιξη των αντιλήψεων. Μέσα στη νέα αυτή τάξη πραγμάτων πολλοί οραματίζονται να συντάξουν την ληξιαρχική πράξη θανάτου του εργατικού δικαίου, ενώ εύλογα άλλοι επισημαίνουν τους κινδύνους που ελλοχεύουν για ανεξέλεγκτες εξελίξεις.

3. Η ελαστικότητα λοιπόν στην απόλυτη μορφή της ταυτίζεται με την ανάδειξη νέου τρόπου διαχείρισης της εργασίας που υπακούει μόνο σε οικονομικού όρους.

Με αυτή την αντίληψη αναλύεται, όπως χαρακτηριστικά ειπώθηκε: α) με την ελαστικότητα στην οργάνωση της παραγωγής, β) με την αποδέσμευση από την ιεράρχηση των ειδικοτήτων (ελαστικότητα στην αλλαγή της ειδικότητας εργασίας) και θέσεων, γ) την ελεύθερη αυξομείωση του χρόνου απασχόλησης, δ) την ελεύθερη διακύμανση μισθών με βάση τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων (ελαστικότητα στους μισθούς), ε) απελευθέρωση των επιχειρήσεων από το φορολογικό κόστος και το κόστος κοινωνικών βαρών.

Αλλά ένα τέτοιο φιλελεύθερο πρότυπο για τη διαχείριση της εργασίας πέρα από το γεγονός ότι αντιπαρέρχεται τους εύλογους κινδύνους για κοινωνική αποσταθεροποίηση που αποτελεί αποδεδειγμένα αρνητικό όρο για οποιοδήποτε πρότυπο οικονομικής ανάπτυξης, προσκρούει στα ίδια τα οικονομικά αξιώματα που αποτέλεσαν τη βάση της θεμελίωσής της.

Η απόδοση του κεφαλαίου μακροχρόνια δεν μπορεί να διατηρηθεί χωρίς τη διατήρηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης και της ικανής

αγοραστικής δύναμης, ενώ οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης δεν μπορούν να αντικαταστήσουν την παραδοσιακή απασχόληση από την στιγμή που η συνοχή του προσωπικού μιας επιχείρησης είναι ουσιώδες στοιχείο της αρτιότητας στην οργάνωση.

Δεν είναι τυχαίο ότι την ίδια στιγμή που προωθείται η ελαστικότητα, αυξάνονται οι κοινωνικοί πόροι για επανασχόλησή επανεισάγεται η κοινωνική αλληλεγγύη με τις συμβάσεις αλληλεγγύης.

Οι υπέρμαχοι των αλλαγών ισχυρίζονται ότι δεν κυριάρχησε η κατάργηση των δεσμεύσεων από το χρόνο εργασίας, αλλά στη θέση μιας κατευθυνόμενης από τα άνω και τυποποιημένης προστασίας, προωθείται μια αυτόνομη προστασία, πολύμορφη, ανάλογα με τις περιστάσεις, προσδιοριζόμενη σε ευρύτερη χρονική βάση και εξαρτημένη από ανταλλάγματα. Η εισαγωγή των νέων μορφών απασχόλησης συνοδεύεται με εγγυήσεις για ισότιμη μεταχείριση και προτεραιότητα για πλήρη απασχόληση. Η εξαγωγή των μισθωτών από την επιχείρηση, η υποκατάσταση της μισθωτής εργασίας από την ανεξάρτητα αναπόφευκτα επαναπροσδιορίζουν τη βαρύτητα που έχει το στοιχείο της οικονομικής εξάρτησης και επαναθέτουν το πρόβλημα της ενιαίας αντιμετώπισης μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας, εφ' όσον η τελευταία λειτουργεί ως αναπληρωματική μορφή της πρώτης. Έτσι σιγά – σιγά άρχισαν να επικρατούν περισσότερο ψυχραιμες σκέψεις.

Η αναδίπλωση κατέστη αναπόφευκτη. Η κοινωνική πολιτική επιβίωσε προσανατολισμένη όμως σε νέες μορφές προστασίας και νέο τύπο εξισορρόπησης των συμφερόντων.

Αν θέλουμε να συνοψίσουμε τον όλο κύκλο της εξέλιξης, μπορούμε να πούμε: Η ροπή προς μετασχηματισμό του Εργατικού Δικαίου δεν είναι αντιστρέψιμη. Η αντίσταση σ' αυτή οδηγεί σε

αποτυχία. Αλλά και οι κίνδυνοι για εξουδετέρωση βασικών κανόνων προστασίας, κυρίως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι επίσης δεδομένοι. Έτσι η όλη αντιπαράθεση δεν έχει άλλη επιλογή παρά να προσαρμόσει την προστασία στα νέα δεδομένα. Βασικό όμως μέλημα πριν από κάθε επιμέρους αντιμετώπιση είναι η ανεύρεση των αναγκαίων ισορροπιών στην κλονιζόμενη συνδικαλιστική εξουσία.

Σε πείσμα της έντονης δυσφήμισης που υπέστησαν τα συνδικάτα, κυρίαρχη παραμένει η ιδέα ότι η κοινωνικής ισορροπία εξουσιών δεν υπάρχει.

Καμία κοινωνία δεν επιβίωσε χωρίς την ισορροπία αυτή. Δεν είναι τυχαίο ότι στην Ευρώπη, η ισχυρότερη οικονομική δύναμη, η Γερμανία υπήρξε το κατ'εξοχήν κράτος που διασφάλισε εγγυήσεις για όλους τους συντελεστές της παραγωγής. αλλά και τα πρόσφατα ιστορικά γεγονότα στην Ανατολική Ευρώπη επιβεβαιώνουν τον κανόνα αυτό από την αντίθετη πλευρά.

Για τις χώρες της περιφέρειας ιδιαίτεροι κίνδυνοι αναφαίνονται, γιατί ενώ στις ανεπτυγμένες χώρες, με ελάχιστες εξαιρέσεις, η μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου εντάσσεται σε μια γενικότερη πολιτική ενσωμάτωσης των μισθωτών στις ευθύνες και τα δικαιώματα της παραγωγής, σ' αυτές αποτελεί το πρόσχημα για μια καθήλωση των εργασιακών δικαιωμάτων που αναιρεί τις οποίες θετικές πλευρές η εξέλιξη παρουσιάζει.

Η κοινωνική συνοχή αποτελεί τον πλέον θεμελιώδη όρο για την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη. Ο προηγούμενος αιώνας μας κληροδότησε το ασυμβίβαστο των συμφερόντων εργασίας και κεφαλαίου. Ο αιώνας αυτός καλείται να κληροδοτήσει στον επόμενο τη διαπραγμάτευση των αντιτιθέμενων στις εργασιακές σχέσεις.

## **B. Η ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

### *Εισαγωγή*

Δεν είναι εύκολο να αποδώσει κανείς με έναν ορισμό μια έννοια τόσο ευρεία και με τόσο γρήγορα διαμορφούμενο περιεχόμενο όπως η απορύθμιση. Ο όρος αυτός έχει κατά καιρούς χρησιμοποιηθεί για να χαρακτηρισθούν πολλά εργατικά νομοθετήματα σε διάφορες δυτικές χώρες, νομοθετήματα που συχνά δεν είχαν πολλά κοινά σημεία μεταξύ τους και παίρνονταν περισσότερο αποσπασματικά και σε απάντηση συγκεκριμένων κάθε φορά προβλημάτων, παρά στα πλαίσια μιας ολοκληρωμένης πολιτικής.

Αλλά εάν είναι δύσκολο να οριστεί η έννοια αυτή, ίσως είναι ευκολότερο να περιγραφεί. Μπορούμε λοιπόν να πούμε ότι στα πλαίσια, τις απορρυθμίσεις εντάσσονται εκείνα τα νομοθετήματα που εμφανίσθηκαν σαν απάντηση στην οικονομική κρίση των αρχών της δεκαετίας του 1980 και που κοινό τους χαρακτηριστικό ήταν η τάση περιορισμού του ρόλου του Κράτους στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Στα πλαίσια αυτά, οι διάφορες νομοθεσίες, είτε επεδίωκαν να αυξήσουν την αυτονομία των εργοδοτών στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είτε ενίσχυναν μονομερώς τη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Οι αλλαγές αυτές κάλυψαν το Εργατικό Δίκαιο σε όλο του σχεδόν το εύρος. Ίσως να μην υπήρξε περιοχή των εργασιακών σχέσεων που να μην έγινε απόπειρα – σε μικρό ή σε μεγάλο βαθμό – να εισέλθει η απορύθμιση. Σε μια προσπάθεια ταξινόμησης αυτών των αλλαγών, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι αλλαγές που έλαβαν χώρα, φιλοδόξησαν να αλλάξουν τις εργασιακές σχέσεις σε τέσσερις κυρίως τομείς:

1. τον χρόνο εργασίας,
2. την παρεχόμενη αμοιβή,
3. το περιεχόμενο της παρεχόμενης εργασίας
4. τη δυνατότητα τερματισμού της σχέσεως εργασίας.

Όπως βλέπουμε, όλα τα παραπάνω είναι ζητήματα στα οποία η ελευθερία που είχε ο εργοδότης να παίρνει μονομερώς αποφάσεις είχε περιορισθεί σε σημαντικό βαθμό, ιδιαίτερα κατά την μεταπολεμική περίοδο στην Δυτική Ευρώπη, είτε από τον ίδιο τον εργοδότη,

« απελευθερώνοντας » τον από τους περιορισμούς της νομοθεσίας, αλλά και συχνά των συλλογικών συμβάσεων.

Και με τις παραπάνω παρατηρήσεις, ήρθε η ώρα να δούμε πιο συγκεκριμένα, τις ρυθμίσεις εκείνες που έγιναν στις διάφορες δυτικές χώρες και που εντάσσονται στην κατεύθυνση της « απορρύθμισης ».

Είναι γεγονός αναμφισβήτητο ότι στη δεκαετία του 1980, οι εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίστηκαν από μια στροφή – τόσο σε νομοθετικό όσο και σε ακαδημαϊκό επίπεδο - προς την κατεύθυνση της λεγόμενης « απελευθέρωσης » της αγοράς εργασίας και της υποχώρησης της προστατευτικής για τους εργαζομένους λειτουργίας του Εργατικού Δυναμικού.

Η τάση αυτή που έγινε εμφανής – αλλού λιγότερο και αλλού περισσότερο – σε ολόκληρη τη Δυτική Ευρώπη, είχε την αφετηρία της στις ΗΠΑ, με την έννοια ότι πολλοί Ευρωπαίοι παρατηρητές άρχισαν να θέλγονται από το σύστημα των εργασιακών σχέσεων στις ΗΠΑ που κατά την γνώμη τους, επέτρεπε τη γρήγορη προσαρμογή στις « απαιτήσεις » της εκάστοτε οικονομικής συγκυρίας. Η οικονομική κρίση και η παρατεταμένη ανεργία, οι δυσκολίες προσαρμογής των επιχειρήσεων αλλά και των εθνικών οικονομιών

στις οικονομικές ανάγκες της αγοράς αλλά και η ανατροπή σε βάρος των συνδικάτων του κοινωνικού και πολιτικού συσχετισμού δυνάμεων, έδωσε την ευκαιρία στους θιασώτες του αμερικανικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων να αναγάγουν την «απελευθέρωση» των μηχανισμών της αγοράς εργασίας σε βασική προτεραιότητα της εργασιακής και κοινωνικής πολιτικής. Η έννοια της «ελαστικότητας» των εργασιακών και της απορύθμισης τους εισέβαλε στο Εργατικό Δίκαιο με ρυθμούς τόσο γρήγορους όσο κανείς δεν θα μπορούσε να προβλέψει στις αρχές της δεκαετίας του 1980. ταυτόχρονα, διάφορες μορφές εργασίας οι οποίες παραδοσιακά βρίσκονται στην περιφέρεια των ρυθμίσεων του Εργατικού Δικαίου (εάν δεν βρίσκονται τελείως έξω από αυτό) επεκτάθηκαν σε σημαντικό βαθμό, μειώνοντας έτσι σε σημαντικές κατηγορίες εργαζομένων την προστασία που παρέχει το «παραδοσιακό» Εργατικό Δίκαιο. Στα πλαίσια αυτών των εξελίξεων, τέθηκε σε επανεξέταση ο ίδιος ο ρόλος και ο σκοπός ύπαρξης του Εργατικού Δικαίου το οποίο άρχισε να διέρχεται μια «κρίση νομιμοποίησης» όπως ορθά παρατηρήθηκε. Τέθηκε υπό αμφισβήτηση η ίδια η προστατευτική λειτουργία του Εργατικού Δικαίου, που φάνηκε να οπισθοχωρεί προκειμένου να προσαρμόζονται οι εργασιακές σχέσεις στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

- **Νομοθετικές ρυθμίσεις**

Αν και οι περισσότερες μεταρρυθμίσεις έλαβαν χώρα στη Δυτική Ευρώπη, η μελέτη μας θα πρέπει να ξεκινήσει από τις ΗΠΑ κι αυτό γιατί, όπως προαναφέραμε, οι εργασιακές σχέσεις αυτής της χώρας αποτέλεσαν το ιδανικό πρότυπο για τους εμπνευστές της απορύθμισης.

**α) Ηνωμένες Πολιτείες.** Θα μπορούσε κανείς να πει ότι στις ΗΠΑ δεν έλαβαν χώρα σημαντικές νομοθετικές μεταβολές προς την κατεύθυνση της απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων και αυτό γιατί, έτσι και αλλιώς, το νομοθετικό πλαίσιο αυτής της χώρας δεν απαγορεύει τις περισσότερες αλλαγές που θα ήθελαν να επιφέρουν οι εργοδότες στις επιχειρήσεις τους, προκειμένου να ξεπεράσουν την οικονομική κρίση που αντιμετώπισαν στη δεκαετία του 1980.

Το αμερικανικό δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένο – σε βαθμό μάλιστα που αποτέλεσε το πρότυπο για πολλές από τις μεταρρυθμίσεις Αυτουκ στη Γαλλία το 1982-1993 – και ότι οι συλλογικές συμβάσεις στις ΗΠΑ καλύπτουν ένα εύρος θεμάτων που είναι αδιανόητο για τα ευρωπαϊκά πρότυπα, περιορίζοντας έτσι την ελευθερία του εργοδότη σε πολλά θέματα.

Γενικά η αμερικανική εργατική νομοθεσία διέπεται από τη φιλοσοφία ότι το Κράτος θέτει, απλώς τους «κανόνες του παιχνιδιού», καθορίζει δηλαδή τις διαδικασίες της διαπραγμάτευσης και της εργασιακής διαμάχης και αφήνει στα δυο μέρη να καθορίσουν το ουσιαστικό περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων είναι ελάχιστοι αλλά και αυτών η εφαρμογή ατόνησε στην δεκαετία του 1980.

**β) Δυτική Ευρώπη.** Αλλά εάν η αμερικανική νομοθεσία επέτρεπε την εισαγωγή της ελαστικότητας στις εργασιακές σχέσεις, δε συνέβαινε το ίδιο στην περίπτωση της ηπειρωτικής Ευρώπης. Εκεί πολιτικοί αλλά και ακαδημαϊκοί άρχισαν να ασπάζονται την ιδέα ότι η εργατική νομοθεσία ήταν υπερβολικά περιοριστική της ελευθερίας κινήσεων του εργοδότη και δεν επέτρεπε την άμεση ανταπόκρισή του στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς. Χαρακτηριστικό είναι ο όρος «Ευρωσκλήρωση» που άρχισε να χρησιμοποιείται για να περιγράψει ανάμεσα στα άλλα την



κατάσταση στην οποία - σύμφωνα με ορισμένους - έχει περιάγει τις εργασιακές σχέσεις η εργατική νομοθεσία των χωρών της ηπειρωτικής Ευρώπης. Τα πρώτα νομοθετικά μέτρα προς την κατεύθυνση της απορύθμισης και της ελαστικότητας, δεν άργησαν να έρθουν. Το 1985 ήταν σ' αυτόν τον τομέα ένα έτος σταθμός στην πορεία προς την απορύθμιση. Στο Βέλγιο, που γενικά βρέθηκε στην «πρωτοπορία» της προσπάθειας για απορύθμιση έγινε μια εκτεταμένη νομοθετική μεταρρύθμιση με την οποία, ανάμεσα στα άλλα, μειώθηκε η προθεσμία προειδοποίησης που πρέπει να δοθεί στον εργαζόμενο από τον εργοδότη πριν ο τελευταίος προβεί στην απόλυση του πρώτου. Ταυτόχρονα, δόθηκε το δικαίωμα στον εργοδότη, εάν αντιμετωπίζει οικονομικές δυσκολίες, να αναβάλει την καταβολή αποζημίωσης στους απολυόμενους εργαζόμενους.

Ακολούθησε η Ομοσπονδιακή Γερμανία, η οποία με τον «Νόμο περί προαγωγής της Απασχόλησης» που τέθηκε σε ισχύ την 1<sup>η</sup> Μαΐου του 1985, μείωσε τους νομοθετικούς περιορισμούς στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου αυξάνοντας τη μέγιστη δυνατή διάρκειά τους σε 18 μήνες. Ταυτόχρονα, ο ίδιος νόμος με διάφορες διατάξεις περιόρισε την έκταση εφαρμογής της νομοθεσίας για την προστασία κατά των απολύσεων. Πιο χαρακτηριστική, είναι η διάταξη με την οποία ορίζεται ότι δεν προσμετρώνται οι μερικά απασχολούμενοι στην εργατική δύναμη μιας επιχείρησης με βάση την οποία καθορίζεται εάν θα εμπίπτει η επιχείρηση στην προστατευτική νομοθεσία περί απολύσεων.

Αλλά και η Γαλλία - η οποία μάλιστα, αντίθετα από τη Δυτική Γερμανία είχε σοσιαλιστική κυβέρνηση - μπήκε στην ίδια περίπου περίοδο στο δρόμο της απορύθμισης. Μετά την άρνηση των συνδικάτων να υπογράψουν μια σχετική συλλογική σύμβαση εργασίας, η γαλλική κυβέρνηση εξέδωσε διατάγματα με τα οποία

δόθηκε μεγαλύτερη ευχέρεια στην εργοδοσία να συνάπτει συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ενώ αύξησε τη μέγιστη διάρκειά τους από έξι σε είκοσι μήνες. Με άλλα διατάγματα καταργήθηκε η έγκριση από τον Επιθεωρητή Εργασίας ως προϋπόθεση εγκυρότητας των απολύσεων και μετατράπηκε σε απλή υποχρέωση ενημέρωσής του, και αυτό μόνο σε επιχειρήσεις με πάνω από δέκα εργαζομένους.

Στρεφόμενοι σε άλλα θέματα, θα πρέπει να σημειώσουμε την αποδυνάμωση που επήλθε σε διάφορες χώρες στη νομοθεσία περί κατωτέρω μισθών και ημερομισθίων, ενώ βέβαια δεν πρέπει αν υποτιμηθεί - κάθε άλλο μάλιστα - η οπισθοχώρηση της αρχής της ευνοϊκότερης για τους εργαζομένους ρύθμισης ακόμα και σε χώρες «όπου η αρχή στηρίζεται σε μια στερεή κανονιστική βάση».

Αλλά ούτε οι μεσογειακές χώρες δεν αποτέλεσαν εξαίρεση στον κανόνα. Στην Ιταλία - αν και η απορύθμιση δεν έχει τόσους φανατικούς οπαδούς όσο στις άλλες βιομηχανικές ευρωπαϊκές χώρες και ιδιαίτερα στη Γαλλία - έγιναν κάποια σημαντικά βήματα προς την κατεύθυνση της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων. Η ιδιαιτερότητα της περίπτωσης της Ιταλίας έγκειται στο ότι αρκετά από τα βήματα προς την απορύθμιση έγιναν με εθνικές συλλογικές συμβάσεις διαπραγματεύσεις στις οποίες ελάμβανε ενεργό μέρος και η ιταλική κυβέρνηση. Έτσι τον Ιανουάριο του 1983 διευρύνθηκαν οι περιπτώσεις όπου επιτρεπόταν η σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αναγνωρίστηκε η μερική απασχόληση, ενώ παράλληλα καθιερώθηκε ένα καινούργιο είδος απασχόλησης με μειωμένα δικαιώματα για τον εργαζόμενο: η εργασία - μαθητεία σε μια νέα για τον εργαζόμενο θέση εργασίας. Αλλά και όπου δεν ήταν βέβαιο εάν ο νόμος επέτρεπε τέτοιου είδους καινοτομίες από μέρους των συλλογικών συμβάσεων, η Ιταλική Βουλή προχωρούσε στις απαραίτητες νομοθετικές μεταβολές.

Οι περιπτώσεις της Ισπανίας, Πορτογαλίας και Ελλάδας διαφέρουν αρκετά από αυτή της Ιταλίας και ακόμα περισσότερο από τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Έχοντας γνωρίσει στο παρελθόν μακροχρόνιες δικτατορίες ( Ισπανία, Πορτογαλία και λιγότερο η Ελλάδα ) ή έστω δημοκρατίες με αρκετά περιορισμένα τα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα ( η μετεμφυλική Ελλάδα ) δεν είχαν αναπτύξει πολιτικά ώριμες εργασιακές σχέσεις και έτσι το Κράτος καθόριζε σε πολύ μεγαλύτερο απ' ό τι σε άλλες χώρες το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Ταυτόχρονα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ήταν στο εθνικό μεν επίπεδο εξαρτώμενες από τη βούληση των εκάστοτε κυβερνήσεων, ενώ σε επίπεδο επιχειρήσεων ήταν σχεδόν ανύπαρκτες. Έτσι, οι χώρες αυτές, πριν προχωρήσουν στην απορρύθμιση έπρεπε πρώτα να ενισχύσουν τον ιστό των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να τον αυτονομήσουν από το Κράτος. Η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1980 δεν ευνοούσε ιδιαίτερα κάτι τέτοιο, καθώς ο πειρασμός για επέμβαση από μέρους των κυβερνήσεων ήταν συχνά έντονος. Τελικά, έστω με κάποια καθυστέρηση, έγιναν, πρώτα στην Ισπανία και μετά στην Πορτογαλία και την Ελλάδα, τα απαραίτητα αυτά νομοθετικά βήματα και ακολούθησαν ιδιαίτερα στην Ισπανία και την Πορτογαλία, μέτρα που δεν διαφέρουν πολύ από αυτά που πήραν οι άλλες ευρωπαϊκές χώρες προς την κατεύθυνση της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων.

Εδώ θα πρέπει να σταθούμε ιδιαίτερα στην περίπτωση της Ελλάδας η οποία παρουσιάζει σημαντικές ιδιομορφίες. Κατ' αρχήν, από το 1981 έως και το 1989, η Ελλάδα κυβερνήθηκε από μια σοσιαλιστική κυβέρνηση η οποία επέδειξε μεγαλύτερη ανθεκτικότητα απ' ό τι οι αντίστοιχες κυβερνήσεις της Γαλλίας και της Ισπανίας στο πειρασμό του να προχωρήσει στην λεγόμενη

απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Είναι χαρακτηριστικό ότι μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 δεν τροποποιήθηκε κανένα από τα «προστατευτικά» νομοθετήματα της περιόδου 1982-1983 όπως συνέβη σε άλλες χώρες.

γ) **Μεγάλη Βρετανία.** Ο λόγος που την αναφέρουμε τελευταία, είναι ότι παρουσιάζει μια σημαντική ιδιαιτερότητα μέσα στον ευρωπαϊκό χώρο: η βρετανική εργατική νομοθεσία ήταν ανέκαθεν «απορρύθμιση» αν μας επιτρέπεται αυτός ο αδόκιμος όρος.

Έχοντας ολοκληρώσει στο σημείο αυτό τη σφαιρική, καταγραφή των νομοθετικών εξελίξεων στη Δ. Ευρώπη στην κατεύθυνση της απορρύθμισης και της ελαστικότητας, βλέπουμε ξεκάθαρα αυτό που παρατηρήσαμε και παραπάνω, δηλαδή ότι η απορρύθμιση είναι μια ευρύτατη έννοια η οποία καλύπτει μια σειρά από νομοθετικά μέτρα που φαίνονται, εκ πρώτης όψεως, άσχετα μεταξύ τους: έτσι αναφερθήκαμε σε νόμους για την μερική απασχόληση αλλά και για τον περιορισμό του δικαιώματος της απεργίας. αναφερθήκαμε, ακόμα και σε μέτρα που μοιάζουν να κινούνται σε αντίθετη μεταξύ τους κατεύθυνση, όπως η ενίσχυση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε μερικές χώρες από τη μια, και η διεύρυνση της διακριτικής ευχέρειας του εργοδότη από την άλλη.

Έχουμε ήδη τονίσει το βασικό ενοποιητικό στοιχείο όλων αυτών των μέτρων: η απόπειρα να μειωθεί ο ρόλος του Κράτους και του Δικαίου στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Βλέπει κανείς έντονη την προσπάθεια των διαφόρων κρατών να χαμηλώσουν όσο μπορούν το επίπεδο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων στη κλίμακα των πηγών του Εργατικού Δικαίου και να το φθάσουν, αν δυνατόν στο επίπεδο του εργοδότη – μεμονωμένου εργαζομένου, στο επίπεδο δηλαδή της ατομικής σύμβασης εργασίας. όπου υπάρχουν

σημαντικοί νομοθετικοί περιορισμοί αυτοί καταργούνται προς όφελος του εργοδότη ή έστω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ενώ όπου υπάρχει εκτεταμένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων επιχειρείται να αποδυναμωθούν τα συνδικάτα προκειμένου να αναγορευθεί η ατομική σύμβαση εργασίας σε κυρίαρχο όργανο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων είναι δυνατόν αυτές να απηχούν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να ανταποκρίνονται άμεσα στις μεταβολές της.

## Γ. ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ

Στηριγμένη σε ένα οικονομικό μοντέλο που έχει πολύ μικρή αντιστοίχιση, με την πραγματικότητα των εργασιακών σχέσεων, η απορύθμιση δεν μπορούσε παρά, να έχει και τα ανάλογα αποτελέσματα: μετά από σχεδόν 20 χρόνια πορείας προς την απορρύθμιση, ο μεν επαγγελλόμενος στόχος της, δηλαδή η καταπολέμηση της ανεργίας παραμένει ανέφικτος, οι παρενέργειες οι οποίες εκδηλώθηκαν, κάθε άλλο παρά ευνοϊκές εξελίξεις προοιωνίζουν στο χώρο των εργασιακών σχέσεων και ευρύτερα στη σύγχρονη κοινωνία.

Κατ' αρχήν σε ότι αφορά την καταπολέμηση της ανεργίας τα αποτελέσματα είναι απογοητευτικά. Η ανεργία έχει πλέον γίνει ενδημικό φαινόμενο και στις περισσότερες δυτικές κοινωνίες. Είναι χαρακτηριστικό μάλιστα ότι είναι τέτοια η επιμονή της ανεργίας να μην πέφτει κάτω από το ποσοστό αυτό σε ορισμένες δυτικές χώρες, ώστε κάποιοι οικονομολόγοι άρχισαν να ισχυρίζονται ότι το ποσοστό αυτό είναι ένα υγιές φαινόμενο που βοηθάει την οικονομία να λειτουργεί αποτελεσματικά.

Αλλά και αν υπήρξε μια κάποια μείωση στα ποσοστά ανεργίας, αυτή συνοδεύτηκε από μια τεράστια αύξηση του αριθμού των μερικά απασχολουμένων οι οποίοι εργάζονται έναντι χαμηλοτάτων αμοιβών, που είναι στην πλειοψηφία τους κοντά στο ελάχιστο επιτρεπόμενο ωρομίσθιο, και με ελάχιστη προστασία αλλά και ελπίδα κάποιας σταθερότητας στη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Αυτοί λοιπόν συγκαταλέγονται στους εργαζομένους και «μειώνουν» έτσι το ποσοστό ανεργίας.

Μπορεί κανείς να πει ότι η απελευθέρωση των εργοδοτών από πολλές από τις υποχρεώσεις τους απέναντι στους εργαζομένους δεν οδήγησε στο ποθητό αποτέλεσμα, δηλαδή στο ν' αρχίσουν να προσλαμβάνουν περισσότερους εργαζομένους. Ο εργοδότης όταν από κάποιες νομοθετικές μεταβολές δει να μειώνεται το εργατικό κόστος της επιχείρησής του, θα προβεί σε προσλήψεις μόνο εάν αυξηθεί η παραγωγή του. Αυτό όμως θα το έκανε έτσι και αλλιώς αφού θα χρειαζόταν εργατικά χέρια, άσχετα με το εργατικό κόστος. Αντίθετα, εάν η παραγωγή παραμένει σταθερή γιατί σταθερή παραμένει και η ζήτηση, τότε μια μείωση του εργατικού κόστους που επέρχεται με τη μείωση της νομοθετικά παρεχόμενης προστασίας στους εργαζομένους, το μόνο αποτέλεσμα που θα έχει στις περισσότερες περιπτώσεις θα είναι απλώς η αύξηση του κέρδους. Εάν μάλιστα προχωρήσει κανείς βαθύτερα θα δει ότι δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος: στο όνομα της καταπολέμησης της ανεργίας, μειώνεται η προστασία του Εργατικού Δικαίου, με άμεσο αποτέλεσμα τη μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων, είτε αυτή είναι προσωρινή όπως ισχυρίζονται οι οπαδοί της απορύθμισης είτε όχι. Αυτό μειώνει την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων με αποτέλεσμα να μειώνεται η ζήτηση, κάτι που

οδηγεί στη μείωση της παραγωγής και συνακόλουθα στη μείωση της ζήτησης εργατικού δυναμικού.

Βλέπει κανείς λοιπόν ότι η απορύθμιση κάθε άλλο παρά λύση αποτελεί στο πρόβλημα της ανεργίας και ίσως να μην αποτελεί ούτε καν «ασπιρίνη» για αυτό το πρόβλημα. Έχοντας την εμπειρία τόσων χρόνων παρατεταμένης ανεργίας, μπορούμε να πούμε ότι αυτή έχει δομικά κυρίως αίτια στη σημερινή εποχή. Δεν είναι το εργατικό κόστος, το οποίο άλλωστε στη δεκαετία του 1980 δεν ήταν ιδιαίτερα υψηλό σε σχέση με άλλες δεκαετίες όπως αυτή του 1960, αλλά άλλοι παράγοντες όπως η εξέλιξη της τεχνολογίας, οι μεταβαλλόμενες προτιμήσεις των καταναλωτών αλλά και ο εκτεινόμενος εξωτερικός ανταγωνισμός που θέτουν την ίδια την ύπαρξη ολόκληρων κλάδων της βιομηχανίας σε αμφισβήτηση.

Δεν είναι εδώ βέβαια ο χώρος για να αναπτυχθούν οι λύσεις που θα μπορούσαν να δοθούν στο πρόβλημα της ανεργίας. Από πλευράς πάντως εργασιακής πολιτικής, θα πρέπει να αναφέρουμε την ανάγκη (επανά) εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού, τη μείωση του χρόνου εργασίας καθώς και τη δημιουργία του κοινωνικού εκείνου κλίματος που θα επιτρέψει τη διαμόρφωση ομαλών εργασιακών σχέσεων που και την παραγωγικότητα θα αυξήσουν και ξένα κεφάλαια θα προσελκύσουν για επενδύσεις.

Αλλά εάν τα παραπάνω είναι θέματα μακροοικονομικής πολιτικής, δεν θα πρέπει να υποτιμάται και η σημασία των μέτρων που μπορεί να λάβει ο εργοδότης - σε συνεργασία και με τους εργαζόμενους - αναδιαρθρώνοντας την «εσωτερική κατάσταση» της ίδιας της επιχείρησής του. Αλλαγές στην εξειδίκευση των εργαζομένων σε μια επιχείρηση, μεταβολές στο σύστημα προαγωγών, παροχή κινήτρων για αύξηση της παραγωγικότητας είναι μερικά μόνο από τα μέτρα που μπορεί να ληφθούν από μια επιχείρηση

που αντιμετωπίζει μια δύσκολη οικονομική συγκυρία, μέτρα που δεν περνούν μέσα από την οδό των απολύσεων. Δεν ισχυριζόμαστε βέβαια ότι τέτοια μέτρα δεν λαμβάνονται και σήμερα. Η απορρύθμιση όμως, με το να κάνει πιο εύκολες λύσεις όπως οι απολύσεις, η μείωση μισθών κ.λ.π., μειώνει τα κίνητρα που έχει ο εργοδότης προκειμένου να αναδιαρθρώσει την «εσωτερική αγορά» της επιχείρησής του.

Όμως η απορρύθμιση δεν είναι μόνο απρόσφορη για να καταπολεμήσει την ανεργία. Είναι και επικίνδυνη στο βαθμό που έχει τις παρενέργειες οι οποίες θέτουν σε κίνδυνο την ίδια τη συνοχή μιας κοινωνίας. Το φαινόμενο που έχει ήδη αρχίσει να δημιουργείται στις δυτικές χώρες είναι ο διαχωρισμός των εργαζομένων σε δυο κατηγορίες: αυτούς που απολαμβάνουν τα δικαιώματα και την προστασία που παραδοσιακά παρέχει το Εργατικό Δίκαιο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σ' αυτούς που εργάζονται υπό το καθεστώς των νέων «άτυπων» μορφών εργασίας και οι οποίοι διαφοροποιούνται σε πολλά σημεία από τους άλλους συναδέλφους τους.

Αυτή η δεύτερη κατηγορία εργαζομένων απολαμβάνει πολύ λιγότερα δικαιώματα απ' ότι οι άλλοι συνάδελφοί τους καθώς είναι σύνηθες το φαινόμενο να τους εξαιρούν οι διάφορες προστατευτικές διατάξεις από το πεδίο εφαρμογής τους. Έτσι, οι εργαζόμενοι αυτοί μειονεκτούν συνήθως έναντι των συναδέλφων τους, με αποτέλεσμα να γίνεται λόγος για «δεύτερης κατηγορίας ( Εργατικό ) Δίκαιο» το οποίο διέπει την κατηγορία αυτή των εργαζομένων.

Αλλά το πρόβλημα ίσως δεν έγκειται τόσο στο νομικό καθεστώς των με άτυπες μορφές εργασίας απασχολούμενων εργαζομένων. Άλλωστε αυτό το θέμα μπορεί να αντιμετωπιστεί νομοθετικά εάν



υπάρχει η σχετική πολιτική βούληση. Το πρόβλημα βρίσκεται στο ότι αυτές οι μορφές εργασίας, άσχετα από το νομοθετικό τους καθεστώς, είναι φύσει λιγότερο ασφαλείς για τον εργαζόμενο. Η μερική απασχόληση, η απασχόληση ορισμένου χρόνου κ.λ.π. ενέχουν το στοιχείο της προσωρινότητας με αποτέλεσμα να γίνονται πιο αδύνατοι οι δεσμοί του εργαζομένου με την επιχείρηση και έτσι να αποκόβονται πιο εύκολα. Με τέτοιες συνθήκες, ο εργαζόμενος είναι λιγότερο πιθανό να προσεγγίσει το συνδικάτο και να συμμετάσχει σε τυχόν συλλογικούς αγώνες. Το ίδιο βέβαια αποτέλεσμα κι ακόμη πιο έντονο έχει και η επαπειλούμενη μη ανανέωση μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου.

Αλλά αυτή η αίσθηση της προσωρινότητας έχει επιπτώσεις και για την ίδια την επιχείρηση. Ο εργαζόμενος που είναι αποκομμένος από την επιχείρηση του έχει λιγότερα κίνητρα για να αυξήσει την παραγωγικότητά του καθώς χάνει την αίσθηση ότι η τύχη του ταυτίζεται με την τύχη της επιχείρησης. Η ανασφάλεια για το εάν αύριο θα εξακολουθεί κανείς να εργάζεται στην ίδια επιχείρηση έχει καταλυτικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητά του. Η μείωση του εργατικού κόστους που επαγγέλλονται η απορρύθμιση και ελαστικές μορφές εργασίας ίσως να είναι πλασματική εάν λάβει κανείς υπ' όψιν του το τίμημα που καταβάλλεται στον τομέα της παραγωγικότητας.

Αλλά βέβαια δεν πρέπει να υποτιμά κανείς και τις ευρύτερες κοινωνικές επιπτώσεις που μπορεί να έχουν αυτές οι εξελίξεις. Με δεδομένη τη σημασία που έχει η εργασία και ο τόπος απασχόλησης στον αυτοπροσδιορισμό του ατόμου, γίνεται αντιληπτό ότι η αποξένωσή του από το εργατικό του περιβάλλον μπορεί να έχει καταλυτικές επιπτώσεις στην κοινωνικότητά του αλλά και στο βαθμό ταύτισής του με τις ευρύτερες κοινωνικές αξίες. Τέτοιες

εξελιξεις θέτουν σε δοκιμασία την ίδια την συνοχή μιας κοινωνίας. Όπως χαρακτηριστικά έχει ειπωθεί: « Η ύπαρξη της σημερινής κοινωνικής τάξης εξαρτάται από το εάν θα διατηρηθεί η κοινωνική ιδεολογία που περιβάλλει τη μισθωτή εργασία». Και είναι βέβαιο ότι τέτοια φαινόμενα έχουν αρχίσει εδώ και καιρό να γίνονται έντονα αντιληπτά σε χώρες όπως η Μεγάλη Βρετανία, οι ΗΠΑ ή η Γαλλία που αντίθετα από την Γερμανία ή τη Σουηδία έχουν κάνει γοργά βήματα προς την επέκταση των νέων μορφών εργασίας.

Είναι ανάγκη να αναπτυχθεί ένας έντονος προβληματισμός και κοινωνικός διάλογος γύρω από τις εξελίξεις αυτές έτσι ώστε να καθοριστεί η κατεύθυνση προς την οποία θα πρέπει αυτές να κινηθούν, στο βαθμό βέβαια που θα πρέπει να ενθαρρυνθούν. Σε αντίθετη περίπτωση, η αποσπασματική λήψη μέτρων που μόνο κατ' όνομα αποβλέπουν στην καταπολέμηση της ανεργίας και που στην πραγματικότητα μόνο προβλήματα δημιουργούν, είναι μια εξέλιξη που θα πρέπει να ανασχεθεί το συντομότερο δυνατόν.

Και βέβαια, μπορεί να είναι γεγονός ότι ακόμα, οι εξελίξεις αυτές δεν έχουν πάρει τέτοια έκταση ώστε να αλλάζουν ριζικά τη δομή του Εργατικού Δικαίου στην ηπειρωτική Ευρώπη. Όμως τόσο οι πολιτικές όσο και οι κοινωνικές συνθήκες στη Δύση και ιδιαίτερα στην Ελλάδα, δεν δείχνουν ότι σύντομα θα αναστραφεί αυτή η τάση. Και ίσως να είναι πολύ αργά όταν θα συνειδητοποιήσουμε ότι το ρεύμα αυτό δεν θα ήταν απλώς, μια αποτυχημένη απόπειρα να λυθεί το πρόβλημα της ανεργίας, αλλά κατάφερε να μεταβάλει και τις βαθιά ριζωμένες αντιλήψεις μας για την αναγκαιότητα και το ρόλο του Εργατικού Δικαίου. Και αυτό γιατί σήμερα, η προστατευτική λειτουργία του Εργατικού Δικαίου είναι πιο επίκαιρη παρά ποτέ.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Σύμφωνα με τα Μ.Μ.Ε.: Η κοινοτική επίτροπος Κοινωνικών Υποθέσεων Α. Διαμαντοπούλου ξεκαθάρισε με αρκετή σαφήνεια ότι για την Ευρωπαϊκή Ένωση το 8ωρο είναι καταδικασμένο, όπως και η εργασία σε σταθερό εργοδότη, ότι το 35ωρο δεν αυξάνει την απασχόληση – μόνο υπό προϋποθέσεις – και ότι η πλήρης απασχόληση έχει να κάνει μόνο ως προς το εύρος, την έκταση της απασχόλησης και όχι ως προς το είδος της! Η Α. Διαμαντοπούλου μίλησε σε εκδήλωση που συνδιοργάνωσαν η αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Ελλάδα, η Ελληνική Πανεπιστημιακή Ένωση Ευρωπαϊκών Σπουδών

( ΕΠΕΕΣ ) και ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Η εκδήλωση έγινε για τα 10 χρόνια λειτουργίας της ΕΠΕΕΣ και θέμα της ομιλίας ήταν «η απασχόληση σε μια Ευρώπη που αλλάζει». Ιδιαίτερη αξία έχουν οι παρακάτω επισημάνσεις της επιτρόπου: α) Η πλήρης απασχόληση έχει να κάνει με την απασχόληση όλων και όχι με το ωράριο και τον σταθερό εργοδότη β) Το 35ωρο δεν αυξάνει την απασχόληση, σύμφωνα με δυο μελέτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αυτό μπορεί να γίνει σε ιδιαίτερες συνθήκες που είναι πολύ δύσκολο αν επιτευχθούν. Επιπρόσθετα, η κ. Α. Διαμαντοπούλου σημείωσε ότι έχει εντολή να διαμορφώσει μια «κοινωνική ατζέντα» πενταετούς ορίζοντα. Αναφερόμενη στη διάσκεψη της Λισσαβόνας, η επίτροπος σημείωσε μεταξύ άλλων ότι στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η δημιουργία 20 εκατ. θέσεων εργασίας την επόμενη δεκαετία.

Από πληροφορίες που συγκεντρώσαμε ο νέος νόμος δεν έχει υλοποιηθεί στην πράξη δηλαδή οι εργοδότες δεν φαίνεται να έχουν

αποδεχθεί τη φιλοσοφία του νέου νόμου, δεν έχουν προσαρμοσθεί. Φαίνεται, πως οι συμβάσεις, σε επίπεδο επιχειρήσεων, για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση δεν ξεπερνούν τα δάχτυλα του ενός χεριού άρα ο νόμος δεν έδωσε τις αναμενόμενες λύσεις.

Τελειώνοντας εκτιμάμε ότι υπάρχουν σημεία όπου όλες οι πλευρές μπορούν να συναντηθούν. Υπάρχουν σημεία που μπορούν να συμφωνήσουν. Ας παραδεχτούμε ότι τα διαπραγματευτικά των εργαζομένων με την εργοδοσία και την κυβέρνηση πολλαπλασιάζονται απίστευτα όταν υπάρχει ενότητα κι ομόθυμη απόφαση για αγώνα. Όλοι οι κοινωνικοί εταίροι το χρωστάνε στους χιλιάδες άνεργους που απειλούν με μια ευρύτερη έκρηξη τον κοινωνικό ιστό και που περιμένουν από όλη την κοινωνία να εκφράσει την αλληλεγγύη της και την αγωνία της για μια θέση εργασίας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ – ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ( ΓΙΑΝΝΗ ΚΟΥΚΙΑΔΗ ) – ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ ΘΕΣ/ΝΙΚΗ, ( 1984 )
- 2) ΚΑΡΑΝΤΙΝΟΣ Δ., ΤΣΕΤΖΟΠΟΥΛΟΥ Μ ΚΑΙ ΜΟΥΡΙΚΗ ΤΟΜΟΣ Α. ( 1997 ) ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΛΑΣΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΤΑΣΕΙΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ – ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Σελ. 181.
- 3) ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ Ι. ( 1911 ) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ Η ΜΕΤΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ. ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, ΤΟΜΟΣ 50, ΤΕΥΧΟΣ 1,(1183), σελ.1 – 6
- 4) ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ Α. ( 1991 ). Η ΑΠΟΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ Η ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ. ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ. ΤΟΜΟΣ 50, ΤΕΥΧΟΣ 6, ( 1188 ) σελ. 8 – 16
- 5) ΣΕΒΑΣΤΙΝΗΣ Χ. ( 1991 ) Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ. ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, ΤΟΜΟΣ 58, ΤΕΥΧΟΣ 4 ( 1388 ).
- 6) ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΟΜΟΣ 61, ΤΕΥΧΟΣ 1 ( 1457 ) ΑΘΗΝΑ 1/1/2002. “ Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ” ΤΟΥ Κ. ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ ΚΑΡΔΑΡΑ.
- 7) “ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ” ΜΑΡΤΙΟΥ 1999. ΤΟ 35ΩΡΟ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΤΑΛΙΑ ΤΟΥ ΓΙΑΝΝΗ ΚΟΥΖΗ.
- 8) ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΤΑΧΥΔΡΟΜΟΣ Φ22 ( 2299 ) ΕΤΟΣ: 28/5/98. ΤΙΤΛΟΣ: Ο ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΓΙΑ ΤΟ 35ΩΡΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, ΧΡΗΣΤΟΣ Ζ. ΚΑΡΑΝΙΚΑΣ.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**

- 1) Ν. 2874/19-12-00 ( ΦΕΚ 286 Α'): Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις.
- 2) Ν. 2956/6-11-01 ( ΦΕΚ Α 258/6-11-01 ): Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις



## ΚΕΙΜΕΝΟ ΕΓΓΡΑΦΟΥ

ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΠΑΡΑΘΥΡΟΥ

ΕΚΤΥΠΩΣΗ

## ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΓΓΡΑΦΟΥ

ΑΡΙΘ.: 2874/00 Βλέπετε το πλήρες κείμενο

Είδος Εγγράφου: ΝΟΜΟΙ

ΦΕΚ: 286Α

Μέγεθος κειμένου: 181,774 KB

Ν. 2874/29-12-00 (ΦΕΚ 286 Α΄) : Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις.

## Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:  
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΘΕΜΑΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

## Άρθρο 1

Περιφερειακά σχέδια δράσης για την απασχόληση

1. Για την προώθηση της απασχόλησης και τη σύνδεσή της με το Αναπτυξιακό Πρόγραμμα κάθε Περιφέρειας της χώρας στα Περιφερειακά Συμβούλια συμμετέχουν και:

- α) ένας (1) εκπρόσωπος του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, που ορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και
- β) ένας (1) εκπρόσωπος του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, που ορίζεται από τον Διοικητή του.

2. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να καλεί τα Περιφερειακά Συμβούλια να εισηγούνται για την κατάρτιση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.) και την εξειδίκευσή του στην Περιφέρειά τους.

3. Συνιστάται σε κάθε Περιφέρεια της χώρας οργανική μονάδα σε επίπεδο Διεύθυνσης ή Τμήματος της Διεύθυνσης Σχεδιασμού και Ανάπτυξης της Περιφέρειας, αρμόδια για θέματα απασχόλησης. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μετά από πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθορίζεται το επίπεδο της οργανικής μονάδας ως Διεύθυνσης ή Τμήματος, η διάρθρωσή της, εξειδικεύονται οι αρμοδιότητές της, συνιστώνται οι οργανικές θέσεις του προσωπικού κατά κατηγορία και κλάδο, προσδιορίζονται τα απαιτούμενα για την πρόσληψη του προσωπικού προσόντα και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

## Άρθρο 2

Συμβούλιο Εμπειρογνομώνων Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης

1. Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων συνιστάται συμβουλευτικό-γνωμοδοτικό όργανο με την ονομασία "Συμβούλιο Εμπειρογνομώνων Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης". Το Συμβούλιο, όταν καλείται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μπορεί:

α) Να γνωμοδοτεί και να εισηγείται στο πλαίσιο των γενικών κατευθύνσεων της κυβερνητικής πολιτικής για θέματα απασχόλησης, κοινωνικής ασφάλισης και θέματα κοινωνικής πολιτικής αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθώς και για τις κατευθύνσεις των πολιτικών αυτών, όπως απορρέουν από υποχρεώσεις προς την Ευρωπαϊκή Ένωση και τους Διεθνείς Οργανισμούς.

β) Να γνωμοδοτεί για τους ετήσιους και μεσοπρόθεσμους στόχους των πολιτικών απασχόλησης, κοινωνικής ασφάλισης και γενικότερα τομέων κοινωνικής πολιτικής αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

γ) Να διερευνά, τεκμηριώνει και αναλύει τις εναλλακτικές δυνατότητες που υπάρχουν σχετικά με την επιλογή μέτρων απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης και να εισηγείται τα αναγκαία μέτρα και παρεμβάσεις προς επίτευξη των στόχων της πολιτικής του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

δ) Να μελετά και να αναλύει τις εξελίξεις και τις προοπτικές της ελληνικής, της ευρωπαϊκής και της διεθνούς αγοράς εργασίας, καθώς και της κοινωνικής ασφάλισης, να επισημαίνει και να αξιολογεί τις αποκλίσεις των εξελίξεων από τους στόχους και να εισηγείται τη λήψη των κατάλληλων μέτρων.

ε) Να αποτιμά την αποτελεσματικότητα και τις επιπτώσεις των παρεμβάσεων για την

απασχόληση, την κοινωνική ασφάλιση και την κοινωνική πολιτική του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και να υποβάλλει στον Υπουργό σχετικές εισηγήσεις. Να συμμετέχει σε επιτροπές εμπειρογνομόνων για την παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών αυτών.

στ) Να γνωμοδοτεί για κάθε άλλο συναφές θέμα, που παραπέμπεται σε αυτό από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

2. [Αρχή Τροποποίησης] Το Συμβούλιο είναι επταμελές και συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων από πρόσωπα κύρους ιδιαίτερης επιστημονικής κατάρτισης και εμπειρίας στα αντικείμενα της προηγούμενης παραγράφου - ΑΝΤΙΚ. ΜΕ ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΕΔΑΦΙΟ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 46 ΤΟΥ Ν. 2972/01, ΦΕΚ-291 Α' [Τέλος Τροποποίησης]

Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο Πρόεδρος του Συμβουλίου και ο νόμιμος αναπληρωτής του. Με όμοια απόφαση μπορεί να αντικαθίστανται μέλη του Συμβουλίου πριν τη λήξη της θητείας τους, αζημίως για το Δημόσιο. Η θητεία του Συμβουλίου είναι τριετής. Σε περίπτωση παραίτησης, παύσης ή θανάτου μελών του, το Συμβούλιο λειτουργεί με τα υπόλοιπα μέλη, εφόσον δεν είναι λιγότερα των τεσσάρων (4). Η θητεία των μελών, που διορίζονται σε αντικατάσταση όσων παραιτήθηκαν, παύθηκαν ή απεβίωσαν, λήγει ταυτοχρόνως με τη λήξη της θητείας των υπόλοιπων μελών. Με αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να συνιστώνται επιτροπές ή ομάδες εργασίας, αμειβόμενες, για την υποβοήθηση του έργου του Συμβουλίου. Σε αυτές μπορεί να συμμετέχουν, ανάλογα με το αντικείμενό τους, εκπρόσωποι υπηρεσιών ή φορέων του Δημοσίου ή ιδιώτες με ειδικευμένες γνώσεις ή εμπειρία.

3. Οι υπηρεσίες του δημοσίου τομέα υποχρεούνται να παρέχουν στο Συμβούλιο ή στις επιτροπές ή ομάδες εργασίας του κάθε πληροφορία ή στοιχείο που τους ζητείται. Αν το θέμα καλύπτεται από κρατικό απόρρητο, για την υποβολή της αίτησης παροχής πληροφοριών ή στοιχείων, απαιτείται προηγούμενη γραπτή έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

4. Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για την επιστημονική και διοικητική στήριξη του Συμβουλίου, συνιστάται Μονάδα Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης ως υπηρεσία σε επίπεδο τμήματος, που υπάγεται απευθείας στον Υπουργό και προστίθεται στον Οργανισμό του Υπουργείου. Η Μονάδα Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης έχει ως έργο την παρακολούθηση των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης και την κατάρτιση μελετών και εκθέσεων για τα θέματα αυτά και γενικώς την επιστημονική και γραμματειακή υποστήριξη της λειτουργίας του Συμβουλίου Εμπειρογνομόνων για την προώθηση του έργου του. Για τη λειτουργία της Μονάδας Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης συνιστώνται δέκα (10) ενιαίες θέσεις ειδικού επιστημονικού προσωπικού, καθώς και τρεις (3) θέσεις ΠΕ και δύο (2) θέσεις ΔΕ διοικητικού προσωπικού. Η πλήρωση των θέσεων της Μονάδας γίνεται κατά τις κείμενες διατάξεις. Με απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζονται τα απαιτούμενα, για την πρόσληψη του ειδικού επιστημονικού προσωπικού, προσόντα, τηρουμένων των διατάξεων του ν. 1943/1991 (ΦΕΚ 50 Α'), όπως ισχύει.

[Αρχή Τροποποίησης]

Για την υποβοήθηση της λειτουργίας του Συμβουλίου Εμπειρογνομόνων Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Μονάδας Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης, που συστάθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με το ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α'), δύνανται να αποσπώνται υπάλληλοι από τα συγχωνευθέντα με τον ίδιο νόμο νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (Ε.Ι.Ε.) και Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (Ε.Π.Α.).

Με την απόφαση της απόσπασης καθορίζεται η υπηρεσία, η οποία επιβαρύνεται με τη μισθοδοσία των αποσπασμένων υπαλλήλων - ΠΡΟΣΘ. ΕΔΑΦ. ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 54 ΤΟΥ Ν. 2972/01, ΦΕΚ-291 Α' [Τέλος Τροποποίησης]

5. Τα μέλη του Συμβουλίου και της Μονάδας Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης οφείλουν να τηρούν εχεμύθεια για όσα περιέρχονται σε γνώση τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Η υποχρέωση αυτή διατηρείται και μετά τη λήξη της θητείας τους. Την ίδια υποχρέωση έχουν και τα μέλη των επιτροπών ή ομάδων εργασίας που, τυχόν, υποβοηθούν το έργο του Συμβουλίου.

6. Στα μέλη του Συμβουλίου παρέχεται αποζημίωση σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περίπτωση α' της παραγράφου 5 του άρθρου 5 του ν.1682/1987 (ΦΕΚ 14 Α'), όπως εκάστοτε ισχύει. Με αποφάσεις των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται ειδικότερα τα της οργάνωσης και λειτουργίας του Συμβουλίου Εμπειρογνομόνων και της Μονάδας Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

[Αρχή Τροποποίησης]

7. Με απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να καθορίζονται, κατά παρέκκλιση από κάθε άλλη διάταξη, οι κάθε είδους αποζημιώσεις και αποδοχές του Προέδρου και των μελών του Συμβουλίου Εμπειρογνομόνων Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης - ΠΡΟΣΘ. ΠΑΡ. 7 ΜΕ ΤΟ ΔΕΥΤΕΡΟ ΕΔΑΦΙΟ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 46 ΤΟΥ Ν. 2972/01, ΦΕΚ-291 Α' [Τέλος Τροποποίησης]



**Άρθρο 3****Σύσταση Ειδικών Υπηρεσιών**

1. Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων συνιστώνται:

α) Ειδική υπηρεσία με ονομασία "Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου". Η ειδική υπηρεσία υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων και είναι αρμόδια για το συντονισμό των δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στο Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης και για την παρακολούθηση της εξέλιξης και της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Ε.Κ.Τ.) που περιλαμβάνονται στα Επιχειρησιακά Προγράμματα του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και

β) Ειδική υπηρεσία με ονομασία "Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο" (Ε.Κ.Τ.). Η ειδική υπηρεσία είναι αρμόδια για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως τελικού δικαιούχου, κατά την έννοια της παραγράφου στ' του άρθρου 1 του ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α') και ιδίως για την προκήρυξη των συγχρηματοδοτούμενων από το Ε.Κ.Τ. ενεργειών, τη διαχείριση της αξιολόγησης, έγκρισης και εκτέλεσης των ενεργειών, καθώς και την υποβολή στην αρμόδια διαχειριστική αρχή των απαραίτητων στοιχείων.

2. Στις ειδικές υπηρεσίες εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α').

3. Με αποφάσεις των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Εθνικής Οικονομίας, Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται τα της οργάνωσης των ειδικών υπηρεσιών, η διάρθρωση και η στελέχωσή τους, τα της υπαγωγής της Ειδικής Υπηρεσίας Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για τη λειτουργία των ειδικών υπηρεσιών και εξειδικεύονται οι αρμοδιότητές τους.

**Άρθρο 4****Κατάργηση υπερεργασιακής απασχόλησης****Αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης**

1. Από 1.4.2001 σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα καταργείται η, κατά την κρίση του εργοδότη, υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα.

2. Στις ως άνω επιχειρήσεις ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα (ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση).

3. Από 1.4.2001 η πέραν των σαράντα τριών (43) ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.

4. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για την πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 435/1976 (ΦΕΚ 251 Α').

5. Ο μισθωτός σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης του δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας.

**Άρθρο 5****Διευθέτηση του χρόνου εργασίας**

Το άρθρο 41 του ν.1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), τροποποιείται ως ακολούθως:

"1. Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων της επόμενης παραγράφου, ότι εκατόν τριάντα οκτώ (138) ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους και με αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας κατά το λοιπό διάστημα, τηρουμένων των κειμένων διατάξεων για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων, καθώς και του ισχύοντος, κατά το νόμο, ανώτατου ορίου του μέσου χρόνου εβδομαδιαίας απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Στην περίπτωση αυτή, ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος .../00&Article=&ArticleSpca=&ArticleUntil=&ArticleSpca=&Paragraph=&ParagraphSpca=&Paragr2/13/200

αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένων των νόμιμων υπερωριών, είναι οι τριάντα οκτώ (38) ώρες. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνυπολογίζονται, όσον αφορά τον υπολογισμό του ετήσιου μέσου όρου. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί της μείωσης των ωρών εργασίας σε αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, είτε ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) είτε ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας μετ' αποδοχών άδειας.

2. Η κατά την προηγούμενη παράγραφο ένωση προσώπων αρκεί να έχει συσταθεί από πέντε (5) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί είκοσι (20) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφαρμοζομένων κατά τα λοιπά των σχετικών διατάξεων του ν.1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'). Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν.1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'), όπως ισχύει, ή απασχολούν λιγότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους, η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) κατά τις διατάξεις του ν.1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α'), όπως ισχύει, και των προεδρικών διαταγμάτων που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότησή του.

3. Η καταβαλλόμενη, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων, αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ (8) ωρών ημερησίως και σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομειώσή της. Κατά τη διευθέτηση απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία και επιτρέπεται μόνο νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, κατά τις κείμενες διατάξεις. Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των τριάντα οκτώ (38) ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία.

4. Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλόγως και για:

α) εποχιακές επιχειρήσεις και

β) εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους. Εφόσον από οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου ή εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, δεν θίγονται οι ισχύουσες διατάξεις περί της νόμιμης προσαύξησης της αμοιβής της υπερωρίας.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζεται ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών, η τηρούμενη διαδικασία, καθώς και κάθε λεπτομέρεια, που αφορά την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

6. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν.2602/1998 (ΦΕΚ 83 Α') ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα."

## Άρθρο 6

### Μείωση ασφαλιστικών εισφορών

[Αρχή Τροποποίησης]

1. Μειώνεται κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες η υπέρ του κλάδου κύριας σύνταξης του Ι.Κ.Α. εισφορά του εργοδότη για τους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσθιο, εφόσον πραγματοποιούν ημέρες εργασίας ίσες με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών κατά μήνα. Η μείωση παρέχεται εφόσον οι μηνιαίες αποδοχές, μη συνυπολογιζομένων των υπερωριών, δεν υπερβαίνουν τα εξακόσια ευρώ. Η μείωση υπολογίζεται μόνο στις εμπροθέσμως καταβαλλόμενες εισφορές - ΑΝΤΙΚ. ΤΗΣ ΠΑΡ. 1 ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 32 ΤΟΥ Ν. 2972/01, ΦΕΚ-291 Α'. ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1-1-2002 [Τέλος Τροποποίησης]

2. Η διάταξη της προηγούμενης παραγράφου δεν εφαρμόζεται στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ. και στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

3. Οι διατάξεις του άρθρου αυτού δεν εφαρμόζονται για μισθωτούς που υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. μέσω ειδικών κανονισμών ασφάλισης ή αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές, καθώς και για τους εργαζόμενους συνταξιούχους.

4. Τα ποσά που προκύπτουν από την προβλεπόμενη στην παράγραφο 1 μείωση της εργοδοτικής εισφοράς καταβάλλονται στο Ι.Κ.Α. από το Δημόσιο. Με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται η διαδικασία και ο τρόπος της είσπραξης από το Ι.Κ.Α. των μη αποδιδόμενων εργοδοτικών εισφορών.

5. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν από την 1.4.2001 έως την 31.12.2003.

6. Με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να αναπροσαρμόζονται το ποσοστό της μείωσης και το ύψος των αποδοχών, καθώς και να παρατείνεται ο χρόνος ισχύος των διατάξεων του παρόντος άρθρου.

**Άρθρο 7**

Προσαύξηση αμοιβής των μερικώς απασχολούμενων

Στην παράγραφο 7 του άρθρου 2 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), που αντικατέστησε το άρθρο 38 του ν.1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'), προστίθεται εδάφιο ως εξής:

"Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσ αυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5 %), εφόσον αμείβονται με το κατώτατο, κατά τις κείμενες διατάξεις, όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως."

**Άρθρο 8**

Κίνητρο επανένταξης μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας

1. Σε μακροχρόνια ανέργους, που προσλαμβάνονται με σύμβαση μερικής απασχόλησης τουλάχιστον τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, χορηγείται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), ως κίνητρο επανένταξης στην ενεργό απασχόληση, μηνιαία οικονομική ενίσχυση ύψους τριάντα χιλιάδων (30.000) δραχμών κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας με ανώτατο όριο τους δώδεκα (12) μήνες.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζονται οι κατηγορίες των δικαιούχων της ανωτέρω οικονομικής ενίσχυσης, τα κριτήρια, οι όροι και προϋποθέσεις χορήγησης αυτής, η διαδικασία χορήγησης και καταβολής της, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος. Με όμοια απόφαση μπορεί να αναπροσαρμόζεται το ύψος του ποσού της οικονομικής ενίσχυσης.

**Άρθρο 9**

Τροποποιήσεις του ν.1387/1983

1. Το εδάφιο α' της παραγράφου 2 του άρθρου 1 του ν.1387/1983 (ΦΕΚ 110 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

"α) τέσσερις (4) εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως διακόσια (200) άτομα."

2. Το ποσοστό που προβλέπεται στο εδάφιο β' της παραγράφου 2 του ν. 1387/1983 (ΦΕΚ 110 Α') εφαρμόζεται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από διακόσιους (200) εργαζόμενους.

3. Η παράγραφος 5 του άρθρου 5 του ν. 1387/1983 (ΦΕΚ 110 Α'), που προστέθηκε με τη παράγραφο 1 του άρθρου 15 του ν. 2736/1999 (ΦΕΚ 172 Α'), αντικαθίσταται ως εξής:

"5. Σε ομαδικές απολύσεις, που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, δεν εφαρμόζονται οι παράγραφοι 2, 3 και 4 του παρόντος άρθρου."

**Άρθρο 10**

Καταβολή εισφορών για μακροχρόνια ανέργους

1. Άνεργοι επί δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχείς μήνες, ηλικίας εξήντα (60) ετών συμπληρωμένων για τους άνδρες και πενήντα πέντε (55) ετών συμπληρωμένων για τις γυναίκες, στους οποίους υπολείπονται μέχρι πέντε (5) έτη για τη θεμελίωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης από τον κλάδο σύνταξης του Ι.Κ.Α., σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, δικαιούνται να ζητήσουν την προαιρετική συνέχιση της ασφάλισής τους μέχρι τη συμπλήρωση του ελάχιστου αριθμού ημερών ασφάλισης για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού τους δικαιώματος, με πλήρη κάλυψη της σχετικής δαπάνης από τους πόρους του κλάδου με την επωνυμία "Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση" (Λ.Α.Ε.Κ.), που έχει συσταθεί με το ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α') στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).

2. Δικαιούχοι είναι οι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α., ανεξάρτητα από το χρόνο εισόδου στην ασφάλιση και από το χρόνο διακοπής της υποχρεωτικής ασφάλισής τους, εφόσον έχουν εγγραφεί ως άνεργοι στον Ο.Α.Ε.Δ. για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχών μηνών πριν από την υποβολή της αίτησης για την υπαγωγή τους στις διατάξεις του παρόντος, εξακολουθούν να είναι άνεργοι και κατέχουν κάρτα ανεργίας ανανεούμενη ανά μήνα.

3. Κατά τα λοιπά παραμένουν σε ισχύ οι διατάξεις για την προαιρετική συνέχιση της ασφάλισης στο Ι.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α.. Οι ασφαλισμένοι του Ι.Κ.Α. που ανήκουν στις κατηγορίες των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων, ηλικίας πενήντα πέντε (55) ετών συμπληρωμένων για τους άνδρες και πενήντα (50) ετών συμπληρωμένων για τις γυναίκες και πληρούν τις προϋποθέσεις των προηγούμενων παραγράφων 1 και 2, μπορούν κατ' εξαίρεση να υπαχθούν στις διατάξεις του παρόντος και να συνεχίσουν προαιρετικά την ασφάλισή τους με κάλυψη των αναλογουσών εισφορών τους επίσης από τον κλάδο του Λ.Α.Ε.Κ. του Ο.Α.Ε.Δ.. Ο χρόνος της προαιρετικής ασφάλισης στην περίπτωση αυτή δεν αναγνωρίζεται ως διανυθείς στα βάρεια και

ανθυγιεινά επαγγέλματα.

4. Ο κλάδος με την επωνυμία "Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση" (Λ.Α.Ε.Κ.) του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) καταβάλλει μηνιαία εισφορά στο Ι.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α., ίση με τη μηνιαία εισφορά που θα πλήρωναν οι άνεργοι που εντάσσονται στις διατάξεις του παρόντος για προαιρετική συνέχιση της κύριας και επικουρικής ασφάλισής τους.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται ο ελάχιστος αριθμός ημερών ασφάλισης που πρέπει να συγκεντρώνει ο μακροχρόνια άνεργος, η διαδικασία, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, ο τρόπος απόδοσης των εισφορών στο Ι.Κ.Α. και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α., οι αποδοχές με βάση τις οποίες γίνεται ο υπολογισμός για την καταβολή των εισφορών και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή των ρυθμίσεων του παρόντος. Ο καθορισμός του χρόνου διάρκειας του δικαιώματος των μακροχρόνια ανέργων γίνεται με όμοια υπουργική απόφαση μετά τη σύμφωνη γνώμη της επιτροπής διαχείρισης της παραγράφου 4 του άρθρου 1 του ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α') που εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο του Ο.Α.Ε.Δ..

#### Άρθρο 11

##### Άδεια μητρότητας

1. Κυρώνεται και αποκτά ισχύ νόμου η διάταξη του άρθρου 7 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της 23.5.2000 (πράξη κατάθεσης στον Υπουργό Εργασίας 31/23.5.2000), η οποία έχει ως εξής:

"Χορηγείται μία επιπλέον εβδομάδα άδειας στις εργαζόμενες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας).

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας αναπροσαρμόζεται κατ' αυτόν τον τρόπο σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες.

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι ρυθμίσεις του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993."

2. Η καταβολή του επιδόματος λοχείας που χορηγείται από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς που ασφαλίζουν μισθωτές, αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, επεκτείνεται κατά μία (1) επιπλέον εβδομάδα και ανέρχεται σε εννέα (9) συνολικά. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 9 του ν. 2224/1994 (ΦΕΚ 112 Α').

#### Άρθρο 12

##### Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας

1. Στην παράγραφο 2 του άρθρου 5 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') προστίθεται δεύτερο εδάφιο ως εξής:

"Με το ίδιο προεδρικό διάταγμα ορίζονται και:

(α) οι προδιαγραφές για τη σύσταση των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας,

(β) οι όροι, προϋποθέσεις, προδιαγραφές, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, οι λόγοι και η διαδικασία χορήγησης άδειας λειτουργίας παραρτημάτων, καθώς και οι λόγοι και η διαδικασία ανάκλησης της άδειας λειτουργίας αυτών,

(γ) οι διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται για την παράβαση των διατάξεων της νομοθεσίας."

2. Στην παράγραφο 4 του άρθρου 5 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') προστίθεται τρίτο και τέταρτο εδάφιο ως εξής:

"Τα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας υποχρεούνται να παρέχουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων τα στοιχεία που αφορούν στον αριθμό των θέσεων εργασίας για τις οποίες μεσολάβησαν το προηγούμενο εξάμηνο ανά ειδικότητα, επίπεδο εκπαίδευσης και κατηγορία (άνεργος ή μη) και να συνεργάζονται με τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) και το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (Ε.Π.Α.). Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζεται ο τρόπος, η διαδικασία και η μορφή συνεργασίας των Ιδιωτικών Γραφείων με τον Ο.Α.Ε.Δ. και το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) και καθορίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την τήρηση των υποχρεώσεων τους προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)."

3. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που έχουν ως αντικείμενο τη μεσολάβηση με οποιονδήποτε τρόπο για την εξεύρεση θέσεων εργασίας σε ημεδαπούς ή αλλοδαπούς και λειτουργούν, κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, χωρίς άδεια λειτουργίας, μπορούν να υποβάλλουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σχετική αίτηση για χορήγηση της άδειας αυτής μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία σαράντα πέντε (45) ημερών, που αρχίζει από τη δημοσίευση του νόμου αυτού. Η ως άνω άδεια χορηγείται με τους όρους, τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία του παρόντος άρθρου και των κατ' εξουσιοδότηση του παρόντος προεδρικών διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων.

4. Στο τέλος του άρθρου 5 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') προστίθεται τελευταία παράγραφος ως εξής:

"Στα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας και τυχόν παραρτήματά τους, που λειτουργούν χωρίς άδεια ή κατά παράβαση των όρων άδειας ή συνεχίζουν να λειτουργούν κατά παράβαση των διατάξεων των παραγράφων 2 και 3 του παρόντος ή μεσολαβούν για παράνομη απασχόληση, επιβάλλονται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας και ύστερα από πρόσκλησή του για παροχή εξηγήσεων οι εξής διοικητικές κυρώσεις:

α) πρόστιμο ύψους τουλάχιστον δύο εκατομμυρίων (2.000.000) δραχμών, β) προσωρινή διακοπή της λειτουργίας τους μέχρι ένα (1) μήνα.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε), να τους επιβληθεί προσωρινή διακοπή μεγαλύτερη του ενός (1) μηνός μέχρι και οριστική διακοπή της λειτουργίας τους.

Η πράξη επιβολής προστίμου, κατά τα ανωτέρω, κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη και αποτελεί έσοδο του Δημοσίου. Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ασκείται προσφυγή ουσίας μέσα σε είκοσι (20) ημέρες από την κοινοποίησή της ενώπιον του διοικητικού πρωτοδικείου. Η προσφυγή είναι απαράδεκτη αν δεν κοινοποιηθεί στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την κατάθεσή της. Η άσκηση της προσφυγής έχει ανασταλτικό χαρακτήρα για το 80% του προστίμου. Από την αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. βεβαιώνεται το 20% του επιβληθέντος προστίμου με την άσκηση της εμπρόθεσμης προσφυγής, το οποίο εισπράττεται από την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία (Δ.Ο.Υ.) ως δημόσιο έσοδο. Με αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να ρυθμίζονται οι αναγκαίες λεπτομέρειες. Για την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων συνεκτιμώνται η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν και ο βαθμός υπαιτιότητας. Η εκτέλεση των διοικητικών κυρώσεων προσωρινής και οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορεί να αυξάνονται τα όρια του προβλεπόμενου στη διάταξη αυτήν προστίμου."

5. Η παράγραφος 3 του άρθρου 5 και το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 5 του ίδιου άρθρου του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') καταργούνται.

6. Στην παράγραφο 1 του άρθρου 8 του π.δ. 160/1999 (ΦΕΚ 157 Α') προστίθεται δεύτερο εδάφιο ως εξής:

"Το τμήμα μεσολάβησης για συμβάσεις εργασίας στελεχών, των οποίων οι μηνιαίες αποδοχές υπερβαίνουν το επταπλάσιο του κατώτατου ορίου αποδοχών, όπως εκάστοτε καθορίζεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), διαμορφώνεται ύστερα από συμφωνία του Ιδιωτικού Γραφείου και του εργοδότη που προσλαμβάνει το στέλεχος. Η διαμεσολάβηση γίνεται σε κάθε περίπτωση χωρίς οικονομική επιβάρυνση του εργαζομένου."

7. Στο άρθρο 3 παρ. 3, στο άρθρο 4 παρ. 3 και στο εδάφιο 5 του άρθρου 5 του π.δ. 160/1999 (ΦΕΚ 157 Α') η φράση "που διοικούν" αντικαθίσταται με τη φράση "που διευθύνουν το Ιδιωτικό Γραφείο".

### Άρθρο 13

Γνωμοδοτική Επιτροπή για χορήγηση άδειας ΕΞ.Υ.Π.Π.

1. Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων συνιστάται γνωμοδοτική επιτροπή για θέματα χορήγησης αδειών λειτουργίας των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.) που προβλέπονται στα άρθρα 4 και 5 του π.δ. 17/1996 (ΦΕΚ 11 Α') και στο π.δ. 95/1999 (ΦΕΚ 102 Α').

2. Μέλη της Γνωμοδοτικής Επιτροπής ΕΞ.Υ.Π.Π. είναι: δύο υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ένας υπάλληλος από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, ένας εκπρόσωπος της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), ένας εκπρόσωπος των εργοδοτών που υποδεικνύεται από κοινού από το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανικών (Σ.Ε.Β.), από τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) και τρεις εκπρόσωποι επιστημονικών φορέων από το Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος (Τ.Ε.Ε.), την Ένωση Ελλήνων Χημικών (Ε.Ε.Χ.) και τον Πανελλήνιο Ιατρικό Σύλλογο (Π.Ι.Σ.).

3. Χρέη προέδρου στην επιτροπή ασκεί ο ανώτερος στο βαθμό υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και στην περίπτωση ομοιοβάθμων εκείνος που έχει τα περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στο βαθμό.

4. Έργο της επιτροπής είναι ο έλεγχος των υπό αδειοδότηση ΕΞ.Υ.Π.Π. και η σχετική γνωμοδότηση προς την αρμόδια Γενική Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στη γνωμοδότηση αναφέρονται και οι απόψεις των μειοψηφούντων μελών της επιτροπής.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται ειδικότερα τα της συγκρότησης και λειτουργίας της Επιτροπής, τα των αρμοδιοτήτων και του τρόπου άσκησης του έργου της και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών

και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται τα της απόζημιώσεως των μελών της ανωτέρω επιτροπής.

#### Άρθρο 14

Δευτεροβάθμιες Επιτροπές του ν.2643/1998

Στην παράγραφο 1 του άρθρου 10 του ν.2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α΄) προστίθεται τελευταίο εδάφιο ως εξής: "Οι Δευτεροβάθμιες Επιτροπές εξετάζουν τόσο τη νομιμότητα της προσβαλλόμενης πράξης όσο και την ουσία της υπόθεσης και μπορούν να ακυρώνουν εν όλω ή εν μέρει την πράξη ή να την τροποποιούν, προβαίνοντας αναλόγως και σε τοποθέτηση του προσφεύγοντος, ή να απορρίπτουν την προσφυγή."

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄ ΘΕΜΑΤΑ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### Άρθρο 15

1. Στις αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) περιλαμβάνεται εφεξής και η κύρωση των εσωτερικών κανονισμών εργασίας επιχειρήσεων, κατά τις διατάξεις του ν.δ.3789/1957, η έγκριση ή απόρριψη παραπόνων οργανώσεων εργαζομένων κατά διατάξεων κανονισμών εργασίας σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 2 του ν.δ.3789/1957 (ΦΕΚ 210 Α΄) και η επέκταση της υποχρέωσης κύρωσης εσωτερικών κανονισμών εργασίας και σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες, που απασχολούν προσωπικό κάτω των εβδομήντα (70) και όχι κάτω των σαράντα (40) προσώπων.

2. Το εδάφιο 1 της παραγράφου 3 του άρθρου 8 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α΄) αντικαθίσταται ως εξής:

"Το Σ.ΕΠ.Ε. στελεχώνεται με αποσπάσεις υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με αποσπάσεις υπαλλήλων του Δημοσίου, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, με μετατάξεις, καθώς και με νέες προσλήψεις, κατά τις κείμενες διατάξεις."

3. Οι αποσπασμένοι στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων οι οποίοι είχαν το δικαίωμα να τοποθετηθούν στο Σ.ΕΠ.Ε. ως επιθεωρητές εργασίας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις του άρθρου 8 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α΄) όπως ισχύει, και δεν το δήλωσαν στην τασσόμενη από το ίδιο άρθρο προθεσμία, μπορούν να τοποθετηθούν, μετά από αίτησή τους, που υποβάλλεται στη Διεύθυνση Προσωπικού του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων εντός διμήνου από τη δημοσίευση του νόμου αυτού. Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται και για όσους συγκέντρωναν προϋποθέσεις και είχαν την ιδιότητα συμβασιούχου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, εφόσον με μεταγενέστερες διατάξεις εντάχθηκαν στο τακτικό προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων υπάλληλοι του κλάδου ΔΕ Διοικητικού-Λογιστικού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων εντάσσονται στον προσωρινό κλάδο ΔΕ Επιθεωρητών Εργασίας, που συστάθηκε με το άρθρο 22 του ν.2736/1999 (ΦΕΚ 172 Α΄), εφόσον έχουν τουλάχιστον πενταετή προϋπηρεσία σε υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας κατά την ισχύ του ν. 2736/1999, η οποία διαπιστώνεται από το αρμόδιο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, και εφόσον παρακολουθήσουν επιτυχώς ειδικό πρόγραμμα εκπαίδευσης, που καταρτίζεται από τον Ειδικό Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε. μετά από γνώμη του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας.

Για τους εντασσόμενους δημιουργούνται θέσεις σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 4 του άρθρου 8 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α΄), όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 22 του ν.2736/1999 (ΦΕΚ 172 Α΄).

5. Για την προαγωγή σε θέσεις βαθμού Γενικού Διευθυντή της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή για την προαγωγή σε θέσεις Διευθυντή της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου ή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) κρίνονται οι υπάλληλοι και των δύο υπηρεσιών που έχουν τις προϋποθέσεις του ν. 2683/1999. Η αντιστοιχία των κατηγοριών για την εφαρμογή της παραγράφου αυτής προσδιορίζεται ως εξής: Όπου στις κείμενες διατάξεις για την προαγωγή στις θέσεις Διευθυντών και Γενικών Διευθυντών προβλέπεται ότι είναι υποψήφιοι υπάλληλοι της κατηγορίας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) Διοικητικού-Οικονομικού εννοούνται και οι υπάλληλοι των κλάδων Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) των Κοινωνικών Επιθεωρητών και αντίστροφα. Όπου προβλέπεται ότι είναι υποψήφιοι υπάλληλοι των κλάδων ΠΕ Μηχανικών ή ΠΕ Θετικών Επιστημών ή ΠΕ Ιατρών, Ιατρών Ειδικοτήτων, εννοούνται και οι υπάλληλοι των κλάδων ΠΕ των Τεχνικών Επιθεωρητών και ΠΕ των Υγειονομικών Επιθεωρητών και αντίστροφα.

Στο δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 9 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α΄), καθώς και στην περίπτωση β΄ της παραγράφου 2.1 του άρθρου 6 του π.δ. 136/1999 (ΦΕΚ 134 Α΄) μετά τη λέξη "Σ.ΕΠ.Ε" προστίθενται οι λέξεις "σε επίπεδο τμήματος".

6. Οι έχοντες τις απαιτούμενες προϋποθέσεις υπάλληλοι που έχουν καταλάβει θέση επιθεωρητή εργασίας, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 22 του ν.2736/1999 (ΦΕΚ 172 Α΄), δύνανται να



επιλέγονται ως προϊστάμενοι τμήματος ή αντιστοίχου επιπέδου οργανικής μονάδας εφόσον μεταξύ των κρινόμενων δεν υπάρχουν υπάλληλοι κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ.

#### Άρθρο 16

Υποβολή καταστάσεων προσωπικού και προγραμμάτων ωρών εργασίας

Το άρθρο 4 του ν.δ. 515/1970 (ΦΕΚ 95 Α') "περί χρονικών ορίων εργασίας μισθωτών", όπως συμπληρώθηκε με την παράγραφο 2 του άρθρου 18 του ν. 1082/1980 (ΦΕΚ 250 Α'), καθώς και οι παράγραφοι α και β του άρθρου 13 του ν.δ. 1037/1971 (ΦΕΚ 235 Α') "περί χρονικών ορίων λειτουργίας καταστημάτων και εργασίας του προσωπικού αυτών" αντικαθίσταται ως εξής:

"1. Κάθε εργοδότης υπαγόμενος στις διατάξεις του παρόντος υποχρεούται όπως μια φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου καταθέτει, καθ' οιονδήποτε τρόπο, στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε.-Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, εις διπλούν, πίνακα με την επωνυμία, το είδος, τον τόπο λειτουργίας και το Α.Φ.Μ. της επιχείρησης ο οποίος θα περιλαμβάνει τα παρακάτω στοιχεία ενός εκάστου των απασχολούμενων σε αυτή μισθωτών.

Α. Το ονοματεπώνυμο, ονοματεπώνυμο πατέρα και μητέρας, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση (τέκνα).

Β. Την ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης και την τυχόν προϋπηρεσία στην ειδικότητα.

Γ. Τον αριθμό κάρτας πρόσληψης (Ο.Α.Ε.Δ.), τον αριθμό μητρώου του Ι.Κ.Α., τον αριθμό βιβλιαρίου ανηλίκων (επί απασχολήσεων ανηλίκων) και τον αριθμό αδείας εργασίας αλλοδαπού (επί απασχολήσεως αλλοδαπού).

Δ. Τα στοιχεία του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχόλησής τους στην επιχείρηση.

Ε. Τη διάρκεια εργασίας (ώρες έναρξης και λήξης ημερήσιας εργασίας), το διάλειμμα και τις διακοπές εργασίας.

ΣΤ. Τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές.

2. Η ορθότητα και η ακρίβεια των αναγραφόμενων πάσης φύσεως αποδοχών, καθώς και των λοιπών στοιχείων αποτελεί ευθύνη του υπεύθυνου εργοδότη ή του εξουσιοδοτημένου από αυτόν προσώπου. Ο ανωτέρω πίνακας προσωπικού προσυπογράφεται υποχρεωτικά και από τον Προϊστάμενο Προσωπικού ή Οικονομικού ή Λογιστηρίου ή τον υπεύθυνο λογιστή που συμπράττει στη σύνταξη του, οι οποίοι βεβαιώνουν την ακρίβεια των πάσης φύσεως αποδοχών και έχουν όλες τις ευθύνες που προβλέπονται από το ν.1599/1986 (ΦΕΚ 75 Α'). Τυχόν παράλειψη της υπογραφής από τον υπεύθυνο λογιστή αιτιολογείται από τον εργοδότη με δήλωση του ν.1599/1986 (ΦΕΚ 75 Α').

3. Οι εποχικού χαρακτήρα επιχειρήσεις υποχρεούνται όπως καταθέτουν τον πίνακα προσωπικού εντός μηνός από την έναρξη της εποχικής περιόδου.

4. Με μέριμνα του εργοδότη το ένα αντίτυπο του ανωτέρω πίνακα παραλαμβάνεται από την υπηρεσία κατάθεσης σφραγισμένο και αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας χωρίς τη στήλη των καταβαλλόμενων αποδοχών προφυλασσόμενο κατάλληλα από τυχόν φθορές. Το άλλο παραμένει στο αρχείο της υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε.. Στο αρχείο των κατατεθειμένων πινάκων των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε. έχει άμεση πρόσβαση η αρμόδια υπηρεσία του Ι.Κ.Α. σε κάθε περίπτωση.

5. Σε περίπτωση αλλαγής της νομικής εκπροσώπησης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή σε περίπτωση προσλήψεως νέων εργαζομένων ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικά πίνακα προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, κατά περίπτωση, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από της επελεύσεως της μεταβολής.

6. Εφόσον η, πέραν του νόμιμου ωραρίου εργασίας, λειτουργία της επιχείρησης εξασφαλίζεται διά διαδοχικής εναλλαγής περισσότερων της μιας ομάδων (βάρδιες) ή σε περίπτωση επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με εναλλασσόμενες ομάδες (βάρδιες) επιβάλλεται η κατάθεση προγράμματος δύο φορές κατ' έτος (μία τουλάχιστον ανά εξάμηνο).

7. Ο έλεγχος του πίνακα προσωπικού γίνεται σε κάθε στάδιο από την κατάθεση μέχρι τη διενέργεια επιθεωρήσεων στους χώρους εργασίας όπου ελέγχεται εξαντλητικά".

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

##### ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ

#### Άρθρο 17

Ίδρυση Τ.Ε.Ε. Β' Κύκλου Σπουδών του Ο.Α.Ε.Δ.

Το άρθρο 6 του ν. 2640/1998 (ΦΕΚ 206 Α') τροποποιείται ως εξής: μετά την παράγραφο 1 προστίθεται παράγραφος 2, η δε παράγραφος 2 αριθμείται ως 3:

"2. Με απόφαση των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να λειτουργεί και Β' κύκλος σπουδών στα Τ.Ε.Ε. του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)."

Το εκπαιδευτικό προσωπικό για τη λειτουργία των Τ.Ε.Ε. του Ο.Α.Ε.Δ. προσλαμβάνεται με τις διατάξεις του ν. 2525/1997 (ΦΕΚ 188 Α'), όπως εκάστοτε ισχύει. Τα γνωστικά αντικείμενα που

εξετάζονται κατά το διαγωνισμό, καθώς και η ύλη αυτών κατά ειδικότητες είναι ανάλογα προς τα ισχύοντα για την πρόσληψη εκπαιδευτικών των δημόσιων Τ.Ε.Ε. και καθορίζονται ειδικότερα με απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Κατά τα λοιπά, για τη λειτουργία του Β' κύκλου των Τ.Ε.Ε. του Ο.Α.Ε.Δ. εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία των δημόσιων Τ.Ε.Ε.

#### Άρθρο 18

Ασφάλιση κατά ατυχήματος των συμμετεχόντων σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του Ο.Α.Ε.Δ. Διενέργεια ελέγχων

1. Οι συμμετέχοντες στα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ανέργων, που προβλέπονται από τη διάταξη της παραγράφου 15 του άρθρου 20 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') και υπάγονται στην ασφάλιση του κλάδου παροχών ασθένειας σε είδος του Ι.Κ.Α., σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 18 του ν. 2458/1997 (ΦΕΚ 15 Α'), υπάγονται από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. και κατά του κινδύνου ατυχήματος. Ο υπολογισμός των καταβλητέων εισφορών γίνεται σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 18 του ν. 2458/1997 (ΦΕΚ 15 Α').

2. Η περίπτωση α' της παραγράφου 3 του άρθρου 19 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') αντικαθίσταται από τότε που ίσχυσε ως εξής:

"α) Η διαδικασία, τα όργανα, οι κατηγορίες, ο αριθμός, οι υπάλληλοι του Ο.Α.Ε.Δ. και η αποζημίωσή τους για τη διενέργεια ελέγχων που αφορούν την εκτέλεση προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης και την υποστήριξη αυτών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια."

#### Άρθρο 19

Συγχώνευση νομικών προσώπων

1. Το "Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας" που ιδρύθηκε με το ν. 2150/1993 (ΦΕΚ 98 Α') καταργείται ως αυτοτελές νομικό πρόσωπο και συγχωνεύεται με το "Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)" που ιδρύθηκε κατ' εξουσιοδότηση του ν.1836/1989 (ΦΕΚ 79 Α') και του άρθρου 14 του ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α'), με την υπ. αριθμ. 31699/1993 (ΦΕΚ 423 Β') απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως αυτή τροποποιήθηκε με τις υπ. αριθμ. 33347/1996 (ΦΕΚ 343 Β') και 33244/1997 (ΦΕΚ 109 Β') αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

(Σημείωση : Με την παρ. 1 του άρθρου 10 του Ν. 2956/01, ΦΕΚ-258 Α' ορίζεται ότι : «Το νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία «Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης» (Ε.Π.Α.), που ιδρύθηκε κατ' εξουσιοδότηση του Ν. 1836/1989 (ΦΕΚ 79 Α') και του άρθρου 14 του Ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α'), με την υπ. αριθμ. 31699/1993 (ΦΕΚ 423 Β') απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως αυτή τροποποιήθηκε με τις υπ. αριθμ. 33347/1996 (ΦΕΚ 343 Β') και 33244/1997 (ΦΕΚ 109 Β') αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και συγχωνεύθηκε με το άρθρο 19 του Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α') με το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (Ε.Ι.Ε.), μετατρέπεται σε ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.» με έδρα την Αθήνα»).

2. Το προσωπικό του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας μεταφέρεται στο Ε.Π.Α. με την ίδια σχέση εργασίας και τα ίδια ασφαλιστικά δικαιώματα και υποχρεώσεις που είχε κατά τη δημοσίευση του παρόντος. Οι συμβάσεις έργου, που έχει συνάψει το Ε.Ι.Ε., ισχύουν και δεσμεύουν το Ε.Π.Α..

3. Η κινητή και ακίνητη περιουσία του Ε.Ι.Ε. περιέρχεται στο Ε.Π.Α., το οποίο υπεισέρχεται σε όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του Ε.Ι.Ε.. Η μεταβίβαση της περιουσίας, η μεταγραφή στα βιβλία μεταγραφών των ακινήτων και εμπραγμάτων δικαιωμάτων, που μεταβιβάζονται από το Ε.Ι.Ε. στο Ε.Π.Α., καθώς και κάθε άλλη συμφωνία ή πράξη, που απαιτείται για τη συγχώνευση, απαλλάσσονται παντός φόρου, τέλους χαρτοσήμου ή άλλου τέλους, εισφοράς ή δικαιώματος, υπέρ του Δημοσίου ή οποιουδήποτε τρίτου, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών, των πάγιων και αναλογικών δικαιωμάτων, επιδομάτων ή άλλων τελών υπέρ υποθηκοφυλακών.

[Αρχή Τροποποίησης]

4. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται εντός έξι (6) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ορίζονται ο τρόπος και η διαδικασία μεταφοράς της περιουσίας, οι αρμοδιότητες του Ε.Ι.Ε., που μεταφέρονται στο Ε.Π.Α., τα της μεταφοράς των υπηρεσιών του και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια. Μέχρι την έκδοση του προεδρικού διατάγματος εξακολουθούν να ισχύουν οι κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου διατάξεις, που αναφέρονται στη διοίκηση, οργάνωση, λειτουργία και το προσωπικό των συγχωνευόμενων νομικών προσώπων. Όπου σε νόμο, διάταγμα ή υπουργική απόφαση αναφέρεται το Ε.Ι.Ε., νοείται εφεξής ότι αναφέρεται το Ε.Π.Α.. Διάταξεις νόμου, που θεσπίζουν πόρους του Ε.Ι.Ε., καθώς και κάθε διάταξη νόμου, διατάγματος ή υπουργικής απόφασης υπέρ



του Ε.Ι.Ε. θεωρείται, ότι ισχύει υπέρ του Ε.Π.Α. – ΚΑΤΑΡΓΗΘΗΚΕ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡ. 1 ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 46 ΤΟΥ Ν. 2956/01, ΦΕΚ-258 Α' [Τέλος Τροποποίησης]

#### Άρθρο 20

Θέματα Ο.Α.Ε.Δ. Ο.Ε.Κ. Ο.Ε.Ε.

1. Οι αποδοχές του Διοικητή του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού καθορίζονται με απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών και δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υπερβούν κατ' ανώτατο όριο το σύνολο των εκάστοτε αποδοχών του Προέδρου του Αρείου Πάγου.

2. Οι Πρόεδροι του Δ.Σ. του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας, του Δ.Σ. του Οργανισμού Εργατικής Εστίας και του Δ.Σ. του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών λαμβάνουν τις αποδοχές που καθορίζονται με κ.υ.α. των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Με όμοια απόφαση καθορίζεται, στα πλαίσια των κειμένων διατάξεων, αποζημίωση για τα μέλη του Δ.Σ. του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών.

3. Στους Αντιπροέδρους ή τα Μέλη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. στους οποίους εκχωρούνται αρμοδιότητες, σύμφωνα με τη διάταξη του εδαφίου (α) της παρ. 2 του άρθρου 8 του ν.1397/1983 (ΦΕΚ 110 Α'), μπορεί να καταβάλλεται ανάλογα με την απασχόλησή τους πρόσθετη μηνιαία αποζημίωση, η οποία σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τα 3/5 των τακτικών αποδοχών του Διοικητή του Οργανισμού. Το ύψος της αποζημίωσης αυτής καθορίζεται με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

4. Στον Αντιπρόεδρο του Δ.Σ. του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας, στον οποίο εκχωρούνται αρμοδιότητες σύμφωνα με το εδάφιο (α) της διάταξης 23 του ν. 2736/1999 (ΦΕΚ 172 Α'), μπορεί να καταβάλλεται πρόσθετη μηνιαία αποζημίωση ανάλογα με την απασχόλησή του, η οποία σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τα 3/5 των τακτικών αποδοχών του Προέδρου. Το ύψος της αποζημίωσης αυτής καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας.

5. Η ανατρεπτική προθεσμία των έξι (6) μηνών, που ορίζεται με τη διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 2736/1999 (ΦΕΚ 172 Α'), παρατείνεται από την ημέρα της λήξης της και λήγει έξι (6) μήνες μετά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου.

6. Η ανατρεπτική προθεσμία του ενός (1) έτους, που ορίζεται με τη διάταξη της παραγράφου 4 του άρθρου 5 του ν. 2736/1999 (ΦΕΚ 172 Α'), παρατείνεται από την ημέρα της λήξης της και λήγει έξι (6) μήνες μετά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου.

7. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας, επιτρέπεται να γίνονται ρυθμίσεις ανάλογες με τις προβλεπόμενες στο άρθρο 14 του ν. 2819/2000 (ΦΕΚ 84 Α') και για δικαιούχους του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας που έγιναν πυρόπληκτοι λόγω καταστροφής της κατοικίας τους σε περιοχές που κηρύχθηκαν κατά τις κείμενες διατάξεις ως πυρόπληκτες.

8. Δικαίωμα συμμετοχής στο πρόγραμμα επιδότησης ενοικίου, όπως αυτό προβλέπεται από τη διάταξη του άρθρου 1 του ν.1849/1989 (ΦΕΚ 113 Α') και τη διάταξη της παραγράφου 2 του άρθρου 33 του ν. 2224/1994 (ΦΕΚ 112 Α') και των κατ' εξουσιοδότηση αυτών υπουργικών αποφάσεων, έχουν και όσοι από τους δικαιούχους δεν παρέχουν, κατά το έτος που ισχύει το πρόγραμμα, εξαρτημένη εργασία με σχέση ιδιωτικού δικαίου, λόγω μακροχρόνιας ανεργίας, εφόσον δεν έχουν αλλάξει φορέα ασφάλισης.

Ο τρόπος και η διαδικασία για τη διαπίστωση της ανεργίας και της διάρκειάς της μέχρι την υποβολή της αίτησης για χορήγηση του επιδόματος και της μη αλλαγής του επαγγελματικού προσανατολισμού καθορίζονται με απόφαση του Δ.Σ. του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας, που εγκρίνεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η επιδότηση αυτή έχει διάρκεια δύο (2) ετών, αρχής γενομένης από τη διακοπή επιδότησης από τον Ο.Α.Ε.Δ..

[Αρχή Τροποποίησης]

9. Από 1ης Ιανουαρίου 2001 καταργούνται οι διατάξεις των εε' και ζζ' της παραγράφου α' του άρθρου 1 του ν.678/1977 (ΦΕΚ 246 Α') που αφορούν στις παροχές δώρου για σύσταση οικογένειας και χρηματικών βραβείων όπως ισχύουν. Όσοι θεμελιώσαν δικαίωμα εντός του έτους 2000 και υποβάλλουν αιτήσεις μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2001 θα καλυφθούν από τις σχετικές πιστώσεις του Οργανισμού Εργατικής Εστίας. Τα ποσά που αποδεσμεύονται διατίθενται για τη λειτουργία νέων βρεφονηπιακών σταθμών από 1ης Ιανουαρίου 2002, ενώ το υπόλοιπο πίστωσης έτους 2001, εάν υπάρξει, μετά την ικανοποίηση των αιτήσεων έτους 2001 των άνω παροχών θα διατεθεί για άλλες παροχές του Οργανισμού – ΑΝΤΙΚ. ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 37 ΤΟΥ Ν. 2956/01, ΦΕΚ-258 Α' [Τέλος Τροποποίησης]

10. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται μετά από σύμφωνη γνώμη του Δ.Σ. του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, δύναται να καθορίζεται χρηματική

εισφορά των δικαιούχων των παροχών του Οργανισμού Εργατικής Εστίας για τη φύλαξη των βρεφών και νηπίων τους στους σταθμούς του Οργανισμού και για τη συμμετοχή τους στα εκδρομικά πολιτιστικά προγράμματα, το ύψος της εισφοράς, ο τρόπος καταβολής και κάθε σχετική λεπτομέρεια. Με όμοια απόφαση μπορεί να αναπροσαρμόζεται το ύψος της εισφοράς.

11. Στην παράγραφο 1 του άρθρου 3 του ν. 678/1977 (ΦΕΚ 246 Α') προστίθεται εδάφιο θ' ως εξής:

"θ) Κάθε έσοδο που προέρχεται από τη συμμετοχή των δικαιούχων στις παροχές του Οργανισμού Εργατικής Εστίας."

12. Η διάταξη του άρθρου 13 του α.ν. 252/1968 (ΦΕΚ 47 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

"Ο διαθέτων σε μη δικαιούχο, καθώς και ο άνευ δικαιώματος χρησιμοποιούν δελτία θεάματος, δελτία κοινωνικού τουρισμού, δελτία αγοράς βιβλίων, εισιτήρια εκδρομών και κινηματογράφου, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι (6) μηνών και με χρηματική ποινή μέχρι ένα εκατομμύριο (1.000.000) δραχμές, εκτός εάν συντρέχει περίπτωση επιβολής βαρύτερης ποινής από άλλη διάταξη, οπότε επιβάλλεται η βαρύτερη ποινή. Η με σκοπό κέρδους διάθεση και χρήση των δελτίων και εισιτηρίων αποτελεί επιβαρυντική περίπτωση."

13. Οι δικαιούχοι του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.), στους οποίους έχει παραχωρηθεί κατοικία στην περιοχή Χριστού Βαρβασιού Χίου, σε εφαρμογή κοινού στεγαστικού προγράμματος του Υπουργείου Κοινωνικής Πρόνοιας, νυν Υγείας και Πρόνοιας και του Ο.Ε.Κ., σύμφωνα με την αριθμ. Δ4γ/6618/7.6.1968 κοινή απόφαση των Υπουργών Κοινωνικής Πρόνοιας και Εργασίας, απαλλάσσονται από την οφειλή η οποία τους βαρύνει έναντι του Ο.Ε.Κ. και η οποία προέρχεται από τη συμμετοχή του Οργανισμού στη δαπάνη της κατασκευής των κατοικιών αυτών.

14. Στο άρθρο 6 του ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α') προστίθεται τελευταία παράγραφος 4 ως εξής:

"4. Για τις επιχειρήσεις για τις οποίες ο αυτοαπασχολούμενος ζητά επιχορήγηση, ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να αναθέτει σε τράπεζα ή εξειδικευμένη θυγατρική της εταιρεία την αξιολόγηση της βιωσιμότητας της επιχείρησης αυτής. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για την εφαρμογή της διάταξης αυτής."

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

### ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

#### Άρθρο 21

Έκδοση τίτλων προεσόδων από το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.) Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.) δύναται να εκδίδει και να διαθέτει στο επενδυτικό κοινό στην Ελλάδα και στις χώρες του εξωτερικού τίτλους προεσόδων που αναφέρονται σε μελλοντικά έσοδά του από απαιτήσεις του κατά του Ελληνικού Δημοσίου, που έχουν γεννηθεί, αλλά δεν έχουν εισπραχθεί. Η τιτλοποίηση γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 14 του ν. 2801/2000 (ΦΕΚ 46 Α'), όπως αυτό εκάστοτε ισχύει.

#### Άρθρο 22

Ρύθμιση καθυστερούμενων ασφαλιστικών εισφορών Ο.Γ.Α.

Η δυνατότητα καταβολής των καθυστερούμενων ασφαλιστικών εισφορών του Κλάδου Πρόσθετης Ασφάλισης Ο.Γ.Α. παρατείνεται για όλα τα πρόσωπα, που εμπίπτουν στις διατάξεις των παραγράφων 1 και 3 του άρθρου 11 του ν. 2458/1997 (ΦΕΚ 15 Α'), μέχρι 31.12.2001. Η εξόφληση των εισφορών αυτών μπορεί να γίνει εφάπαξ με έκπτωση 10% εντός τριμήνου από την ειδοποίηση της σχετικής οφειλής είτε σε δόσεις, υπό την προϋπόθεση ότι θα καταβληθεί η πρώτη δόση μέχρι 31.12.2001. Κατά τα λοιπά ισχύουν τα προβλεπόμενα από την παράγραφο 2 του άρθρου 11 του ν. 2458/1997 (ΦΕΚ 15 Α').

Οι ασφαλισμένοι μόνο στον Κλάδο Πρόσθετης Ασφάλισης που οφείλουν εισφορές του κλάδου αυτού, μπορούν να καταβάλλουν εφάπαξ το σύνολο των εισφορών τους μέχρι 31.12.2001.

#### Άρθρο 23

1. Τα δύο τελευταία εδάφια της παραγράφου 4 του άρθρου 85 του ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α'), όπως ισχύει, καταργούνται.

2. Η προβλεπόμενη από το άρθρο 7 του ν. 2348/1953 ειδική εισφορά επί της αξίας των εξαγόμενων εκτός των ορίων της χώρας καπνών, όπως το άρθρο αυτό αντικαταστάθηκε και ισχύει σήμερα, καταργείται.

3. Μεταπτυχιακοί φοιτητές Α.Ε.Ι. που λαμβάνουν υποτροφίες με απόφαση του Δ.Σ. του Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας (Ι.Τ.Ε.), για την εκπόνηση διδακτορικής διατριβής ή λήψη μεταπτυχιακού διπλώματος και βαρύνουν τον προϋπολογισμό του, δεν υπάγονται στις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 1976/1991. Για τους υποτρόφους αυτούς ισχύουν τα προβλεπόμενα από το άρθρο 19 παρ. 1δ' του ν. 1514/1985. Ασφαλιστικές εισφορές, που έχουν βεβαιωθεί μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος για την ασφάλιση των προσώπων του πρώτου εδαφίου και δεν έχουν εξοφληθεί, διαγράφονται. Ασφαλιστικές εισφορές που έχουν καταβληθεί μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος δεν αναζητούνται.

**Άρθρο 24**

Ρύθμιση χρεών επιχειρήσεων που έχουν πληγεί από σεισμούς

1. Στο τέλος του τρίτου εδαφίου της περίπτωσης γ' της παραγράφου 2 του άρθρου 4 του ν. 2556/1997 (ΦΕΚ 270 Α'), προστίθεται εδάφιο ως εξής:

"Ειδικά για τις περιπτώσεις επιχειρήσεων, εργοδοτών και ασφαλισμένων που υπέστησαν ζημιές από τους σεισμούς της 7ης Σεπτεμβρίου 1999, η ρύθμιση γίνεται ως εξής:

α. Επιχειρήσεις που έχουν δελτίο αυτοψίας δευτεροβάθμιου ελέγχου που εξέδωσε το ειδικό συνεργείο του Υπουργείου Περιβάλλοντος, Χωροταξίας και Δημόσιων Έργων και από το οποίο προκύπτει η ακαταλληλότητα χρήσης της επαγγελματικής εγκατάστασης του αιτούντος με χαρακτηρισμό "κόκκινο" ρυθμίζουν την οφειλή τους σε σαράντα οκτώ (48) κατ' ανώτατο όριο ισόποσες μηνιαίες δόσεις, ανεξαρτήτως ύψους ζημιάς, χωρίς τον υπολογισμό των πρόσθετων τελών (προσαυξήσεων και προστίμων) μέχρι την ημερομηνία έναρξης της αναστολής.

β. Επιχειρήσεις που έχουν δελτίο αυτοψίας δευτεροβάθμιου ελέγχου που εξέδωσε το προαναφερόμενο ειδικό συνεργείο και από το οποίο προκύπτει η ακαταλληλότητα χρήσης της επαγγελματικής εγκατάστασης του αιτούντος με χαρακτηρισμό "κίτρινο" ρυθμίζουν την οφειλή τους σε τριάντα έξι (36) κατ' ανώτατο όριο ισόποσες μηνιαίες δόσεις, ανεξαρτήτως ύψους ζημιάς, χωρίς τον υπολογισμό των πρόσθετων τελών (προσαυξήσεων και προστίμων) μέχρι την ημερομηνία έναρξης της αναστολής.

Στις προαναφερόμενες ρυθμίσεις των 48 και 36 δόσεων, η κάθε δόση δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 30.000 δρχ.. Η παρούσα ρύθμιση ισχύει από 1.3.2000."

(Σημείωση : Με το άρθρο 33 του Ν. 2972/01, ΦΕΚ-291 Α' ορίζεται ότι : «Η πρώτη περίοδος μετά την περίπτωση β' του τέταρτου εδαφίου της περίπτωσης γ' της παραγράφου 2 του άρθρου 4 του ν. 2556/1997, που προστέθηκε με την παράγραφο 1 του άρθρου 24 του ν. 2874/2000, τροποποιείται ως εξής:

«Στις προαναφερόμενες ρυθμίσεις των 48 και 36 δόσεων, η κάθε δόση δεν μπορεί να είναι μικρότερη των ενενήντα ευρώ.»).

2. Για τις λοιπές περιπτώσεις πληγέντων από τους σεισμούς της 7ης Σεπτεμβρίου 1999 ισχύουν οι διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 4 του ν. 2556/1997 (ΦΕΚ 270 Α').

**Άρθρο 25**

Ρύθμιση χρεών επιχειρήσεων που έχουν πληγεί από πυρκαγιές

Ασφαλιστικές εισφορές, τρέχουσες και καθυστερούμενες, προς όλους τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που οφείλονται από επιχειρήσεις, εργοδότες ή ασφαλισμένους που έχουν επαγγελματική εγκατάσταση ή δραστηριότητα στη Νήσο Σάμο, ρυθμίζονται ως εξής:

α. Οι καθυστερούμενες ασφαλιστικές εισφορές προς τους παραπάνω ασφαλιστικούς οργανισμούς, περιόδου απασχόλησης μέχρι 30.6.2000, μαζί με τα πρόσθετα τέλη, τόκους και λοιπές προσαυξήσεις και επιβαρύνσεις της ίδιας ημερομηνίας, κεφαλαιοποιούνται.

β. Αναστέλλεται η καταβολή των τρεχουσών ασφαλιστικών εισφορών προς τους οργανισμούς αυτούς, για έξι (6) μήνες, αρχής γενομένης από 1.7.2000, χωρίς τον υπολογισμό κατά το διάστημα αυτό πρόσθετων τελών και άλλων προσαυξήσεων.

γ. Οι εισφορές των προηγούμενων παραγράφων εξοφλούνται σε είκοσι τέσσερις (24) ισόποσες μηνιαίες δόσεις, αρχής γενομένης από την πρώτη του επόμενου μήνα εκείνου κατά τον οποίο έληξε η εξάμηνη αναστολή.

δ. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης.

**Άρθρο 26**

Χορήγηση νοσήλιου τροφείου

Το νοσήλιο τροφείο, που χορηγούν οι ασφαλιστικοί οργανισμοί στα τέκνα των ασφαλισμένων τους, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 6 του ν. 861/1979 (ΦΕΚ 2 Α') και 22 του ν. 997/1979 (ΦΕΚ 287 Α'), εξακολουθεί να καταβάλλεται και μετά τη συνταξιοδότησή τους λόγω θανάτου.

**Άρθρο 27**

Εισφορά για τη λήψη διαφοράς εφάπαξ βοηθήματος

Τακτικοί υγειονομικοί υπάλληλοι του Εθνικού Οργανισμού Φαρμάκων (Ε.Ο.Φ.) οι οποίοι είναι υποχρεωτικά ασφαλισμένοι στον κλάδο πρόνοιας του Τ.Σ.Α.Υ. για τη λήψη εφάπαξ βοηθήματος, ασφαλιζονται και στο καθεστώς του ν.103/1975 (ΦΕΚ 167 Α') καταβάλλοντας την προβλεπόμενη από το νόμο αυτόν εισφορά για τη λήψη διαφοράς εφάπαξ βοηθήματος μεταξύ

του βοηθήματος που καταβάλλει ο παραπάνω κλάδος και εκείνου που χορηγείται βάσει των διατάξεων του ν.103/1975 (ΦΕΚ 167 Α'), κατά το χρόνο αποχώρησής τους από την υπηρεσία, λόγω συνταξιοδότησεως.

Οι διατάξεις του άρθρου 19 του ν.1976/1991(ΦΕΚ 184 Α') εφαρμόζονται αναλόγως και για τους υπαλλήλους αυτούς.

Οι εισφορές που έχουν καταβληθεί μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος από τους παραπάνω υπαλλήλους για την καταβολή διαφοράς εφάπαξ βοηθήματος κατά τα ανωτέρω θεωρούνται ότι νομίμως κατεβλήθησαν.

Καταβληθέντα ποσά από τον Ε.Ο.Φ., κατ' εφαρμογή των διατάξεων του ν.103/1975 σε υπαλλήλους της κατηγορίας αυτής που έχουν αποχωρήσει από την υπηρεσία, δεν αναζητούνται.

#### Άρθρο 28

Παράταση προθεσμίας για αναγνώριση χρόνου εργασίας

1. Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 5 του άρθρου 5 του ν. 2335/1995 (ΦΕΚ 185 Α'), όπως αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 7 του άρθρου 16 του ν. 2556/1997 (ΦΕΚ 270 Α'), αντικαθίσταται ως ακολούθως:

"Οι διατάξεις που προβλέπουν αναγνώριση χρόνων, πλην των αναφερομένων στο άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α') ή προσμέτρηση άλλου πλασματικού χρόνου για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος ή την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης, καταργούνται από 1.5.2001."

2. Αιτήσεις ασφαλισμένων που έχουν απορριφθεί ως εκπρόθεσμες επανακρίνονται μετά από νέα αίτηση, η οποία πρέπει να υποβληθεί μέχρι την ανωτέρω ημερομηνία. Προκειμένου για ασφαλισμένους που έχουν διακόψει την ασφάλισή τους και δεν έχουν δικαιωθεί σύνταξης από τον οικείο φορέα, η αναγνώριση του χρόνου πραγματοποιείται με την καταβολή εισφοράς, η οποία υπολογίζεται με το ασφάλιστρο και τις αποδοχές που ίσχυαν κατά τη διακοπή της ασφάλισης, όπως θα έχουν διαμορφωθεί κατά το χρόνο υποβολής της αίτησης.

#### Άρθρο 29

Διαδοχική ασφάλιση Ο.Γ.Α.

Στο τέλος του άρθρου 13 του ν. 2458/1997 (ΦΕΚ 15 Α') προστίθεται παράγραφος 5, που έχει ως εξής:

"5) Για τον προσδιορισμό του ποσού της σύνταξης που βαρύνει τον Ο.Γ.Α., στην περίπτωση διαδοχικής ασφάλισης, ο χρόνος ασφάλισης που διανύθηκε σε άλλους φορείς, καθορίζεται ως ακολούθως:

α) Χρόνος ασφάλισης που διανύθηκε σε φορείς κύριας ασφάλισης μισθωτών, λογίζεται από τον Ο.Γ.Α. ως χρόνος διανυθείς στην τρίτη ασφαλιστική κατηγορία του Κλάδου Κύριας Ασφάλισης Αγροτών.

β) Χρόνος ασφάλισης που διανύθηκε σε φορείς κοινωνικής ασφάλισης αυτοαπασχολούμενων, λογίζεται από τον Ο.Γ.Α. ως διανυθείς στην πρώτη ασφαλιστική κατηγορία του Κλάδου Κύριας Ασφάλισης Αγροτών.

γ) Χρόνος ασφάλισης που διανύθηκε σε φορείς επικουρικής ασφάλισης, λογίζεται από τον Ο.Γ.Α. ως χρόνος διανυθείς στην Α' Ασφαλιστική Κλάση του Κλάδου Πρόσθετης Ασφάλισης Αγροτών".

#### Άρθρο 30

Τροποποιήσεις στο άρθρο 38 του ν. 2676/1999

Το άρθρο 38 του ν. 2676/1999 (ΦΕΚ 1 Α') τροποποιείται ως εξής:

1. Στο τέλος του εδαφίου (γ), μετά τη φράση "Εθνικού Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης" προστίθεται η φράση "καθώς και για τον εν γένει λειτουργικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης."

2. Στο τέλος του εδαφίου (ζ) μετά τη φράση "και χορήγησης της Κάρτας Κοινωνικής Ασφάλισης" προστίθεται η φράση "καθώς και των δράσεων εκσυγχρονισμού του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και των σχετικών έργων, χρηματοδοτούμενων ή συγχρηματοδοτούμενων μέσω προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που άπτονται της Κοινωνικής Ασφάλισης".

[Αρχή Τροποποίησης]

3. Στην τελευταία παράγραφο αντικαθίσταται η φράση "την αποζημίωση και προώθηση έργων του προγράμματος "ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ" που άπτονται της κοινωνικής ασφάλισης" με τη φράση "την εφαρμογή και προώθηση έργων, χρηματοδοτούμενων ή συγχρηματοδοτούμενων μέσω προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που άπτονται της Κοινωνικής Ασφάλισης." - ΚΑΤΑΡΓΗΘΗΚΕ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 41 ΤΟΥ Ν. 2956/01, ΦΕΚ-258 Α' [Τέλος Τροποποίησης]

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 31

Καταργούμενες διατάξεις

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργείται κάθε άλλη γενική ή ειδική διάταξη που είναι αντίθετη με τις διατάξεις του παρόντος ή ρυθμίζει διαφορετικά τα θέματα που ρυθμίζονται από το νόμο αυτόν.

### Άρθρο 32

Απονομή σύνταξης μετά 35ετή ασφάλιση

Το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 10 του ν. 825/1978 (ΦΕΚ 189 Α'), όπως συμπληρώθηκε και τροποποιήθηκε με την παράγραφο 3 του άρθρου 27 του ν. 1902/1990 (ΦΕΚ 138 Α') και την παράγραφο 1 του άρθρου 48 του ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α') και αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 1 του άρθρου 25 του ν. 2556/1997 (ΦΕΚ 270 Α'), αντικαθίσταται ως εξής:

"Κατ' εξαίρεση ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει τον παραπάνω αριθμό ημερών εργασίας, εκ των οποίων επτά χιλιάδες πεντακόσιες (7.500) σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα και έχει συμπληρώσει:

α) το 55ο έτος της ηλικίας, δικαιούται πλήρη σύνταξη και

β) το 53ο έτος της ηλικίας, δικαιούται σύνταξη μειωμένη κατά 1/200 της πλήρους σύνταξης για κάθε μήνα που υπολείπεται από το οριζόμενο στο εδάφιο αυτό όριο ηλικίας της πλήρους σύνταξης.

Η ετήσια δαπάνη, που βαρύνει το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.) για την καταβολή των συντάξεων αυτών μέχρι 31.12.2004, καταβάλλεται από το "Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση" (Λ.Α.Ε.Κ.) του ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α') απολογιστικά εντός του πρώτου τριμήνου του επόμενου έτους.

Από το Λ.Α.Ε.Κ. επίσης καταβάλλεται ετησίως προς το Ι.Κ.Α. και ποσό αντίστοιχο με την απώλεια των ασφαλιστικών εισφορών του κλάδου σύνταξης των συνταξιοδοτούμενων ασφαλισμένων του Ιδρύματος μέχρι 31.12.2004".

### Άρθρο 33

1. Ως αποδοχές για τον υπολογισμό των εισφορών, την αναγνώριση υπηρεσιών και προϋπηρεσιών και τον καθορισμό της επικουρικής σύνταξης και του εφάπαξ βοηθήματος του τακτικού προσωπικού των ν.π.δ.δ., το οποίο υπηρετούσε ή υπηρετεί κατά τη μετατροπή αυτών σε ανώνυμες εταιρείες, λογίζονται οι αποδοχές που λαμβάνονται υπόψη από τον αντίστοιχο φορέα κύριας ασφάλισης.

Ειδικά για το πιο πάνω προσωπικό που υπάγεται στο καθεστώς του ν. 103/1975, ως αποδοχές για τον υπολογισμό των εισφορών και του εφάπαξ βοηθήματος λαμβάνονται υπόψη οι οριζόμενες από την περ. β' της παρ. 10 του άρθρου 7 του ν. 2703/1999, με την επιφύλαξη των διατάξεων των άρθρων 37 και 38 του ν. 2084/1992.

Η ισχύς της παραγράφου αυτής αρχίζει από το χρόνο μετατροπής κάθε ν.π.δ.δ. σε ανώνυμη εταιρεία. Τυχόν επιπλέον εισφορές και παροχές που έχουν καταβληθεί μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος δεν αναζητούνται.

2. Ειδικά για το πιο πάνω προσωπικό που ασφαλιζεται στον κλάδο πρόνοιας υπαλλήλων Ο.Λ.Π. του Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης εργαζομένων στα Λιμάνια, καθώς και στα Ταμεία Πρόνοιας Προσωπικού Ο.Υ.Θ και Ο.Λ.Θ. που χορηγούν εφάπαξ βοήθημα, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από γνώμη των διοικητικών συμβουλίων τους και αναλογιστική μελέτη για τη διαπίστωση της οικονομικής δυνατότητας, είναι δυνατόν να υπολογίζονται οι εισφορές και παροχές επί διαφορετικών αποδοχών από τις οριζόμενες στην παράγραφο 1 του άρθρου αυτού, να ανακαθορίζονται οι εισφορές και να προσδιορίζεται τμηματικά το εφάπαξ βοήθημα ανάλογα με τις εισφορές που καταβλήθηκαν.

Στην ανωτέρω απόφαση μπορεί να δίδεται αναδρομική ισχύς έως και ένα (1) έτος από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και πάντως όχι πριν από την έναρξη ισχύος του παρόντος. Σε κάθε περίπτωση, εφόσον διαπιστώνεται η οικονομική δυνατότητα, το εφάπαξ βοήθημα που προκύπτει μετά τις πιο πάνω ρυθμίσεις δεν μπορεί να υπολείπεται αυτού που θα προέκυπτε σύμφωνα με τις καταστατικές διατάξεις του Ταμείου, οι οποίες ίσχυαν πριν τη μετατροπή του ν.π.δ.δ. σε Α.Ε..

### Άρθρο 34

Ρύθμιση θεμάτων Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Σ.Ε.Κ. και Σ.Υ.Υ.

1. Η αρχική περίοδος της παραγράφου 3 του άρθρου 22 του ν. 2469/1997 (ΦΕΚ 38 Α') αντικαθίσταται, από τότε που ίσχυσε, ως εξής:

"Για την υλοποίηση των σκοπών του το Κέντρο πραγματοποιεί κάθε αναγκαίο έργο και έχει ιδίως αρμοδιότητα να:"

Ομοίως, στην ίδια παράγραφο του άρθρου 22 του ν. 2469/1997 προστίθεται εδάφιο με στοιχείο ε', που έχει ως εξής:

"ε. Προβαίνει στον καθορισμό των κριτηρίων και των διαδικασιών πιστοποίησης και αξιολόγησης, στη βαθμολόγηση και στη χορήγηση ή μη της πιστοποίησης, στην άρση της πιστοποίησης και στη

τυχόν επιβολή κυρώσεων, καθώς και στη συγκρότηση Γνωμοδοτικών Επιτροπών Πιστοποίησης και Επιτροπών Ελέγχου και Αξιολόγησης".

2. α) Τα δύο πρώτα εδάφια της παραγράφου 5 του άρθρου 22 του ν. 2469/1997 αντικαθίστανται, από τότε που ίσχυσαν, ως εξής:

"Τη διοίκηση του Κέντρου ασκούν:

α) το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο είναι επταμελές, αποτελούμενο από τον πρόεδρο και από έξι (6) μέλη,

β) ο Πρόεδρος του Δ.Σ. και

γ) ο Γενικός Διευθυντής.

Στις αρμοδιότητες του Δ.Σ. του Κέντρου περιλαμβάνονται ιδίως ο καθορισμός των όρων και προϋποθέσεων, των κριτηρίων και των διαδικασιών πιστοποίησης και αξιολόγησης, η βαθμολόγηση και η χορήγηση ή μη της πιστοποίησης, η άρση της πιστοποίησης, ο καθορισμός των όρων, προϋποθέσεων και της διαδικασίας επιβολής τυχόν κυρώσεων και η επιβολή αυτών, καθώς και η συ-γκρότηση Γνωμοδοτικών Επιτροπών Πιστοποίησης και Επιτροπών Ελέγχου και Αξιολόγησης.

Ειδικότερα, όσον αφορά την ανάπτυξη και εφαρμογή του έργου της πιστοποίησης, το Δ.Σ. του Κέντρου έχει ιδίως αρμοδιότητα να:

Α) Καθορίζει και αναπροσαρμόζει, ύστερα από εισήγηση του Γενικού Διευθυντή, τους όρους και προϋποθέσεις, τα κριτήρια και τις διαδικασίες ελέγχου, πιστοποίησης και αξιολόγησης που ανάγονται στις αρμοδιότητες του Κέντρου.

Β) Προγραμματίζει και καθορίζει, ύστερα από εισήγηση του Γενικού Διευθυντή, τις ανάγκες σε Πιστοποιούμενες Δομές Σ.Ε.Κ. και Σ.Υ.Υ., καθώς και σε εκπαιδευτές Σ.Ε.Κ. και στελέχη Σ.Υ.Υ..

Γ) Συγκροτεί, ύστερα από εισήγηση του Γενικού Διευθυντή, τις Γνωμοδοτικές Επιτροπές Πιστοποίησης.

Δ) Αποφασίζει, ύστερα από εισήγηση των Γνωμοδοτικών Επιτροπών Πιστοποίησης των Δομών Σ.Ε.Κ. και Σ.Υ.Υ. τη βαθμολόγηση και τη χορήγηση ή μη της πιστοποίησης.

Ε) Αποφασίζει, σύμφωνα με τις ισχύουσες κατά περίπτωση διαδικασίες πιστοποίησης, τη χορήγηση ή μη πιστοποίησης της εκπαίδευσης εκπαιδευτών Σ.Ε.Κ. και στελεχών Σ.Υ.Υ., καθώς και των προτύπων αναλυτικών προγραμμάτων σπουδών Σ.Ε.Κ..

ΣΤ) Αποφασίζει, κατόπιν ελέγχων και ύστερα από εισήγηση του Γενικού Διευθυντή, την άρση της πιστοποίησης και την επιβολή των προβλεπόμενων κυρώσεων.

Ζ) Αποφασίζει, ύστερα από εισήγηση του Γενικού Διευθυντή, για την παροχή υπηρεσιών προς τρίτους που άπτονται των σκοπών του Κέντρου.

Η) Εξουσιοδοτεί με απόφασή του τον Γενικό Διευθυντή του Κέντρου για τη συγκρότηση Επιτροπών Ελέγχου και Αξιολόγησης των ήδη πιστοποιημένων δομών και λειτουργιών αρμοδιότητας του Κέντρου.

Θ) Αποφασίζει, ύστερα από εισήγηση του Γενικού Διευθυντή, για την ανάπτυξη, οργάνωση και εφαρμογή ή και ανάθεση της εφαρμογής σε τρίτους, πρότυπων προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών Σ.Ε.Κ. και στελεχών Σ.Υ.Υ..

Ι) Αποφασίζει, ύστερα από εισήγηση του Γενικού Διευθυντή, για την ανάθεση μελετών σχετικών με το έργο της πιστοποίησης σε τρίτους.

ΙΑ) Μεριμνά για τη βελτίωση και παραπέρα ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης Δομών Σ.Ε.Κ. και Σ.Υ.Υ. και λαμβάνει κάθε αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη του σκοπού αυτού.

Οι αποφάσεις του Δ.Σ. του Κέντρου που αφορούν τις αρμοδιότητες αυτού που αναφέρονται στα παραπάνω εδάφια Α', Β', Γ' και Η' υποβάλλονται προς έγκριση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, του οποίου η εγκριτική απόφαση δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως."

β) Ομοίως, στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 5 του άρθρου 22 του ν. 2469/1997 προστίθενται τα ακόλουθα:

"Τον Γενικό Διευθυντή ελλείποντα, απόντα ή κωλυόμενο αναπληρώνει μέλος του Δ.Σ. του Κέντρου, που ορίζεται με απόφαση του Προέδρου."

3. Από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου τα θέματα που αναφέρονται στα παραπάνω εδάφια Α', Β', Γ', και Η' της προηγούμενης παραγράφου ρυθμίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η οποία εκδίδεται ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών.

4. Σε περίπτωση κατάργησης ή συγχώνευσης ή οποιασδήποτε άλλης μεταβολής της Διεύθυνσης Ελέγχου και Αξιολόγησης της Γενικής Γραμματείας Διαχείρισης Κοινοτικών Πόρων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως μέλος του Δ.Σ. του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών ορίζεται, μαζί με τον αναπληρωτή του, από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ανώτερος υπάλληλος του Υπουργείου, που υπηρετεί σε υπηρεσίες αυτού που έχουν αρμοδιότητα σε ένα ή περισσότερα αντικείμενα αναφορικά με τη διαχείριση, παρακολούθηση, συντονισμό, εφαρμογή και έλεγχο των χρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό



Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) προγραμμάτων.

Το κατ' εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου οριζόμενο μέλος του Δ.Σ. καταλαμβάνει τη θέση του μέλους του Δ.Σ. που προβλέπεται από την παράγραφο 1 περίπτωση β' του άρθρου 3 του π.δ. 67/1997 (ΦΕΚ 61 Α' / 21.4.1997) και αναπληρώνει τον Πρόεδρο του Δ.Σ. σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματός του.

#### Άρθρο 35

1. Η εκτέλεση και εκμετάλλευση των αστικών συγκοινωνιών στην περιοχή της Θεσσαλονίκης, που, με τις διατάξεις του ν.δ. 3721/1957 (ΦΕΚ 142 Α'), όπως παρατάθηκε με τις διατάξεις του ν. 866/1979 (ΦΕΚ 23 Α'), εκτελούνται από τον Οργανισμό Αστικών Συγκοινωνιών Θεσσαλονίκης (Ο.Α.Σ.Θ.), συνεχίζουν να παρέχονται από τον ίδιο φορέα (Ο.Α.Σ.Θ.) μέχρι 28 Φεβρουαρίου 2001.

2. Η ισχύς των διατάξεων του ν.δ. 102/1973 (ΦΕΚ 178 Α'), όπως παρατάθηκε με το άρθρο 15 του ν. 1108/1980 (ΦΕΚ 304 Α') παρατείνεται μέχρι 31 Μαρτίου 2001.

(ΣΗΜΕΙΩΣΗ : Με την παρ. 18 του άρθρου 10 του Ν. 2898/01, ΦΕΚ-71 Α' ορίζεται ότι : "Η προθεσμία της παρ. 2 του άρθρου 35 του ν. 2874/ 2000 (ΦΕΚ 286 Α') παρατείνεται μέχρι 30 Ιουνίου 2001").

#### Άρθρο 36

1. Στο άρθρο 9 του ν. 2842/2000 (ΦΕΚ 207 Α') προστίθεται παράγραφος 3, ως εξής:

"3. Με αποφάσεις του Υπουργού Οικονομικών μπορεί να ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια, σχετική με τα θέματα που ρυθμίζονται από τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων."

2. Στο άρθρο 4 του ανωτέρω νόμου προστίθεται παράγραφος 6, η οποία έχει ως εξής:

"6. Ορίζεται ως ειδική αργία, η 2α Ιανουαρίου 2001, ημέρα Τρίτη, για την Τράπεζα της Ελλάδος, το Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών Α.Ε., το Κεντρικό Αποθετήριο Αξιών Α.Ε., το Χρηματιστήριο Παραγώγων Αθηνών, την Εταιρεία Εκκαθάρισης Συναλλαγών επί Παραγώγων (ΕΤ.Ε.Σ.Ε.Π.), καθώς και για τις ακόλουθες κατηγορίες επιχειρήσεων:

- α) πιστωτικά ιδρύματα που λειτουργούν στην Ελλάδα στα οποία περιλαμβάνονται τα ελληνικά πιστωτικά ιδρύματα και τα υποκαταστήματα των αλλοδαπών τραπεζών,
- β) επιχειρήσεις παροχής επενδυτικών υπηρεσιών,
- γ) ανώνυμες χρηματοδοτικές εταιρείες,
- δ) Ανώνυμες Εταιρείες Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων.

Κατά την ημέρα αυτή τα ανωτέρω ιδρύματα και επιχειρήσεις λειτουργούν, για τις διαπραγματικές συναλλαγές καθώς και για τις συναλλαγές με το Δημόσιο, μη επιτρεπομένης όμως της διενέργειας οποιασδήποτε συναλλαγής μεταξύ αυτών και του κοινού."

#### Άρθρο 37

1. Στην παράγραφο 1 του άρθρου 8 του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος (ΦΕΚ 151 Α') προστίθεται περίπτωση ζ', η οποία έχει ως εξής:

"ζ. Ποσοστό είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) της δαπάνης που καταβλήθηκε από τον υπόχρεο για την αγορά μεριδίων ημεδαπών μετοχικών και μεικτών αμοιβαίων κεφαλαίων. Το ποσό της έκπτωσης αφαιρείται από το συνολικό εισόδημα κατά το τρίτο έτος από την αγορά των μεριδίων και δεν μπορεί να υπερβεί το ποσό του ενός εκατομμυρίου διακοσίων πενήντα χιλιάδων (1.250.000) δραχμών. Η έκπτωση αυτή παρέχεται μόνο μία φορά."

2. Οι διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου εφαρμόζονται για τα μερίδια αμοιβαίων κεφαλαίων που αποκτώνται από 1.1.2001 και μετά, καθώς και για τα μερίδια αμοιβαίων κεφαλαίων που έχουν αποκτηθεί μέχρι 31.12.2000.

3. Η ζημία από την πώληση μετοχών εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών, που προκύπτει από βιβλία τρίτης κατηγορίας κατά τη διαχειριστική περίοδο 2000 (οικονομικό έτος 2001) ή από την αποτίμηση των μετοχών αυτών, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Βιβλίων και Στοιχείων, κατά το μέρος που υπερβαίνει το ποσό των αποθεματικών που ορίζονται από τις διατάξεις των παραγράφων 1 και 3 του άρθρου 38 του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος ή ολόκληρο το ποσό αυτής, εφόσον δεν υφίστανται τοιαύτα αποθεματικά, μεταφέρεται σε ειδικό λογαριασμό του ενεργητικού και δύναται να εκπίπτει ισόποσα από τα ακαθάριστα έσοδα της πιο πάνω διαχειριστικής περιόδου και των τεσσάρων επομένων αυτής, προκειμένου για τον προσδιορισμό των φορολογητέων κερδών της επιχείρησης, μη εφαρμοζομένων των διατάξεων του άρθρου του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος ως προς την πιο πάνω ζημία.

4. Η ζημία που προκύπτει, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 4 του ν. 1969/1991, από την αποτίμηση της αξίας κινητών αξιών του χαρτοφυλακίου των Ανωνύμων Εταιριών Επενδύσεων Χαρτοφυλακίου του ίδιου νόμου κατά τη διαχειριστική περίοδο 2000 (οικονομικό έτος 2001), κατά το μέρος που υπερβαίνει το ποσό των αποθεματικών του άρθρου 10 του ν. 1969/1991 ή ολόκληρο το ποσό αυτής, εφόσον δεν υφίστανται τοιαύτα αποθεματικά,

μεταφέρεται σε ειδικό λογαριασμό του ενεργητικού και δύναται να εκπίπτει από τα ακαθάριστα έσοδα της πιο πάνω διαχειριστικής περιόδου και των τεσσάρων επομένων αυτής, με την προϋπόθεση ότι σε κάθε διαχειριστική περίοδο θα εκπίπτει τουλάχιστον ποσοστό είκοσι τοις εκατό 20% της εν λόγω ζημίας μέχρι μηδενισμού της.

5. Ο συντελεστής του φόρου που προβλέπεται από τις διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 9 του ν. 2579/1998 (ΦΕΚ 31 Α΄) και της παραγράφου 2 του άρθρου 27 του ν. 2703/1999 (ΦΕΚ 72 Α΄), όπως ισχύουν μετά την τροποποίησή τους με το άρθρο 22 του ν. 2742/1999 (ΦΕΚ 207 Α΄), μειώνεται από έξι τοις χιλίοις (6‰) σε τρία τοις χιλίοις (3‰).

6. Οι διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου εφαρμόζονται για πωλήσεις μετοχών που διενεργούνται από την 1η Ιανουαρίου 2001 και εφεξής.

#### Άρθρο 38

Έναρξη ισχύος του νόμου

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά από τις επί μέρους διατάξεις του.

Αθήνα, 29 Δεκεμβρίου 2000





δυναμικού της χώρας στην αγορά εργασίας, την ασφάλιση κατά της ανεργίας, την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη σύνδεσή της με την απασχόληση. Ο Ο.Α.Ε.Δ. συμμετέχει στην εφαρμογή του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση και μπορεί να εφαρμόζει προγράμματα του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση.

3. Ο Ο.Α.Ε.Δ. μεριμνά ιδίως:

- α) για την παρακολούθηση των δεδομένων της αγοράς εργασίας και την αποτελεσματική σύζευξη της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας,
- β) για την εγγραφή των ανέργων σε εθνικό και τοπικό επίπεδο και την τοποθέτησή τους, ανάλογα με τα γενικά και ειδικά προσόντα τους, σε αντίστοιχες θέσεις εργασίας με την αξιοποίηση σύγχρονων μέσων πληροφόρησης και ενημέρωσης,
- γ) για την εφαρμογή μέτρων ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και διευκόλυνσης της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού,
- δ) για την εφαρμογή μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης της ανεργίας και ιδιαίτερα μέτρων προς διασφάλιση ίσων ευκαιριών για την επαγγελματική ένταξη ευπαθών κοινωνικών ομάδων,
- ε) για τη δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας με την παροχή οικονομικών ενισχύσεων προς τους εργοδότες,
- στ) για την οικονομική υποστήριξη των ανέργων με την παροχή τακτικών επιδομάτων σε όσους έχουν καταστεί άνεργοι, ύστερα από ανυπαίτια λύση ή λήξη της σχέσης εξαρτημένης εργασίας τους, καθώς και την καταβολή παροχών λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη,
- ζ) για τη χορήγηση οικογενειακών επιδομάτων, επιδομάτων κυήσεως και μητρότητας, εποχιακών επιδομάτων, παροχών στράτευσης και λοιπών βοηθημάτων στους δικαιούχους που συγκεντρώνουν τις νόμιμες προϋποθέσεις,
- η) για την εφαρμογή της δευτεροβάθμιας τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος και την ανάπτυξη του συστήματος της μαθητείας με σκοπό τη βελτίωση της δυνατότητας ένταξης των νέων στην ενεργό επαγγελματική ζωή,
- θ) για τη συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) στη χάραξη των κατευθύνσεων του επαγγελματικού προσανατολισμού,
- ι) για όσα ειδικότερα προβλέπονται από τις ισχύουσες εκάστοτε διατάξεις.

4. Οι σκοποί του Ο.Α.Ε.Δ. για την παροχή υπηρεσιών υποστήριξης του ανθρώπινου δυναμικού, την επαγγελματική του ένταξη στην αγορά εργασίας με την εφαρμογή ιδίως της εξατομικευμένης παρέμβασης και άλλων πρόσφορων μεθόδων, την προσαρμογή και αναβάθμιση των γνώσεων, προσόντων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες απαιτήσεις, τη συγκέντρωση, στατιστική παρακολούθηση και επεξεργασία των στοιχείων της εγγεγραμμένης ανεργίας και τη μελέτη των συνθηκών και ευκαιριών απασχόλησης, προωθούνται με τις Εταιρείες, που συνιστώνται με τις διατάξεις των άρθρων 8, 9 και 10 του παρόντος, όπως αναλυτικότερα εξειδικεύεται, με τις διατάξεις του νόμου αυτού.

### Άρθρο 3

#### Όργανα Διοίκησης

1. Όργανα Διοίκησης του Ο.Α.Ε.Δ. είναι το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) και ο Διοικητής.

2. Το Διοικητικό Συμβούλιο μεριμνά για την εκπλήρωση των σκοπών του Ο.Α.Ε.Δ..

3. Το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. είναι 17μελές και αποτελείται από:

α) Τον Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ., ως Πρόεδρο.

β) Έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας, που υποδεικνύεται από τον οικείο Υπουργό με τον αναπληρωτή του.

γ) Έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, που υποδεικνύεται από τον οικείο Υπουργό με τον αναπληρωτή του.

δ) Δύο (2) εκπροσώπους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που υποδεικνύονται από τον οικείο Υπουργό με τους αναπληρωτές τους.

ε) Έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Ανάπτυξης, που υποδεικνύεται από τον οικείο Υπουργό με τον αναπληρωτή του.

στ) Τέσσερις (4) εκπροσώπους των εργαζομένων, που υποδεικνύονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε. με τους αναπληρωτές τους, από τους οποίους ο ένας υποδεικνύεται ως Αντιπρόεδρος του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

ζ) Πέντε (5) εκπροσώπους των εργοδοτών με τους αναπληρωτές τους, που υποδεικνύονται ως εξής: Τρεις (3) από το Σ.Ε.Β., ένας (1) από τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., ένας (1) από την Ε.Σ.Ε.Ε.. Ένας (1) από τους εκπροσώπους των εργοδοτών υποδεικνύεται από κοινού ως Αντιπρόεδρος του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ.. Σε περίπτωση ασυμφωνίας, ο Αντιπρόεδρος προτείνεται από το Σ.Ε.Β..

η) Δύο (2) εκπροσώπους των εργαζομένων στον Ο.Α.Ε.Δ., που εκλέγονται σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του άρθρου 30 του Ν.1836/1989 (ΦΕΚ 79 Α'), όπως ισχύει.

Τα μέλη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. πρέπει να έχουν γνώσεις και πείρα σε θέματα αρμοδιότητας του Ο.Α.Ε.Δ..

4. Οι φορείς που εκπροσωπούνται στο Δ.Σ. υποχρεούνται, εντός τριάντα (30) ημερών από τη σχετική έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να

υποδείξουν τους εκπροσώπους τους με τους αναπληρωτές τους. Αν η προθεσμία αυτή παρέλθει άπρακτη και δεν έχουν υποδειχθεί εκπρόσωποι των φορέων, το Δ.Σ. συγκροτείται νομίμως από τα λοιπά μέλη μέχρι την υπόδειξη και το διορισμό των εκπροσώπων. Στην περίπτωση αυτή συνεδριάζει και λαμβάνει έγκυρα αποφάσεις και στην περίπτωση αυτή το Δ.Σ. συνεδριάζει νόμιμα με την παρουσία των 2/3 των διορισθέντων μελών και λαμβάνει έγκυρα αποφάσεις με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών.

5. Το Δ.Σ. συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Με την ίδια απόφαση ορίζονται κατά σειρά οι Αντιπρόεδροι του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ.. Αν ο Πρόεδρος απουσιάζει ή κωλύεται, προεδρεύει στο Δ.Σ. ο πρώτος κατά τη σειρά ορισμού εκ των Αντιπροέδρων και αν αυτός απουσιάζει ή κωλύεται, ο δεύτερος.

6. Στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. συμμετέχουν οι Πρόεδροι Διευθύνοντες Σύμβουλοι των εταιρειών του Ο.Α.Ε.Δ., εφόσον συζητούνται θέματα, που αφορούν τις εταιρείες στις οποίες προϊστανται, χωρίς δικαίωμα ψήφου. Επίσης, μπορούν να συμμετέχουν, ύστερα από πρόσκληση του Διοικητή χωρίς δικαίωμα ψήφου, κατά τη συζήτηση θεμάτων της αρμοδιότητάς τους οι Γενικοί Διευθυντές του Ο.Α.Ε.Δ., άλλα στελέχη του Ο.Α.Ε.Δ. ή των εταιρειών που προβλέπονται στα άρθρα 8, 9 και 10 του παρόντος, καθώς και εμπειρογνώμονες.

7. Ο Διοικητής του Ο.Α.Ε.Δ. ορίζεται με τετραετή θητεία από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στον Κανονισμό της Βουλής. Τα μέλη του Δ.Σ. με τους αναπληρωτές τους διορίζονται με τετραετή θητεία. Το Δ.Σ. εξακολουθεί να λειτουργεί και μετά τη λήξη της θητείας του μέχρι τη συγκρότηση του νέου Δ.Σ. για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες.

8. Διοικητής του Ο.Α.Ε.Δ. ορίζεται πρόσωπο με αξιόλογη επιστημονική κατάρτιση και ιδιαίτερη επαγγελματική πείρα στα θέματα αρμοδιότητας του Ο.Α.Ε.Δ. και με τουλάχιστον πενταετή πείρα σε θέση σημαντικής ευθύνης στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα.

9. Γραμματέας του Δ.Σ. ορίζεται, με απόφαση του Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ., υπάλληλος της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ του Ο.Α.Ε.Δ. με τον αναπληρωτή του.

10. Πρόσωπο το οποίο δεν μπορεί σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις να αναλάβει δημόσιο λειτουργήμα δεν διορίζεται ούτε διατηρείται Διοικητής ή μέλος του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

11. Τα καθήκοντα του Διοικητή και του μέλους του Δ.Σ. είναι ασυμβίβαστα με την ιδιότητα του προμηθευτή ή αναδόχου του Ο.Α.Ε.Δ. σε συμβάσεις έργων, προμηθειών ή παροχής υπηρεσιών ή υπαλλήλου τους. Ο Διοικητής και τα μέλη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. δεν πρέπει να συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή να έχουν συγγένεια μέχρι τρίτου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας με πρόσωπα, που συναλλάσσονται με τον Οργανισμό, για την εκτέλεση έργων, προμηθειών ή παροχή υπηρεσιών. Η παράβαση της διάταξης αυτής συνεπάγεται την έκπτωση από τη θέση αυτή, που επέρχεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

12. Ο Διοικητής είναι πλήρους απασχόλησης και κατά τη διάρκεια της θητείας του δεν μπορεί να έχει άλλη επαγγελματική απασχόληση. Εάν αναλάβει επαγγελματική απασχόληση, εκπίπτει από τη θέση του με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται μόνο η κατοχή θέσης μέλους Δ.Ε.Π. Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος ή Ερευνητή σε Ερευνητικό Φορέα κατά τις διατάξεις του Ν. 2919/2001 (ΦΕΚ 128 Α').

13. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται ύστερα από αιτιολογημένη πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., ο Διοικητής εκπίπτει από τη θέση του σε περίπτωση σοβαρής παράβασης των νόμων και κανονισμών, που διέπουν τη λειτουργία του Ο.Α.Ε.Δ., καθώς επίσης και σε περίπτωση ζημίας, η οποία επήλθε στον Ο.Α.Ε.Δ. εξαιτίας της παραμέλησης των καθηκόντων του. Στην περίπτωση αυτή το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. συγκαλείται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

14. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, κατόπιν πρότασης του Διοικητή, τα μέλη του Δ.Σ. εκπίπτουν από τη θέση τους σε περίπτωση σοβαρής παράβασης των νόμων και κανονισμών, που διέπουν τη λειτουργία του Ο.Α.Ε.Δ., ή σε περίπτωση ζημίας, η οποία επήλθε στον Ο.Α.Ε.Δ. εξαιτίας της παραμέλησης των καθηκόντων τους, καθώς επίσης εάν χωρίς αποχρώντα λόγο απουσιάζουν επί τέσσερις συνεχείς συνεδριάσεις του Δ.Σ. ή επί οκτώ συνεδριάσεις εντός του ίδιου έτους.

15. Σε περίπτωση θανάτου, παραίτησης ή έκπτωσης μέλους του Δ.Σ., το τελευταίο θεωρείται ότι συγκροτείται νόμιμα μέχρι το διορισμό αντικαταστάτη, εφόσον με τα λοιπά μέλη, τακτικά ή αναπληρωματικά, μπορεί να επιτευχθεί απαρτία.

16. Η θητεία του διορισθέντος αντικαταστάτη σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο λήγει κατά το χρόνο που θα έληγε η θητεία του αντικατασταθέντος μέλους.

17. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους ο Διοικητής και τα μέλη του Δ.Σ. ευθύνονται για κάθε ζημιά που προξένησαν στον Ο.Α.Ε.Δ. από υπαιτιότητά τους και υπέχουν έναντι αυτού την ποινική ευθύνη του δημοσίου υπαλλήλου.

18. Για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις νομικού συμβούλου και γραμματέα και τον καθορισμό της αποζημίωσης των συμμετεχόντων, ισχύουν οι διατάξεις περί αποζημίωσης των

συμμετεχόντων σε συλλογικά όργανα των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και Ο.Τ.Α ..

19. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου λήγει η θητεία των μελών του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. και εντός δύο μηνών συγκροτείται το νέο Δ.Σ., σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου. Μέχρι τη συγκρότηση του νέου Δ.Σ., το Δ.Σ. εξακολουθεί να λειτουργεί με την προηγούμενη σύνθεσή του.

#### Άρθρο 4

##### Αρμοδιότητες Οργάνων Διοίκησης

1. Το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. καθορίζει τα μέσα εφαρμογής της πολιτικής για την πληρέστερη εκπλήρωση των σκοπών του Οργανισμού. Ειδικότερα, το Δ.Σ.:

α) Χαράζει την πολιτική του Οργανισμού κατ' εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση.

β) Αποφασίζει και υποβάλλει για έγκριση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων το Στρατηγικό και Επιχειρησιακό Σχέδιο του Ο.Α.Ε.Δ., εγκρίνει τα Στρατηγικά και Επιχειρησιακά Σχέδια καθεμίας από τις Εταιρείες που προβλέπονται στα άρθρα 8, 9 και 10 και τα υποβάλλει για τελική έγκριση προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

γ) Ελέγχει τις Εταιρείες που προβλέπονται στα άρθρα 8, 9 και 10 ως προς την εκπλήρωση των στόχων που έχουν τεθεί και ως προς την αποτελεσματικότητά τους.

δ) Εγκρίνει τον προϋπολογισμό, τον ισολογισμό, τον απολογισμό του Ο.Α.Ε.Δ. και την ετήσια έκθεση πεπραγμένων, καθώς και κάθε αναγκαία τροποποίηση ή συμπλήρωση αυτών.

ε) Αποφασίζει για την αγορά και εκποίηση ακινήτων του Ο.Α.Ε.Δ., για την παραχώρησή τους κατά χρήση στις Εταιρείες των άρθρων 8, 9 και 10 του παρόντος, για την επιχορήγηση των Εταιρειών αυτών και για την ανέγερση και συντήρηση ακινήτων και γενικότερα για την αξιοποίηση της περιουσίας του, προς εξυπηρέτηση των σκοπών του.

στ) Αποφασίζει για τη διενέργεια προμηθειών, μισθώσεων και την εκτέλεση έργων, όπως και για κάθε άλλη δαπάνη, όπως ορίζεται από τις κείμενες διατάξεις.

ζ) Εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων την κατάρτιση και τροποποίηση του Οργανισμού του Ο.Α.Ε.Δ..

η) Αποφασίζει για θέματα που παραπέμπονται σε αυτό από τον Διοικητή ή τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

θ) Το Δ.Σ. δύναται με απόφασή του να αναθέτει την άσκηση μέρους των αρμοδιοτήτων του στον Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ..

2. Ο Διοικητής είναι το ανώτατο διοικητικό όργανο του Ο.Α.Ε.Δ. και το εκτελεστικό όργανο των νόμων, των κανονισμών και των αποφάσεων του Δ.Σ.. Έχει δικαίωμα να αποφασίζει για κάθε ζήτημα το οποίο κατά τον παρόντα νόμο ή σύμφωνα με άλλες διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας δεν έχει υπαχθεί στην αρμοδιότητα του Δ.Σ.. Ειδικότερα, ο Διοικητής:

α) Ως Πρόεδρος συγκαλεί το Δ.Σ., διευθύνει τις συνεδριάσεις του και καθορίζει τα θέματα της ημερήσιας διάταξης.

β) Προϊσταται όλων των υπηρεσιών και του προσωπικού του Ο.Α.Ε.Δ., διευθύνει και ελέγχει το έργο τους και λαμβάνει κάθε αναγκαίο μέτρο για την καλή λειτουργία τους.

γ) Εκπροσωπεί τον Ο.Α.Ε.Δ. δικαστικώς και εξωδίκως. Ο Διοικητής μπορεί να αναθέτει την εκπροσώπηση σε Αντιπρόεδρο ή σε μέλος του Δ.Σ. ή σε ανώτερο υπάλληλο του Ο.Α.Ε.Δ.. Στις περιπτώσεις που απαιτείται σύμφωνα με το νόμο αυτοπρόσωπη παρουσία του Διοικητή για εκπροσώπηση του Ο.Α.Ε.Δ. ενώπιον Δικαστηρίου ή άλλης Αρχής, ο Διοικητής μπορεί να εξουσιοδοτεί ειδικά μέλος του Δ.Σ. ή δικηγόρο του Ο.Α.Ε.Δ.. Στις υποθέσεις εκτός της έδρας του Ο.Α.Ε.Δ., η προς εκπροσώπηση εξουσιοδότηση μπορεί να δοθεί και στους Προϊσταμένους των κατά τόπους αντίστοιχων Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ..

δ) Αποφασίζει τη χορήγηση άδειας απουσίας και μετακίνησης εκτός έδρας του προσωπικού του Ο.Α.Ε.Δ..

ε) Μπορεί να παραπέμψει στο Δ.Σ. θέματα αρμοδιότητάς του για λήψη απόφασης.

στ) Αποφασίζει σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία για κάθε δαπάνη και για τη χορήγηση πάγιων προκαταβολών μέχρι του ποσού που καθορίζεται εκάστοτε με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

ζ) Αποφασίζει για την εκποίηση ή την καταστροφή άχρηστου υλικού, καθορίζοντας και τον τρόπο πραγματοποίησής τους.

3. Ο Διοικητής του Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί με απόφασή του να αναθέτει στους Αντιπροέδρους του Ο.Α.Ε.Δ., στους Γενικούς Διευθυντές, στους Περιφερειακούς Διευθυντές ή Διευθυντές Κεντρικών Υπηρεσιών του Οργανισμού να ασκούν παράλληλα με αυτόν ορισμένες από τις αρμοδιότητές του. Η ως άνω απόφαση του Διοικητή εγκρίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Ανάκληση των αρμοδιοτήτων αυτών επιτρέπεται οποτεδήποτε με όμοια υπουργική απόφαση.

4. Στους Αντιπροέδρους, στους οποίους ανατίθεται η άσκηση αρμοδιοτήτων κατά την προηγούμενη παράγραφο, καταβάλλεται μηνιαία αποζημίωση. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζεται αναλόγως η αποζημίωση, η

— — — οποία θα ανέρχεται σε ποσό που δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία πέμπτα (3/5) των τακτικών αποδοχών του Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ..

#### Άρθρο 5

Υπηρεσίες Οργανισμός του Ο.Α.Ε.Δ.

1. Οι υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. αποτελούνται από:

- α) τις Υπηρεσίες Διοίκησης,
- β) τις Περιφερειακές Διευθύνσεις,
- γ) τις Τοπικές Υπηρεσίες και
- δ) τις Εκπαιδευτικές Μονάδες (Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια Τ.Ε.Ε.).

Περιφερειακές Διευθύνσεις δύναται να συνιστώνται σε Διοικητικές Περιφέρειες της Χώρας. Οι Τοπικές Υπηρεσίες υπάγονται στις Περιφερειακές Διευθύνσεις.

2. Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 6 του Ν. 2640/1998, το οποίο προστέθηκε με το άρθρο 17 του Ν. 2874/2000, αντικαθίσταται ως εξής:

«Το μόνιμο εκπαιδευτικό προσωπικό των Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (Τ.Ε.Ε.) του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) διορίζεται ύστερα από διαγωνισμό, που διεξάγεται από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού με ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 2834/2000 (ΦΕΚ 160 Α'). Όπου στις διατάξεις αυτού αναφέρεται ο Υπουργός Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων νοείται ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.»

3. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται εντός οκτώ μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου με πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ρυθμίζονται η οργάνωση, η διάρθρωση, η λειτουργία και οι αρμοδιότητες των υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. και η στελέχωσή τους κατά κατηγορίες, κλάδους και βαθμούς. Με το ίδιο ή όμοιο προεδρικό διάταγμα ρυθμίζονται θέματα ίδρυσης, επέκτασης, τροποποίησης, κατάργησης και συγχώνευσης Κεντρικών, Περιφερειακών και Τοπικών Υπηρεσιών, του καθορισμού της αρμοδιότητας αυτών και των οργανικών τους θέσεων, καθώς και κάθε άλλο θέμα που έχει σχέση με τη γενικότερη οργάνωση και λειτουργία του Ο.Α.Ε.Δ..

#### Άρθρο 6

Στρατηγικό και Επιχειρησιακό Σχέδιο του Ο.Α.Ε.Δ. και των Εταιρειών που προβλέπονται στα άρθρα 8, 9 και 10

1. Ο Ο.Α.Ε.Δ. και οι εταιρείες που προβλέπονται στα άρθρα 8, 9 και 10 υποχρεούνται να καταρτίζουν Στρατηγικό Σχέδιο και Επιχειρησιακό Σχέδιο.

2. Το Στρατηγικό Σχέδιο είναι τετραετούς διάρκειας. Το Επιχειρησιακό Σχέδιο είναι ετήσιας διάρκειας.

3. Το Επιχειρησιακό Σχέδιο περιλαμβάνει επί μέρους σχέδια που περιγράφουν τους στόχους και τις δραστηριότητες κάθε υπηρεσιακής ή επιχειρησιακής μονάδας, διεύθυνσης ή τομέα, για το χρόνο ισχύος του.

4. Σε κάθε Επιχειρησιακό Σχέδιο του Ο.Α.Ε.Δ. και των Εταιρειών του:

- α) περιγράφονται οι ποσοτικοί και ποιοτικοί στόχοι που επιδιώκονται,
- β) προσδιορίζεται το χρονοδιάγραμμα των δράσεων,
- γ) προσδιορίζονται οι πόροι, τα μέσα και οι ενέργειες για το σκοπό αυτόν,
- δ) εκτιμάται το κόστος της πραγματοποίησης των στόχων αυτών και
- ε) προσδιορίζονται οι διαδικασίες αποτίμησης για την επίτευξη των στόχων.

5. Το Στρατηγικό Σχέδιο και το Επιχειρησιακό Σχέδιο του Ο.Α.Ε.Δ., καθώς και αντίστοιχα σχέδια των Εταιρειών των άρθρων 8, 9 και 10 του παρόντος, εγκρίνονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ο Ο.Α.Ε.Δ. εγκρίνει τα Στρατηγικά και Επιχειρησιακά Σχέδια των Εταιρειών εντός ενός μηνός από την υποβολή τους και τα υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τελική έγκριση.

Αν παρέλθει άπρακτος ο μήνας, οι εταιρείες υποβάλλουν απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων τα σχέδια για έγκριση και ο Ο.Α.Ε.Δ. τις απόψεις του για αυτά. Ο Υπουργός αποφασίζει για την έγκριση ή μη των σχεδίων.

6. Το Επιχειρησιακό Σχέδιο και το Στρατηγικό Σχέδιο των Εταιρειών μπορεί να αναθεωρούνται με αιτιολογημένη απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται τα όργανα και οι διαδικασίες παρακολούθησης, ελέγχου και αποτίμησης της εφαρμογής των παραπάνω Σχεδίων του Ο.Α.Ε.Δ. και των Εταιρειών των άρθρων 8, 9 και 10 του παρόντος.

7. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., πόροι υπέρ κλάδων που έχουν συσταθεί στον Ο.Α.Ε.Δ. δύνανται να διατίθενται γενικώς για την επίτευξη στόχων που περιλαμβάνονται στα εγκεκριμένα Στρατηγικά και Επιχειρησιακά Σχέδια του Ο.Α.Ε.Δ. και των Εταιρειών. Ειδικά για τους πόρους του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.) απαιτείται σχετική εισήγηση της Επιτροπής Διαχείρισης του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την

Επαγγελματική Κατάρτιση(Λ.Α.Ε.Κ.).

8. Στην παράγραφο 1 του άρθρου 20 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α΄) προστίθεται δεύτερο εδάφιο ως εξής:

«Η ανάθεση γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις που διέπουν τη σύναψη των δημοσίων συμβάσεων εκτέλεσης έργων, προμηθειών και παροχής υπηρεσιών των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.»

9. Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 20 του Ν. 2639/1998 αντικαθίσταται ως εξής:

«Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται ύστερα από πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.Α.Ε.Δ. καθορίζονται οι όροι συνεργασίας για την εκτέλεση των προγραμμάτων των παραγράφων 1 και 2.»

## Άρθρο 7

### Έλεγχος

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται εντός οκτώ μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος, ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζονται ο τρόπος, το περιεχόμενο, τα όργανα και η διαδικασία για τη διενέργεια εσωτερικού ελέγχου στις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. και των Εταιρειών των άρθρων 8, 9 και 10 του παρόντος.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να καθορίζονται τα όργανα και η διαδικασία για τη διενέργεια έκτακτου διαχειριστικού ελέγχου, ως προς τη νομιμότητα και την κανονικότητα των πάσης φύσεως δαπανών του Ο.Α.Ε.Δ. και των Εταιρειών των άρθρων 8, 9 και 10 του παρόντος.

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται ο τρόπος, το περιεχόμενο, τα όργανα και η διαδικασία για τη διενέργεια ελέγχων σε φυσικά πρόσωπα και νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου ως προς την εκτέλεση, τη διαχείριση και την τεχνική στήριξη προγραμμάτων που συγχρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και που ανατίθενται σε αυτά από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

### ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΤΟΥ Ο.Α.Ε.Δ.

## Άρθρο 8

Εταιρεία «Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε.»

1. Συνιστάται ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε.», με έδρα την Αθήνα.

2. Σκοπός της Εταιρείας είναι η υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας για την ένταξη του στην επαγγελματική ζωή, την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας και την εν γένει προώθηση στην απασχόληση με την εφαρμογή πρόσφορων μεθόδων και ιδίως της εξομοιωμένης παρέμβασης. Για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού η εταιρεία:

α) Συνιστά τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) και έχει την ευθύνη λειτουργίας τους σύμφωνα με τα οριζόμενα στο εγκεκριμένο Επιχειρησιακό Σχέδιο. Σε περίπτωση που δεν έχει εγκριθεί Επιχειρησιακό Σχέδιο την απόφαση για τη σύσταση και λειτουργία Κ.Π.Α. λαμβάνει το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..

β) Παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες και εφαρμόζει μεθόδους και διαδικασίες εξομοιωμένης παρέμβασης, υποστήριξης και πληροφόρησης των αναζητούντων εργασία και κατά προτεραιότητα των ανέργων, για την εξεύρεση εργασίας ανάλογης των προσόντων και δεξιοτήτων τους και για τη διευκόλυνση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού.

γ) Καταρτίζει και παρακολουθεί τα ατομικά σχέδια δράσης και αξιολογεί τα αποτελέσματά τους.

δ) Παρέχει υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων ανέργων και του εργατικού δυναμικού της χώρας, συνδυάζοντας τα ατομικά χαρακτηριστικά κάθε ατόμου ικανού προς εργασία με την οικονομική πραγματικότητα και τις σύγχρονες τάσεις και προοπτικές, όπως διαμορφώνονται στις ειδικότητες και επαγγέλματα.

ε) Παρέχει εξειδικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες υποστήριξης σε πρόσωπα ή κοινωνικές ομάδες για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών για την απασχόληση.

στ) Παρέχει εξειδικευμένη πληροφόρηση στις επιχειρήσεις και στο εργατικό δυναμικό της χώρας για θέματα της αγοράς εργασίας, που αφορούν στις συνθήκες εργασίας ειδικοτήτων και επαγγελμάτων, καθώς και σε ευκαιρίες και προοπτικές απασχόλησης στους κλάδους της εν γένει οικονομικής δραστηριότητας.

ζ) Προσεγγίζει τις επιχειρήσεις για τη διερεύνηση των αναγκών και της ζήτησης εργασίας, καταγράφει τις διαθέσιμες κενές θέσεις εργασίας σύμφωνα με τις ανάγκες κάθε επιχείρησης και υποδεικνύει τις ευκαιρίες για εργασία και απασχόληση.

η) Αναπτύσσει συστηματικά μηχανισμούς και διαδικασίες σύζευξης της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας, ιδιαίτερα με τη χρήση των νέων τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας και τηρεί μητρώο επιχειρήσεων και ανέργων.



θ) Συνεργάζεται με δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς στην Ελλάδα και στο εξωτερικό για τη μεταφορά τεχνολογίας και για την κατά το δυνατόν καλύτερη εκπλήρωση των σκοπών της.

ι) Εκπονεί μελέτες σε σχέση με τα αντικείμενα δραστηριότητάς της ή και συνεργάζεται με τις εταιρείες «Α.Ε. Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική» και «Α.Ε. Επαγγελματική Κατάρτιση» για το σκοπό αυτόν ή και με άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς με συναφείς αρμοδιότητες.

ια) Συνεργάζεται με άλλους δημόσιους φορείς, παρεμφερούς χαρακτήρα, για το σχεδιασμό και εφαρμογή κοινών προγραμμάτων ή δράσεων στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της.

ιβ) Συμμετέχει σε ευρωπαϊκά και διεθνή δίκτυα με σκοπό την ανταλλαγή τεχνολογίας και εμπειρίας.

ιγ) Σχεδιάζει, εκτελεί και διαχειρίζεται προγράμματα, δράσεις και ενέργειες που της ανατίθενται από το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. ή από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων συναφείς με το σκοπό της.

ιδ) Σχεδιάζει, εκτελεί και διαχειρίζεται προγράμματα, δράσεις και ενέργειες που της ανατίθενται από το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. μετά από εισήγηση της Επιτροπής Διαχείρισης του Λ.Α.Ε.Κ..

3. Η Εταιρεία δεν επιτρέπεται να επιβαρύνει οικονομικά καθ' οιονδήποτε τρόπο τους εργαζομένους ή ανέργους προς τους οποίους παρέχει τις υπηρεσίες της.

4. Η Εταιρεία μπορεί να συνιστά Περιφερειακές Υπηρεσίες σε Διοικητικές Περιφέρειες της Επικράτειας στο πλαίσιο εγκεκριμένου Επιχειρησιακού Σχεδίου.

5. Μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Εταιρείας, οι υφιστάμενες Τοπικές Υπηρεσίες Γραφεία Εργασίας, Τοπικές Υπηρεσίες Κ.Π.Α. και τα Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ., εξακολουθούν να λειτουργούν ως έχουν. Με την έναρξη λειτουργίας της η Εταιρεία αναλαμβάνει την άσκηση όσων από τις αρμοδιότητες και τις δραστηριότητές τους ως Κ.Π.Α. ανήκουν στην αρμοδιότητά της.

#### Άρθρο 9

Εταιρεία «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.»

1. Συνιστάται ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.», με έδρα την Αθήνα.

2. Σκοπός της Εταιρείας είναι η εφαρμογή της Επαγγελματικής Κατάρτισης, της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και της δια βίου μάθησης. Για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού η Εταιρεία:

α) Συνιστά και έχει την ευθύνη της λειτουργίας των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) του Ο.Α.Ε.Δ., Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) του Ο.Α.Ε.Δ., Κέντρων Καταπολέμησης Κοινωνικού Αποκλεισμού (Κ.Ε.Κ. Καταπολέμησης Κοινωνικού Αποκλεισμού) και Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρίες σύμφωνα με τα οριζόμενα στο εγκεκριμένο Επιχειρησιακό Σχέδιο. Σε περίπτωση που δεν έχει εγκριθεί Επιχειρησιακό Σχέδιο ή δεν προβλέπεται στο εγκεκριμένο Σχέδιο η σύσταση και λειτουργία των ανωτέρω Ινστιτούτων και Κέντρων, την απόφαση για τη σύσταση και λειτουργία τους λαμβάνει το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ.. Για τη σύσταση και λειτουργία των Ι.Ε.Κ. του Ο.Α.Ε.Δ. εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 5 παρ. 6 του Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ 18 Α').

β) Συνδέει την εκπαιδευτική διαδικασία με την απασχόληση, στο πλαίσιο εφαρμογής της Επαγγελματικής και της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, σε συνεργασία με την Εταιρεία «Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε.», η οποία προβαίνει στην τοποθέτηση των καταρτιζομένων σε θέσεις πρακτικής άσκησης και απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας.

γ) Προσαρμόζει και αναβαθμίζει τα προσόντα και τις δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και στις τεχνολογικές εξελίξεις με την εκτέλεση προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και τη σύνδεσή τους με δράσεις ενίσχυσης της απασχόλησης.

δ) Υποστηρίζει το ανθρώπινο δυναμικό, μέσω της δια βίου μάθησης, με στόχο τη συνεχή βελτίωσή του και την προσαρμογή των προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του στις εκάστοτε μεταβολές του τεχνολογικού και παραγωγικού περιβάλλοντος.

ε) Διευκολύνει την επαγγελματική ένταξη των νέων και ενηλίκων στην αγορά εργασίας με την παροχή της Επαγγελματικής Κατάρτισης στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Κατάρτισης, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

στ) Εφαρμόζει ειδικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με αναπηρίες.

ζ) Οργανώνει και υλοποιεί προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης που της ανατίθενται.

η) Εκπονεί μελέτες για την επίτευξη του σκοπού της. Για τις μελέτες αυτές μπορεί να συνεργάζεται με τις Εταιρείες «Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.» και «Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε.» ή και άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς με συναφείς αρμοδιότητες.

θ) Συνεργάζεται με άλλους δημόσιους φορείς, παρεμφερούς χαρακτήρα, για το σχεδιασμό και εφαρμογή κοινών προγραμμάτων ή δράσεων στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της.

ι) Συμμετέχει σε ευρωπαϊκά και διεθνή δίκτυα με σκοπό την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και εμπειρίας ή πληροφοριών που έχουν σκοπό την επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση.

ια) Σχεδιάζει, εκτελεί και διαχειρίζεται προγράμματα, δράσεις και ενέργειες που της ανατίθενται από το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. ή από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων συναφείς με το σκοπό της.

ιβ) Σχεδιάζει, εκτελεί και διαχειρίζεται προγράμματα, δράσεις και ενέργειες που της ανατίθενται από τον Ο.Α.Ε.Δ. μετά από εισήγηση της Επιτροπής Διαχείρισης του Λ.Α.Ε.Κ..

3. Μέχρι την έναρξη λειτουργίας της Εταιρείας «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.» τα κατά τη δημοσίευση του παρόντος λειτουργούντα στους νομούς της χώρας Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) του Ο.Α.Ε.Δ., Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) του Ο.Α.Ε.Δ., Κέντρα Καταπολέμησης Κοινωνικού Αποκλεισμού (Κ.Ε.Κ. Καταπολέμησης Κοινωνικού Αποκλεισμού) και Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες του Ο.Α.Ε.Δ. εξακολουθούν να λειτουργούν ως έχουν. Μετά την έναρξη λειτουργίας της, η Εταιρεία αναλαμβάνει την αρμοδιότητα για τη λειτουργία αυτών.

#### Άρθρο 10

Εταιρεία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.»

1. Το νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία «Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης» (Ε.Π.Α.), που ιδρύθηκε κατ' εξουσιοδότηση του Ν. 1836/1989 (ΦΕΚ 79 Α') και του άρθρου 14 του Ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α'), με την υπ. αριθμ. 31699/1993 (ΦΕΚ 423 Β') απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως αυτή τροποποιήθηκε με τις υπ. αριθμ. 33347/1996 (ΦΕΚ 343 Β') και 33244/1997 (ΦΕΚ 109 Β') αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και συγχωνεύθηκε με το άρθρο 19 του Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α') με το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (Ε.Ι.Ε.), μετατρέπεται σε ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.» με έδρα την Αθήνα.

2. Σκοπός της Εταιρείας είναι η ανάπτυξη ερευνητικού και μελετητικού έργου, καθώς και η παροχή υπηρεσιών πληροφορικής και τεχνικής υποστήριξης προς τον Ο.Α.Ε.Δ. και τις Εταιρείες των άρθρων 8 και 9 του νόμου αυτού, για την εκπλήρωση των ευρύτερων σκοπών τους. Για την εκπλήρωση του σκοπού της, η Εταιρεία:

α) Συγκεντρώνει, παρακολουθεί στατιστικά και επεξεργάζεται τα πρωτογενή στοιχεία, της εγγεγραμμένης ανεργίας, της απασχόλησης και των εφαρμοζόμενων προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης τόσο πανελλαδικά όσο και σε κάθε νομό της χώρας και δημιουργεί τράπεζα δεδομένων της αγοράς εργασίας.

β) Αναλύει τα στοιχεία ως προς τα χαρακτηριστικά και τις τάσεις της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες σε σχέση με τις εφαρμοζόμενες πολιτικές.

γ) Μελετά και παρακολουθεί τις ευρωπαϊκές και διεθνείς εξελίξεις και προοπτικές στους τομείς της απασχόλησης, της εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, της δια βίου μάθησης και γενικότερα της αγοράς εργασίας.

δ) Μελετά και ερευνά τις συνθήκες και ευκαιρίες απασχόλησης στην αγορά εργασίας.

ε) Μελετά και ερευνά την προσφορά και τη ζήτηση επαγγελματών και ειδικοτήτων, σύμφωνα με τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας.

στ) Παρέχει υπηρεσίες μηχανοργάνωσης καθώς και τεχνολογικής και τεχνικής υποστήριξης των Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. και των Εταιρειών των άρθρων 8 και 9 του παρόντος και έχει την ευθύνη για την ανάπτυξη και εφαρμογή Ολοκληρωμένων Πληροφοριακών Συστημάτων παρακολούθησης των δραστηριοτήτων τους και γενικά προσφέρει την αναγκαία στήριξη για την εκπλήρωση των σκοπών τους.

ζ) Διοργανώνει σεμινάρια, ημερίδες ή άλλες ενημερωτικές εκδηλώσεις και εκδίδει έντυπα ή άλλα συναφή μέσα προβολής και ενημέρωσης του κοινού στο πλαίσιο των σκοπών της.

η) Στήριζει την εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης, εφόσον της ανατεθεί συγκεκριμένο σχετικό έργο από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

θ) Διενεργεί μελέτες σε σχέση με τα αντικείμενα δραστηριοτήτάς της ή και συνεργάζεται με την Α.Ε. «Επαγγελματική Κατάρτιση» και την Α.Ε. «Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού» για το σκοπό αυτόν ή άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς με συναφείς αρμοδιότητες.

ι) Συνεργάζεται με άλλους δημόσιους φορείς, παρεμφερούς χαρακτήρα, για το σχεδιασμό και εφαρμογή κοινών προγραμμάτων ή δράσεων στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της.

ια) Συμμετέχει σε ευρωπαϊκά και διεθνή δίκτυα με σκοπό την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και εμπειρίας.

ιβ) Σχεδιάζει, εκτελεί και διαχειρίζεται προγράμματα, δράσεις και ενέργειες που της ανατίθενται από το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. ή από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων συναφείς με το σκοπό της.

ιγ) Παρακολουθεί τα χαρακτηριστικά της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα και εκπονεί και προωθεί προτάσεις για την ενίσχυση και τη συνεχή βελτίωση της ανταγωνιστικότητας



και της παραγωγικότητας.

ιδ) Στηρίζει τεχνικά κοινοτικές δράσεις που αναφέρονται στο ανθρώπινο δυναμικό.

ιε) Δημιουργεί τράπεζα πληροφοριών και τεκμηρίωσης, που να καλύπτει την ελληνική, κοινοτική και διεθνή νομοθεσία, νομολογία και βιβλιογραφία, σε σχέση με τους σκοπούς της.

ιστ) Σχεδιάζει, εκτελεί και διαχειρίζεται προγράμματα, δράσεις και ενέργειες που της ανατίθενται από τον Ο.Α.Ε.Δ. μετά από εισήγηση της Επιτροπής Διαχείρισης του Λ.Α.Ε.Κ..

3. Το προσωπικό του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας (Ε.Ι.Ε.) που είχε μεταφερθεί στο Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) και το προσωπικό του Ε.Π.Α. αποτελεί προσωπικό της Εταιρείας και διατηρεί την ίδια σχέση εργασίας και τα ίδια ασφαλιστικά δικαιώματα και υποχρεώσεις. Οι υπηρεσίες του Ε.Ι.Ε. αποτελούν υπηρεσίες της Εταιρείας μέχρι την έκδοση του Κανονισμού Εσωτερικής Λειτουργίας που προβλέπεται στην περίπτωση δ' της παραγράφου 12 του άρθρου 11. Η κινητή και ακίνητη περιουσία του Ε.Ι.Ε. που μεταφέρθηκε στο Ε.Π.Α. περιέρχεται στην παρούσα Εταιρεία, η οποία υπεισέρχεται σε όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του Ε.Ι.Ε.. Η ακίνητη περιουσία του Ε.Ι.Ε. μεταβιβάζεται στην παρούσα Εταιρεία από την ημερομηνία μεταγραφής των πράξεων μεταβίβασής της στα βιβλία μεταγραφών του οικείου Υποθηκοφυλακείου, ενώ η κινητή από την ημερομηνία παράδοσής της στην Εταιρεία. Οι ως άνω μεταβιβάσεις, καθώς και κάθε άλλη συμφωνία ή πράξη που απαιτείται για τη συγχώνευση, απαλλάσσονται παντός φόρου, τέλους χαρτοσήμου ή άλλου τέλους, εισφοράς ή δικαιώματος υπέρ του Δημοσίου ή οποιουδήποτε τρίτου συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών των πάγιων και αναλογικών δικαιωμάτων, επιδομάτων ή άλλων τελών υπέρ υποθηκοφυλάκων. Μέχρι τη συγκρότηση του προσωρινού Δ.Σ. της Εταιρείας, κατά τα οριζόμενα στην παράγραφο 2 του άρθρου 11, εξακολουθούν να ισχύουν οι υφιστάμενες διατάξεις που αναφέρονται στη διοίκηση, οργάνωση, λειτουργία και το προσωπικό των συγχωνευόμενων νομικών προσώπων. Οι διατάξεις αυτές παύουν να ισχύουν μετά τη συγκρότηση του προσωρινού Δ.Σ. και ισχύουν μόνο οι σχετικές διατάξεις του παρόντος για την Εταιρεία που προκύπτει από τη μετατροπή. Όπου σε νόμο, διάταγμα ή υπουργική απόφαση αναφέρεται το Ε.Ι.Ε., νοείται εφεξής η Εταιρεία του παρόντος άρθρου. Διατάξεις νόμου, που θεσπίζουν πόρους του Ε.Ι.Ε., καθώς και κάθε διάταξη νόμου, διατάγματος ή υπουργικής απόφασης υπέρ του Ε.Ι.Ε. θεωρείται ότι ισχύει υπέρ της Εταιρείας του παρόντος άρθρου. Με απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζεται κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού.

4. Όλη η κινητή και ακίνητη περιουσία του Ε.Π.Α. περιέρχεται στην Εταιρεία, η οποία υπεισέρχεται αυτοδικαίως σε όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του.

#### Άρθρο 11

##### Κοινές διατάξεις

1. Οι Εταιρείες των άρθρων 8, 9 και 10 του παρόντος είναι ανώνυμες εταιρείες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, λειτουργούν χάριν του δημόσιου συμφέροντος, έχουν ως μοναδικό μέτοχο τον Ο.Α.Ε.Δ., τελούν υπό την εποπτεία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και διέπονται από τις διατάξεις του παρόντος νόμου και συμπληρωματικά από το Ν. 2190/1920 (ΦΕΚ 37 Α?), όπως ισχύει.

2. Τα καταστατικά των Εταιρειών των άρθρων 8, 9 και 10 συντάσσονται από τον Ο.Α.Ε.Δ. εντός μηνός από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, εγκρίνονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Ανάπτυξης και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και υποβάλλονται στις διατυπώσεις δημοσιότητας του Ν. 2190/1920. Η ημερομηνία έναρξης της λειτουργίας των Εταιρειών καθορίζεται με πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Μέχρι τη συγκρότηση του Δ.Σ. κατά τα οριζόμενα στο παρόν οι Εταιρείες διοικούνται από προσωρινό Δ.Σ., στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι της Γ.Σ.Ε.Ε. και των εργοδοτικών οργανώσεων σύμφωνα με την παράγραφο 8 του παρόντος, που ορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Με την απόφαση ορίζεται και ο προσωρινός Πρόεδρος Διευθύνων Σύμβουλος. Η θητεία του προσωρινού Δ.Σ. λήγει με τη συγκρότηση του Δ.Σ., η οποία πρέπει να γίνει το αργότερο εντός οκτώ (8) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος.

3. Προς εκπλήρωση των σκοπών τους ο Ο.Α.Ε.Δ. και οι Εταιρείες των άρθρων 8, 9 και 10 συνεργάζονται μεταξύ τους, όπως κάθε φορά καθορίζεται στα Στρατηγικά και Επιχειρησιακά Σχέδια του Ο.Α.Ε.Δ. και των Εταιρειών αυτών. Σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εγκεκριμένα Στρατηγικά ή Επιχειρησιακά Σχέδια ή δεν προβλέπεται σε αυτά ο τρόπος συνεργασίας, αυτός προσδιορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. στο πλαίσιο της επίτευξης του κοινού τους στόχου.

4. Η διάρκεια των Εταιρειών Ο.Α.Ε.Δ. των άρθρων 8, 9 και 10 ορίζεται σε εκατό (100) έτη από τη δημοσίευση του καταστατικού τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Η διάρκειά τους μπορεί να παραταθεί με απόφαση των Γενικών Συνελεύσεών τους.

5. Το μετοχικό κεφάλαιο της «Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε.» ορίζεται σε πεντακόσια εκατομμύρια (500.000.000) δραχμές, της «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.» και της «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.» ορίζεται σε εκατό εκατομμύρια

(100.000.000) δραχμές για καθεμία, καλύπτεται εξ ολοκλήρου από τον Ο.Α.Ε.Δ. και καταβάλλεται όπως ορίζεται στο καταστατικό τους. Για το σκοπό αυτόν επιχορηγείται αντιστοίχως ο Ο.Α.Ε.Δ. από το Ελληνικό Δημόσιο. Για τις μετοχές που αντιστοιχούν στα ανωτέρω κεφάλαια εκδίδεται για καθεμία από τις Εταιρείες ένας μη μεταβιβάσιμος ονομαστικός τίτλος υπέρ του Ο.Α.Ε.Δ.. Το μετοχικό κεφάλαιο των Εταιρειών μπορεί να αυξηθεί με απόφαση των Γενικών Συνελεύσεων τους, η οποία εγκρίνεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.2190/1920. Για τις μετοχές της αύξησης του κεφαλαίου εκδίδεται για καθεμία επίσης ένας μη μεταβιβάσιμος ονομαστικός τίτλος υπέρ του Ο.Α.Ε.Δ..

6. Όργανα Διοίκησης των Εταιρειών του Ο.Α.Ε.Δ. είναι η Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) και το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.).

7. Η Γενική Συνέλευση είναι το ανώτατο όργανο των Εταιρειών, έχει όλες τις αρμοδιότητες που ορίζονται στο Ν. 2190/1920, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στον παρόντα νόμο ή στο καταστατικό των Εταιρειών. Ο Ο.Α.Ε.Δ. συμμετέχει στη Γενική Συνέλευση με έναν εκπρόσωπο, ο οποίος ορίζεται από το Διοικητικό του Συμβούλιο. Στις συνεδριάσεις των Γενικών Συνελεύσεων των Εταιρειών του Ο.Α.Ε.Δ. δύναται να παρίσταται και εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο οποίος συνυπογράφει τα πρακτικά. Στην περίπτωση αυτή ή στην περίπτωση που παρίσταται εκπρόσωπος του Υπουργού Ανάπτυξης δεν απαιτείται η κατ' άρθρο 32 παρ.2 του Ν. 2190/1920 παράσταση Συμβολαιογράφου της έδρας της Εταιρείας.

8. Το Δ.Σ. των Εταιρειών «Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε.», «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.» και «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε.» είναι εννεαμελές και αποτελείται από τον Πρόεδρο, που έχει συγχρόνως την ιδιότητα του Διευθύνοντος Συμβούλου και οκτώ (8) τακτικά μέλη. Τέσσερα (4) από αυτά ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και είναι:

ένα (1) μέλος Γενικός Διευθυντής ή Διευθυντής του Υπουργείου,

δύο (2) μέλη εμπειρογνώμονες σε θέματα αγοράς εργασίας και

ένα (1) μέλος που υποδεικνύεται από τον Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ..

Δύο (2) μέλη προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε. και

δύο (2) μέλη προτείνονται από κοινού από τις εργοδοτικές οργανώσεις (Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.). Σε περίπτωση ασυμφωνίας των εργοδοτικών οργανώσεων υποβάλουν και οι τρεις πρόταση και ορίζονται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δύο (2) εκ των προτεινομένων με κριτήριο την ισομερή συμμετοχή των εργοδοτικών οργανώσεων στα Δ.Σ. των Εταιρειών.

9. Η θέση του Προέδρου Διευθύνοντος Συμβούλου των Εταιρειών προκηρύσσεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ.. Η προκήρυξη δημοσιεύεται σε τέσσερις (4) εφημερίδες ευρείας κυκλοφορίας. Τα ελάχιστα απαιτούμενα προσόντα για την κατάληψη της θέσης είναι πτυχίο Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο της αλλοδαπής και πενταετής εμπειρία σε θέση σημαντικής ευθύνης στο δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα. Στην προκήρυξη της θέσης του Προέδρου Διευθύνοντος Συμβούλου εξειδικεύονται τα αναγκαία προσόντα ή και μπορεί να ορίζεται ότι για την κατάληψη της θέσης απαιτούνται και προσόντα πέρα από τα ελάχιστα απαιτούμενα προσόντα που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζεται η διαδικασία και τα όργανα για την αξιολόγηση των κρινομένων και κάθε άλλο σχετικό θέμα. Τα λοιπά μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτουν το απαιτούμενο για τη θέση τους κύρος και εμπειρία.

10. Οι φορείς που εκπροσωπούνται στο Δ.Σ. των Εταιρειών Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούνται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη σχετική έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων να υποδείξουν τους εκπροσώπους με τους αναπληρωτές τους. Αν η προθεσμία αυτή παρέλθει άπρακτη και δεν έχουν υποδειχθεί εκπρόσωποι των φορέων, το Δ.Σ. συγκροτείται από τα λοιπά μέλη μέχρι την υπόδειξη και το διορισμό των εκπροσώπων. Στην περίπτωση αυτή το Δ.Σ. συνεδριάζει και λαμβάνει έγκυρα αποφάσεις και στην περίπτωση αυτή το Δ.Σ. συνεδριάζει νόμιμα με την παρουσία των 2/3 των διορισθέντων μελών και λαμβάνει έγκυρα αποφάσεις με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών.

11. Η θητεία του Προέδρου Διευθύνοντος Συμβούλου και των μελών του Δ.Σ. των Εταιρειών είναι τετραετής. Τα μέλη του Δ.Σ. των Εταιρειών Ο.Α.Ε.Δ. των άρθρων 8, 9 και 10 ανακαλούνται οποτεδήποτε με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κατόπιν αιτιολογημένης πρότασης του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ.. Η ανάκληση τίθεται σε ισχύ μετά την πάροδο πέντε (5) ημερών από την έκδοση της ανωτέρω υπουργικής απόφασης.

12. Το Δ.Σ. των Εταιρειών είναι αρμόδιο να αποφασίζει για κάθε θέμα που αφορά στη διοίκησή τους, στη διαχείριση της περιουσίας τους, στην εκπροσώπησή τους και γενικά στην επιδίωξη του σκοπού τους. Το Δ.Σ. έχει ιδίως τις εξής αρμοδιότητες:

α) Εγκρίνει το Στρατηγικό και το Επιχειρησιακό Σχέδιο, σύμφωνα με το άρθρο 6 του παρόντος, και στη συνέχεια τα υποβάλλει στον Ο.Α.Ε.Δ..

β) Συντάσσει ετήσια έκθεση πεπραγμένων που περιέχει όλα τα οικονομικά στοιχεία που αφορούν τους εγκεκριμένους από το Επιχειρησιακό Σχέδιο στόχους. Η έκθεση υποβάλλεται μέσα στους

- τρεις (3) πρώτους μήνες του έτους στον Ο.Α.Ε.Δ.
- γ) Εγκρίνει τις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις, συντάσσει τις σχετικές εκθέσεις και τις δημοσιεύει νομίμως και εμπροθέσμως.
- δ) Καταρτίζει τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας της Επιχείρησης και τον υποβάλλει στον Ο.Α.Ε.Δ.. Ο κανονισμός ρυθμίζει την υπηρεσιακή διάρθρωση, την κατανομή αρμοδιοτήτων, τα όργανα, καθώς και κάθε διαδικασία που αφορά τη λειτουργία της Επιχείρησης. Ο Κανονισμός εγκρίνεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Με τον ίδιο τρόπο γίνεται και κάθε τροποποίηση του Κανονισμού.
- ε) Προσλαμβάνει και απολύει κατόπιν εισηγήσεως του Προέδρου Διευθύνοντας Συμβούλου όλο το προσωπικό της Εταιρείας σύμφωνα με τον Κανονισμό Καταστάσεως Προσωπικού.
- στ) Είναι αρμόδιο να επιλέγει τους Διευθυντές σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στον εγκεκριμένο Κανονισμό.
- ζ) Ασκει την οικονομική διαχείριση της Εταιρείας. 13. Το Δ.Σ της Εταιρείας «Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε.» αποφασίζει για τη σύσταση των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) και το Δ.Σ. της Εταιρείας «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.» για τη σύσταση των Κ.Ε.Κ. και Ι.Ε.Κ. που προβλέπονται στα εγκεκριμένα Επιχειρησιακά τους Σχέδια.
14. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν το απαιτούμενο για τη θέση τους κύρος και εμπειρία και δεν πρέπει να συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή να έχουν συγγένεια μέχρι τρίτου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας με πρόσωπα που συναλλάσσονται με την Εταιρεία για την εκτέλεση έργων, προμηθειών ή παροχή υπηρεσιών. Η παράβαση της διάταξης αυτής συνεπάγεται την έκπτωση από τη θέση τους.
15. Οι αρμοδιότητες του Προέδρου Διευθύνοντας Συμβούλου των Εταιρειών καθορίζονται με τα καταστατικά τους. Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. εκπροσωπεί την Εταιρεία, συγκαλεί το Δ.Σ., προεδρεύει των συνεδριάσεών του και ασκεί όλες τις αρμοδιότητες που προβλέπονται από το καταστατικό και τον κ.ν. 2190/1920.
16. Με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ύστερα από γνώμη της Γενικής Συνέλευσης της κάθε Εταιρείας, καθορίζονται οι αποδοχές του Προέδρου-Διευθύνοντας Συμβούλου και η αποζημίωση των μελών του Δ.Σ. κάθε Εταιρείας.
17. Το Δ.Σ. των Εταιρειών Ο.Α.Ε.Δ. συνεδριάζει με παρουσία πέντε (5) τουλάχιστον μελών και αποφασίζει με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών.
18. Το προσωπικό προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου κατόπιν προκήρυξης πλήρωσης θέσεων από την κάθε Εταιρεία σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται στην παράγραφο 3 του άρθρου 1 του Ν. 2527/1997 (ΦΕΚ 206 Α').
19. Το εκπαιδευτικό προσωπικό της Εταιρείας «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.» προσλαμβάνεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου και αμείβεται με ωριαία αντιμισθία. Για τα κριτήρια πρόσληψης του προσωπικού αυτού και επιλογής των μαθητευόμενων των Σχολών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Ι.Ε.Κ. εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 3 του Ν. 2336/1995, όπως ισχύει. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. της Εταιρείας και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εξειδικεύονται και συμπληρώνονται τα ανωτέρω αναφερόμενα κριτήρια.
20. Οι αποδοχές του προσωπικού των Εταιρειών Ο.Α.Ε.Δ. καθορίζονται με απόφαση του Δ.Σ. κάθε Εταιρείας.
21. Με αποφάσεις των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδονται ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. των Εταιρειών του Ο.Α.Ε.Δ. και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορεί να καταρτίζεται Κανονισμός Κατάστασης Προσωπικού κάθε Εταιρείας.
22. Με τον Κανονισμό Κατάστασης Προσωπικού ρυθμίζονται θέματα που αφορούν τα καθήκοντα και τις ευθύνες του προσωπικού, το χρόνο εργασίας του, τη μισθοδοσία του, τις κάθε είδους άδειες, την απόσπαση και μετακίνησή του, την εξέλιξή του, τον τρόπο αξιολόγησής του, την πειθαρχική διαδικασία, τα πειθαρχικά όργανα, τα πειθαρχικά αδικήματα και τις ποινές, τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού.
23. Οι πόροι των Εταιρειών προέρχονται από τη χρηματοδότηση και την επιχορήγηση του Ο.Α.Ε.Δ., από την εκτέλεση προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Διεθνών Οργανισμών και κάθε άλλη νόμιμη πηγή. Οι ως άνω επιχορηγήσεις, καθώς και οι οικονομικές ενισχύσεις, μειώνουν το κόστος των προγραμμάτων ή των εργασιών που έχουν πραγματοποιηθεί από τις Εταιρείες. Οι Εταιρείες των άρθρων 9 και 10 μπορεί να έχουν πόρους και από τυχόν παροχή υπηρεσιών, εφόσον συνάδει προς τους σκοπούς τους.
24. Ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να μεριμνά για την εμπρόθεσμη εκπλήρωση κάθε οικονομικής παροχής που σύμφωνα με τον εγκεκριμένο προϋπολογισμό κάθε Εταιρείας οφείλεται από τον Οργανισμό προς αυτήν.

**Λογιστικές Φορολογικές Διατάξεις**

1. Οι Εταιρείες των άρθρων 8, 9 και 10 του παρόντος νόμου εφαρμόζουν το Ελληνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο, οι δε ετήσιες οικονομικές τους καταστάσεις ελέγχονται από Ορκωτούς Ελεγκτές Λογιστές.
2. Οι παρεχόμενες από την Εταιρία του άρθρου 9 του παρόντος υπηρεσίες εμπίπτουν στην περίπτωση (ιβ) της παραγράφου 1 του άρθρου 22 του Ν. 2859/2000 περί Φόρου Προστιθέμενης Αξίας, όπως εκάστοτε ισχύει.
3. Η σύσταση των Εταιρειών του Ο.Α.Ε.Δ., η τροποποίηση των καταστατικών τους και οι εισφορές σε είδος ή σε χρήμα απαλλάσσονται από την καταβολή πάσης φύσεως έμμεσων φόρων, τελών και κρατήσεων υπέρ τρίτων.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'****ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ****Άρθρο 13****Προσωπικό**

1. Μέσα σε τρεις μήνες από τη σύσταση των Εταιρειών των άρθρων 8, 9 και 10 του παρόντος, καταρτίζεται πίνακας από το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. κατόπιν εισηγήσεως του Δ.Σ. της οικείας Εταιρείας, στον οποίο καθορίζονται οι θέσεις, καθώς και τα απαιτούμενα προσόντα για την πλήρωση αυτών. Οι θέσεις αυτές προκηρύσσονται κατά τα οριζόμενα στην παράγραφο 18 του άρθρου 11. Στις θέσεις αυτές μπορεί να αποσπάται με αίτησή του προσωπικό του Ο.Α.Ε.Δ. ύστερα από αξιολόγησή του από Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης. Η απόσπαση γίνεται με πράξη του Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ., ύστερα από γνώμη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου κατά τις κείμενες διατάξεις και η διάρκειά της δεν μπορεί να υπερβεί τα δύο έτη. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. καθορίζονται η συγκρότηση της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης, καθώς και η διαδικασία και τα κριτήρια για την αξιολόγηση.
2. Οι μόνιμοι υπάλληλοι του Ο.Α.Ε.Δ. που επιθυμούν να προσληφθούν από τις εταιρείες που προβλέπονται στα άρθρα 8, 9 και 10 υποβάλλουν αίτηση, η οποία εξετάζεται από την Επιτροπή Αξιολόγησης της προηγούμενης παραγράφου. Όσων η αίτηση γίνεται δεκτή προσλαμβάνονται από την οικεία Εταιρεία κατόπιν προηγούμενης παραίτησης από τη θέση που κατέχουν στον Ο.Α.Ε.Δ.. Για το προσωπικό αυτό δεν λύεται η σχέση εργασίας του παρά μόνο για τους ίδιους λόγους που λύεται η σχέση εργασίας των υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., δικαιούται δε από την οικεία Εταιρεία τακτικές αποδοχές τουλάχιστον ίσες με αυτές που ελάμβανε κατά το χρόνο της παραίτησής του.
3. Σε περίπτωση διάλυσης οποιασδήποτε από τις Εταιρείες, το προσωπικό που υπηρετεί σε αυτή κατόπιν παραίτησης από το νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου του Ο.Α.Ε.Δ. σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου, επανέρχεται αυτοδικαίως στον Ο.Α.Ε.Δ., με πράξη του Διοικητή, έπειτα από αίτηση του ενδιαφερόμενου. Η διάταξη αυτή ισχύει και για τους δικηγόρους με έμμισθη εντολή, οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους στον Ο.Α.Ε.Δ. και κατέχουν οργανική θέση σε αυτόν, κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού.
4. Με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., που εκδίδεται ύστερα από εισήγηση του Δ.Σ. της οικείας Εταιρείας, όσοι κατά τη δημοσίευση των υπουργικών αποφάσεων έγκρισης των καταστατικών των Εταιρειών συνδέονται με τον Ο.Α.Ε.Δ. με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή με σχέση έμμισθης εντολής και κρίνονται λόγω των προσόντων τους απαραίτητοι για την κάλυψη αναγκών των Εταιρειών, συνεχίζουν ύστερα από αίτησή τους την παροχή των υπηρεσιών τους στις Εταιρείες με τους ίδιους όρους των υφιστάμενων συμβάσεων τους. Με την ίδια διαδικασία και τις ίδιες προϋποθέσεις μπορούν να συνεχίσουν την παροχή των υπηρεσιών τους σε μια από τις Εταιρείες του Ο.Α.Ε.Δ. και όσοι συνδέονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση έργου μέχρι τη λήξη της συμβατικής τους σχέσης.
5. Το ωρομίσθιο προσωπικό συνεχίζει την εργασιακή του σχέση στο νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου του Ο.Α.Ε.Δ. μέχρι το χρόνο λήξεως της σύμβασής του. Οι θέσεις μερικής απασχόλησης εργατών στον Ο.Α.Ε.Δ. με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου που συστάθηκαν με το π.δ. 76/1991 ( ΦΕΚ 33 Α' ) και οι αντίστοιχες συμβάσεις μετατρέπονται από την ισχύ του παρόντος σε πλήρους απασχόλησης.

**Άρθρο 14**

Ο Ο.Α.Ε.Δ. παραχωρεί στις Εταιρείες των άρθρων 8, 9 και 10 τη χρήση με ή χωρίς αντάλλαγμα πάγιων περιουσιακών στοιχείων του, που κρίνονται αναγκαία για την εκπλήρωση των σκοπών τους. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για την παραχώρηση της χρήσης με ή χωρίς αντάλλαγμα και κάθε σχετικό θέμα.

**Άρθρο 15**

Ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να παραχωρεί στις Εταιρείες των άρθρων 8, 9 και 10 τη χρήση μισθωμένων από τον ίδιο ακινήτων. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται εντός δύο μηνών από τη σύσταση των Εταιρειών του Ο.Α.Ε.Δ., ορίζονται οι λεπτομέρειες της ανωτέρω παραχώρησης. Οι όροι των συμβάσεων μίσθωσης δεν θίγονται από την ανωτέρω παραχώρηση. Η παραχώρηση της χρήσης δεν συνιστά λόγο καταγγελίας των συμβάσεων μίσθωσης και δε δημιουργεί απαίτηση των εκμισθωτών για αναπροσαρμογή του μισθώματος.

**Άρθρο 16**

Μέχρι την έναρξη της λειτουργίας των Εταιρειών, οι αρμοδιότητες που ανατίθενται σε αυτές στα πλαίσια του σκοπού τους σύμφωνα με το άρθρα 8, 9 και 10 του παρόντος, εξακολουθούν να ασκούνται από τον Ο.Α.Ε.Δ..

**Άρθρο 17**

Η Εταιρεία του άρθρου 9 μπορεί να ιδρύει Ι.Ε.Κ. κατά τα οριζόμενα στην παράγραφο 6 του άρθρου 5 του Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ 18 Α΄).

**Άρθρο 18**

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα ή θέματα με χαρακτήρα τεχνικό ή λεπτομερειακό που σχετίζονται με θέματα αρμοδιότητας και λειτουργίας του Ο.Α.Ε.Δ. και των Εταιρειών των άρθρων 8, 9 και 10 του παρόντος.

**Άρθρο 19**

Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται ύστερα από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, επιτρέπεται να κωδικοποιούνται σε ενιαίο κείμενο όλες οι διατάξεις του παρόντος νόμου, οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας που ισχύουν, νομοθετημάτων που πρόκειται να εκδοθούν και κανονιστικών πράξεων που έχουν εκδοθεί ή εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση αυτών και αφορούν τη σύσταση, οργάνωση και λειτουργία του Ο.Α.Ε.Δ. και των Εταιρειών, που προβλέπονται στα άρθρα 8, 9 και 10 του νόμου αυτού. Αν είναι αναγκαίο για την πληρότητα της κωδικοποίησης επιτρέπεται, χωρίς να αλλοιωθεί ή έννοια των διατάξεων που κωδικοποιούνται, να γίνει αναδιάρθρωση του νομοθετικού υλικού, απόλειψη των διατάξεων που έχουν καταργηθεί ρητά ή σιωπηρά και των μεταβατικών διατάξεων που δεν έχουν πλέον στάδιο εφαρμογής, μεταγλώττιση των κειμένων στη δημοτική γλώσσα, μεταβολή της σειράς, της αρίθμησης και κάθε αναγκαία φραστική προσαρμογή.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄****ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ****Άρθρο 20****Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης**

1. Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης είναι οι εταιρείες οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης.

2. Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνον υπό τους όρους και προϋποθέσεις των διατάξεων του παρόντος.

3. Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη κατά τις κείμενες διατάξεις.

4. Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης δεν επιτρέπεται να ασκούν οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα. Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται να ασκούν τις ακόλουθες δραστηριότητες:

α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας. Για την άσκηση της δραστηριότητας αυτής απαιτείται ειδική άδεια, η οποία χορηγείται κατά τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις του π.δ. 160/1999 (ΦΕΚ 157 Α΄), όπως εκάστοτε ισχύει,

β) αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού, εφόσον πληρούν τα οριζόμενα από τις κείμενες διατάξεις.

5. Συμβάσεις που ισχύουν κατά τη δημοσίευση του νόμου και προβλέπουν την παροχή υπηρεσιών σε έμμεσο εργοδότη πρέπει να αναπροσαρμοστούν σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων του Κεφαλαίου αυτού μέσα σε τέσσερις μήνες από την έναρξη ισχύος του νόμου. Νομικά πρόσωπα που έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε έμμεσους εργοδότες πρέπει μέσα σε τρεις μήνες από τη δημοσίευση του νόμου να υποβάλλουν αίτηση προκειμένου να λάβουν την άδεια Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης που προβλέπεται στο άρθρο 21. Η απόφαση χορήγησης ή μη της άδειας λαμβάνεται εντός μηνός από την υποβολή

της αίτησης. Αν δεν υποβληθεί εμπροθέσμως η αίτηση ή δεν ληφθεί η άδεια, απαγορεύεται να λειτουργούν.

#### Άρθρο 21

Όροι Σύστασης και Λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης

1. Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης μπορεί να συσταθεί μόνο με τη μορφή της Ανώνυμης Εταιρείας με μετοχικό κεφάλαιο τουλάχιστον εξήντα εκατομμυρίων (60.000.000) δραχμών.
2. Για την ίδρυση και λειτουργία Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης απαιτείται ειδική άδεια, η οποία παρέχεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έπειτα από γνώμη της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης.
3. Η Επιτροπή Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης συγκροτείται κατά τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 6 του π.δ. 160/1999 (ΦΕΚ 157 Α'), όπως ισχύει.
4. Η θητεία των μελών της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης είναι διετής.

#### Άρθρο 22

Κατοχύρωση Εργασιακών Δικαιωμάτων των Προσωρινά Απασχολούμενων

1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση συνάπτεται μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του.

2. Με την κατά την προηγούμενη παράγραφο σύμβαση προσδιορίζεται επίσης το ύψος των αποδοχών του μισθωτού, οι οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προσδιοριζόμενες από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Εάν κατά το χρόνο σύναψης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του ο μισθωτός, θα πρέπει οπωσδήποτε να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη, με το οποίο συμφωνεί ο μισθωτός. Για την απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.

3. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά τη σύναψη της σύμβασης σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους.

4. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από οκτώ μήνες. Επιτρέπεται η έγγραφη ανανέωση για τον ίδιο έμμεσο εργοδότη με την προϋπόθεση ότι η συνολική διάρκεια της ανανέωσης δεν θα υπερβαίνει τους οκτώ μήνες, χωρίς να επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης εργασίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

5. Σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της και της τυχόν ανανέωσής της για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δύο μήνες, η σύμβαση εργασίας του μισθωτού με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης θεωρείται ότι μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

6. Οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού θεωρείται άκυρη και δεν επιφέρει οποιαδήποτε σε βάρος του ή σε βάρος του έμμεσου εργοδότη έννομη συνέπεια.

7. Άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα. Για την ασφάλιση ισχύουν τα προβλεπόμενα για το προσωπικό ιδίων ειδικοτήτων του έμμεσου εργοδότη.

8. Με σύμβαση, που συνάπτεται εγγράφως μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζόμενου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος με τη σύμβαση, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Οφείλει επίσης να διευκρινίζει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους, που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Τα στοιχεία αυτά υποχρεωτικά γνωστοποιούνται στους μισθωτούς από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης.

9. Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις



ολόκληρον έκαστος υπεύθυνος έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 23 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη).

10. Οι μισθωτοί με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης, είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα.

#### Άρθρο 23

Οικονομικές και ασφαλιστικές εγγυήσεις για τους προσωρινά απασχολούμενους

Κάθε Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης υποχρεούται, προκειμένου να λάβει άδεια λειτουργίας, να καταθέσει δύο εγγυητικές επιστολές τραπεζής ως οικονομική εγγύηση, την πρώτη για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών της και τη δεύτερη για τη διασφάλιση των ασφαλιστικών τους εισφορών. Η πρώτη εγγυητική επιστολή κατατίθεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και η δεύτερη στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η κατάπτωση της πρώτης εγγυητικής επιστολής γίνεται με σχετική πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και της δεύτερης με πράξη του Διοικητή του Ι.Κ.Α.. Το ύψος των εγγυητικών επιστολών αναπροσαρμόζεται κάθε διετία με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ανάλογα με τον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων που η Εταιρεία έχει συμβληθεί και οι Εταιρείες οφείλουν να καταθέσουν τις αντίστοιχες σχετικές συμπληρωματικές εγγυητικές επιστολές εντός τριμήνου. Άλλως ανακαλείται η άδειά τους με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από γνώμη της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται το ύψος κάθε εγγυητικής επιστολής, οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία κατάπτωσης αυτών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία για την εφαρμογή της διάταξης λεπτομέρεια.

#### Άρθρο 24

Απαγόρευση προσωρινής απασχόλησης

Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται:

- α) όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.
- β) όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο έτος είχε πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις εργαζομένων στις ίδιες ειδικότητες, και
- γ) όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/1994 ή στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 2527/1997, όπως ισχύουν.

#### Άρθρο 25

Κυρώσεις

Για κάθε παράβαση των διατάξεων των άρθρων του παρόντος κεφαλαίου επιβάλλεται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε βάρος του παραβάτη πρόστιμο, το οποίο κυμαίνεται από δύο χιλιάδες εννιακόσια τριάντα έξι (2.936) ευρώ ή ένα εκατομμύριο τετρακόσιες σαράντα δύο δραχμές (1.000.442 δρχ.) μέχρι είκοσι εννέα χιλιάδες τριακόσια εξήντα (29.360) ευρώ ή δέκα εκατομμύρια τέσσερις χιλιάδες τετρακόσιες είκοσι δραχμές (10.004.420 δρχ.) ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης. Για την επιβολή του προστίμου εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις του άρθρου 16 του Ν. 2639/ 1998 (ΦΕΚ 205 Α').

#### Άρθρο 26

Εξουσιοδοτήσεις

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται:

- α) Οι ειδικότεροι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για τη σύσταση Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης, καθώς και για τη χορήγηση της ειδικής άδειας λειτουργίας της, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για την ανάκληση της άδειάς της, τα προσόντα που απαιτούνται για το στελεχιακό δυναμικό της, η αναγκαία υλικοτεχνική υποδομή της και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

- β) Τα τυχόν επιπλέον στοιχεία που πρέπει να περιέχουν οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης που συνάπτονται μεταξύ των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και των μισθωτών, ο τρόπος

και η διαδικασία γνωστοποίησης αυτών στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.).

γ) Η τήρηση στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μητρώου Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, ο τρόπος και η διαδικασία τήρησης του μητρώου αυτού, καθώς και η διαδικασία εγγραφής στο μητρώο των εταιρειών αυτών, και

δ) Κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των άρθρων του παρόντος κεφαλαίου.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

### ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### Άρθρο 27

Στην υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας, που έχει συσταθεί με τη διάταξη του άρθρου 11 του Ν. 2639/1998, συνιστώνται δύο οργανικές θέσεις Κοινωνικών Επιθεωρητών Εργασίας με βαθμό Διευθυντή, έξι οργανικές θέσεις Κοινωνικών Επιθεωρητών Εργασίας Προϊσταμένων Τμήματος και δύο οργανικές θέσεις Τεχνικών ή Υγειονομικών Επιθεωρητών Εργασίας, Προϊσταμένων Τμήματος.

#### Άρθρο 28

1. Στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) συνιστώνται τα παρακάτω τοπικά Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης:

α) Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Πτολεμαΐδας με έδρα την Πτολεμαΐδα, που υπάγεται στην Περιφερειακή Διεύθυνση Κοινωνικής Επιθεώρησης Δυτικής Μακεδονίας.

β) Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Αγρινίου με έδρα το Αγρίνιο, που υπάγεται στη Διεύθυνση Κοινωνικής Επιθεώρησης Δυτικής Ελλάδας.

2. Οι καθ' ύλην αρμοδιότητες των Τμημάτων αυτών είναι αυτές που περιγράφονται στην παράγραφο 2 του άρθρου 9 του π.δ. 136/1999 «Οργάνωση Υπηρεσιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) (ΦΕΚ 134 Α΄). Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζεται η κατά τόπον αρμοδιότητα των παραπάνω συνιστώμενων υπηρεσιών.

3. Για τη στελέχωση των ανωτέρω οργανικών μονάδων μεταφέρονται θέσεις προσωπικού ως εξής:

α) Από το Τμήμα Συντονισμού, Ελέγχων, Αξιολόγησης και Τεκμηρίωσης της Περιφερειακής Διεύθυνσης Δυτικής Μακεδονίας στο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Πτολεμαΐδας μία (1) θέση ΠΕΑ Κοινωνικών Επιθεωρητών.

β) Από το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Κοζάνης στο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Πτολεμαΐδας μία (1) θέση ΔΕΑ Γραμματειακής Διοικητικής Υποστήριξης.

γ) Από το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Αιτωλοακαρνανίας στο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Αγρινίου τρεις (3) θέσεις ΠΕΑ Κοινωνικών Επιθεωρητών και τέσσερις (4) θέσεις ΔΕΑ Γραμματειακής Διοικητικής Υποστήριξης.

4. Των Τμημάτων Κοινωνικής Επιθεώρησης Πτολεμαΐδας και Αγρινίου προΐστανται υπάλληλοι σύμφωνα με το άρθρο 16B του π.δ. 136/1999 (ΦΕΚ 134 Α΄) και το άρθρο 15 παρ. 6 του Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α΄).

5. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μπορεί να τροποποιείται ο Οργανισμός του Σ.ΕΠ.Ε. και να γίνεται αναδιάρθρωση των υπηρεσιών του.

6. Το εδάφιο δ΄ της παρ. 2 του άρθρου 10B του π.δ. 136/1999 (ΦΕΚ 134 Α΄) τροποποιείται ως ακολούθως:

«δ. Τμήμα Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης Βοιωτίας με έδρα τη Θήβα».

#### Άρθρο 29

Επιθεωρητές των Τμημάτων Κοινωνικής Επιθεώρησης μπορούν με απόφαση του Ειδικού Γραμματέα του Σ.ΕΠ.Ε. να προβαίνουν, εντός των ορίων αρμοδιότητας των Περιφερειακών Διευθύνσεων Κοινωνικής Επιθεώρησης που υπάγονται, σε ελέγχους και επιθεωρήσεις των τόπων εργασίας και εκτός των ορίων του νομού, που έχει τοπική αρμοδιότητα το Τμήμα στο οποίο υπηρετούν.

#### Άρθρο 30

Θέματα λειτουργίας Σ.ΕΠ.Ε.

Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 9 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α΄), όπως συμπληρώθηκε με το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 5 του άρθρου 15 του Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α΄), καθώς και το τρίτο εδάφιο της παραγράφου αυτής αντικαθίστανται ως εξής:

«Κατ' εξαίρεση τα θέματα κρίσεων, τοποθετήσεων και μεταθέσεων προϊσταμένων υπηρεσιακών μονάδων του Σ.ΕΠ.Ε. σε επίπεδο τμήματος υπάγονται στην αρμοδιότητα πενταμελούς Υπηρεσιακού Συμβουλίου, που συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και αποτελείται από: α) τρεις (3) μόνιμους υπαλλήλους με βαθμό Διευθυντή, που



ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων -και- β) δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων του Σ.Ε.Π.Ε. με βαθμό τουλάχιστον Α'. Με την ίδια απόφαση ορίζονται μεταξύ των διοριζομένων μελών ο Πρόεδρος και ο Αναπληρωτής του, ο γραμματέας του Συμβουλίου, καθώς και τα αναπληρωματικά μέλη, εκτός των αιρετών. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι σχετικές διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα.»

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ' ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ

### Άρθρο 31

Τροποποίηση Συμπλήρωση διατάξεων του Ν. 2643/1998(ΦΕΚ 220 Α')

1. Το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης β' της παραγράφου 1 του άρθρου 1 του Ν. 2643/1998 αντικαθίσταται ως εξής:

« Επίσης προστατεύονται όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων, για τα οποία διαπιστώνεται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του νόμου αυτού η ισόβια ανικανότητα του αναπήρου για εργασία. Κατ' εξαίρεση όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%, εφόσον κατά τα άνω διαπιστωθεί η ανικανότητα ισοβίως για εργασία.»

2. Στο τέλος της παραγράφου 2 του άρθρου 1 του Ν. 2643/1998 προστίθενται δύο εδάφια ως εξής:

« Η παρούσα διάταξη δεν έχει εφαρμογή για τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον όπως αυτά ορίζονται στην πρώτη περίπτωση του εδαφίου β' της παραγράφου 1 του άρθρου 1, τα οποία θεμελιώνουν αυτοτελές δικαίωμα προστασίας. Η άσκηση του ως άνω αυτοτελούς δικαιώματος από το δικαιούχο δεν επιτρέπεται σε περίπτωση χρησιμοποίησης της αναπηρίας αυτής για την προσαύξηση κατά την παράγραφο 8 του άρθρου 4 από άλλο άτομο της ίδιας οικογένειας.»

3. Η παράγραφος 1 και η παράγραφος 2 του άρθρου 3 του Ν. 2643/1998, όπως αντικαταστάθηκε από την παρ. 1 εδ. α' του άρθρου 10 του Ν. 2839/2000, αντικαθίστανται ως εξής:

«1. Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) κάθε βαθμίδας υποχρεούνται να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν πρόσωπα προστατευόμενα από το άρθρο 1, χωρίς διαγωνισμό ή επιλογή, σε θέσεις που αντιστοιχούν στο πέντε τοις εκατό (5%) του συνόλου των θέσεων που προκηρύσσονται πανελλαδικά κάθε φορά. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων, εάν ισούται ή υπερβαίνει τη μισή μονάδα, υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα.

Ο αριθμός των θέσεων που αντιστοιχεί στο παραπάνω ποσοστό κατανέμεται στις προστατευόμενες κατηγορίες προσώπων του άρθρου 1, με την ακόλουθη σειρά προτεραιότητας:

- α. αναλογία 3/8 στα πρόσωπα του πρώτου εδαφίου της περίπτωσης β' της παραγράφου 1 του άρθρου 1,
- β. αναλογία 2/8 στα πρόσωπα της περίπτωσης α' της παραγράφου 1 του άρθρου 1,
- γ. αναλογία 1/8 στα πρόσωπα της περίπτωσης γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 1,
- δ. αναλογία 1/8 στα πρόσωπα του δεύτερου εδαφίου της περίπτωσης β' της παραγράφου 1 του άρθρου 1,
- ε. αναλογία 1/8 στα πρόσωπα της περίπτωσης δ' της παραγράφου 1 του άρθρου 1 του Ν. 2643/1998.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο αριθμός των θέσεων των προστατευομένων που έχει προκύψει κατά τα ανωτέρω, κατανέμεται κατά Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, φορέα, κατηγορία προστασίας, κλάδο και ειδικότητα. Με βάση δε την παραπάνω κ.υ.α. οι αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. προβαίνουν στις ειδικές προκηρύξεις.

2. Η πλήρωση των θέσεων γίνεται με βάση ξεχωριστούς πίνακες ανά κατηγορία προστασίας κατά τα ανωτέρω σύμφωνα με τον αριθμό των μορίων που συγκεντρώνουν τα προστατευόμενα πρόσωπα, τις ειδικότερες προϋποθέσεις που ορίζονται στην κάθε προκήρυξη σε συνδυασμό και με τη σειρά προτίμησης που έχουν αναγράψει οι υποψήφιοι στη δήλωσή τους. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι μιας κατηγορίας δεν καλύπτουν τον αριθμό των θέσεων που της αντιστοιχεί, το τυχόν υπόλοιπο θέσεων διατηρείται στην ίδια κατηγορία για μια ακόμη προκήρυξη. Εάν δεν καλυφθεί και στη δεύτερη αυτή προκήρυξη, μεταφέρεται στην αμέσως επόμενη κατηγορία.»

4. Η παράγραφος 5 του άρθρου 3 του Ν. 2643/1998 καταργείται.

5. Η περίπτωση β' της παρ. 7 του άρθρου 3 του Ν. 2643/1998 αντικαθίσταται ως εξής:

«β) Να κριθούν από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 2683/1999, ΦΕΚ 19 Α') ότι είναι ικανοί να προσφέρουν υπηρεσίες στις συγκεκριμένες θέσεις.»

6. Στην παράγραφο 3 του άρθρου 4 του Ν. 2643/1998 προστίθεται τελευταίο εδάφιο ως εξής:

«Τα ως άνω κατά περίπτωση μόρια δικαιούνται και οι κάτοχοι πτυχίων, αναγνωρισμένων κατά τις κείμενες διατάξεις, πανεπιστημίων της αλλοδαπής, καθώς και οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας

εκπαίδευσης της αλλοδαπής.»

7. Στην παράγραφο 5 του άρθρου 4, του Ν. 2643/1998 μετά την περίπτωση στ', προστίθεται περίπτωση ζ', ως εξής: «ζ) Για τον επιζώντα σύζυγο χωρίς τέκνα υπολογίζονται τα αντίστοιχα μόρια του άγαμου.»

Τα λοιπά εδάφια της παραγράφου αναδιατυπώνονται ως εξής: « Αν ο άλλος σύζυγος δεν εργάζεται τα πιο πάνω μόρια προσαυξάνονται κατά είκοσι (20). Αν ο ίδιος ο προστατευόμενος είναι τέκνο ορφανό από ένα γονέα και έχει ηλικία μέχρι 25 ετών ή αν στην οικογένεια του προστατευόμενου υπάρχει τέκνο ή τέκνα ορφανά ηλικίας μέχρι 25 ετών και άγαμα, ο αριθμός των μορίων που προκύπτει κατά τα ανωτέρω προσαυξάνεται με εκατό (100) επιπλέον μόρια συνολικά, ανεξαρτήτως αριθμού τέκνων. Αν ο προστατευόμενος είναι τέκνο ορφανό και από τους δύο γονείς και έχει ηλικία μέχρι 25 ετών ο αριθμός αυτός προσαυξάνεται με διακόσια (200) επιπλέον μόρια.

[Αρχή Τροποποίησης]

Εάν στην οικογένεια του προστατευόμενου υπάρχει άτομο με αναπηρία κατά την έννοια της περίπτωσης β' του άρθρου 1 όπως ισχύει, ο αριθμός των μορίων κατά τα ανωτέρω προσαυξάνεται με το 20% της δεύτερης προστασίας της παραγράφου 8 του άρθρου 4. Η ανωτέρω διάταξη ισχύει για όλες τις κατηγορίες προστασίας. Ομοίως, προστατευόμενοι στο πρόσωπο των οποίων συντρέχουν οι ιδιότητες του πολύτεκνου γονέα και του τέκνου πολύτεκνης οικογένειας, λαμβάνουν την προσαύξηση 20% για την υποκατηγορία της δεύτερης προτίμησής τους - ΚΑΤΑΡΓΗΘΗΚΑΝ ΤΑ ΤΡΙΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΕΔΑΦΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡ. 7 ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 31 ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΝΟΜΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡ. 16<sup>α</sup> ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 13 ΤΟΥ Ν. 3050/02, ΦΕΚ-214 Α' [Τέλος Τροποποίησης]

8. Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 6 του Ν. 2643/1998, αντικαθίσταται ως εξής: «Η δήλωση, συνοδευόμενη από τα απαραίτητα δικαιολογητικά και στοιχεία υποβάλλεται στην Επιτροπή του άρθρου 9 στην Περιφέρεια της οποίας έχει την έδρα της η επιχείρηση, η εκμετάλλευση, ή ο φορέας, κατά τη χρονική περίοδο από 2 Ιανουαρίου έως 31 Μαΐου κάθε έτους.»

9. Η παράγραφος 4 του άρθρου 6 του Ν. 2643/1998 αντικαθίσταται ως εξής:

«4. Οι υποβαλλόμενες δηλώσεις μαζί με τα συνοδευτικά τους στοιχεία και δικαιολογητικά προωθούνται το μήνα Ιούνιο κάθε έτους, από τις Επιτροπές του άρθρου 9, στην αντίστοιχη Περιφερειακή Διεύθυνση ή τοπικές υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. για να γίνει ο έλεγχος και η μηχανογραφική τους επεξεργασία και να καταρτισθεί η προκήρυξη των θέσεων που καλύπτονται με αναγκαστική τοποθέτηση. Εάν οι θέσεις του φορέα ή της επιχείρησης που προκύπτει ότι πρέπει να καλυφθούν με αναγκαστική τοποθέτηση υπερβαίνουν τις τέσσερις και μέχρι δώδεκα, προκηρύσσεται μέχρι το ήμισυ αυτών και αν υπερβαίνουν τις δώδεκα προκηρύσσεται μέχρι το ένα τρίτο αυτών προς αποφυγήν της αιφνίδιας υπέρμετρης οικονομικής επιβάρυνσης του φορέα ή της επιχείρησης.

Η προκήρυξη που θα καταρτισθεί αποστέλλεται στους φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις που αναφέρονται σε αυτήν, προκειμένου να εκφράσουν τις αντιρρήσεις τους προς τον Περιφερειακό Διευθυντή ή τον Προϊστάμενο της τοπικής υπηρεσίας του Ο.Α.Ε.Δ., που έχει την έδρα της η Πρωτοβάθμια Επιτροπή, εντός δεκαημέρου από την κοινοποίησή της. Μετά την εξέταση των διατυπωθεισών αντιρρήσεων διαμορφώνεται η προκήρυξη και αποστέλλεται προς την Κεντρική Επιτροπή Εποπτείας και Συντονισμού Εφαρμογής του Ν. 2643/1998 μαζί με τις τυχόν κατατεθείσες αντιρρήσεις επί της αρχικής προκήρυξης για έγκριση.»

10. Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 5 του άρθρου 6 του Ν. 2643/1998 αντικαθίσταται ως εξής:

«Η προκήρυξη των θέσεων αυτών για κάθε Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση γίνεται κατά το χρονικό διάστημα από 1ης Σεπτεμβρίου έως 30η Σεπτεμβρίου κάθε έτους και τοιχοκολλάται στο κατάστημα, στο οποίο έχει την έδρα της η Επιτροπή του άρθρου 9.»

11. Κατ' εξαίρεση η πρώτη μετά τη δημοσίευση του παρόντος προκήρυξη γίνεται εντός μηνός από τη δημοσίευση του νόμου αυτού με την αντίστοιχη μετάθεση των προβλεπόμενων από τις διατάξεις του Ν. 2643/1998 χρονικών ορίων.

12. Το πρώτο και δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 6 του άρθρου 6 του Ν. 2643/1998 αντικαθίστανται ως εξής:

«Κατά το χρονικό διάστημα από 1ης Οκτωβρίου έως 15η Νοεμβρίου κάθε έτους οι ενδιαφερόμενοι να προσληφθούν στις προκηρυσσόμενες θέσεις υποβάλλουν αιτήσεις στις οποίες επισυνάπτονται όλα τα στοιχεία και δικαιολογητικά που απαιτούνται για την εφαρμογή του άρθρου 4. Οι αιτήσεις υποβάλλονται στις οικείες Επιτροπές του άρθρου 9. Ο προστατευόμενος έχει δικαίωμα υποβολής αίτησης σε τρεις κατά ανώτατο όριο Επιτροπές της επιλογής του. Οι αιτήσεις αυτές προωθούνται στις αντίστοιχες Περιφερειακές Διευθύνσεις του Ο.Α.Ε.Δ. ή στις Τοπικές Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. που έχουν τις έδρες τους οι Επιτροπές του άρθρου 9 για να γίνει ο έλεγχος και η μηχανογραφική επεξεργασία των σχετικών στοιχείων και δικαιολογητικών και να συνταχθούν οι πίνακες μοριοδότησης.»

13. Η παράγραφος 7 του άρθρου 6 του Ν. 2643/1998 αντικαθίσταται ως εξής: —  
 «7. Μέχρι το τέλος Φεβρουαρίου του επόμενου έτους το αργότερο, οι ανωτέρω πίνακες δημοσιεύονται από την οικεία Επιτροπή του άρθρου 9 για να λάβουν γνώση οι ενδιαφερόμενοι. Η δημοσίευση γίνεται με τοιχοκόλληση των πινάκων αυτών στο κατάστημα της Επιτροπής και με σχετική δημοσίευση για τη διενέργεια της τοιχοκόλλησης σε τρεις ημερήσιες εφημερίδες των Αθηνών ευρείας κυκλοφορίας και σε μια τοπική εφημερίδα ημερήσια ή εβδομαδιαία. Κατά του πίνακα πρώτης μοριοδότησης και εντός 20 ημερών από την ημερομηνία της τελευταίας δημοσίευσης στον Τύπο είναι δυνατή η υποβολή αιτήσεων θεραπείας από τους ενδιαφερομένους ενώπιον των Περιφερειακών Διευθύνσεων ή των Τοπικών Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. που έχουν τις έδρες τους οι Επιτροπές του άρθρου 9. Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις ή Τοπικές Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. που έχουν τις έδρες τους οι Επιτροπές του άρθρου 9, μετά την εξέταση των αιτήσεων θεραπείας ανασυντάσσουν τους πίνακες μοριοδότησης και το αργότερο μέχρι 15 Μαΐου τους αποστέλλουν προς δημοσίευση στις οικείες Επιτροπές του άρθρου 9. Οι Επιτροπές αυτές δημοσιεύουν άμεσα τους ανωτέρω τελικούς πίνακες με τον ίδιο τρόπο που ορίζεται για τους πίνακες πρώτης μοριοδότησης.

Το αργότερο μέχρι 30 Ιουνίου κάθε έτους οι Επιτροπές του άρθρου 9 τοποθετούν με απόφασή τους τα προστατευόμενα πρόσωπα στις υπόχρεες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς.

Οι αποφάσεις των Επιτροπών για τις τοποθετήσεις γνωστοποιούνται στους ενδιαφερομένους με τον ίδιο τρόπο κατά τον οποίο δημοσιεύονται οι πίνακες μοριοδότησης.»

14. Η περίπτωση δ' της παραγράφου 8 του άρθρου 6 του Ν. 2643/1998 αντικαθίσταται ως εξής:  
 «δ) Ο τύπος της αίτησης που υποβάλλουν τα προστατευόμενα πρόσωπα, τα ειδικότερα στοιχεία που πρέπει να περιέχει η αίτηση, τα δικαιολογητικά που συνυποβάλλονται με την αίτηση, τα δικαιολογητικά που είναι δυνατόν να κατατίθενται μετά την υποβολή της αίτησης, καθώς και ο χρόνος υποβολής τους, εφόσον οι προστατευόμενοι επιλεγούν για τοποθέτηση ή διάθεση, ο τρόπος και η διαδικασία επεξεργασίας των αιτήσεων, ο τρόπος και η διαδικασία κατάρτισης των πιο πάνω πινάκων και κάθε ζήτημα που είναι αναγκαίο για την εφαρμογή της διάταξης.»

15. Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων συνιστάται Κεντρική Επιτροπή Εποπτείας και Συντονισμού Εφαρμογής του Ν. 2643/1998, η οποία υπάγεται στη Γενική Διεύθυνση Εργασίας. Έργο της Επιτροπής αποτελεί η εποπτεία και ο συντονισμός των δράσεων και διαδικασιών των Περιφερειακών Διευθύνσεων του Ο.Α.Ε.Δ. και των Τοπικών Υπηρεσιών που έχουν τις έδρες τους οι Επιτροπές του άρθρου 9. Η Επιτροπή έχει ιδίως τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) Εγκρίνει τις προκηρύξεις, που προβλέπονται στην παράγραφο 2 του άρθρου αυτού και στην παράγραφο 5 του άρθρου 6 του Ν. 2643/1998, προκειμένου να αναρτηθούν από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις ή τις Τοπικές Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ..

β) Επιλαμβάνεται αυτεπάγγελτα, είτε κατόπιν καταγγελιών ή αναφορών, εκδίδει οδηγίες και προβαίνει σε υποδείξεις για την ορθή και ενιαία εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 2643/1998, από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις ή τις Τοπικές Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. μέχρι τη δημοσίευση των πινάκων τελικής μοριοδότησης. Οι οδηγίες ή υποδείξεις είναι δεσμευτικές για τις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ..

γ) Συντονίζει και ελέγχει το έργο των αρμόδιων Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. ως προς την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 2643/1998, όπως τροποποιείται με τον παρόντα νόμο.

Η Επιτροπή είναι επταμελής, με διετή θητεία, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και αποτελείται από ανώτατους ή ανώτερους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του Ο.Α.Ε.Δ.. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων εξειδικεύονται οι αρμοδιότητες της Επιτροπής, καθορίζεται ειδικότερα ο τρόπος λειτουργίας της και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την άσκηση του έργου της. Με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζονται τα της αποζημίωσης των μελών της άνω Επιτροπής. Για τη διοικητική στήριξη της ως άνω Επιτροπής συνιστώνται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Διεύθυνση Απασχόλησης) έξι (6) οργανικές θέσεις προσωπικού εκ των οποίων μία (1) Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) Πληροφορικής, τρεις (3) Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) Διοικητικού Οικονομικού, εκ των οποίων η μία (1) Νομικού Τμήματος, μια (1) Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ) Πληροφορικής και μία (1) Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ) Διοικητικού Λογιστικού. Οι θέσεις αυτές μπορούν να καλύπτονται και με μετατάξεις υπαλλήλων του Ο.Α.Ε.Δ.. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζονται οι απαιτούμενες προϋποθέσεις και η διαδικασία για τις μετατάξεις προσωπικού, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Για τη διοικητική στήριξη της Επιτροπής και για την αντιμετώπιση επειγουσών αναγκών μπορεί να γίνονται αποσπάσεις υπαλλήλων, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 68 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 2683/1999). Οι υπηρετούντες στις ανωτέρω θέσεις υπάλληλοι υπάγονται ιεραρχικά στην αρμόδια Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

16. Στο τέλος του πρώτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 7 του ν.2643/1998 προστίθενται οι λέξεις: «...με την επιφύλαξη των οριζόμενων στην υπουργική απόφαση της περίπτωσης δ' της

παραγράφου 8 του άρθρου 6.»

17. Η περίπτωση στ' της παραγράφου 1 του άρθρου 7 του Ν. 2643/1998 αντικαθίσταται ως εξής:

«στ. Βεβαίωση του αρμόδιου οργάνου για την κατά το Ν. 1487/1950 αποκατάσταση των αναπήρων ή θυμάτων πολέμου, από την οποία να προκύπτει ότι το τέκνο αναπήρου ή θύματος πολέμου δεν έχει το ίδιο αποκατασταθεί με τις διατάξεις του Ν. 1487/1950.»

18. Στο τέλος της παραγράφου 3 του άρθρου 8 του Ν. 2643/1998 προστίθενται τα εξής εδάφια:

«Επίσης προβλέπεται η δυνατότητα παρακολούθησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για τα άτομα όλων των προστατευόμενων κατηγοριών του παρόντος νόμου, που έχουν επιλεγεί προς τοποθέτηση, σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού.

Οι προϋποθέσεις, οι πόροι και τα λοιπά αναγκαία στοιχεία για την εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ..»

19. Η παράγραφος 3 του άρθρου 9 του Ν. 2643/1998 αντικαθίσταται ως εξής:

«3. Κατά των αποφάσεων των πρωτοβάθμιων πενταμελών Επιτροπών χωρεί ενδικοφανής προσφυγή ενώπιον των δευτεροβάθμιων Επιτροπών του άρθρου 10. Δικαίωμα προσφυγής έχουν οι υπόχρεοι εργοδότες, τα προστατευόμενα πρόσωπα και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον. Η προσφυγή ασκείται:

α) από τους εργοδότες μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της τοποθέτησης σύμφωνα με το άρθρο 19 του ισχύοντος Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/ 1999, ΦΕΚ 45 Α').

β) από τα προστατευόμενα άτομα και κάθε τρίτο που έχει έννομο συμφέρον μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία της τελευταίας δημοσίευσης στον Τύπο της απόφασης της Επιτροπής περί τοποθέτησής τους.»

20. Η περίπτωση β' της παραγράφου 1 του άρθρου 10 του Ν. 2643/1998, αντικαθίσταται ως εξής:

«β) Έναν ανώτατο αξιωματικό του Στρατού Ξηράς, εφόσον συζητούνται θέματα αναπήρων και θυμάτων πολέμου, αναπήρων πολέμου αμάχου πληθυσμού, αναπήρων και θυμάτων ειρηνικής περιόδου, αντιστασιακών ως και των τέκνων όλων των προαναφερθεισών κατηγοριών ή έναν ανώτερο υπάλληλο του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, στις λοιπές περιπτώσεις, με τους αναπληρωτές τους.»

21. Αν η τοποθέτηση του προστατευόμενου ακυρωθεί είτε με απόφαση της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής είτε με τελεσίδικη απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου, για λόγο που δεν οφείλεται σε έλλειψη συνδρομής στο πρόσωπό του των τυπικών και ουσιαστικών προϋποθέσεων του Ν. 2643/1998, η Επιτροπή τοποθετεί αυτόν σε κενή θέση, εφόσον υπάρχει, της αυτής προκήρυξης, της αυτής κατηγορίας προστασίας και του ίδιου τομέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), για τον οποίο είχε υποβάλει αίτηση. Για την τοποθέτηση αυτή ο προστατευόμενος πρέπει να συγκεντρώνει μοριοδότηση ίση ή μεγαλύτερη από εκείνη του τελευταίου τοποθετηθέντος της ίδιας κατηγορίας σε θέση της ίδιας προκήρυξης. Αν δεν υπάρχει κενή θέση ο προστατευόμενος τοποθετείται σε αντίστοιχη θέση της επόμενης προκήρυξης, η οποία και δεν προκηρύσσεται με απόφαση της αντίστοιχης πρωτοβάθμιας επιτροπής. Η διάταξη εφαρμόζεται μόνο για όσους έχουν τοποθετηθεί με τις προκηρύξεις που έγιναν σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2643/1998 και μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος.

22. Εξαιρούνται από την υποχρέωση υποχρεωτικής πρόσληψης προστατευόμενων προσώπων του Ν. 2643/ 1998 οι Αγροτικές Συνεταιριστικές Οργανώσεις οι οποίες εφαρμόζουν προγράμματα οικονομικής εξυγίανσης ή των οποίων τα χρέη ρυθμίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2538/1997.

## Άρθρο 32

Στο άρθρο 18 του ν.2736/1999 (ΦΕΚ 172 Α') προστίθεται παράγραφος 3 ως εξής:

«3. Η ρύθμιση της παραγράφου 2 του παρόντος άρθρου για τα όργανα, τον τρόπο, τη διαδικασία εξέτασης και την κάλυψη της σχετικής δαπάνης των προσώπων της περίπτωσης β' του άρθρου 1 του ν.2643/1998 εφαρμόζεται και για τα άτομα με αναπηρίες, τα οποία επιθυμούν να υπαχθούν στα καταρτιζόμενα από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Προγράμματα Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας και Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών Ατόμων με Αναπηρίες, εφόσον οι ενδιαφερόμενοι να υπαχθούν στα εν λόγω προγράμματα πληρούν τις προϋποθέσεις αυτών.»

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ'

### ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

## Άρθρο 33

Απαγόρευση νυχτερινής εργασίας ανηλίκων

Η παράγραφος 3 του άρθρου 1 του π.δ. 62/1998 «Μέτρα για την προστασία των νέων κατά την

εργασία, σε συμμόρφωση με την Οδηγία 94/33/ΕΚ» (ΦΕΚ 67 Α') αντικαθίσταται ως εξής:—  
 «Με την επιφύλαξη του άρθρου 7 του παρόντος οι διατάξεις του ν.1837/1989 «για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 85 Α') και του παρόντος διατάγματος δεν εφαρμόζονται για περιστασιακές και σύντομης διάρκειας ελαφριές εργασίες, που αφορούν τις οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες, και με την προϋπόθεση ότι οι εργασίες αυτές εκτελούνται κατά τη διάρκεια της ημέρας.»

#### Άρθρο 34

Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών

1. Στο άρθρο 14 του ν.1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α') προστίθεται παράγραφος με αριθμό 11 ως εξής:  
 «11. Για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών που συμμετέχουν στην Εκτελεστική Επιτροπή και στη Γραμματεία της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων.»
2. Στην παράγραφο 3 του άρθρου 6 του Ν. 2224/1994 (ΦΕΚ 112 Α') προστίθεται εδάφιο ε' ως εξής: «στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους».
3. Καταργείται το άρθρο 30 του Ν. 2081/1992 (ΦΕΚ 154 Α'), με το οποίο είχαν προστεθεί τα εδάφια β' και γ' στην παράγραφο 1 του άρθρου 12 του Ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α').

#### Άρθρο 35

Κατάργηση διατάξεων που προκαλούν άνιση μεταχείριση εργαζομένων

1. Καταργείται από την 1η Ιανουαρίου 1981 κάθε διάταξη νόμου, διατάγματος, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή διαιτητικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών ή οργανισμών επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων, καθώς και κάθε όρος ατομικών συμβάσεων εργασίας κατά το μέρος που θέτουν για τις έγγαμες εργαζόμενες γυναίκες ειδικές προϋποθέσεις, που δεν απαιτούνται αντίστοιχα για τους έγγαμους εργαζόμενους άνδρες, ως προς τη χορήγηση επιδομάτων γάμου ή συζύγου ή τέκνων ή οικογενειακών βαρών από εργοδότες του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα στους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου και στο μέτρο που συνεπάγονται δυσμενείς επιπτώσεις ως προς το ύψος των συντάξεων, οι οποίες χορηγήθηκαν σε έγγαμες γυναίκες μετά τις 23 Δεκεμβρίου 1984, εφόσον τα ανωτέρω επιδόματα δεν ελήφθησαν υπόψη στις συντάξιμες αποδοχές.

[Αρχή Τροποποίησης]

2. Έγγαμες γυναίκες, συνταξιούχοι Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης που χορηγούν συντάξεις στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19.12.78 (Επίσημη Εφημερίδα Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 10.1.79) δύναται να ζητήσουν την αναπροσαρμογή των συντάξεών τους με αίτησή τους προς τον Οργανισμό από τον οποίο συνταξιοδοτήθηκαν εντός δεκατεσσάρων (14) μηνών από την έναρξη ισχύος του ανωτέρω νόμου. Η καταβολή των διαφορών που θα προκύψουν δεν δύναται να ανατρέξει σε χρόνο μεγαλύτερο της πενταετίας από την υποβολή της αίτησης - ΑΝΤΙΚ. ΤΗΣ ΠΑΡ. 2 ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡ. 13 ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 13 ΤΟΥ Ν. 3050/02, ΦΕΚ-214 Α' [Τέλος Τροποποίησης]

#### Άρθρο 36

1. Στην παράγραφο 2 του άρθρου 5 του π.δ. 152/1991 (ΦΕΚ 61 Α') προστίθεται περίπτωση δ' ως εξής:

«δ) Τμήμα Διαχείρισης της Πληροφόρησης.»

2. Στην παράγραφο 3 του άρθρου 5 του π.δ. 152/1991 (ΦΕΚ 61 Α') προστίθεται περίπτωση δ' ως εξής:

«δ) Τμήμα Διαχείρισης της Πληροφόρησης Η συγκέντρωση, επεξεργασία και διακίνηση του πληροφοριακού υλικού για τα θέματα της εργασίας στην Ελλάδα. Η ανάπτυξη και εξασφάλιση των απαραίτητων τεχνικών μέσων για την παρουσίαση και προβολή των θεμάτων αυτών στον παγκόσμιο ιστό του διαδικτύου, στα πλαίσια, τις απαιτήσεις και τις προδιαγραφές της εγκαθίδρυσης της ηλεκτρονικής διοίκησης. Του Τμήματος προϊστάται υπάλληλος του κλάδου ΠΕ Πληροφορικής ή ΠΕ Μηχανικών ή ΠΕ Θετικών Επιστημών.»

#### Άρθρο 37

Παροχές Ο.Ε.Ε.

Η παράγραφος 9 του άρθρου 20 του Ν. 2874/2000 αντικαθίσταται ως εξής:

«9. Από 1ης Ιανουαρίου 2001 καταργούνται οι διατάξεις των εε' και ζζ' της παραγράφου α' του άρθρου 1 του ν.678/1977 (ΦΕΚ 246 Α') που αφορούν στις παροχές δώρου για σύσταση οικογένειας και χρηματικών βραβείων όπως ισχύουν. Όσοι θεμελίωσαν δικαίωμα εντός του έτους 2000 και υποβάλλουν αιτήσεις μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2001 θα καλυφθούν από τις σχετικές

πιστώσεις του Οργανισμού Εργατικής Εστίας. Τα ποσά που αποδεσμεύονται διατίθενται για τη λειτουργία νέων βρεφονηπιακών σταθμών από 1ης Ιανουαρίου 2002, ενώ το υπόλοιπο πίστωσης έτους 2001, εάν υπάρξει, μετά την ικανοποίηση των αιτήσεων έτους 2001 των άνω παροχών θα διατεθεί για άλλες παροχές του Οργανισμού.»

#### Άρθρο 38

Η περίπτωση γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 15 του Ν. 2676/1999 (ΦΕΚ 1 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

«γ'. Οι διορισθέντες από 1ης Ιανουαρίου 1993 και εφεξής διοριζόμενοι τακτικοί υπάλληλοι των Υπουργείων ως και οι τακτικοί υπάλληλοι, των αυτοτελών δημόσιων υπηρεσιών και των ανεξάρτητων διοικητικών αρχών, που ασφαλιζονται στο Δημόσιο για κύρια σύνταξη, εφόσον δεν έχουν άλλη επικουρική ασφάλιση, πλην του Μετοχικού Ταμείου Πολιτικών Υπαλλήλων.»

#### Άρθρο 39

Η διάταξη του άρθρου 60 του ν.2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α'), όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 3 του άρθρου 25 του Ν. 2556/1997 (ΦΕΚ 270 Α'), αντικαθίσταται ως εξής:

«Από 1ης Ιανουαρίου 2001 καταβάλλεται ειδική μηνιαία εισφορά από τους συνταξιούχους των φορέων κύριας και επικουρικής ασφάλισης, πλην Ο.Γ.Α. και Ν.Α.Τ., ως εξής:

Για τμήμα σύνταξης μέχρι 135.000 δρχ. ποσοστό 1%. Για τμήμα σύνταξης από 135.001 μέχρι 200.000 δρχ. ποσοστό 2%.

Για τμήμα σύνταξης από 200.001 μέχρι 300.000 δρχ. ποσοστό 3%.

Για τμήμα σύνταξης από 300.001 μέχρι 400.000 δρχ. ποσοστό 4%.

Για τμήμα σύνταξης από 400.001 δρχ. και άνω ποσοστό 5%.

Οι συντάξεις μέχρι 135.000 δρχ. δεν υπόκεινται σε εισφορά.

Η παραπάνω ειδική εισφορά παρακρατείται από τις καταβαλλόμενες συντάξεις, στις οποίες δεν περιλαμβάνονται τα δώρα εορτών και το επίδομα αδειάς.

Η εισπραττόμενη κατά τα παραπάνω ειδική εισφορά αποτελεί πόρο του Λογαριασμού Αλληλεγγύης Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (Λ.Α.Φ.Κ.Α.).

Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται ύστερα από πρόταση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας, Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ορίζεται ο χρόνος λήξης της κατά τα ανωτέρω ειδικής εισφοράς, η οποία δεν μπορεί να είναι νωρίτερα από την 31η Δεκεμβρίου 2001.

Από την εισφορά του άρθρου αυτού εξαιρούνται οι παντελώς τυφλοί, οι παραπληγικοί και τετραπληγικοί και οι πάσχοντες από μεσογειακή και δρεπανοκυτταρική αναιμία συνταξιούχοι.»

**(Με την παρ. 1 του άρθρου 37 του Ν. 2972/01, ΦΕΚ-291 Α' (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1-1-2002) ορίζεται ότι :**

«1. Από 1ης Ιανουαρίου 2002 η ειδική μηνιαία εισφορά υπέρ Λογαριασμού Αλληλεγγύης Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (Λ.Α.Φ.Κ.Α.) επί των συντάξεων που χορηγούν οι φορείς κύριας και επικουρικής ασφάλισης, πλην Ο.Γ.Α. και Ν.Α.Τ., υπολογίζεται επί των κάτωθι ποσών:

- Για τμήμα σύνταξης μέχρι 397 ευρώ ποσοστό 1%.

- Για τμήμα σύνταξης από 397,01 ευρώ μέχρι 587 ευρώ ποσοστό 2%.

- Για τμήμα σύνταξης από 587,01 ευρώ μέχρι 881 ευρώ ποσοστό 3%.

- Για τμήμα σύνταξης από 881,01 ευρώ μέχρι 1.174 ευρώ ποσοστό 4%.

- Για τμήμα σύνταξης από 1.174,01 ευρώ και άνω ποσοστό 9%.

Συντάξεις μέχρι 397 ευρώ δεν υπόκεινται σε εισφορά υπέρ Λ.Α.Φ.Κ.Α.»).

#### Άρθρο 40

Το δικαίωμα αναγνώρισης του χρόνου της παρ.2 του άρθρου 3 του ν.2366/1995 ισχύει για ένα τρίμηνο από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου. Η αναγνώριση του χρόνου γίνεται με τη διαδικασία και τους όρους που ορίζονται στις ως άνω διατάξεις. Αιτήσεις που έχουν απορριφθεί ως εκπρόθεσμες επανακρίνονται μετά από νέα αίτηση, η οποία πρέπει να υποβληθεί μέσα στην ως άνω προθεσμία. Δικαίωμα αναγνώρισης του χρόνου αυτού έχουν μόνο οι ασφαλισμένοι που εξακολουθούν να υπηρετούν στην Ανώνυμη Εταιρεία Θερμικών Λεωφορείων (Ε.Θ.Ε.Λ. Α.Ε.) και οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του Ν. 2366/1995 πληρούσαν τις προϋποθέσεις της παρ. 2 του άρθρου 3 του ίδιου νόμου.

#### Άρθρο 41

Οι διατάξεις της τελευταίας παραγράφου του άρθρου 38 του Ν. 2676/1999 (ΦΕΚ 1 Α') έχουν εφαρμογή γενικώς σε έργα που άπτονται της κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοδοτούμενων ή συγχρηματοδοτούμενων, μέσω της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η παρ. 3 του άρθρου 30 του Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α') καταργείται.



## Άρθρο 42

Οργάνωση και λειτουργία Αναπτυξιακών Συμπράξεων Κοινοτική πρωτοβουλία «EQUAL»

1. Το Πρόγραμμα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και των ανισοτήτων σε σχέση με την αγορά εργασίας (EQUAL) εκτελείται αποκλειστικά από νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, που λειτουργούν με τη μορφή αστικής εταιρείας και καλούνται Αναπτυξιακές Συμπράξεις.

2. Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη λειτουργεί αποκλειστικά για την εκτέλεση του Έργου που έχει αναλάβει στο πλαίσιο της EQUAL και διαρκεί τουλάχιστον έως την ολοκλήρωση αυτού και μέχρι την αποπληρωμή του υπολοίπου της εγκριθείσας για το Έργο αυτό χρηματοδότησης.

3. Εταίροι της Αναπτυξιακής Σύμπραξης μπορεί να είναι:

α) τα Υπουργεία, οι Γενικές Γραμματείες, οι Γενικές Γραμματείες Περιφερειών και γενικά οι φορείς της κεντρικής και της περιφερειακής διοίκησης,

β) τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου,

γ) οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και οι εποπτευόμενες από αυτούς δημοτικές και κοινοτικές επιχειρήσεις,

δ) οι δημόσιοι οργανισμοί και επιχειρήσεις,

ε) τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου του ευρύτερου δημόσιου τομέα, κατά την έννοια του ν.1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'), όπως ισχύει,

στ) τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου κερδοσκοπικού και μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα,

ζ) οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις και

η) οι έχουσες νομική προσωπικότητα μη κυβερνητικές οργανώσεις (Μ.Κ.Ο.), όπως ορίζονται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις. Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη πρέπει να έχει ευρεία αντιπροσώπευση των παραπάνω φορέων και πάντως δε μπορεί να αποτελείται από λιγότερους των τριών εταίρους.

4. Οι φορείς της κεντρικής διοίκησης μπορούν να συμμετέχουν σε Αναπτυξιακές Συμπράξεις με απόφαση του οικείου Υπουργού και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου με απόφαση του οικείου Υπουργού, ύστερα από πρόταση του Διοικητικού τους Συμβουλίου. Οι υπόλοιποι φορείς της παραγράφου 3 μπορούν να συμμετέχουν σε Αναπτυξιακές Συμπράξεις με αποφάσεις των οργάνων που προβλέπονται από τις ισχύουσες γι' αυτούς διατάξεις.

5. Πριν την υποβολή της πρότασης για την εκτέλεση του Έργου, οι φορείς της παραγράφου 3 συνάπτουν ιδιωτικό συμφωνητικό, με το οποίο δεσμεύονται να συστήσουν Αναπτυξιακή Σύμπραξη εντός μηνός από την επιλογή της πρότασής τους. Στο ιδιωτικό συμφωνητικό ορίζουν τον εταίρο που θα αναλάβει καθήκοντα Συντονιστή Εταίρου της Αναπτυξιακής Σύμπραξης.

6. Εφόσον μια πρόταση επιλεγεί, οι συνεργαζόμενοι φορείς συστήνουν Αναπτυξιακή Σύμπραξη με τη μορφή αστικής μη κερδοσκοπικής εταιρείας, η οποία αποκτά νομική προσωπικότητα, σύμφωνα με το άρθρο 784 Α.Κ., και διέπεται από τις διατάξεις του παρόντος νόμου, των σε εξουσιοδότηση αυτών εκδιδόμενων κανονιστικών πράξεων και συμπληρωματικά από τις διατάξεις των άρθρων 741 και επόμενα του Α.Κ..

7. Όργανα διοίκησης της Αναπτυξιακής Σύμπραξης είναι το Διοικητικό Συμβούλιο, ο Συντονιστής Εταίρος και ο Διαχειριστής. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από ισάριθμα με τους εταίρους μέλη. Κάθε εταίρος ορίζει από ένα μέλος για το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο κατά τη διάρκεια λειτουργίας της Αναπτυξιακής Σύμπραξης μπορεί να αντικατασταθεί ελεύθερα από τον φορέα, τον οποίον εκπροσωπεί. Το Διοικητικό Συμβούλιο:

α) εγκρίνει τα έγγραφα της προηγούμενης παραγράφου, πριν την υποβολή τους στην αρμόδια υπηρεσία,

β) εκλέγει τον Διαχειριστή της Αναπτυξιακής Σύμπραξης,

γ) συγκροτεί επιτροπές με σκοπό την εύρυθμη λειτουργία του Έργου,

δ) επιλύει τυχόν διαφωνίες μεταξύ του Συντονιστή Εταίρου και του Διαχειριστή,

ε) αποφασίζει για το μηχανισμό πιστοποίησης εκτέλεσης των πράξεων της Αναπτυξιακής Σύμπραξης, καθώς και για τον εσωτερικό μηχανισμό ελέγχου των πληρωμών αυτής και

στ) είναι αρμόδιο για κάθε ζήτημα που σύμφωνα με το άρθρο αυτό δεν εμπίπτει στις αρμοδιότητες του Συντονιστή Εταίρου και του Διαχειριστή. Οι αποφάσεις του Δ.Σ. λαμβάνονται με την απόλυτη πλειοψηφία του συνόλου των μελών του, εκτός αν άλλως ορίζεται στο άρθρο αυτό. Ο Πρόεδρος του Δ.Σ., που εκλέγεται εκ των μελών του, εκπροσωπεί την Α.Σ. ενώπιον κάθε δικαστικής ή διοικητικής αρχής και ενώπιον κάθε τρίτου.

8. Ο Συντονιστής Εταίρος:

α) προετοιμάζει και υποβάλλει την πρόταση εκτέλεσης του έργου και τα απαιτούμενα για την εξέλιξη και παρακολούθηση του Έργου έγγραφα,

β) έχει το γενικό συντονισμό των ενεργειών που απαιτούνται για την άρτια εκτέλεση του Έργου,

γ) καταρτίζει και εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο το μηχανισμό πιστοποίησης εκτέλεσης των πράξεων της Αναπτυξιακής Σύμπραξης με σκοπό την εξασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων από αυτήν υπηρεσιών και του παραδοτέου αποτελέσματος και τον εσωτερικό μηχανισμό ελέγχου των πληρωμών, που θα εξασφαλίζει τη νομιμότητα και κανονικότητά τους, καθώς και παρακολουθεί τη λειτουργία των μηχανισμών σύμφωνα με την απόφαση του Δ.Σ.,

δ) ενημερώνει τους εταίρους ως προς τα αναγκαία έγγραφα και τις οδηγίες της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης και των αρμόδιων οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και

ε) τηρεί όλα τα διοικητικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία του Έργου της Αναπτυξιακής Σύμπραξης, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

9. Ο Διαχειριστής της Αναπτυξιακής Σύμπραξης εκλέγεται από το Δ.Σ. με ομόφωνη απόφαση όλων των μελών, κατόπιν εισηγήσεως του εκπροσώπου του Συντονιστή Εταίρου. Ο Διαχειριστής:

α) κατανέμει τη χρηματοδότηση του Έργου, στον κάθε εταίρο ανάλογα με την εξέλιξη του εγκεκριμένου έργου ανά εταίρο,

β) παρέχει στοιχεία κίνησης του λογαριασμού στην Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Προγράμματος EQUAL και στην Αρχή Πληρωμής του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α'),

γ) ενημερώνει την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης με τα μηνιαία Δελτία Δήλωσης Δαπανών και με τα τριμηνιαία δελτία Παρακολούθησης του Έργου, τα οποία επέχουν θέση υπεύθυνης δήλωσης των υπευθύνων και επικοινωνεί με την αρμόδια Υπηρεσία και υποβάλλει σε αυτήν όλα τα απαιτούμενα έγγραφα, στοιχεία και εκθέσεις και

δ) πιστοποιεί τη νομιμότητα και κανονικότητα των πληρωμών του Έργου. Ο Διαχειριστής της Αναπτυξιακής Σύμπραξης έχει την ευθύνη του Δημοσίου Υπολόγου κατά τα άρθρα 54 επόμενα του Ν. 2362/1995 (ΦΕΚ 247 Α'), όπως ισχύει.

10. Η αποχώρηση ή αντικατάσταση εταίρου γίνεται με απόφαση που λαμβάνεται με την αυξημένη πλειοψηφία των 3/4 των μελών του Δ.Σ. και σύμφωνη γνώμη της αρχής που αποφασίζει την ένταξη του Έργου. Σε περίπτωση που η ως άνω αρχή δε συμφωνήσει με την προτεινόμενη αποχώρηση ή αντικατάσταση, ανακαλείται η πράξη ένταξης Έργου και επέρχονται όλες οι προβλεπόμενες από το νόμο συνέπειες. Η αντικατάσταση του Συντονιστή Εταίρου απαγορεύεται. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται με την αυξημένη πλειοψηφία των τριών τετάρτων των μελών του Δ.Σ. και σύμφωνη γνώμη της αρχής που αποφασίζει την ένταξη του Έργου και μόνο για τους λόγους που ορίζονται με την απόφαση της παραγράφου 16.

11. Κάθε Αναπτυξιακή Σύμπραξη είναι τελικός δικαιούχος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, κατά την έννοια του άρθρου 1 εδάφιο στ' του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α') και επιχορηγείται από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων για την εκτέλεση του εγκεκριμένου έργου.

12. Για την ένταξη, την εκτέλεση, τη χρηματοδότηση και τη διαχείριση των έργων της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του Ν. 2860/2000 και των σε εξουσιοδότηση αυτού εκδιδόμενων κανονιστικών πράξεων, οι διατάξεις του Κανονισμού (ΕΚ) 1260/1999 του Συμβουλίου της 21ης Ιουνίου 1999 περί γενικών διατάξεων για τα Διαρθρωτικά Ταμεία, καθώς και οι διατάξεις κάθε συναφούς κοινοτικής ή εθνικής ρύθμισης. Οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις οφείλουν να τηρούν όλες τις νόμιμες διατυπώσεις και τα οικονομικά στοιχεία που προβλέπονται από τις σχετικές με τη διαχείριση εθνικών και κοινοτικών πόρων διατάξεις και υπέχουν όλες τις ευθύνες που απορρέουν από τις διατάξεις αυτές. Σε κάθε περίπτωση, κατά την οποία διαπιστώνονται παρατυπίες ή παραβάσεις που συνεπάγονται τη διακοπή της χρηματοδότησης ή τη μείωση του ύψους της και απαιτούν την επιστροφή των παρανόμως ή αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών, εφαρμόζεται η διάταξη του άρθρου 6 παρ.6 του Ν. 2860/2000 και της υπουργικής απόφασης που εκδίδεται κατ' εξουσιοδότηση αυτού. Οι ευθύνες κατά την εκτέλεση του έργου υφίστανται και μετά τη διάλυση της Αναπτυξιακής Σύμπραξης. Σε περίπτωση διάλυσης των νομικών προσώπων που συγκροτούν την Αναπτυξιακή Σύμπραξη η ευθύνη του εταίρου μεταβιβάζεται στα φυσικά πρόσωπα που είχαν με οποιονδήποτε τρόπο τη διοίκηση του υπόχρεου νομικού προσώπου, που συγκροτούσε την Αναπτυξιακή Σύμπραξη.

13. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας, Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζονται θέματα που αφορούν τη διαδικασία χρηματοδοτήσεων από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων για τα έργα που εκτελούνται από τους φορείς της παραγράφου 3 του άρθρου αυτού.

14. Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζεται κάθε ζήτημα που αφορά στην εκτέλεση, εφαρμογή, διαχείριση, χρηματοδότηση, αξιολόγηση και έλεγχο των Έργων που εντάσσονται στην Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL. Με τις αποφάσεις αυτές ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα όπως:

α. Οι βασικές αρχές σχεδιασμού των Έργων της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, το περιεχόμενο και οι υποδιαιρέσεις αυτών.

β. Η εξειδίκευση των αρχών οργάνωσης και λειτουργίας των Αναπτυξιακών Συμπράξεων.

γ. Η διαδικασία και τα όργανα αξιολόγησης και επιλογής των Αναπτυξιακών Συμπράξεων και τα κριτήρια.

δ. Η διαδικασία διαχείρισης, εφαρμογής, παρακολούθησης και πληρωμών των Έργων.

ε. Τα είδη, τα όργανα και η διαδικασία ελέγχου των Έργων.

στ. Οι λόγοι για τους οποίους επιτρέπεται αντικατάσταση του Συντονιστή Εταίρου και

ζ. Κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.

15. Η ισχύς του άρθρου αυτού αρχίζει από τις 14.11.2000, ημερομηνία έναρξης της ισχύος του Ν. 2860/2000.



**Άρθρο 43**

1. Η προβλεπόμενη από την παράγραφο 1 του άρθρου έκτου του Ν. 2388/1996 (ΦΕΚ 50 Α΄) διάρκεια επιδότησης, όπως αυτή ισχύει με την παράγραφο 1 του άρθρου 22 του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α΄) παρατείνεται αότου έληξε για χρονικό διάστημα ενός ακόμη έτους. Τα ποσά που θα απαιτηθούν, θα βαρύνουν κατά το ήμισυ τον Ο.Α.Ε.Δ. και κατά το ήμισυ το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου έκτου του Ν. 2388/1996 και της εκδοθείσας κατ' εξουσιοδότηση αυτού υπουργικής απόφασης με αριθμ. 33492/23.7.1996. Για όσους εντάσσονται στην ανωτέρω ρύθμιση συνεχίζεται η ασφάλισή τους κατά το διάστημα αυτό στους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς κύριας και επικουρικής ασφάλισης για όλους τους κλάδους στους οποίους ασφαλιζόνταν ως εργαζόμενοι. Η ασφάλισή τους θα είναι εφεξής για τριακόσιες ημέρες το έτος.

2. Η προβλεπόμενη από την παράγραφο 2 του άρθρου 19 του Ν. 2458/1997 (ΦΕΚ 15 Α΄) ειδική επιδότηση ανεργίας, όπως αυτή ισχύει μετά την παράταση με την παράγραφο 2 του άρθρου 22 του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α΄) παρατείνεται, αότου έληξε για ένα ακόμη δωδεκάμηνο, εφόσον ο επιδοτούμενος παραμένει άνεργος μετά τη λήξη της αρχικής επιδότησης.

**Άρθρο 44**

1. Επιτρέπεται στον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.), ύστερα από αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού του Συμβουλίου, που εγκρίνεται από τους Υπουργούς Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και τον τυχόν καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργό, η δωρεάν κατά χρήση παραχώρηση στο Δημόσιο, σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α), στη Δ.Ε.Η, στον Ο.Τ.Ε. και σε Εταιρείες ή Οργανισμούς ή Δημοτικές Επιχειρήσεις ή Συνδέσμους Ύδρευσης, Αποχέτευσης, χώρου που βρίσκεται εντός των οικισμών του Ο.Ε.Κ. προκειμένου να ανεγερθούν σχολεία, νηπιαγωγεία, παιδικοί σταθμοί, νοσοκομεία, ιατρικές μονάδες, πυροσβεστικοί σταθμοί, υποσταθμοί παραγωγής ηλεκτρικού ρεύματος, υδραγωγεία και άλλες συναφείς εγκαταστάσεις για την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος.

Στην απόφαση για την παραχώρηση της χρήσης θα πρέπει να αναφέρονται η διάρκεια της παραχώρησης, ο σκοπός για τον οποίο παραχωρείται, οι ειδικότεροι όροι, οι προϋποθέσεις, οι αιρέσεις και γενικότερα κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο, που αφορά στην παραχώρηση και στην εκπλήρωση του σκοπού αυτής.

Για την υλοποίηση της παραχώρησης καταρτίζεται σχετική σύμβαση μεταξύ του Ο.Ε.Κ. και του φορέα προς τον οποίο παραχωρείται ο χώρος, στην οποία αναφέρονται αναλυτικά όλοι οι τιθέμενοι όροι, προϋποθέσεις και αιρέσεις και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο. Η σύμβαση αυτή απαλλάσσεται από τέλη χαρτοσήμου και οποιαδήποτε άλλη συναφή επιβάρυνση.

2. Η δαπάνη για την ανέγερση και λειτουργία των ανωτέρω κτιριακών εγκαταστάσεων βαρύνει αποκλειστικά τους φορείς προς τους οποίους έχει γίνει η παραχώρηση. Ο Ο.Ε.Κ. διατηρεί σε κάθε περίπτωση την κυριότητα του παραχωρημένου χώρου.

**Άρθρο 45**

Ανακατασκευή επισκευή εργατικών κατοικιών και διαμερισμάτων

1. Ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.) δύναται να αναλάβει την ανακατασκευή πέντε (5) πολυκατοικιών, στους οικισμούς του, στη Νέα Φιλαδέλφεια Ιβ1 και ΙΙ, που υπέστησαν ανεπανόρθωτες βλάβες από το σεισμό της 7ης Σεπτεμβρίου 1999 και κατεδαφίστηκαν βάσει πρωτοκόλλου αυτοψίας επικίνδυνων ετοιμόρροπων κτισμάτων της Υπηρεσίας Αποκατάστασης Σεισμοπλήκτων (Υ.Α.Σ.) του Υπουργείου Περιβάλλοντος, Χωροταξίας και Δημοσίων Έργων και με συμφωνία των ιδιοκτητών υπό τους ακόλουθους όρους: οι ιδιοκτήτες θα εκχωρήσουν στον Οργανισμό: α) το ποσό της δωρεάν κρατικής αρωγής, β) το ποσό του δανείου που τους εγκρίνεται από το Υπουργείο Περιβάλλοντος, Χωροταξίας και Δημοσίων Έργων και θα συμμετέχουν με ποσοστό επί του κόστους ανακατασκευής, το οποίο θα καθορισθεί με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που θα εκδοθεί μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Ε.Κ.. Με όμοια απόφαση θα καθορισθεί ο τρόπος εκχώρησης στον Ο.Ε.Κ. του ποσού της δωρεάν κρατικής αρωγής και του ποσού του δανείου, ο τρόπος καταβολής στον Ο.Ε.Κ. της δαπάνης συμμετοχής των ιδιοκτητών στην περίπτωση που καθορισθεί ποσοστό συμμετοχής, οι όροι εξασφάλισης της είσπραξης της δαπάνης της συμμετοχής των ιδιοκτητών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Ιδιοκτήτες που εκχωρούν το ποσό του δανείου στον Ο.Ε.Κ. εξακολουθούν να είναι μοναδικοί υπόχρεοι για την εξόφληση του δανείου.

2. Στις περιπτώσεις που εξαιτίας του σεισμού της 7ης Σεπτεμβρίου 1999 υποβαθμίσθηκε η στατική και αντισεισμική επάρκεια των κτιρίων των οικισμών του Ο.Ε.Κ. και αγορασμένων διαμερισμάτων ή αναδειχθηκαν φθορές παλαιότητας, ο Ο.Ε.Κ. μπορεί να εκτελεί έργα για την αποκατάστασή τους και στη δαπάνη της αποκατάστασης μπορεί να συμμετέχουν και οι ιδιοκτήτες. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Ε.Κ., θα καθορισθεί το ποσοστό της δαπάνης συμμετοχής των ιδιοκτητών, ο τρόπος είσπραξής της, οι όροι εξασφάλισης της είσπραξης της δαπάνης αυτής και κάθε άλλη

αναγκαία λεπτομέρεια.

3. Η ισχύς του άρθρου αυτού αρχίζει την 7η Σεπτεμβρίου 1999.

#### Άρθρο 46

Καταργούμενες διατάξεις

1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται οι διατάξεις των άρθρων 1 παρ. 2, 2 παρ. 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8 και 9 του ν.δ. 2961/1954 (ΦΕΚ 197 Α'), του άρθρου 8 του Ν. 1387/1983 (ΦΕΚ 110 Α'), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 12 του Ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α') και οι διατάξεις του ν.δ. 212/1969 (ΦΕΚ 112 Α'), πλην των διατάξεων των άρθρων 1 παρ.1, 3, 6 παρ.1 και 9, όπως ισχύουν και η παράγραφος 4 του άρθρου 19 του Ν. 2874/2000. Σκοποί του Ο.Α.Ε.Δ. που ορίζονται σε άλλους νόμους πέραν των νομοθετικών διαταγμάτων 2961/1954 και 212/1969 διατηρούνται σε ισχύ.

2. Καταργείται ως προς όλες τις διατάξεις του, από 12 Μαρτίου 2001, ο Οργανισμός της Υπηρεσίας της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος Α.Ε, που είχε εγκριθεί με το από 17/26.9.1953 βασιλικό διάταγμα (ΦΕΚ 267 Α'), το οποίο είχε εκδοθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.δ. 2510/1953, όπως τροποποιηθείς ίσχυε κατά την παραπάνω ημερομηνία, καταργουμένης και της υπό του άρθρου 1 του ν.δ. 2510/1953 εξουσιοδότησης.

3. Κανονιστικές διατάξεις που εκδόθηκαν βάσει των εξουσιοδοτήσεων που προβλέπονται από καταργούμενες δια του παρόντος διατάξεις, εφόσον δεν είναι αντίθετες προς τις διατάξεις του παρόντος, διατηρούν την ισχύ τους. Κάθε άλλη διάταξη που παραπέμπει στις καταργούμενες θεωρείται εφεξής ότι παραπέμπει στις σχετικές διατάξεις του παρόντος.

4. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, καταργείται κάθε άλλη γενική ή ειδική διάταξη που είναι αντίθετη με τις διατάξεις του παρόντος. Θέματα που δεν ρυθμίζονται από τον παρόντα εξακολουθούν να διέπονται από τις υφιστάμενες διατάξεις.

#### Άρθρο 47

1. Στους ιδιοκτήτες οριζόντιων ιδιοκτησιών των πολυκατοικιών, που έχουν ανεγερθεί στο Βαρβάσι του Δήμου Χίου σε εφαρμογή κοινού προγράμματος αποκατάστασης παραπηγματούχων της πόλεως Χίου, του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας και του Ο.Ε.Κ., βάσει των διατάξεων του άρθρου 9 του Ν. 4511/1966 (ΦΕΚ 83 Α'), της υπ' αριθμ. Δ4Β/9397/2835/65 απόφασης του Υπουργού Κοινωνικής Πρόνοιας και των υπ' αριθμ. Δ4γ/6618/68 και Δ4α/οικ.10008/74 αποφάσεων των Υπουργών Κοινωνικής Πρόνοιας και Εργασίας, και χαρακτηρίζονται από την αρμόδια Πολεοδομία επικίνδυνες από στατική και δομική άποψη και κατεδαφιστέες, καταβάλλεται, εφόσον κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού κατοικούν σε αυτές:

α) Εφάπαξ οικονομική ενίσχυση ποσού 200.000 δρχ. για κάλυψη των εξόδων μεταστέγασης.

β) Μηνιαία οικονομική ενίσχυση, μετά τη μετεστέγασή τους, το ύψος της οποίας καθορίζεται με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Ε.Κ. και Υγείας και Πρόνοιας. Για τον καθορισμό του ύψους της μηνιαίας οικονομικής ενίσχυσης λαμβάνεται υπόψη η μισθωτική αξία ακινήτων της περιοχής και ο αριθμός των μελών της οικογένειας του ιδιοκτήτη, που συγκατοικούν με αυτόν στη συγκεκριμένη οριζόντια ιδιοκτησία.

2. Η εφάπαξ οικονομική ενίσχυση για έξοδα μεταστέγασης καταβάλλεται και στην οικογένεια, που κατοικεί νομίμως κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού στις οριζόντιες ιδιοκτησίες, βάσει οποιασδήποτε ενοχικής σχέσης.

3. Η εφάπαξ και η μηνιαία οικονομική ενίσχυση καταβάλλονται σε κάθε περίπτωση ανά οριζόντια ιδιοκτησία

και με την προϋπόθεση ότι η εκκένωση και η απόδοση ελεύθερης και οριζόντιας ιδιοκτησίας θα συντελεστεί μέσα σε έξι (6) μήνες από τη δημοσίευση του νόμου αυτού.

(Σημείωση : Με την παρ. 1 του άρθρου 18 του Ν. 3106/03, ΦΕΚ-30 Α' ορίζεται ότι : «Η εξαμηνιαία προθεσμία που ορίζεται από τις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 47 του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α') παρατείνεται μέχρι 31 Δεκεμβρίου του έτους 2003»).

4. Η δαπάνη της εφάπαξ και μηνιαίας οικονομικής ενίσχυσης βαρύνει τον Ο.Ε.Κ. για τους ιδιοκτήτες που είναι και δικαιούχοι του Οργανισμού, για δε τους υπολοίπους η δαπάνη βαρύνει τον Ειδικό Λογαριασμό Λαϊκής Κατοικίας του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας.

5. Η μηνιαία οικονομική ενίσχυση καταβάλλεται εφόσον οι ιδιοκτήτες μεταβιβάσουν τα ποσοστά τους εξ αδιαίρετου επί του οικοπέδου, στο οποίο έχουν ανεγερθεί οι υπό κατεδάφιση πολυκατοικίες στον Ο.Ε.Κ. ή στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, ανάλογα από το εάν οι δικαιούχοί τους υπήρξαν δικαιούχοι του Ο.Ε.Κ. ή του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, προκειμένου να ενταχθούν σε ενιαίο στεγαστικό πρόγραμμα κατά τα οριζόμενα στην επόμενη παράγραφο.

6. Οι ιδιοκτήτες που θα μεταβιβάσουν τα ποσοστά τους δικαιούνται να αποκατασταθούν στεγαστικά στην ίδια ή άλλη οικοδομική έκταση της περιοχής, σε εφαρμογή κοινού προγράμματος του Ο.Ε.Κ. και του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας.

7. Η μηνιαία οικονομική ενίσχυση καταβάλλεται μέχρι τη στεγαστική τους αποκατάσταση και πάντως όχι πέρα των τριών (3) ετών συνολικά. Η καταβολή αρχίζει από τη στιγμή που θα εκκενωθεί και θα αποδοθεί ελεύθερη η οριζόντια ιδιοκτησία.

8. Με απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Υγείας και Πρόνοιας ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Ε.Κ. εγκρίνεται η εφαρμογή του κοινού στεγαστικού προγράμματος της παραγράφου 6, ο φορέας και ο τρόπος εκτέλεσής του και καθορίζεται κάθε άλλο σχετικό θέμα. Με όμοια απόφαση καθορίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού.

#### Άρθρο 48

1. Το Ελληνικό Δημόσιο αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι των ελληνικών αερομεταφορέων, οι οποίοι διαθέτουν πιστοποιητικό αεροπορικής εκμετάλλευσης σε ισχύ, σύμφωνα με τον Κανονισμό 2407/92 της 23ης Ιουλίου 1992 του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να καταβάλει αποζημίωση, για την οποία οι τελευταίοι ενέχονται έναντι τρίτων μη επιβατών εξαιτίας πολεμικών πράξεων ή τρομοκρατικών ενεργειών εναντίον αεροσκαφών, ιδιόκτητων ή μισθωμένων, από τους αερομεταφορείς αυτούς. Το Ελληνικό Δημόσιο αναλαμβάνει την ίδια υποχρέωση έναντι τρίτων, οι οποίοι τύχχαναν συνασφαλισμένοι στις ασφαλίσεις που ίσχυαν στις 23.59' (ώρα Αγγλίας) της 24ης Σεπτεμβρίου 2001.

2. Η παραπάνω υποχρέωση του Δημοσίου ισχύει για ποσά πλέον των 50 εκατομμυρίων αμερικανικών δολλαρίων και μέχρι ανώτατου ύψους 2 δισεκατομμυρίων αμερικανικών δολλαρίων και καλύπτει την αποκατάσταση των ζημιών της παραγράφου 1, μέχρι του ύψους του ασφαλιστικού ποσού, που προβλεπόταν στις ασφαλίσεις των ως άνω αεροσκαφών, οι οποίες ίσχυαν μέχρι την 23.59' (ώρα Αγγλίας) της 24ης Σεπτεμβρίου 2001.

[Αρχή Τροποποίησης]

3. Η υποχρέωση αυτή του Δημοσίου καλύπτει περίοδο ενός μηνός, αρχόμενη την 25η Σεπτεμβρίου 2001. Η περίοδος αυτή δύναται να παρατείνεται με κοινές αποφάσεις του Πρωθυπουργού και των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας, Οικονομικών και Μεταφορών και Επικοινωνιών. Το συνολικό διάστημα των παρατάσεων δεν δύναται να υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες. Με όμοιες αποφάσεις μπορεί να προβλέπεται για τις περιόδους της παρατάσεως οικονομική επιβάρυνση των αερομεταφορέων, το ύψος αυτής και ο τρόπος και η διαδικασία καταβολής - ΑΝΤΙΚ. ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡ. 14 ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 45 ΤΟΥ Ν. 2992/02, ΦΕΚ-54 Α'. ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 25 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2002 [Τέλος Τροποποίησης]

(Σημείωση : Με την παρ. 15 του άρθρου 45 του Ν. 2992/02, ΦΕΚ-54 Α' ορίζεται ότι : «Οι αποφάσεις που εκδίδονται κατά την παράγραφο 14 του παρόντος άρθρου και προβλέπουν οικονομική επιβάρυνση των αερομεταφορέων μπορεί να έχουν αναδρομική ισχύ, από την 25η Οκτωβρίου 2001 και για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα, που το Δημόσιο ανέλαβε την προβλεπόμενη στην παράγραφο 1 του άρθρου 48 του Ν. 2956/2001 υποχρέωση» - ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 25 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2002).

4. Η υποχρέωση του Ελληνικού Δημοσίου τελεί υπό τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις με την ευθύνη των ασφαλιστικών εταιριών προς τους αερομεταφορείς για τους κινδύνους που αναφέρονται στην παράγραφο 1 και τους οποίους οι ασφαλιστικές εταιρίες εξακολουθούν να καλύπτουν μέχρι του ποσού των 50 εκατομμυρίων δολλαρίων Η.Π.Α., με εξαίρεση την καταβολή του ασφαλιστρού.

5. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας, Οικονομικών και Μεταφορών και Επικοινωνιών καθορίζονται οι όροι, προϋποθέσεις, η διαδικασία, καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εκπλήρωση της υποχρέωσης του Δημοσίου σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους και γενικά την εφαρμογή της παρούσας.

(ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Με την υπ' αριθμ. Αριθ. Οικ. 79137/8462/01 (ΦΕΚ Β 1707/19-12-01) απόφαση του Πρωθυπουργού - και των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας Και Οικονομικών Μεταφορών Και Επικοινωνιών, ορίζεται ότι:

«Παρατείνουμε την υποχρέωση, την οποία έχει αναλάβει το Ελληνικό Δημόσιο έναντι των ελληνικών αερομεταφορέων, όπως περιγράφεται στο Ν. 2956/2001 «Αναδιάρθρωση ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 258), μέχρι 24.1.2002.»)

#### Άρθρο 49

Εξομάλυνση μισθολογικών διαφορών

1. Στους πολιτικούς δημοσίου υπαλλήλους των κατωτέρω αναφερόμενων Υπηρεσιών, που διέπονται από τις διατάξεις του Ν. 2470/1997 (ΦΕΚ 40 Α'), χορηγείται μηνιαίο ειδικό επίδομα ως εξής:

α) Στους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.), του Οργανισμού Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.), στους εκπαιδευτικούς λειτουργούς του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) και στους μόνιμους

υπαλλήλους του Οργανισμού αυτού, μηνιαίο ειδικό επίδομα ύψους 30.000 δραχμών από 1.1.2002, προσαυξανόμενο από 1.7.2002 κατά 30.000 δραχμές, ήτοι σε 60.000 δραχμές. Η δαπάνη του επιδόματος για μεν τους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων βαρύνει τον προϋπολογισμό του Υπουργείου, για δε τους υπαλλήλους των Ο.Ε.Κ., Ο.Ε.Ε. και Ο.Α.Ε.Δ. τους προϋπολογισμούς των Οργανισμών αυτών.

β) Στους υπαλλήλους της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων των Ασφαλιστικών Οργανισμών που εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων μηνιαίο ειδικό επίδομα ύψους 60.000 δραχμών από 1.9.2001, η δαπάνη του οποίου για μεν τους υπαλλήλους της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων βαρύνει το Λογαριασμό Βελτίωσης Κοινωνικής Ασφάλισης (Λ.Β.Κ.Α.), για δε τους υπαλλήλους των ασφαλιστικών οργανισμών, τους προϋπολογισμούς τους.

(Σημείωση : Με τις παρ. 5 και 6 του άρθρου 14 του Ν. 3016/02, ΦΕΚ-110 Α' ορίζεται ότι : «5. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων το επίδομα του εδαφίου β της παραγράφου 1 του άρθρου 49 του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α) χορηγείται και στους υπαλλήλους του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α.), κλιμακούμενο με βάση τα έτη υπηρεσίας τους.

6. Οι διατάξεις του άρθρου αυτού ισχύουν από 1.1.2002»).

2. Στους με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου υπαλλήλους των κατωτέρω αναφερόμενων υπηρεσιών χορηγείται μηνιαίο ειδικό επίδομα ως εξής:

α) Στους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας, του Οργανισμού Εργατικής Εστίας και του Ο.Α.Ε.Δ, μηνιαίο ειδικό επίδομα ύψους 30.000 δραχμών από 1.1.2002 προσαυξανόμενο από 1.7.2002 κατά 30.000 δραχμές, ήτοι σε 60.000 δραχμές. Η δαπάνη του επιδόματος για μεν τους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων βαρύνει τον προϋπολογισμό του Υπουργείου, για δε τους υπαλλήλους των Ο.Ε.Κ. και Ο.Ε.Ε. και του Ο.Α.Ε.Δ. τους προϋπολογισμούς των Οργανισμών αυτών.

β) Στους υπαλλήλους της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και των Ασφαλιστικών Οργανισμών που εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μηνιαίο ειδικό επίδομα ύψους 60.000 δραχμών από 1.9.2001, η δαπάνη του οποίου για μεν τους υπαλλήλους της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων βαρύνει το Λογαριασμό Βελτίωσης Κοινωνικής Ασφάλισης (Λ.Β.Κ.Α.), για δε τους υπαλλήλους των ασφαλιστικών οργανισμών, τους προϋπολογισμούς τους.

(Σημείωση : Με την παρ. 2 του άρθρου 13 του Ν. 3050/02, ΦΕΚ-214 Α' ορίζεται ότι : «Το μηνιαίο ειδικό επίδομα των περιπτώσεων β' των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 49 του ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α') από την πρώτη του επόμενου της δημοσίευσης μήνα βαρύνει για μεν τους υπαλλήλους της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων τον προϋπολογισμό της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για δε τους υπαλλήλους των ασφαλιστικών οργανισμών τους προϋπολογισμούς τους»).

#### Άρθρο 50

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από τις επί μέρους διατάξεις του.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως Νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 6 Νοεμβρίου 2001

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους.

Αθήνα, 6 Νοεμβρίου 2001

