

ΓΝΩΜΗ της Ο.Κ.Ε.

“Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και
άλλες διατάξεις”

Αθήνα, 4 Σεπτεμβρίου 2001

Διαδικασία

Στις 30 Ιουλίου 2001, ο Υπουργός Εργασίας κ. **Αναστάσιος Γιαννίσης** απέστειλε προς γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) το Σχέδιο Νόμου "Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις".

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους κ.κ. **Νικόλαο Αναλυτή, Χαράλαμπο Κεφάλα, Στέφανο Λαιμό, Ιωάννη Μίχα, Νικόλαο Λιόλιο και Παναγιώτη Αλεξόπουλο.**

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. **Νικόλαος Αναλυτής.** Στην Επιτροπή Εργασίας συμμετείχαν οι Εμπειρογνώμονες κ.κ. **Λάμπρος Παπαϊωάννου**

και **Βασίλης Παπαδόγαμβρος.** Τον επιστημονικό συντονισμό της Επιτροπής είχε ο Επιστημονικός Συνεργάτης της Ο.Κ.Ε. **Δρ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου.**

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε πέντε (5) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίαση της, στις 29 Αυγούστου 2001.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε. στην οποία εισηγητές ήταν οι κ.κ. **Νικόλαος Αναλυτής** και **Στέφανος Λαιμός,** αφού ολοκλήρωσε την συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της 4ης Σεπτεμβρίου 2001, διατύπωσε την υπ' αριθμ. 55 Γνώμη της Ο.Κ.Ε.

Α. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Το **Α΄ Κεφάλαιο** φέρει τον τίτλο "Ρύθμιση θεμάτων Ο.Α.Ε.Δ. και περιλαμβάνει τα άρθρα 1-7.

Στο **1ο άρθρο** δίδονται οι ορισμοί ορισμένων βασικών όρων που χρησιμοποιούνται στο Σχέδιο Νόμου (Σ/Ν) και συγκεκριμένα: Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση, εξατομικευμένη παρέμβαση, ατομικό σχέδιο εργασίας, δια βίου μάθηση, στρατηγικό σχέδιο και επιχειρησιακό σχέδιο.

Στο **2ο άρθρο** επιβεβαιώνεται η ιδιότητα του Ο.Α.Ε.Δ. ως νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου και ορίζεται ότι είναι *"όργανο εφαρμογής της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας, την ενίσχυση και διευκόλυνση της ένταξης του ανθρώπινου 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"*. Αφού αναφέρονται ενδεικτικά ορισμένες από τις σκοπούμενες δραστηριότητες του Ο.Α.Ε.Δ., προβλέπεται ότι, για την υλοποίηση ορισμένων από αυτές (α. εξατομικευμένη παρέμβαση, β. προσαρμογή και αναβάθμιση των γνώσεων, προσόντων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες απαιτήσεις και γ. συγκέντρωση, στατιστική παρακολούθηση και επεξεργασία των στοιχείων της εγγεγραμμένης ανεργίας και μελέτη των συνθηκών και ευκαιριών απασχόλησης), προωθούνται από τις εταιρίες που ιδρύει ο Ο.Α.Ε.Δ., σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 8, 9 και 10 του Σ/Ν.

Το **3ο άρθρο** προβλέπει τα όργανα διοίκησης του Ο.Α.Ε.Δ. που είναι το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) και ο Διοικητής. Το Δ.Σ. είναι 17μελές αποτελούμενο από το Διοικητή, τέσσερις (4) εκπροσώπους συναρμόδιων Υπουργείων,

τέσσερις (4) εκπροσώπους των εργαζομένων της χώρας που υποδεικνύει η Γ.Σ.Ε.Ε. (εκ των οποίων ο ένας ορίζεται ως Αντιπρόεδρος), πέντε (5) εκπροσώπους των εργοδοτών (εκ των οποίων ο ένας ορίζεται ως Αντιπρόεδρος) που υποδεικνύονται από το Σ.Ε.Β. (3), Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. και Ε.Σ.Ε.Ε. (από έναν) και δύο (2) εκπροσώπους των εργαζομένων του Ο.Α.Ε.Δ. Στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. μετέχουν με δικαίωμα λόγου οι Πρόεδροι-Διευθύνοντες Σύμβουλοι των θυγατρικών εταιριών του Ο.Α.Ε.Δ. εφ' όσον συζητούνται θέματα αρμοδιότητας των εταιριών αυτών. Η θητεία των μελών του Δ.Σ. είναι 4ετής. Στις λοιπές διατάξεις του ίδιου άρθρου προβλέπονται τα προσόντα του Διοικητή, οι λόγοι έκπτωσης αυτού και των μελών του Δ.Σ., ενώ προβλέπεται η αυτοδίκαιη λήξη της θητείας των μελών του παρόντος Δ.Σ. με τη δημοσίευση στο Φ.Ε.Κ. του παρόντος νομοθετήματος.

Το **4ο άρθρο** περιγράφει τις αρμοδιότητες του Δ.Σ. και του Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ. Μεταξύ άλλων προβλέπεται η δυνατότητα ανάθεσης ορισμένων αρμοδιοτήτων του Δ.Σ. στο Διοικητή και του Διοικητή στους Αντιπρόεδρους.

Το **5ο άρθρο** ορίζει ότι, οι υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. αποτελούνται από τις Υπηρεσίες Διοίκησης, τις Περιφερειακές Διευθύνσεις, τις Τοπικές Υπηρεσίες και τις Εκπαιδευτικές Μονάδες (Τ.Ε.Ε.) και προβλέπει την έκδοση Π.Δ., που θα ρυθμίζει θέματα οργάνωσης και λειτουργίας του Ο.Α.Ε.Δ.

Το **6ο άρθρο** προβλέπει ότι, ο Ο.Α.Ε.Δ. και οι θυγατρικές του εταιρίες καταρτίζουν 4ετές στρατηγικό σχέδιο και μονοετές επιχειρησιακό, που εγκρίνονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο οποίος μπορεί και να τα αναθεωρήσει αιτιολογημένα.

Το **7ο άρθρο** προβλέπει την έκδοση Υπουργικής Απόφασης για το είδος, τα όργανα και τη διαδικασία διενέργειας εσωτερικού ελέγχου στον Ο.Α.Ε.Δ. και τις θυγατρικές εταιρίες του.

Το **Β' Κεφάλαιο** αφορά στις εταιρίες του Ο.Α.Ε.Δ. και καλύπτει τα άρθρα 8-12.

Με το **8ο άρθρο** συνιστάται Α.Ε. με την επωνυμία "Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε." της οποίας σκοπός ορίζεται "η υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας, για την ένταξή τους στην επαγγελματική ζωή και την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας και την εν γένει προώθηση στην απασχόληση με την εφαρμογή πρόσφορων μεθόδων και ιδίως της εξατομικευμένης παρέμβασης". Το άρθρο απαριθμεί τις ειδικότερες δραστηριότητες, που μπορεί να αναπτύσσει η εταιρία για την εκπλήρωση του ανωτέρω σκοπού και μεταξύ αυτών συγκαταλέγεται η ευθύνη σύστασης και λειτουργίας των Κέντρων Προώθησης και Απασχόλησης (Κ.Π.Α.), η εξατομικευμένη παρέμβαση και ο επαγγελματικός προσανατολισμός κ.λπ. Η εταιρία μπορεί να συστήνει περιφερειακές διευθύνσεις σε διοικητικές περιφέρειες της χώρας.

Το **9ο άρθρο** αφορά στην δεύτερη θυγατρική εταιρία του Ο.Α.Ε.Δ., με την επωνυμία "Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.". Η εταιρία αυτή θα έχει την ευθύνη σύστασης και λειτουργίας των Ι.Ε.Κ. των Κ.Ε.Κ. και των Κ.Ε.Κ. Καταπολέμησης Κοινωνικού Αποκλεισμού του Ο.Α.Ε.Δ. και θα επιχειρεί "να προσαρμόσει και να αναβαθμίσει τα προσόντα και τις δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και στις τεχνολογικές εξελίξεις".

Το **10ο άρθρο** προβλέπει τη μετατροπή του Εθνικού Παρατηρηρίου Απασχόλησης (στο οποίο έχει ήδη προβλεφθεί η συγχώ-

νευση του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας με το άρθρο 19 του Ν. 2874/2000) από Ν.Π.Ι.Δ. σε ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία "Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε." με σκοπό την "ανάπτυξη ερευνητικού και μελετητικού έργου, καθώς και την παροχή υπηρεσιών πληροφορικής και τεχνικής υποστήριξης προς τον Ο.Α.Ε.Δ. και τις άλλες θυγατρικές εταιρίες". Προς το σκοπό αυτό, μεταξύ άλλων, "συγκεντρώνει, παρακολουθεί στατιστικά και επεξεργάζεται τα πρωτογενή στοιχεία της εγγεγραμμένης ανεργίας, της Απασχόλησης και των εφαρμοζόμενων προγραμμάτων προώθησης της Απασχόλησης". Η τρίτη παράγραφος του ίδιου άρθρου προβλέπει την ολοκλήρωση της διαδικασίας συγχώνευσης του Ε.Ι.Ε. στο Ε.Π.Α. με την έννοια ότι τώρα αυτή γίνεται στη νέα ανώνυμη εταιρία.

Το **11ο άρθρο** ρυθμίζει από κοινού για όλες τις θυγατρικές εταιρίες διάφορα οργανωτικά τους θέματα (κατάρτιση Καταστατικού εντός μηνός από τη δημοσίευση στο Φ.Ε.Κ., μετοχικό κεφάλαιο, όργανα διοίκησης κ.λπ.). Το Δ.Σ. κάθε εταιρίας έχει επτά (7) μέλη: τον Πρόεδρο-Διευθύνοντα Σύμβουλο, έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ανώτατο στέλεχος), δύο (2) εμπειρογνώμονες σε θέματα αγοράς εργασίας, οριζόμενους από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών, που ορίζεται από κοινού από Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. και Ε.Σ.Ε.Ε. και έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων, που ορίζεται από τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Η θέση του Προέδρου-Διευθύνοντος Συμβούλου πληρούται μετά από δημόσια προκήρυξη και τα ελάχιστα προσόντα που απαιτεί ο νόμος είναι πτυχίο Α.Ε.Ι. και 5ετής εμπειρία σε "θέση σημαντικής ευθύνης και απαιτήσεων στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα". Με την Υπουργική Απόφαση μπορεί να ορίζονται και άλλα απαιτούμενα προσόντα.

Το ίδιο άρθρο απαριθμεί τις αρμοδιότητες του Δ.Σ. της κάθε θυγατρικής εταιρίας και ορίζει ότι, η θητεία των μελών του είναι 4ετής. Επίσης, προβλέπει το εργασιακό καθεστώς των απασχολουμένων στις εταιρίες αυτές και προβλέπει την έκδοση Κανονισμού Κατάστασης Προσωπικού.

Το **12ο άρθρο** προβλέπει τον έλεγχο των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων από ορκωτούς λογιστές και ρυθμίζει διάφορα λογιστικά-φορολογικά θέματα.

Το **Γ' Κεφάλαιο** τιτλοφορείται "Διαδικασίες αναδιοργάνωσης" και καλύπτει τα άρθρα 13-19.

Το **13ο άρθρο** προβλέπει τη δυνατότητα πλήρωσης κενών θέσεων των υπό σύσταση θυγατρικών εταιριών με απόσπαση προσωπικού από τον Ο.Α.Ε.Δ., μετά από αξιολόγηση από ειδική επιτροπή αξιολόγησης που συνιστάται προς το σκοπό αυτό με Υπουργική Απόφαση μετά από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. Για το μόνιμο προσωπικό, που επιθυμεί να προσληφθεί στις εν λόγω εταιρίες προβλέπεται η παραιτήσή του από τον Ο.Α.Ε.Δ. και η πρόσληψή στην εταιρία (μετά από την κατά τα ανωτέρω αξιολόγηση). Για το προσωπικό αυτό προβλέπεται ότι, η σχέση εργασίας του λύεται μόνο για τους ίδιους λόγους που θα λυνόταν εάν συνέχιζε να υπηρετεί στον Ο.Α.Ε.Δ. Ρυθμίσεις, επίσης, υπάρχουν για το προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (αορίστου ή ορισμένου χρόνου και ωρομίσθιο).

Τα **άρθρα 14-19** αφορούν διάφορα επί μέρους θέματα στη λειτουργία των θυγατρικών και τις σχέσεις τους με τον Ο.Α.Ε.Δ.

Το **Δ' Κεφάλαιο** φέρει τον τίτλο "Προσωρινή Απασχόληση" και περιλαμβάνει τα άρθρα 20-26.

Το **20ο άρθρο** ρυθμίζει τη δραστηριότητα των εταιριών προσωρινής απασχόλησης δηλαδή, αυτές που έχουν ως αντικείμενο "την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλο εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης". Οι εταιρίες αυτές είναι ο άμεσος εργοδότης των εργαζομένων αυτών και δεν μπορούν να ασκούν άλλη δραστηριότητα με την εξαίρεση της μεσολάβησης για την εξεύρεση θέσης εργασίας (κατά τα οριζόμενα στο Π.Δ. 160/1999).

Στο **21ο άρθρο** ορίζεται ότι τέτοιες εταιρίες μπορούν να έχουν τη μορφή, μόνο, Α.Ε. και ιδρύονται μετά από άδεια του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Το **22ο άρθρο** προβλέπει ότι, οι συμβάσεις εργασίας θα πρέπει να είναι γραπτές, συνάπτονται μεταξύ του άμεσου εργοδότη και του εργαζομένου, αλλά οι αποδοχές δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που προβλέπονται στο προσωπικό του έμμεσου εργοδότη. Η διάρκεια της απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες και δίνεται να ανανεωθεί για μία μόνο φορά για άλλους εννέα (9) μήνες. Σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη του συνολικού χρόνου ισχύος της, για περισσότερο από δύο (2) μήνες, η σύμβαση μετατρέπεται αυτοδικαίως σε αορίστου χρόνου και ισχύει μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

Με σύμβαση μεταξύ άμεσου και έμμεσου εργοδότη ρυθμίζονται τα θέματα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζομένου, ενώ και οι δύο είναι εις ολόκληρον υπεύθυνοι έναντι του μισθωτού για την ικανοποίηση των μισθολογικών και την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών.

Το **23ο άρθρο** προβλέπει την κατάθεση εγγυητικών επιστολών Τραπέζης για τη λήψη άδειας από την Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης, για τη διασφάλιση της καταβολής των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών.

Το **24ο άρθρο** απαγορεύει την απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη όταν γίνεται σε αντικατάσταση εργαζομένων που απεργούν, όταν κατά το παρελθόν έτος ο έμμεσος εργοδότης είχε προβεί σε ομαδικές απολύσεις στις ίδιες ειδικότητες και όταν ο έμμεσος εργοδότης ανήκει στα νομικά πρόσωπα, που υπάγονται στις διατάξεις περί Α.Σ.Ε.Π. και η πρόσληψη γίνεται κατά παράβαση της σχετικής διαδικασίας.

Το **25ο άρθρο** προβλέπει πρόστιμο 1-10 εκατ. δρχ., για κάθε παράβαση των διατάξεων του κεφαλαίου αυτού.

Το **26ο άρθρο** εξουσιοδοτεί τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων να ρυθμίσει με αποφάσεις του, ειδικότερα θέματα, για τη σύσταση Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης, τα τυχόν επιπλέον στοιχεία που θα πρέπει να περιέχουν οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης και των εργαζομένων σε αυτές, την τήρηση μητρώου των εταιριών αυτών στο Υπουργείο και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Το **Ε΄ Κεφάλαιο** (άρθρα 27-30) αφορά στο Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας και ρυθμίζει διάφορα θέματα οργανωτικής/υπηρεσιακής φύσης.

Το **ΣΤ΄ Κεφάλαιο** (άρθρα 31-32) τροποποιεί μια σειρά από διατάξεις του Ν. 2643/1998 για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Το **Ζ΄ Κεφάλαιο** (άρθρα 33-42) καλύπτει μια σειρά από ζητήματα ποικίλου περιεχομένου. Μεταξύ αυτών, προβλέπεται η απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας "νεαρών ανηλίκων" ακόμα και για τις σύντομες, περιστασιακές ελαφριές εργασίες, που αφορούν στις οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες. Επίσης, επεκτείνεται η νομοθετική προστασία και στα συνδικαλιστικά στελέχη, που είναι μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το **35ο άρθρο** με το οποίο επιχειρείται μια προσαρμογή της νομοθεσίας μας, προς την κοινοτική νομολογία στο θέμα της ισότητας των δύο φύλων. Ειδικότερα, καταργούνται από 1.1.1981 όλες οι διατάξεις που διαφοροποιούσαν τις προϋποθέσεις χορήγησης επιδομάτων γάμου ή συζύγου ή οικογενειακών βαρών από εργοδότες του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα στους εργαζομένους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου "στο μέτρο που συνεπάγονται δυσμενείς επιπτώσεις ως προς το ύψος των συντάξεων".

Στο **39ο άρθρο** προβλέπεται η σύσταση 5μελούς υπηρεσιακού συμβουλίου ιατρών Ι.Κ.Α. με 2ετή θητεία.

Β. ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Ι. Οι διατάξεις για τον Ο.Α.Ε.Δ. (Κεφάλαιο Α΄-Γ΄)

Είναι κοινή διαπίστωση ότι, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) δεν έχει ανταποκριθεί στις προσδοκίες της κοινωνίας και ιδιαίτερα των εργαζομένων, των κοινωνικών φορέων και των ανέργων, και μάλιστα σε μία εποχή που η ανεργία - ακόμη περισσότερο η μακροχρόνια ανεργία - παραμένει σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα.

Οι μεγαλύτερες υστερήσεις του Οργανισμού βρίσκονται στην προώθηση της απασχόλησης μέσω ολοκληρωμένων παρεμβάσεων (κατάρτιση, επιδότηση-προώθηση σε απασχόληση), στη σύζευξη της προσφοράς με τη ζήτηση και στην έλλειψη πολιτικών για μείωση των μακροχρονίως ανέργων, το ποσοστό των οποίων έχει αυξηθεί σε πρωτοφανή επίπεδα (59% επί του συνόλου των ανέργων).

Σημαντικά προβλήματα για τον οργανισμό είναι η έλλειψη αναγκαίων πόρων, αλλά και η αποτελεσματική χρήση των ήδη διαθέσιμων. Σήμερα, οι πόροι του προέρχονται, κυρίως, από εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών και κατά δεύτερο λόγο από κοινοτικούς πόρους, ενώ μηδαμινή είναι η κρατική συμμετοχή. Για να αντιμετωπισθεί το μέρος του προβλήματος, που αφορά στη στήριξη των ανέργων, απαιτούνται νέοι πόροι από τον κρατικό προϋπολογισμό, ώστε να αποδεσμευθούν τμήματα υπάρχοντων πόρων για ανάπτυξη υποδομών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Παράλληλα, οι κοινοτικοί πόροι επενδύθηκαν χωρίς να συνδεθούν με ανάλογες θεσμικές αλλαγές, επαρκή και σύγχρονο σχεδιασμό και συντονισμό παρεμβάσεων.

Έτσι, εκ του αποτελέσματος προκύπτει ότι τα ζητήματα της απασχόλησης, της αξιο-

ποίησης και αναβάθμισης του ποιοτικού επιπέδου του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και η αποτελεσματικότητα των συστημάτων απασχόλησης και κατάρτισης, μέχρι πρόσφατα αποτελούσαν μεταβλητές δευτερεύουσας σημασίας για την ελληνική αγορά εργασίας.

Από τα ανωτέρω, συνάγεται αβίαστα το συμπέρασμα ότι, η κοινωνία και ιδιαίτερα οι άνεργοι έχουν ανάγκη από έναν οργανισμό απασχόλησης απαλλαγμένο από γραφειοκρατικές αγκυλώσεις, φιλικό με τον πολίτη, στελεχωμένο με εξειδικευμένο προσωπικό, εξοπλισμένο με σύγχρονα τεχνολογικά μέσα και επαρκώς χρηματοδοτούμενο.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι αναγκαία η αναδιοργάνωση του Ο.Α.Ε.Δ., ώστε να ανταποκριθεί στις ανάγκες της αγοράς. Κεντρικά στοιχεία της αναδιοργάνωσης αυτής πρέπει να είναι ο δημόσιος χαρακτήρας, η ισότιμη τριμερής εκπροσώπηση και διοίκηση σε όλα τα όργανα διοίκησης του Ο.Α.Ε.Δ. και των συνιστώμενων ανωνύμων εταιριών του. Τόσο η ευρωπαϊκή εμπειρία, όσο και η ενεργοποίηση των κοινωνικών φορέων πάνω στο κρίσιμο θέμα της απασχόλησης, επιβάλλουν στην ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στον Ο.Α.Ε.Δ. και τις εταιρίες.

Προϋπόθεση για την επιτυχία της επιχειρούμενης αναδιάρθρωσης είναι η συναίνεση όλων των εμπλεκόμενων μερών, περιλαμβανομένων των εργαζομένων του Ο.Α.Ε.Δ., ώστε να αποφευχθούν προβλήματα σύγχυσης αρμοδιοτήτων και επικάλυψης ευθυνών μεταξύ του οργανισμού και των εταιριών του.

Παράλληλα, απαιτούνται αξιοκρατικά κριτήρια, σαφείς και γρήγορες διαδικασίες και υπέρβαση των γνωστών αδυναμιών και

εξαρτήσεων του συστήματος, καθώς και αλλαγή νοοτροπίας.

Εξειδικεύοντας τα ανωτέρω, επισημαίνεται η ανάγκη:

1. Βασική αποστολή του, να γίνει πράγματι η προώθηση της απασχόλησης και η κατάρτιση των ανέργων και συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων.

Α Άποψη: Παράλληλα, πρέπει να ενισχυθεί η οικονομική στήριξη των ανέργων.

Β Άποψη: Η επιδοματική λειτουργία του Ο.Α.Ε.Δ. πρέπει να είναι επικουρική και σε κάθε περίπτωση να συνδυάζεται με το τελικό ζητούμενο, που είναι η εύρεση εργασίας.

Ο επανακαθορισμός αυτός της αποστολής, θα πρέπει να συνδυασθεί και με την αναγκαία ευελιξία στη δομή και την οργάνωση του Οργανισμού.

2. Η παροχή υπηρεσιών προς τους ανέργους, αλλά και τις επιχειρήσεις πρέπει να γίνεται σε εξατομικευμένη βάση, καθώς ο κάθε χρήστης των υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. έχει τις δικές του ιδιαιτερότητες, ανάγκες και δυνατότητες.

3. Πρέπει να ενισχυθεί η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη χάραξη της πολιτικής του Ο.Α.Ε.Δ. Οι κοινωνικοί εταίροι είναι χρηματοδότες και βεβαίως χρήστες των υπηρεσιών του και η ουσιαστική συμμετοχή τους στην πολιτική του Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να συμβάλει αποφασιστικά στην αποτελεσματικότερη λειτουργία του Ο.Α.Ε.Δ.

4. Πρέπει να υπάρξει η κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού του Ο.Α.Ε.Δ. ώστε να ανταποκριθεί αυτό στις νέες ανάγκες και την αντίστοιχη αποστολή του Ο.Α.Ε.Δ.

Με βάση τις ανωτέρω αρχές, το Σ/Ν, μπορούν να διατυπωθούν οι παρακάτω πα-

ρατηρήσεις εν είδει γενικής αξιολόγησης του Σ/Ν:

α. Κρίνεται, υπό τις προϋποθέσεις που θα αναφερθούν παρακάτω, θετικά η δημιουργία τριών (3) ανωνύμων εταιριών, που θα αναλάβουν, η κάθε μία ξεχωριστά τρεις (3) βασικές λειτουργίες: κατάρτιση, εξατομικευμένες υπηρεσίες στήριξης του ανθρώπινου δυναμικού και έρευνες/στατιστικές για την κατάσταση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Εκτιμάται ότι κατ' αυτό τον τρόπο δημιουργούνται συνθήκες μιας πιο ευέλικτης πολιτικής προώθησης της απασχόλησης.

Σχετικά με τη σχέση που αυτές οι εταιρίες θα πρέπει να έχουν με τον Ο.Α.Ε.Δ. διατυπώθηκαν δύο απόψεις.

Α Άποψη: Οι εταιρίες αυτές ορθά καθίστανται θυγατρικές του Ο.Α.Ε.Δ. γιατί σε αυτόν ανήκει εκ των πραγμάτων ο συντονιστικός ρόλος αυτών των εταιριών. Εφ' όσον γίνουν οι αναγκαίες ρυθμίσεις που θα εξασφαλίζουν το διακριτό των ρόλων του Ο.Α.Ε.Δ. και των θυγατρικών, θα κατοχυρώνουν τον πραγματικά τριμερή χαρακτήρα τόσο του Ο.Α.Ε.Δ., όσο και των θυγατρικών και θα οδηγούν στην αποτελεσματική στελέχωση των νέων εταιριών, το νέο σχήμα μπορεί να αποδώσει καρπούς. Το σχήμα αυτό θα επιτρέψει τη δυνατότητα αξιοποίησης της πολυετούς και πολύτιμης εμπειρίας του (θετικής και αρνητικής).

Β Άποψη: Το γεγονός ότι, το Σ/Ν καθιστά τις νέες αυτές εταιρίες θυγατρικές του Ο.Α.Ε.Δ. καταδεικνύει ότι και το νέο σχήμα θα εμφορείται από κρατικιστικές αντιλήψεις. Η πεποίθηση αυτή εδραιώνεται ακόμα περισσότερο και από πολλές επί μέρους ρυθμίσεις, όπως η σύνθεση των Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. και των θυγατρικών εταιριών, ο τρόπος στελέχωσης των εταιριών. Η έντονη αυτή κρατική παρέμβαση έρχεται σε αντίθεση με τις υποδείξεις της Ευρωπαϊκής Επι-

τροπής. Ουσιαστικά, ο πλήρης και αποκλειστικός έλεγχος του Ο.Α.Ε.Δ. στις εταιρίες αυτές θα τις καταστήσει δημόσιες υπηρεσίες με ότι αυτό συνεπάγεται από πλευράς ευκινησίας και αποτελεσματικότητας σε ένα απαιτητικό τομέα όπως, η ενίσχυση της απασχόλησης και η επαγγελματική κατάρτιση. Για το λόγο αυτό, προτείνεται να είναι αυτοτελείς αυτές οι εταιρίες, να διέπονται από το Ν. 2190/1920 περί Ανωνύμων Εταιριών, στα δε Δ.Σ. αυτών να μετέχουν από τρεις (3) εκπρόσωποι των εργοδοτών, των εργαζομένων και του Δημοσίου. Οι εταιρίες αυτές θα συνεργάζονται με τον Ο.Α.Ε.Δ., αλλά θα εποπτεύονται μόνο από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

β. Προβληματισμό προκαλεί το ενδεχόμενο να στελεχωθούν οι εταιρίες αυτές κατά κύριο λόγο με το υφιστάμενο προσωπικό του Ο.Α.Ε.Δ. Οι νέες αντιλήψεις από τις οποίες πρέπει να εμφορείται το προσωπικό των εταιριών αυτών (των οποίων άλλωστε η ίδια η δημιουργία αντανάκλα την ανάγκη νέας προσέγγισης στα θέματα αυτά) καθιστούν αναγκαία την πρόσληψη νέου προσωπικού. Όσο δε για τις διαδικασίες αξιολόγησης για τη μετακίνηση προσωπικού από τον Ο.Α.Ε.Δ. στις εταιρίες αυτές, θα πρέπει να γίνουν με αντικειμενικά και αξιολογικά κριτήρια και δεν θα πρέπει να μετατραπούν σε απλή επικύρωση μιας αίτησης του ίδιου του ενδιαφερόμενου εργαζομένου. Σε κάθε περίπτωση, στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, τον καθοριστικό λόγο θα πρέπει να έχουν οι εταιρίες και όχι ο Ο.Α.Ε.Δ. Ειδικότερες παρατηρήσεις για το θέμα αυτό διατυπώνονται στην κατ' άρθρον αξιολόγηση του Σ/Ν.

γ. Γενικότερα, παρατηρείται ότι θα πρέπει να ενισχυθεί ο βαθμός αυτοτέλειας των θυγατρικών εταιριών από τον Ο.Α.Ε.Δ.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι, ο έλεγχος των θυγατρικών εταιριών θα καθορισθεί μετά από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. (άρ-

θρο 7). Η διάταξη αυτή παραβλέπει ότι, οι εταιρίες αυτές θα είναι ανώνυμες και κατά συνέπεια υπάρχει γι' αυτές η συνήθης ελεγκτική διαδικασία των ορκωτών λογιστών, που σε γενικές γραμμές παρέχει καλύτερα αποτελέσματα διαφάνειας και αποτελεσματικότητας από ό,τι π.χ. η σημερινή διαδικασία ελέγχου του Ο.Α.Ε.Δ. (δημόσιο λογιστικό).

Επίσης, τα στρατηγικά και τα επιχειρησιακά σχέδια θα πρέπει να υποβάλλονται απευθείας για έγκριση προς τον Υπουργό και απλώς να κοινοποιούνται προς τον Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος θα έχει δικαίωμα να διατυπώσει παρατηρήσεις προς τον Υπουργό εντός συγκεκριμένης προθεσμίας. Αυτό φυσικά δεν αναιρεί την αυτονόητη υποχρέωση των διοικήσεων του Ο.Α.Ε.Δ. και της θυγατρικής να διαβουλευθούν πριν την οριστικοποίηση του σχεδίου ώστε να υπάρξει κατά το δυνατόν σύμπτωση απόψεων.

Ακόμη, δεν προβλέπονται οι πόροι της κάθε μίας θυγατρικής εταιρίας (πέραν των κοινοτικών χρηματοδοτήσεων). Θα πρέπει να ορισθεί ότι μαζί με την υποβολή των επιχειρησιακών προγραμμάτων στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, θα συνοποβάλλεται προς έγκριση και ο ετήσιος προϋπολογισμός της κάθε εταιρίας.

δ. Εκφράζεται ο φόβος ότι στην πράξη θα παρατηρηθούν αρκετά προβλήματα σύγκρουσης αρμοδιοτήτων μεταξύ Ο.Α.Ε.Δ. και των θυγατρικών του εταιριών. Ενδεικτικά μόνο αναφέρεται ότι, στο άρθρο 5 διατηρούνται οι εκπαιδευτικές μονάδες του Ο.Α.Ε.Δ., ενώ το εκπαιδευτικό έργο υπάγεται σε συγκεκριμένη θυγατρική εταιρία. Αυτά τα ζητήματα θα πρέπει να ξεκαθαρισθούν και νομοθετικά (όσο είναι δυνατόν) και στη συνέχεια με Υπουργικές Αποφάσεις (θα πρέπει να υπάρξει σχετική εξουσιοδότηση για την περίπτωση διαφορετικής ερμηνείας του νόμου μεταξύ Ο.Α.Ε.Δ. και κάποιας θυγατρικής).

ε. Η σύνθεση των Δ.Σ. τόσο του Ο.Α.Ε.Δ., όσο και των εταιριών δεν κρίνεται θετικά.

Σε ό,τι αφορά στο Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., κρίνεται ότι είναι υπερβολικά μεγάλο (17μελές) και θα έπρεπε να μειωθεί σημαντικά. Προτείνεται να είναι 13μελές: Ο Διοικητής, τέσσερις (4) από την πλευρά των εργαζομένων, τέσσερις (4) από την εργοδοτική πλευρά και τέσσερις (4) από το Δημόσιο. Στους εκπροσώπους του Δημοσίου θα πρέπει να περιλαμβάνεται και εκπρόσωπος των εργαζομένων του Ο.Α.Ε.Δ. Εάν αυτό δεν γίνει δεκτό, ορισμένα μέλη της Ολομέλειας προτείνουν να μετέχει ο εκπρόσωπος των εργαζομένων του Ο.Α.Ε.Δ., επιπλέον των λοιπών μελών μόνο στα θέματα που αφορούν στους εργαζόμενους του Οργανισμού.

Πέραν αυτού, η 4ετής διάρκεια της θητείας του Προέδρου και των μελών του Δ.Σ. πρέπει να περιορισθεί σε 3ετή.

Σε ό,τι αφορά στα Δ.Σ. των εταιριών, αυτά είναι πράγματι ολιγομελή (7μελή), πλην όμως ανατρέπεται η ισορροπία μεταξύ των τριών πλευρών (τα πέντε (5) από τα επτά (7) μέλη υποδεικνύονται από το Δημόσιο) και παραβιάζεται η αρχή της ισότιμης συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διοίκηση των φορέων, για την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόλησης. Προτείνεται, να μετέχουν από τρεις (3) εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών, τρεις (3) εκπρόσωποι του Δημοσίου και βέβαια ο Πρόεδρος-Διευθύνων Σύμβουλος. Κατ' αυτό τον τρόπο, θα αρθεί και το πρόβλημα που δημιουργεί η διάταξη σχετικά με την απαρτία (τέσσερα (4) από τα επτά (7) μέλη) που, με δεδομένη την ανισομερή σύνθεση που προβλέπει το Σ/Ν, ενέχει τον κίνδυνο να λαμβάνονται αποφάσεις χωρίς τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

στ. Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής του Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ.

και των Προέδρων-Διευθύνοντων Συμβούλων των εταιριών κατά το πρότυπο της Ο.Κ.Ε. ή του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας. Ενδεικτικά, προτείνεται να υποδεικνύει το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. (όπου στο μεταξύ βέβαια θα έχει διασφαλισθεί η ισότιμη τριμερής συμμετοχή) στον Υπουργό δύο (2) άτομα εκ των οποίων να επιλέγει ένα ο Υπουργός. Σε ό,τι αφορά στον Πρόεδρο-Διευθύνοντα Σύμβουλο, η διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφίων θα πρέπει να γίνεται από το Δ.Σ. της θυγατρικής, όπου και πάλι βέβαια θα πρέπει να έχει διασφαλισθεί η τριμερής εκπροσώπηση.

ζ. Τέλος, κρίνεται αρνητικά το γεγονός ότι το Σ/Ν διατηρεί το καθεστώς της ανάθεσης επί μέρους εκτελεστικών/διοικητικών καθηκόντων στους Αντιπροέδρους - εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών. Οι Αντιπρόεδροι πρέπει να έχουν επιτελικό ρόλο εφ' όλων των ζητημάτων πολιτικής του Ο.Α.Ε.Δ. και γι' αυτό θα πρέπει να μην τους ανατίθενται μεμονωμένα καθήκοντα. Προτείνεται η δημιουργία συμβουλίου διοίκησης αποτελούμενου από τον Πρόεδρο και τους Αντιπροέδρους, στο οποίο θα συζητούνται τα θέματα γενικότερης πολιτικής προς το σκοπό διαμόρφωσης συναντίληψης στα ζητήματα αυτά.

II. Οι διατάξεις για τις εταιρίες προσωρινής απασχόλησης

Η λειτουργία εταιριών προσωρινής απασχόλησης είναι ένα σχετικά πρόσφατο φαινόμενο στην Ελλάδα και είναι γεγονός ότι δεν απαγορεύεται από το νόμο, αντίθετα δε, δεν υπάρχει κανένα νομοθετικό πλαίσιο που να ρυθμίζει τη λειτουργία τους και να αποτρέπει τη χρήση του θεσμού προς το σκοπό της καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας.

Πριν γίνει η αξιολόγηση των επί μέρους διατάξεων, διατυπώνονται οι εξής απόψεις

για αυτό καθ' αυτό το φαινόμενο της προσωρινής απασχόλησης:

Α Άποψη: Ανεξαρτήτως νομικής ερμηνείας, διατυπώνεται αντίθεση στην ανάπτυξη και εξέλιξη του "δανεισμού των εργαζομένων", καθώς αυτό αποδιαιθρώνει τις εργασιακές σχέσεις και υποβαθμίζει τη μισθωτή εργασία, χωρίς να προσφέρει ιδιαίτερα πλεονεκτήματα στην παραγωγικότητα της εργασίας. Ως εκ τούτου, οι προτάσεις, που διατυπώνονται στη συνέχεια έχουν το νόημα της μη περαιτέρω αθέμιτης ανταγωνιστικής λειτουργίας του δανεισμού, σε σχέση με το υπάρχον σύστημα εργασιακών σχέσεων.

Β Άποψη: Ο θεσμός αυτός ικανοποιεί πραγματικές ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας και ισχύει σε όλο τον ανεπτυγμένο οικονομικά και κοινωνικά κόσμο. Είναι χρήσιμος τόσο για την παραγωγικότητα, όσο και για την απασχόληση, δεδομένου ότι, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, το 30% των προσωρινά απασχολούμενων βρίσκει τελικά μόνιμη απασχόληση στον έμμεσο εργοδότη, ενώ υπολογίζεται ότι στο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) κάθε ημέρα απασχολούνται 2-2,5 εκατ. εργαζόμενοι με το σύστημα της προσωρινής απασχόλησης.

Κατά συνέπεια, η απόπειρα ρύθμισης του θεσμού κρίνεται θετικά και ιδιαίτερα, **α.** η απαγόρευση άσκησης και άλλων δραστηριοτήτων από τις εταιρίες αυτές (με την εξαίρεση της μεσολάβησης στην εξεύρεση θέσεως εργασίας και της αξιολόγησης/κατάρτισης ανθρώπινου δυναμικού), **β.** η ρητή πρόβλεψη ότι, οι αποδοχές των εργαζομένων ρυθμίζονται με βάση τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που ισχύουν στον έμμεσο εργοδότη και **γ.** οι ρυθμίσεις για τη φερεγγυότητα της εταιρίας.

Προς περαιτέρω ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου προτείνονται τα εξής:

1. Α Άποψη: Να απαγορευθεί η δυνατότητα ανανέωσης για εννέα (9) μήνες και να προβλεφθεί ότι, η συνέχιση της απασχόλησης μετά το πρώτο 9μηνο θα μετατρέπει τη σύμβαση σε αορίστου χρόνου. *Παράλληλα, το όριο να μειωθεί από εννέα (9) σε οκτώ (8) μήνες.*

Β Άποψη: Προτείνεται η επιμήκυνση σε δώδεκα συν δώδεκα (12+12) μήνες, γιατί η συχνή εναλλαγή απασχόλησης μειώνει τις ευκαιρίες του εργαζομένου να αποκτήσει εμπειρία και να διατηρηθεί, τελικά, στη θέση εργασίας από τον έμμεσο εργοδότη.

2. Προς αποφυγήν αμφισβητήσεων, να κατοχυρωθεί ρητά το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι του εργαζομένου στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη.

3. Α Άποψη: Οι αποδοχές του εργαζομένου σε έμμεσο εργοδότη να μην καθορίζονται μόνο με βάση τις ισχύουσες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, αλλά και με βάση τις επιχειρησιακές. Σε αντίθετη περίπτωση, δημιουργούνται συνθήκες καταστρατήγησης των επιχειρησιακών συμβάσεων και δίδονται κίνητρα στον εργοδότη να προσλαμβάνει προσωρινό και όχι τακτικό προσωπικό.

Β Άποψη: Ορθά εξαιρούνται οι επιχειρησιακές συμβάσεις, γιατί αυτές αφορούν στις ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας, εκπαίδευσης, αξιολόγησης και παλαιότητας των τακτικών εργαζομένων στην επιχείρηση του έμμεσου εργαζόμενου και δεν μπορούν να εφαρμόζονται αυτομάτως και στους προσωρινά απασχολούμενους.

4. Να αναγραφεί ότι είναι άκυρη τυχόν ρήτρα στη σύμβαση, μεταξύ άμεσου και έμμεσου εργοδότη, που θα απαγορεύει στον έμμεσο εργοδότη να συνεχίσει, μετά την εξάντληση του συμφωνηθέντος χρονικού διαστήματος, αυτόνομα την απα-

σχόληση του εργαζομένου και μετά τη λήξη της διάρκειας της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης. Η σχετική απαγόρευση της παρ. 6 του άρθρου 23 δεν αρκεί, καθώς αφορά στον εργαζόμενο και δεν προστατεύει τον έμμεσο εργοδότη από τυ-

χόν ενοχικές αξιώσεις του άμεσου εργοδότη.

5. Κατατέθηκε πρόταση γενικής αξιολόγησης του Ν/Σ, η οποία μειοψήφησε και παρατίθεται στο συνημμένο Παράρτημα της Γνώμης.

Γ. ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ¹

Άρθρο 3 **Όργανα διοίκησης** **Παρ. 9**

Ως προς τον τρόπο επιλογής του Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ., ισχύουν τα όσα αναφέρθηκαν στη Γενική Αξιολόγηση.

Παρ. 13

Ορίζεται ότι ο Διοικητής είναι αποκλειστικής απασχόλησης κατά τη διάρκεια της θητείας του. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται "η κατοχή θέσης Καθηγητή (ή μέλος ΔΕΠ) Ανωτάτου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος ή Ερευνητή σε Ερευνητικό Φορέα".

Κρίνεται θετικά η διάταξη για την αποκλειστική απασχόληση. Δεν γίνεται κατανοητή, όμως, η εξαίρεση για τους καθηγητές Α.Ε.Ι. Τα καθήκοντα του Διοικητή είναι τέτοια ώστε αυτός που παράλληλα θα είναι και πανεπιστημιακός καθηγητής θα παραμελεί ή τα διοικητικά του καθήκοντα ή τα ακαδημαϊκά. Προτείνεται να ορισθεί ότι κατά τη διάρκεια της θητείας του, αναστέλλεται η ιδιότητα του καθηγητή.

Άρθρο 4 **Αρμοδιότητες Οργάνων Διοίκησης** **Παρ. 1**

Θα πρέπει να προβλεφθεί αυξημένη πλειοψηφία για τις αποφάσεις του Δ.Σ. σε ορισμένα κρίσιμα θέματα όπως π.χ. η κατάρτιση στρατηγικών και επιχειρησιακών προγραμμάτων.

Παρ. 2

Αναφέρεται ότι ο "Διοικητής είναι το ανώτατο διοικητικό όργανο του Ο.Α.Ε.Δ.". Πρόκειται, προφανώς, για παραδρομή. Το ανώτατο διοικητικό όργανο δεν μπορεί παρά να είναι το Δ.Σ.

Παρ. 4

Στο θέμα της ανάθεσης επί μέρους αρμοδιοτήτων ισχύει η παρατήρηση που αναφέρθηκε στη Γενική Αξιολόγηση.

Δεν γίνεται καθόλου μνεία στο ζήτημα της αναπλήρωσης του Προέδρου από τους Αντιπροέδρους. Θα πρέπει να αναγραφεί ρητά ότι, η σειρά αναπλήρωσης γίνεται διαδοχικά κάθε χρόνο. Το θέμα αυτό έχει συμφωνηθεί άτυπα σε επίπεδο διοίκησης Ο.Α.Ε.Δ. αλλά ατυχώς δεν υλοποιήθηκε ποτέ.

Άρθρο 6 **Στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιο** **Ο.Α.Ε.Δ. και των εταιριών των** **άρθρων 8,9 και 10.**

Παρ. 7

Προβλέπεται ότι, με Υπουργική Απόφαση, μετά από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., πόροι υπέρ κλάδων, που έχουν συσταθεί στον Ο.Α.Ε.Δ. μπορούν να διατίθενται για την επίτευξη στόχων, που περιλαμβάνονται στα εγκεκριμένα στρατηγικά και επιχειρησιακά του σχέδια.

Θα πρέπει ρητά να εξαιρεθεί ο Λ.Α.Ε.Κ., που αποτελεί καθαρά λογαριασμό εργοδοτών και εργαζομένων και μόνο για τεχνικούς λόγους συμπεριελήφθη στους κλάδους του Ο.Α.Ε.Δ.

Άρθρο 8 **Εταιρία "Υπηρεσίες Υποστήριξης** **Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε."** **Παρ. 4**

Προβλέπεται ότι μετά την έναρξη λειτουργίας της θυγατρικής αυτής εταιρίας, αυτή "αναλαμβάνει την άσκηση όσων από τις αρμοδιότητες και τις δραστηριότητές τους (εννοεί τα Κ.Π.Α. και τα Κέντρα Επαγ-

¹ Παραλείπονται τα άρθρα και γενικότερα οι διατάξεις, που θεωρήθηκε ότι δεν χρήζουν ιδιαίτερων παρατηρήσεων.

γελματικού Προσανατολισμού) ανήκουν στην αρμοδιότητά της". Η διάταξη, πιθανόν, να δημιουργήσει προστριβές, μεταξύ του Ο.Α.Ε.Δ. και της θυγατρικής. Θα πρέπει ρητά να προβλεφθεί ποιες αρμοδιότητες των μονάδων αυτών παραμένουν στον Ο.Α.Ε.Δ.

Άρθρο 9
Εταιρία "Επαγγελματική Κατάρτιση"
Παρ. 2(α)

Προβλέπεται ότι εάν δεν έχει εγκριθεί επιχειρησιακό σχέδιο ή δεν προβλέπεται η σύσταση των Ι.Ε.Κ., Κ.Ε.Κ. και Κ.Ε.Κ. Κοινωνικού Αποκλεισμού του Ο.Α.Ε.Δ. στο τυχόν εγκεκριμένο Σχέδιο, τότε την απόφαση για τη σύσταση και λειτουργία τους λαμβάνει το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ.

Για μια ακόμη φορά διαπιστώνεται η έντονη παρέμβαση του Ο.Α.Ε.Δ. δεδομένου ότι, η διάταξη αυτή συνδυάζεται με την υποχρέωση έγκρισης των επιχειρησιακών προγραμμάτων των θυγατρικών από το Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. Η δουλειά του Ο.Α.Ε.Δ. δεν είναι να ασκήσει έργο που ανήκει στις αρμοδιότητες της διοίκησης της θυγατρικής, αλλά να εξασφαλίσει ότι, η θυγατρική θα εκπληρώσει τις αρμοδιότητες που της αναθέτει και σε περίπτωση ανεπάρκειας της διοίκησης της εταιρίας να εισηγηθεί αρμοδίως την αντικατάστασή της.

Διαφορετικά, βέβαια, τίθεται το θέμα της πρώτης περιόδου όπου τα Ι.Ε.Κ. και τα Κ.Ε.Κ. του Ο.Α.Ε.Δ. θα εκτελούν προγράμματα που ήδη έχουν ξεκινήσει. Θα πρέπει να υπάρξει μεταβατική διάταξη σύμφωνα με την οποία τα προγράμματα αυτά θα συνεχίσουν να λειτουργούν υπό τον Ο.Α.Ε.Δ. μέχρι την ολοκλήρωσή τους, ή εάν αυτό γίνει νωρίτερα, μέχρι να μπορέσουν να τα αναλάβουν οι νεοσυνηστώμενες εταιρίες.

Άρθρο 10
Εταιρία "Παρατηρητήριο Απασχόλησης
Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε."
Παρ. 3

Σε σχέση με τη συγχώνευση του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας (Ε.Ι.Ε.) με το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (Ε.Π.Α.), αν και αυτή ήδη προβλέπεται από ισχύοντα νόμο, η Ο.Κ.Ε. βρίσκει την ευκαιρία να εκφράσει τις έντονες επιφυλάξεις της για την κατάργηση του Ε.Ι.Ε. Το όργανο αυτό, έστω και εάν στην πράξη δεν λειτουργήσει με απόλυτα ικανοποιητικό τρόπο, είναι αναγκαίο για τη χώρα μας και θα πρέπει να επεναετασθεί η απόφαση κατάργησής του.

Ως προς τις επί μέρους ρυθμίσεις της συγχώνευσης, επισημαίνεται ότι οι πόροι του Ε.Ι.Ε., που προέρχονται από την Εργατική Εστία δεν θα πρέπει να μεταβιβασθούν στο Ε.Π.Α. και η σχετική δυνατότητα θα πρέπει να καταργηθεί.

Άρθρο 11
Κοινές διατάξεις (για τις θυγατρικές εταιρίες του Ο.Α.Ε.Δ.)
Παρ. 2

α. Προβλέπεται η σύνταξη καταστατικών των θυγατρικών εταιριών από τον Ο.Α.Ε.Δ. Προτείνεται το έργο αυτό να ανατεθεί σε 3μελή επιτροπή εμπειρογνομόνων, οι οποίοι θα υποδειχθούν από το Δημόσιο, τη Γ.Σ.Ε.Ε. και την εργοδοτική πλευρά.

β. Προβλέπεται ο διορισμός με Υπουργική Απόφαση προσωρινού Δ.Σ. στις θυγατρικές εταιρίες, καθώς και Προέδρου-Διευθύνοντος Συμβούλου, με ανώτατο όριο θητείας τους 10 μήνες.

Θα πρέπει ρητά να προβλεφθεί ότι και

στο προσωρινό Δ.Σ. θα υπάρχει ισότιμη τριμερής συμμετοχή.

Παρ. 9

Δεν ορίζεται η διάρκεια της θητείας του Προέδρου-Διευθύνοντος Συμβούλου, ενώ αντίθετα στην παράγραφο 11 ρητά ορίζεται ότι η θητεία των μελών του Δ.Σ. είναι 4ετής. Αυτό μπορεί να ερμηνευθεί ότι, είτε αντίστοιχα και η θητεία του Προέδρου-Διευθύνοντος Συμβούλου είναι 4ετής, είτε ότι λόγω της φύσης της θέσης του (Διευθύνων Σύμβουλος) η απασχόλησή του θα είναι αορίστου χρόνου. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι μάλλον είναι καλύτερη η δεύτερη λύση, σε κάθε όμως περίπτωση, θα πρέπει να διευκρινισθεί το θέμα με ρητή πρόβλεψη.

Άρθρο 13 Προσωπικό

Οι διατάξεις σχετικές με τη μεταφορά του προσωπικού από τον Ο.Α.Ε.Δ. στις θυγατρικές εταιρίες είναι από τις πιο προβληματικές του Σ/Ν. Στο θέμα αυτό θα πρέπει να υπερισχύσουν δύο βασικές αρχές: η στελέχωση των νέων εταιριών με το καλύτερο δυνατό προσωπικό, που υπάρχει στην αγορά εργασίας και η αρχή της μη δυσμενούς μεταβολής των όρων εργασίας όσων εργαζομένων, στον Ο.Α.Ε.Δ., θελήσουν να απασχοληθούν στις νέες εταιρίες.

Σε ό,τι αφορά στις ειδικότερες διατάξεις, διατυπώνονται οι εξής παρατηρήσεις:

Ως προς τις αποσπάσεις υπαλλήλων:

Α Άποψη: Η στελέχωση των θυγατρικών με αποσπάσεις υπαλλήλων από τον Ο.Α.Ε.Δ. κρίνεται αρνητικά, καθώς ο αποσπασμένος υπάλληλος δεν έχει το αίσθημα της αφοσίωσης ούτε την αίσθηση της προοπτικής στον οργανισμό στον οποίο εντάσσεται και κατά συνέπεια η αποδοτικότητά του θα είναι περιορισμένη. Η αποτελεσματική λειτουργία των θυγατρικών εταιριών απαιτεί καθαρές λύσεις και γι αυτό η στελέχωση δεν μπορεί παρά να γίνει με υπαλλήλους που εντάσσονται πλήρως σε αυτές.

Β Άποψη: Ο θεσμός της απόσπασης θα βοηθήσει στην ομαλή διαδοχή των αρμοδιοτήτων μεταξύ Ο.Α.Ε.Δ. και θυγατρικών και τη μεταφορά της εμπειρίας του Ο.Α.Ε.Δ. Άλλωστε, η απόσπαση θα λειτουργήσει στην πρώτη φάση και ως ένα κίνητρο για τους εργαζομένους του Ο.Α.Ε.Δ. που δεν θα γνωρίζουν τις πραγματικές προοπτικές των θυγατρικών και θα διστάζουν να μετακινηθούν σε αυτές.

Ως προς τις άλλες μορφές μεταφοράς υπαλλήλων από τον Ο.Α.Ε.Δ. στις θυγατρικές, επισημαίνονται τα εξής: ο αποτελεσματικότερος τρόπος στελέχωσης των θέσεων εργασίας στις νέες εταιρίες, είναι αυτός που θα δίνει τη δυνατότητα στις εταιρίες τις ίδιες να επιλέξουν ποιος υποψήφιος εργαζόμενος είναι καλύτερος (είτε προέρχεται από τον εκτός Ο.Α.Ε.Δ. χώρο, είτε από τον Ο.Α.Ε.Δ.). Προς το σκοπό αυτό, δεν έχουν θέση οι επιτροπές αξιολόγησης, που θα δημιουργηθούν στο πλαίσιο του Ο.Α.Ε.Δ. σύμφωνα με το Σ/Ν.

Οι επιτροπές αξιολόγησης θα πρέπει να συσταθούν στο πλαίσιο της κάθε εταιρίας και απλώς να συμμετέχει σε αυτές κάποιος εκπρόσωπος του Ο.Α.Ε.Δ. Οι θέσεις θα προκηρύσσονται δημόσια, θα μπορεί να θέσει υποψηφιότητα όποιος επιθυμεί (είτε μέσα από τον Ο.Α.Ε.Δ. είτε από την ελεύθερη αγορά) και το καθεστώς εργασίας του (αορίστου χρόνου, ορισμένου, ωρομίσθιος κ.λπ.) θα καθορίζεται με βάση της ιδιαιτερότητες της κάθε θέσης και όχι με κριτήριο το προηγούμενο καθεστώς απασχόλησής του.

Κεφάλαιο Δ΄ Προσωρινή Απασχόληση

Άρθρο 21 Όροι σύστασης και λειτουργίας των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης

Μη κάνοντας ειδική αναφορά στο απαιτούμενο μετοχικό κεφάλαιο, είναι προφανές ότι, ο νομοθέτης αρκείται στα 30 εκατ. δρχ., που προβλέπονται σήμερα για κάθε ανώνυμη εταιρία.

Το ποσό αυτό κρίνεται ανεπαρκές και προτείνεται να υπάρξει ειδική πρόβλεψη για μεγαλύτερο μετοχικό κεφάλαιο.

Άρθρο 22 Παρ. 4

Με τη διάταξη αυτή απαγορεύεται η πέραν των εννέα (9) μηνών απασχόληση στον ίδιο έμμεσο εργοδότη με μία "εφάπαξ ισόχρονη ανανέωση" χωρίς να επέρχεται μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου.

Ο περιορισμός της μίας (εφάπαξ) ανανέωσης, που θα είναι ισόχρονη (9 μήνες) δε

θα επιτρέψει στον έμμεσο εργοδότη να ανανεώσει τη σύμβαση για μικρότερο χρονικό διάστημα και στη συνέχεια να επανεκτιμήσει την κατάσταση. Καλό θα ήταν η περαιτέρω ανανέωση να μπορεί να γίνει και τμηματικά με ανώτατο βέβαια όριο το χρονικό διάστημα της πρώτης σύμβασης.

Άρθρο 23 Οικονομικές και ασφαλιστικές εγγυήσεις για τους προσωρινά απασχολούμενους

Ο νόμος, και ορθά, προβλέπει την έκδοση εγγυητικών επιστολών από τον άμεσο εργοδότη, για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων, καθώς και των ασφαλιστικών τους εισφορών.

Η σχετική, όμως, εξουσιοδότηση για έκδοση Υπουργικής Απόφασης που θα καθορίζει το ύψος των εγγυητικών επιστολών θα πρέπει να συμπληρωθεί με τη διευκρίνιση ότι, το ποσό θα είναι ανάλογο των εκάστοτε απασχολούμενων εργαζομένων και του ύψους των αποδοχών τους και δεν θα καθορίζεται εφ' άπαξ με την ίδρυση μιας εταιρίας, αλλά θα μεταβάλλεται ανάλογα με τα δεδομένα της εταιρίας.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.
Καθηγητής **ΑΝΔΡΕΑΣ ΚΙΝΤΗΣ**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πρόταση Γενικής Αξιολόγησης του Σ/Ν με θέμα: "Αναδιάρθρωση του Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις", που υποβλήθηκε από τα μέλη της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε. που προέρχονται από την Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Η πρόταση νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων "Για την αναδιοργάνωση του Ο.Α.Ε.Δ." είναι μία πρόκληση για την τοποθέτηση της ανεργίας, του μεγαλύτερου σήμερα κοινωνικού προβλήματος, στο επίκεντρο των πολιτικών της κυβέρνησης.

Είναι γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια, ένα από τα βασικότερα εργαλεία για τη στήριξη των ανέργων, ο Ο.Α.Ε.Δ. έχει εγκαταλειφθεί και αποδυναμωθεί. Τα "προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας" για κάθε άλλο σκοπό, παρά για την ουσιαστική ενίσχυση των ανέργων αξιοποιήθηκαν, οι δε πόροι του χρησιμοποιήθηκαν, κυρίως, σε δαπάνες βιτρίνας, όπως επαναλαμβανόμενες προμήθειες εξοπλισμού πληροφορικής χωρίς την αξιοποίησή του ή και βολέματος ημετέρων.

Ακόμη παραδοσιακές δράσεις του, όπως η οικονομική ενίσχυση των ανέργων και η βοήθεια για να βρουν δουλειά αφ' ενός υποβαθμίστηκαν σε εξευτελιστικά επίπεδα και αφ' ετέρου εμπορευματοποιήθηκαν με την ανεξέλεγκτη ίδρυση και λειτουργία ιδιωτικών Γραφείων Εργασίας.

Οι προτάσεις της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας για την αναδιάρθρωση του Ο.Α.Ε.Δ. και τη λειτουργία των Ιδιωτικών Γραφείων Εργασίας δεν απαντούν θετικά στις πραγματικές ανάγκες των ανέργων και στο αίτημα προστασίας των εργασιακών, ασφαλιστικών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων τους.

Η οργανωτική του πολυδιάσπαση σε τρεις "Α.Ε." και ένα υποβαθμισμένο Ν.Π.Δ.Δ., όπως προωθείται από την Κυβέρνηση, θα αποδυναμώσουν το δημόσιο και κοινωνικό χαρακτήρα και την αποτελεσματικότητά του και θα οδηγήσει σε κατασπατάληση των ήδη πενιχρών πόρων του, επειδή:

- Βασικές Υπηρεσίες για την ενίσχυση της Απασχόλησης θα ασκούνται όχι από Δημόσια Υπηρεσία,

όπως ορίζει το Σύνταγμα, αλλά από "ανίσχυρες" "Α.Ε.", που θα χρησιμοποιηθούν για την εξυπηρέτηση προσωπικών πολιτικών και συμφερόντων αλλότριων με τα χρήματα των ανέργων.

- Θα απορροφήσουν μεγάλα χρηματικά ποσά από τον προϋπολογισμό του Ο.Α.Ε.Δ. για τις αυξημένες λειτουργικές δαπάνες τους.

- Μέχρι να λειτουργήσουν, να συντονιστούν και να εφαρμόσουν πολιτικές, θα περάσουν τουλάχιστον τρία χρόνια.

- Η δήθεν "επανάδρυση" του "μητρικού" Ο.Α.Ε.Δ., είναι χωρίς περιεχόμενο, αφού πουθενά δεν αναγράφεται έστω μία φράση για το έργο που θα επιτελεί και επικίνδυνα πρόχειρο, αφού υπάρχει κίνδυνος να απολυθούν κατά λάθος, μόνιμοι υπάλληλοι.

Την εποχή που αυξήθηκε η εκμετάλλευση των εργαζομένων με τη διεύρυνση της "μαύρης εργασίας" που αυξάνει και την ανεργία και η κοινωνία μας διαστρωματώνεται ως "κοινωνία των δύο τρίτων" η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας ενισχύει το ρόλο των σύγχρονων "δουλοπάζαρων", που μπορεί να μετατραπούν τα "Γραφεία Ενοικίασης Εργαζομένων".

Σήμερα είναι επιτακτική ανάγκη να αναθεωρηθούν οι πολιτικές και να εγκαταλειφθούν τα αποτυχημένα μέτρα για την πρόληψη της ανεργίας, την πρόωξη της απασχόλησης και της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Κάθε άνεργος έχει δικαίωμα σε μία θέση εργασίας ή σε μία θέση κατάρτισης ή στην καταβολή αξιοπρεπούς επιδόματος ανεργίας.

Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα στην πλήρη απασχόληση και στο σεβασμό των δικαιωμάτων του στην αμοιβή, στην κοινωνική ασφάλιση και στο συνδικαλισμό.

Αλλαγή των πολιτικών σημαίνει διεύρυνση του κοινωνικού ρόλου του Ο.Α.Ε.Δ. με:

- Αύξηση του επιδόματος ανεργίας στο 80% του βασικού ημερομισθίου και βελτίωση των προϋποθέσεων καταβολής.
- Στροφή των χρηματοδοτήσεων για την ενίσχυση της απασχόλησης στον άνεργο με διαφοροποίηση του ύψους ενίσχυσης ανάλογα με το χρόνο παραμονής στην ανεργία και την κατηγορία του ανέργου.
- Άμεση σύνδεση της Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.

Προϋποθέσεις για την επιτυχία των μέτρων αυ-

τών δεν είναι τα νεφελώδη οργανωτικά σχήματα και το βόλεμα προσωπικών φίλων, ούτε τα σύγχρονα σκλαβοπάζαρα των ανέργων, αλλά η ενίσχυση του Δημόσιου χαρακτήρα του Ο.Α.Ε.Δ., με σύγχρονο πλαίσιο λειτουργίας, κάλυψη των αναγκών σε προσωπικό, η ενίσχυση του Ο.Α.Ε.Δ. από τον Κρατικό Προϋπολογισμό, η απόδοση των οφειλομένων από το Ι.Κ.Α., η διατήρηση της ενιαίας οργανωτικής του δομής και βέβαια η πραγματική λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών του Υπουργείου Εργασίας, του Ι.Κ.Α. και του Ο.Α.Ε.Δ., για την προστασία των εργασιακών, ασφαλιστικών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων τους.

Στην Ολομέλεια της 4^{ης} Σεπτεμβρίου 2001 παρέστησαν τα κάτωθι Μέλη
της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής:

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ανδρέας Κιντής

Πρόεδρος Ταμείου Παρακαταθηκών και Δανείων

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ

Κυριαζής Δημήτριος
πρώην Πρόεδρος Σ.Ε.Β.

Πολίτης Δημήτριος
Γ.Σ.Ε.Ε.

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

Α΄ ΟΜΑΔΑ

Αβραμίδης Νικόλαος
Μέλος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Αναλυτής Νικόλαος
Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Σ.Ε.Β.

Ρερρές Κυριάκος
*Γενικός Διευθυντής
Πανελληνίας Ομοσπονδίας Ξενοδόχων
σε αναπλήρωση του
Βασιλικού Ευστράτιου
Γενικού Γραμματέα Π.Ο.Ξ.*

Ζούλοβιτς Μαργαρίτα
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Κεφάλας Χαράλαμπος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Μαστρογιάννης Αναστάσιος
Μέλος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Ε.Β.Ε.Ε.

Μότσος Γεώργιος
Πρόεδρος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Ρίζος Θωμάς
Πρόεδρος Δ.Σ. Σ.Α.Τ.Ε.

Σκορίνης Νικόλαος
Α΄ Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Στεφάνου Ιωάννης
Μέλος Δ.Σ. Σ.Ε.Β.

Τσατήρης Γεώργιος
*Νομικός Σύμβουλος Ένωσης
Ελληνικών Τραπεζών*

Χασιώτης Νικόλαος
*Εκπρόσωπος Ένωσης
Ελλήνων Εφοπλιστών*

Β΄ ΟΜΑΔΑ

Βουλγαράκης Δημήτριος
Γ.Σ.Ε.Ε.

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

Γκούβερη Ρέα
Γ.Σ.Ε.Ε.

Κωνσταντινίδης Ιωάννης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Λαιμός Στέφανος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Μίχας Ιωάννης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Ξενάκης Βασίλειος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Παυλιδάκης Γεώργιος
*Γ.Σ.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Πολυζωγόπουλου Χρήστου
Προέδρου Γ.Σ.Ε.Ε.*

Σκαρμούτσος Διονύσιος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Γ΄ ΟΜΑΔΑ

Αλεξόπουλος Παναγιώτης
*Πρόεδρος Οικονομικού
Επιμελητηρίου Ελλάδος*

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

Γιατράκος Νικόλαος
Αναπληρωτής Δήμαρχος Αθηναίων

Γωνιωτάκης Γεώργιος
Πρόεδρος Δ.Σ. Γ.Ε.Σ.Α.Σ.Ε.

Κανταρτζής Αθανάσιος
Μέλος Δ.Σ. Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

Κοιμήσης Απόστολος
Γενικός Γραμματέας Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

Κουρνιακός Στέλιος
Μέλος Δ.Σ. Γ.Ε.Σ.Α.Σ.Ε.

Λίτσος Φώτης
Μέλος Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.

Τσεμπερλίδης Νικόλαος
*Μέλος Δ.Σ. Κέντρου
Προστασίας Καταναλωτών
σε αναπλήρωση του
Λαζαρίδη Χαράλαμπου
Προέδρου Δ.Σ. ΚΕ.Π.ΚΑ.*

ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Γρηγόριος Παπανίκος

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

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

Τηλ.: (01) 9249510-2, Fax: (01) 9249514, e-mail: iproke@otenet.gr