

ΓΝΩΜΗ της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε.

επί του Σχεδίου Νόμου:

"Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις"

Αθήνα, 16 Ιουλίου 1998

#### Διαδικασία

Στις 24 Ιουνίου 1998, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κ. Μιλτιάδης Παπαϊωάννου απέστειλε προς Γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) το Σχέδιο Νόμου: "Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις". Επισημαίνεται ότι το Κεφάλαιο Γ' με τίτλο "Λοιπές Διατάξεις" (άρθρα 18-25) του υπό κρίση Σ/Ν εστάλη ξεχωριστά από το υπόλοιπο κείμενο και με καθυστέρηση, και, συγκεκριμένα, στις 8-7-98. Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας στην οποία ανέθεσε τη σύνταξη πορίσματος επί του εν λόγω Σχεδίου Νόμου με τη διαδικασία του επείγοντος (15 ημέρες). Την Επιτροπή Εργασίας αποτέλεσαν τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Ολομέλειας κ.κ Νικόλαος Αναλυτής, Ελευθέριος Αυγητίδης, Χαράλαμπος Κεφάλας, Ιωάννης Κορκόβελος, Νικόλαος Λιόλιος και Δημήτρης Πολίτης, οι εμπειρογνώμονες Γιάννης Κουζής, Λέκτορας του Παντείου Πανεπιστημίου, Επιστημονικός Συνεργάτης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και Ευγενία Τσουμάνη-Σπέντζα, Υπεύθυνη Εργασιακών Σχέσεων του ΣΕΒ, οι Επιστημονικοί Συνεργάτες της Ο.Κ.Ε. Δρ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου και Δρ. Ματίνα Γιαννακούρου, η οποία είχε και τη συνολική επιστημονική ευθύνη.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε τέσσερις συνεδριάσεις και το πόρισμά της συζητήθηκε από την Εκτελεστική Επιτροπή στις 9 Ιουλίου και στις 15 Ιουλίου 1998. Με βάση το πόρισμα αυτό, η Ε.Ε. διαμόρφωσε πρόταση Γνώμης η οποία συζητήθηκε στην Ολομέλεια της 16ης Ιουλίου 1998. Τη σχετική εισήγηση στην Ολομέλεια ανέπτυξαν οι κ.κ. Νικόλαος Αναλυτής, Χαράλαμπος Κεφάλας και Δημήτρης Πολίτης.

Το κείμενο που ακολουθεί αποτελεί την υπ' αριθμ. 18 Γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

Ι. Περιεχόμενο του Σχεδίου Νόμου

"Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις"

Το υπό κρίση Σχέδιο Νόμου επιχειρεί να επαναρρυθμίσει τις εργασιακές σχέσεις και περιλαμβάνει διατάξεις που άπτονται σημαντικών θεμάτων του Εργατικού Δικαίου και των εργασιακών σχέσεων, όπως ο χρόνος εργασίας, οι άτυπες μορφές εργασίας, η διάκριση εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας κ.λ.π.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το κείμενο του Σ/Ν και της Εισηγητικής Έκθεσης: Με το άρθρο 1 θεσπίζεται αρνητικό τεκμήριο μη εξαρτημένης εργασίας για όσους παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες ή έργο, ως αυτοαπασχολούμενοι, και ιδιαίτερα ως εργαζόμενοι με το κομμάτι (φασόν), ως τηλεεργαζόμενοι ή απασχολούμενοι κατ' οίκον. Το τεκμήριο ότι δεν υποκρύπτεται σχέση εξαρτημένης εργασίας ισχύει εφ' όσον η συμφωνία έχει περιβληθεί τον

έγγραφο τύπο και έχει γνωστοποιηθεί εντός 8 (οκτώ) ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας. Το τεκμήριο αυτό είναι μαχητό, δηλαδή μπορεί να ανατραπεί από τον εργαζόμενο ή τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα, οι οποίοι και φέρουν, στην περίπτωση αυτή, το βάρος της απόδειξης ότι ο εργαζόμενος συνδέεται με τον εργοδότη με σχέση εξάρτησης.

Σύμφωνα με το β' εδάφιο του ίδιου άρθρου, το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει, εφόσον ο αυτοαπασχολούμενος παρέχει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.

Τέλος, με τη διάταξη αυτή δεν θίγεται η ασφάλιση στο ΙΚΑ των εργαζομένων εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη (οικιακοί μισθωτοί, τηλεεργαζόμενοι κ.λ.π), βάσει του άρθρου 22 του Ν. 1902/90.

Το άρθρο 2 αντικαθιστά το άρθρο 38 του Ν. 1892/90 περί μερικής απασχόλησης, με στόχο να δημιουργήσει ένα ενιαίο νομικό πλαίσιο για τη λειτουργία της στη χώρα μας. Μία βασική καινοτομία είναι η επέκταση της μερικής απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και η πρόβλεψη κάλυψης εποχικών αναγκών με δμηνες συμβάσεις μερικής απασχόλησης, κατά παρέκκλιση του Ν. 2190/94 (γνωστού και ως "νόμος Πεπονή"), οι οποίες απαγορεύεται να μετατραπούν σε αορίστου χρόνου.

Παράλληλα, καλύπτονται κάποια κενά της υφιστάμενης νομοθεσίας και κωδικοποιούνται ρυθμίσεις που περιλαμβάνονταν αποσπασματικά σε νόμους ή συλλογικές συμβάσεις. Νέες ρυθμίσεις εισάγονται στα εξής σημεία:

α. Η μερική απασχόληση μπορεί να συμφωνηθεί όχι μόνο σε ημερήσια ή εβδομαδιαία, αλλά και σε δεκαπενθήμερη και μηνιαία βάση.

β. Εφόσον η ατομική συμφωνία για μερική απασχόληση δε γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας, θεωρείται ότι υπάρχει πλήρης απασχόληση.

γ. Διευρύνεται ο ορισμός της μερικής απασχόλησης με τη νομοθετική ένταξη στην έννοια αυτή δύο ακόμα μορφών μερικής απασχόλησης: της εκ περιτροπής εργασίας, δηλαδή της εναλλαγής των εργαζομένων -ατομικά ή κατά ομάδες- στην παροχή εργασίας, χωρίς διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης, και της διαλείπουσας εργασίας, δηλαδή της περιοδικής απασχόλησης χωρίς τον εκ των προτέρων καθορισμό των συγκεκριμένων περιόδων εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να εφαρμόζονται και σε αυτές τις μορφές εργασίας οι ειδικές εγγυήσεις και προστασία που προβλέπει ο νομοθέτης για τη μερική απασχόληση.

δ. Διατηρείται η δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής εργασίας σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς του, όπως όριζε το άρθρο 13 παρ. 7 εδ. β' του Ν.Δ. 2961/1954, το οποίο καταργείται. Η καινοτομία έγκειται στο ότι η δυνατότητα αυτή θα ασκείται μετά από διαβουλεύσεις με τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων, ενώ η προϋπόθεση της προηγούμενης άδειας του Νομάρχη (Ν.Δ. 711/70) καταργείται.

ε. Αναγνωρίζεται νομοθετικά το δικαίωμα του μερικώς απασχολούμενου στην επαγγελματική κατάρτιση και στις κοινωνικές υπηρεσίες της επιχείρησης. Το δικαίωμα αυτό είχε θεσπιστεί με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (ΕΓΣΕΕ) της 9-6-93 (άρθρο 5), ενώ αποτελεί περιεχόμενο και της Οδηγίας 97/81 του Συμβουλίου, με την οποία επικυρώθηκε η Συμφωνία Πλαίσιο για τη Μερική Απασχόληση που συνήφθη την 6-6-97 μεταξύ των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων, δηλαδή της UNICE, της CEEP και της CES. στ. Προβλέπεται και νομοθετικά η υποχρέωση ενημέρωσης των εκπροσώπων

των εργαζομένων για τον αριθμό των μερικώς απασχολούμενων και τις προοπτικές της πλήρους απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση (άρθρο 5, ΕΓΣΕΕ της 9-6-93).

Με το άρθρο 3 διευρύνεται η δυνατότητα συμβατικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας που προβλέπεται στο άρθρο 41 του Ν. 1892/90.

Για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζομένους, μπορεί να συμφωνηθεί με το σωματείο (με συλλογικές συμβάσεις εργασίας - ΣΣΕ) ή με το συμβούλιο εργαζομένων του Ν.1767/88 (με σύμφωνη γνώμη) αυξημένος χρόνος ημερήσιας απασχόλησης 9 ώρες για διάστημα μέχρι 3 μήνες ή 10 ώρες για διάστημα μέχρι 6 μήνες, εφόσον υπάρχουν αντικειμενικές, τεχνικές ή λειτουργικές ανάγκες.

Για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 10 έως 49 εργαζόμενους, μπορεί να συμφωνηθεί με το σωματείο ή με την ένωση προσώπων του Ν. 1264/82 (άρθρο 1 παρ. 3) αυξημένος χρόνος ημερήσιας απασχόλησης 9 ώρες για διάστημα μέχρι 2 μήνες.

Η διάταξη προβλέπει τους όρους με τους οποίους πραγματοποιείται η διευθέτηση.

Από τη ρύθμιση εξαιρούνται η Ολυμπιακή Αεροπορία (Ν. 2602/98) και οι υπόλοιπες ΔΕΚΟ που τελούν υπό εξυγίανση, εφόσον γι' αυτές υπάρχουν ειδικοί νόμοι.

Στο άρθρο 4 επιχειρείται η καταπολέμηση της ανεργίας σε ορισμένες προβληματικές από πλευράς απασχόλησης περιοχές της χώρας (και ιδιαίτερα σε αυτές που ορίζονται στο άρθρο 4 παρ. 1 του Ν.2601/98 -Περιοχή Γ') μέσω της σύναψης Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης, που θα καθορίζουν μισθούς κατώτερους των κλαδικών συμβάσεων και χωρίς χρονικό περιορισμό.

Επιπλέον, ένας εργοδότης που δραστηριοποιείται σε μία από αυτές τις περιοχές θύλακες ανεργίας, μπορεί να χορηγεί στους νεοπροσλαμβανόμενους μισθό κατώτερο των κλαδικών συμβάσεων -αλλά όχι κατώτερο και από τα όρια της ΕΓΣΕΕ- για χρονικό διάστημα ενός έτους, μέχρι την 31-12-2001.

Με το άρθρο 5 επιτρέπεται η σύσταση Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργοδοτών (Ι.Γ.Σ.Ε.) με αντικείμενο την εξεύρεση για λογαριασμό των εργοδοτών προσώπων, ημεδαπών και αλλοδαπών, που θα καλύπτουν κενές θέσεις εργασίας<sup>1</sup>. Για τη σύστασή τους απαιτείται εγκριτική άδεια του Υπουργού Εργασίας, μετά από πιστοποίηση από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.). Οι λεπτομέρειες της λειτουργίας των Γραφείων αυτών θα καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα.

Με τα άρθρα 6 έως 17 επανέρχονται οι Επιθεωρήσεις Εργασίας στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας και συστήνεται Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) που θα ελέγχει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Ειδικότερα, με τα επιμέρους άρθρα προβλέπονται:

Με το άρθρο 6 συνιστάται Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) που υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και περιγράφεται η αποστολή του Σ.Ε.Π.Ε., ο ελεγκτικός και συμβουλευτικός χαρακτήρας του, σύμφωνα με την κυρωθείσα, με το Ν. 3249/55, 81 Δ.Σ.Ε (Διεθνή Σύμβαση Εργασίας).

Με το άρθρο 7 προσδιορίζονται οι βασικές αρμοδιότητες του Σ.Ε.Π.Ε., οι οποίες απαιτούνται για τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

Με το άρθρο 8 αντιμετωπίζονται τα θέματα στελέχωσης του Σ.Ε.Π.Ε., καθορίζονται τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες των Κοινωνικών, Τεχνικών και Υγειονομικών Επιθεωρητών Εργασίας.

Με το άρθρο 9 ρυθμίζονται θέματα λειτουργίας του Σ.Ε.Π.Ε. και καθορίζεται η υποχρέωση κατάρτισης με Προεδρικό Διάταγμα κανονισμού λειτουργίας του Σώματος.

Με το άρθρο 10 ρυθμίζονται θέματα εκπαίδευσης του προσωπικού, όπου καθιερώνεται η υποχρεωτική εξάμηνη αρχική, θεωρητική και πρακτική, εκπαίδευσή του.

Με το άρθρο 11 δημιουργείται υπηρεσιακή μονάδα Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας.

Με το άρθρο 12 καθιερώνεται η δημοσίευση ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων του Σ.Ε.Π.Ε., η οποία αποστέλλεται στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με σκοπό τον έλεγχο των υπηρεσιών που παρέχει το Σ.Ε.Π.Ε.

Με το άρθρο 13 δημιουργούνται το Συμβούλιο και οι Περιφερειακές Επιτροπές Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας, σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο, αντίστοιχα, με αποστολή τη γνωμοδότηση στον Υπουργό Εργασίας σχετικά με τη λειτουργία και δράση του Σ.Ε.Π.Ε.

Με το άρθρο 14 ρυθμίζονται θέματα σχετικά με τον εξοπλισμό και τις εν γένει δαπάνες που θα προκύψουν από τη σύσταση και τη λειτουργία του Σ.Ε.Π.Ε.

Με το άρθρο 15 απαριθμούνται οι αρμοδιότητες οι οποίες θα εξακολουθήσουν να ασκούνται από τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση.

Τέλος, με τα άρθρα 16 και 17 καθορίζονται οι διοικητικές και οι ποινικές κυρώσεις τις οποίες συνεπάγεται η παραβίαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Με το άρθρο 18 προβλέπεται η παροχή από το ΙΚΑ ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης σε νέους ανέργους μέχρι 29 ετών, εφόσον δεν έχουν άλλη ασφαλιστική κάλυψη. Το ύψος της εισφοράς που τους αναλογεί καλύπτεται με την απόδοση σχετικής μηνιαίας εισφοράς από το Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) προς το ΙΚΑ (άρθρο 7 ΕΓΣΕΕ 1998-1999).

Το άρθρο 19 προβλέπει τη δυνατότητα της Επιτροπής Διαχείρισης του ΛΑΕΚ να συμβάλλεται με το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) ή με τα εκπαιδευτικά κέντρα των φορέων που συνυπογράφουν την ΕΓΣΕΕ (παρ. 1). Επιπλέον, επανακαθορίζει το ποσοστό της επιχορήγησης από το ΛΑΕΚ του ΕΚΕΠΙΣ, του ΕΛΙΝΥΑΕ και των εκπαιδευτικών κέντρων των φορέων που συνυπογράφουν την ΕΓΣΕΕ από 6% (που προέβλεπε το άρθρο 1 παρ. 10 του Ν. 2434/96) μέχρι και 15%, έπειτα από πρόταση της Επιτροπής Διαχείρισης του ΛΑΕΚ (παρ. 2).

Ακόμα, παρέχει τη δυνατότητα κάλυψης με κοινή Υπουργική Απόφαση των δαπανών ελέγχου που διενεργούνται από τους υπαλλήλους του ΟΑΕΔ, καθώς και των αναγκαίων δαπανών για τη λειτουργία της Επιτροπής Διαχείρισης και για την υλοποίηση των σκοπών του ΛΑΕΚ (παρ. 3).

Τέλος, καταβάλλεται αναδρομικά από 1/1/97 ποσό 30.000 δρχ. σε κάθε υπάλληλο του ΟΑΕΔ, ως έξοδα κίνησης για την υλοποίηση κοινοτικών προγραμμάτων (παρ. 5).

Βάσει του άρθρου 20, ο ΟΑΕΔ μπορεί να αναθέτει σε φορείς του Δημοσίου, σε ΝΠΙΔ, πιστοποιημένα ΚΕΚ ΑΕΙ-ΤΕΙ και ιδιωτικές επιχειρήσεις την υλοποίηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων. Επίσης, μπορεί να συνεργάζεται με ιδιωτικές επιχειρήσεις, συνεταιρισμούς, σωματεία, συλλόγους, επιμελητήρια και εργοδοτικούς συνδέσμους που διαθέτουν πιστοποιημένες δομές για το πρόγραμμα

συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης απασχολούμενων ή αυτοαπασχολούμενων.

Με Υπουργική Απόφαση καθορίζονται οι όροι ανάθεσης.

Με το άρθρο 21 ρυθμίζονται θέματα του Οργανισμού Εργατικής Εστίας (ΟΕΕ), του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΕΚΕΠΙΣ) και του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας (ΕΙΕ).

Με το άρθρο 22 αναπροσαρμόζεται ο τακτικός πόρος του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) από τον ΟΕΕ.

Με το άρθρο 23 συγχωνεύεται το Ταμείο Εργασίας Ηθοποιών με τον ΟΕΕ και καταργείται η Ανώνυμη Εταιρεία "Ηλιακό Χωριό Α.Ε".

Στο άρθρο 24 προβλέπεται η κατάθεση παραβόλου από τα πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) και τις Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες (ΣΥΥ) στο Υπουργείο Εργασίας.

1 Η διάταξη ενδεικτικώς αναφέρει ως εργαζομένους για την πρόσληψη των οποίων μπορούν να παρασχεθούν συμβουλές στους εργοδότες τους "καλλιτέχνες ακροάματος και θεάματος, τα πρόσωπα εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, τους λογιστές ή φοροτεχνικούς, το προσωπικό καθαριότητας χώρων, τους απασχολούμενους στις οικοδομές και στις τεχνικές εργασίες, τους ξεναγούς, τα μοντέλα, τις αποκλειστικές νοσοκόμες, το οικόσιτο προσωπικό".

II. Γενική αξιολόγηση του Σχεδίου Νόμου

"Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις"

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, το υπό κρίση Σχέδιο Νόμου (Σ/Ν) για τις εργασιακές σχέσεις επιδιώκει τρεις βασικούς στόχους:

α. τη διατήρηση των υφιστάμενων και τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, παράλληλα με τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας,

β. την κατοχύρωση και την ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και

γ. την εναρμόνιση των ελληνικών εργασιακών σχέσεων με τις ευρωπαϊκές εξελίξεις και, κυρίως, με την οδηγία 93/104/Ε.Ε. για το χρόνο εργασίας.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή εκτιμά ότι οι παραπάνω στόχοι δεν προάγονται αποτελεσματικά με τις ρυθμίσεις που εισάγει το προτεινόμενο Σ/Ν. Η εκτίμηση όμως αυτή πηγάζει από δύο διαφορετικές λογικές που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο της Ο.Κ.Ε., σχετικά αφ' ενός με την αντιστοιχία των ρυθμίσεων προς τους στόχους του νομοσχεδίου, και αφ' ετέρου, με τη γενικότερη φιλοσοφία του.

Σύμφωνα με την πρώτη άποψη, απουσιάζει από τους στόχους του Σ/Ν μία σημαντική παράμετρος: η διευκόλυνση της ευέλικτης λειτουργίας των επιχειρήσεων προκειμένου να καταστούν ανταγωνιστικές. Η προοπτική για ένταξη της χώρας μας στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση καθιστά αναγκαία τη δημιουργία των συνθηκών εκείνων ανταγωνιστικότητας που θα επιτρέψουν στις ελληνικές επιχειρήσεις να επιβιώσουν, αλλά και να αναπτυχθούν μέσα στα νέα δεδομένα της ευρωπαϊκής αγοράς. Η παράμετρος αυτή, σε συνδυασμό με την προστασία των εργαζομένων, διαπνέει όλα τα θεσμικά κείμενα της Ε.Ε., αλλά και τις συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Παράλληλα, η εξέλιξη των μεθόδων παραγωγής και ιδιαίτερα η τεχνολογική πρόοδος καθιστούν εφικτή και συχνά αναγκαία την

υιοθέτηση νέων μορφών απασχόλησης (π.χ. τηλεεργασία), σε συνδυασμό με την προσπάθεια συγκράτησης του μισθολογικού κόστους σε συνθήκες έντονου ανταγωνισμού.

Οι βασικές διατάξεις του Σ/Ν, αντί να δημιουργούν τις προϋποθέσεις για μία πορεία εναρμόνισης των εργασιακών σχέσεων με τα ευρωπαϊκά δεδομένα και να προωθούν την έννοια της ευελιξίας, αγνοούν την ευρωπαϊκή και παγκόσμια πραγματικότητα (είναι χαρακτηριστικό ότι δε λαμβάνεται υπ' όψιν, στο βαθμό τουλάχιστον που θα έπρεπε, η οδηγία 93/104/Ε.Ε. που αφορά στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας) και διαπνέονται από στοιχεία συμβιβασμών, που σε κάθε θεματική ενότητα χαρακτηρίζονται από ρυθμίσεις παρεμβατικού χαρακτήρα και δημιουργούν προβλήματα εφαρμογής. Αρκετές ρυθμίσεις, ιδιαίτερα του χρόνου εργασίας, κρίνονται σε μεγάλο βαθμό μη εφαρμόσιμες. Ειδικότερα, μάλιστα, για τις μικρές επιχειρήσεις δημιουργούνται συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού, δεδομένου ότι η έλλειψη οργάνων συλλογικής εκπροσώπησης σε αυτές τις εμποδίζει να εφαρμόζουν συστήματα διευθέτησης ή εκ περιτροπής εργασίας.

Παράλληλα, με το παρόν νομοσχέδιο δε διευκολύνεται η χρήση των άτυπων μορφών εργασίας, της μερικής απασχόλησης και της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, αλλά προστίθενται γραφειοκρατικές διαδικασίες που, χωρίς να εξασφαλίζουν κανένα πρόσθετο θετικό αποτέλεσμα για τους εργαζόμενους, δυσχεραίνουν την εφαρμογή τους. Δεδομένου δε ότι πριμοδοτούνται οι συλλογικές συμφωνίες ως εργαλείο εφαρμογής στην επιχείρηση οποιασδήποτε διευθέτησης, η έλλειψη συναίνεσης από πλευράς εργαζομένων (που είναι και το πιθανότερο σενάριο στην πλειοψηφία των περιπτώσεων) στερεί τις επιχειρήσεις από τη δυνατότητα υιοθέτησης ενός συστήματος διευθέτησης.

Σύμφωνα με τη δεύτερη άποψη, ο στόχος της αύξησης των θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης δεν φαίνεται να εξυπηρετείται από το υπό κρίση Σχέδιο Νόμου. Οι ρυθμίσεις του ενισχύουν μεν την ευέλικτη απασχόληση (με το να παρακάμπτονται οι κλαδικές ΣΣΕ σε ορισμένες περιοχές), αλλά με τη μορφή της προσωρινότητας και του χαμηλού εργατικού κόστους, και δεν συνοδεύονται από μέτρα ενθάρρυνσης της πλήρους απασχόλησης.

Επιπλέον, στο νομοσχέδιο παραγνωρίζεται ο ρόλος που μπορεί να παίξει η μείωση του χρόνου εργασίας (χωρίς παράλληλη μείωση των αποδοχών) στην αύξηση της απασχόλησης. Η διευθέτηση, χωρίς ταυτόχρονη μείωση, του χρόνου εργασίας ωφελεί μονομερώς τις επιχειρήσεις που μειώνουν το κόστος εργασίας και αυξάνουν την κερδοφορία τους, χωρίς να αυξάνονται οι θέσεις απασχόλησης, ούτε και να γίνεται ισομερής κατανομή του οφέλους ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους. Σε κάθε περίπτωση, μόνο η διατήρηση των θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν πρόβλημα επιβίωσης θα μπορούσε ενδεχομένως να ενισχυθεί μέσα από τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Περαιτέρω, και ανεξάρτητα από τις διαφορετικές λογικές που αναπτύχθηκαν παραπάνω, η Ο.Κ.Ε., στο σύνολό της, επισημαίνει ότι το Σ/Ν δεν συμβαδίζει, στο βαθμό που η Εισηγητική Έκθεση διακηρύσσει, με τα πορίσματα του Κοινωνικού Διαλόγου, αφού σε αρκετά σημεία δεν τα έλαβε υπ' όψιν.

Ειδικότερα, περιελήφθησαν διατάξεις που δεν συζητήθηκαν ή δεν εθίγησαν στον Κοινωνικό Διάλογο (π.χ. περιεχόμενο Τ.Σ.Α., διευθέτηση του χρόνου εργασίας), ενώ δεν υπάρχουν ρυθμίσεις για θέματα που συζητήθηκαν και υπήρξε σύγκλιση απόψεων (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου).

Πέραν αυτού, μία σημαντική αδυναμία του νομοσχεδίου είναι ότι δεν αντιμετωπίζεται το έλλειμμα συλλογικής εκπροσώπησης στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, παρ' ό,τι αυτές αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Η απουσία οργάνων συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων σε αυτές τις επιχειρήσεις (είτε γιατί δεν έχουν συσταθεί συνδικαλιστικές οργανώσεις είτε γιατί δεν επιτρέπεται να συσταθούν, όπως σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 10 εργαζομένους) καθιστά ανενεργές γι' αυτές τις ρυθμίσεις που εξαρτώνται από την ύπαρξη τέτοιων εκπροσώπων. Αλλά ακόμα και για τις επιχειρήσεις όπου υφίστανται συνδικαλιστικές οργανώσεις, όταν απασχολούν μέχρι 50 εργαζόμενους, δεν υπάρχει η δυνατότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, αλλά προβλέπεται κάποια "συμφωνία" με απροσδιόριστη νομική ισχύ. Τέλος, επιφυλάξεις εκφράζονται ως προς την ανάθεση αρμοδιότητας σύναψης συμφωνίας για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε όργανα αγνώστου αποτελεσματικότητας και συγκεκριμένα στις ενώσεις προσώπων.

Όσον αφορά τις άτυπες μορφές απασχόλησης, απουσιάζει από το Σ/Ν μία καταγραφή και κυρίως οριοθέτηση των μορφών αυτών απασχόλησης και η θέσπιση ειδικών διατάξεων που να διασφαλίζουν την προστασία των εργαζομένων. Η αναφορά που γίνεται σε κάποιες από αυτές τις μορφές (τηλεεργασία, οικιακή εργασία, εργασία με το κομμάτι) είναι αποσπασματική και αποσκοπεί στην αντιμετώπιση ενός μόνο προβλήματος, αυτό της καταχρηστικής υπαγωγής τους στην έννοια της ανεξάρτητης απασχόλησης. Δεν αντιμετωπίζονται όμως σφαιρικά οι ιδιαιτερότητες αυτών των μορφών σε συνάρτηση με τα ασφαλιστικά, συνδικαλιστικά και ευρύτερα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων. Η ανάγκη αυτή, που απορρέει από τα κενά ή από τις ελλείψεις ρυθμίσεις της υφιστάμενης νομοθεσίας, είχε επισημανθεί στον Κοινωνικό Διάλογο και είχε καταγραφεί και στο Σύμφωνο Εμπιστοσύνης για το 2000.

Ωστόσο, η Ο.Κ.Ε. αναγνωρίζει ως θετική την προσπάθεια να καταπολεμηθεί με το άρθρο 1 του Σ/Ν το φαινόμενο της "ψευδοανεξάρτητης" απασχόλησης, όπου αρκετές σχέσεις εργασίας "βαπτίζονται" συμβάσεις έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, ενώ στην πραγματικότητα υποκρύπτουν σχέση εξάρτησης.

Η Ο.Κ.Ε. αντιμετωπίζει, επίσης, θετικά τη διεύρυνση της προστασίας των εργαζομένων με μερική απασχόληση και την επέκτασή της στις ΔΕΚΟ και στα ΝΠΙΔ του δημόσιου τομέα, θεωρεί όμως, ότι υπάρχουν διατάξεις που είτε δυσχεραίνουν την εφαρμογή της, είτε υπονομεύουν το στόχο της πλήρους απασχόλησης, όπως θα αναλυθεί και στις κατ' άρθρον παρατηρήσεις. Επισημαίνεται, πάντως, ότι πρέπει να εξαιρεθούν από τη διάταξη αυτή οι δημόσιες υπηρεσίες.

Αν και το ποσοστό των μερικά απασχολούμενων στην Ελλάδα παραμένει μικρό (5%), συγκριτικά με τα άλλα ευρωπαϊκά κράτη (16% είναι ο μέσος όρος στην Ε.Ε.), αυτή η μορφή απασχόλησης είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στο εμπόριο, ενώ σε μεγάλες αλυσίδες σουπερμάρκετ εκτιμάται ότι φθάνει μέχρι το 60% με 70% των απασχολούμενων. Γι' αυτό και μία άποψη που εκφράσθηκε στο πλαίσιο της Ο.Κ.Ε. είναι ότι πρέπει να τεθεί ένα ποσοστό ως ανώτατο όριο μερικώς απασχολούμενων μέσα στην επιχείρηση, άποψη, όμως, την οποία δεν συμμερίζονται όλες οι πλευρές.

Με δεδομένο, επίσης, ότι ο κύριος όγκος των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες, θα πρέπει να διασφαλιστεί, κατά την επέκτασή της, ότι δεν θα

αποτελέσει διάκριση μεταξύ των δύο φύλων, μέσω της χορήγησης μειωμένων αναλογικά αποδοχών. Ανάλογες εγγυήσεις ως προς την ισότητα της μεταχείρισης θα πρέπει να τεθούν, επίσης, στη χρήση των άτυπων μορφών απασχόλησης και στην προσφυγή σε μορφές διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μέτρα, στην εφαρμογή των οποίων, οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες. Η Ο.Κ.Ε. εκφράζει ακόμα επιφυλάξεις ως προς το κατά πόσον η ένταξη των εννοιών της διαλείπουσας και εκ περιτροπής εργασίας στην έννοια της μερικής απασχόλησης και η υπαγωγή τους στο νομικό καθεστώς της θα λειτουργήσει υπέρ των εργαζομένων, ιδιαίτερα στο βαθμό που δεν έχει αντιμετωπιστεί (με αναμόρφωση του άρθρου 39 του Ν. 1892/90) το πρόβλημα της ασφαλιστικής τους κάλυψης. Παράλληλα είναι αμφίβολο εάν διευκολύνεται η αξιοποίησή τους, καθώς δεν υπάρχει πρόβλεψη για το τι γίνεται σε περίπτωση αποτυχίας των διαβουλεύσεων.

Ακόμα, η Ο.Κ.Ε. κρίνει ως ιδιαίτερα θετική την επαναφορά των Επιθεωρήσεων Εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και την αναδιοργάνωσή τους σε ενιαίο σώμα υπό κεντρικό έλεγχο. Η υπαγωγή των Επιθεωρήσεων Εργασίας στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση στο πλαίσιο της αποκέντρωσης που επέφερε ο Ν. 2218/94, συνέβαλε στην αδρανοποίησή τους και στην παρακώλυση του έργου τους. Επιπλέον, η αποκέντρωση αυτή ερχόταν σε αντίθεση με βασικές αρχές της 81 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, όπως η ενότητα του σώματος της Επιθεώρησης Εργασίας υπό κεντρική προϊστάμενη αρχή (άρθρα 4,5,11,19 και 20 της ΔΣΕ 81) και της ανεξαρτησίας της από κάθε κυβερνητική μεταβολή και εξωτερική επιρροή (άρθρο 6).

Η δημιουργία ενιαίου σώματος επιθεωρητών με άμεση υπαγωγή σε μία κεντρική αρχή ελέγχου και εποπτείας θα βοηθήσει στην αποτελεσματικότερη και περισσότερο ομοιόμορφη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Θα πρέπει, πάντως, να επιδιωχθεί, πέραν της ποιοτικής αναβάθμισης του ρόλου τους, και η αναβάθμιση της στελέχωσής τους με το κατάλληλο επιστημονικό δυναμικό όλων των ειδικοτήτων.

Όσον αφορά το Κεφάλαιο Γ' του Σ/Ν (άρθρα 18-25), η Ο.Κ.Ε. διατυπώνει κατ' αρχήν τη γενική παρατήρηση ότι είναι ξένο, από πλευράς συνάφειας αντικειμένου, προς το κύριο σώμα των διατάξεων του Σ/Ν.

Ειδικότερα, η Ο.Κ.Ε. συμφωνεί με τη νομοθετική κατοχύρωση της παροχής ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, με κάλυψη του ΛΑΕΚ, στους νέους ανέργους έως 29 ετών που δεν έχουν άλλη κάλυψη από δημόσιο φορέα κοινωνικής ασφάλισης. Η νομοθετική θέσπιση αυτού του μέτρου αποτελεί, άλλωστε, επικύρωση συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων που έχει συμπεριληφθεί στο άρθρο 7 της ΕΓΣΕΕ 1998-1999.

Το δικαίωμα του κάθε πολίτη στην υγειονομική περίθαλψη είναι και συνταγματικά κατοχυρωμένο στη διάταξη του άρθρου 21 παρ. 32 του ελληνικού Συντάγματος, η οποία προστατεύει το δικαίωμα για κοινωνική ασφάλιση όλων των πολιτών, ανεξάρτητα από το εάν είναι εργαζόμενοι ή μη και από το εάν έχουν συμπληρώσει ορισμένες προϋποθέσεις (π.χ. καταβολή ασφαλιστικών εισφορών κ.λπ.). Το Κράτος, σε εκπλήρωση της συνταγματικής εντολής, υποχρεούται να λαμβάνει μέτρα για την υγεία και την περίθαλψη όσων δεν υπάγονται στην κοινωνική ασφάλιση του άρθρου 22 παρ. 43 του Συντάγματος, επομένως και των ανέργων.

Όσον αφορά όμως τον τρόπο υλοποίησης του μέτρου στο μέλλον, η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι αυτό δεν είναι δυνατόν να έχει ως μοναδικό και αποκλειστικό

πόρο χρηματοδότησης το ΛΑΕΚ, διότι με αυτόν τον τρόπο μετατοπίζεται η διάθεση των πόρων του ΛΑΕΚ από τις πολιτικές απασχόλησης, που αποτελούν και το κύριο αντικείμενό του, σε προνοιακού χαρακτήρα παροχές, οι οποίες όμως θα έπρεπε να χρηματοδοτούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Οι κοινωνικοί φορείς καλύπτουν, στην παρούσα φάση, μία κοινωνική ανάγκη των νέων ανέργων, που θα έπρεπε να ρυθμιστεί από το νομοθέτη κατά τρόπο οριστικό με κάλυψη από τον κρατικό προϋπολογισμό. Κατά τα λοιπά, επιμέρους προτάσεις για το άρθρο αυτό θα γίνουν και στις κατ' άρθρον παρατηρήσεις.

Η Ο.Κ.Ε. είναι κατ' αρχήν σύμφωνη και με τη ρύθμιση του άρθρου 19 του Σ/Ν, καθώς κρίνει ότι προσφέρει δυνατότητες άμεσης αντιμετώπισης σοβαρών προβλημάτων που έχουν ανακύψει από τη λειτουργία του ΟΑΕΔ ως φορέα στήριξης και υλοποίησης των αποφάσεων της Επιτροπής Διαχείρισης του ΛΑΕΚ. Επισημαίνεται, όμως, η αναγκαιότητα ανάληψης πρωτοβουλίας από την Κυβέρνηση για την εξάλειψη της γραφειοκρατίας και της δυσκαμψίας που εμφανίζει ο ΟΑΕΔ.

Στη συνέχεια η Ο.Κ.Ε. διατυπώνει τις Παρατηρήσεις της κατ' άρθρον.

2 Άρθρο 21 παρ. 3 του Συντάγματος 1975/1986: "Το Κράτος μεριμνά για την υγεία των πολιτών και παίρνει ειδικά μέτρα για την προστασία της νεότητας, του γήρατος, της αναπηρίας και για την περίθαλψη των απόρων".

3 Άρθρο 22 παρ. 4 του Συντάγματος 1975/1986: "Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζόμενων, ως νόμος ορίζει".

III. Παρατηρήσεις κατ' άρθρον

Άρθρο 1

Άτυπες μορφές απασχόλησης

Όπως αναφέρθηκε και στη Γενική Αξιολόγηση, η προσπάθεια περιορισμού του φαινομένου να "βαπτίζονται" ως σχέσεις παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου σχέσεις που υποκρύπτουν στην πραγματικότητα εξαρτημένη εργασία, κρίνεται θετικά και έρχεται να αντιμετωπίσει ένα σχετικά διαδεδομένο φαινόμενο. Το φαινόμενο αυτό θίγει βασικά εργασιακά (π.χ. δικαίωμα αποζημίωσης απόλυσης) και ασφαλιστικά (π.χ. εργοδοτική εισφορά) δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ παράλληλα δημιουργεί άνισες συνθήκες ανταγωνισμού για όσες επιχειρήσεις τηρούν τη νομοθεσία.

Η υποχρέωση τήρησης του έγγραφου τύπου και υποβολής της σύμβασης στην Επιθεώρηση Εργασίας δημιουργεί συνθήκες διαφάνειας και καθιστά ευχερέστερο τον εκ των υστέρων έλεγχο του πραγματικού χαρακτήρα της υπό κρίση σχέσης εργασίας. Η θέσπιση αρνητικού τεκμηρίου για μη εξαρτημένη εργασία, εφ' όσον τηρηθεί ο έγγραφος τύπος και υποβληθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας, είναι θετική, καθώς δημιουργεί ικανό κίνητρο για τον εργοδότη.

Τέλος, σε ό,τι αφορά την προθεσμία ενημέρωσης της Επιθεώρησης Εργασίας, αυτή κρίνεται ανεπαρκής, ιδιαίτερα για μικρές επιχειρήσεις. Η παρατήρηση αυτή δεν αφορά μόνο την παρούσα διάταξη, αλλά γενικότερα την δήμερη προθεσμία που ισχύει σε περιπτώσεις πρόσληψης. Προτείνεται η διεύρυνσή της σε δεκαπέντε (15) εργάσιμες ημέρες.

Σχετικά με το β' εδάφιο της 1ης παραγράφου, σύμφωνα με το οποίο δεν ισχύει το τεκμήριο εφ' όσον ο αυτοαπασχολούμενος προσφέρει την εργασία

του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη, διατυπώθηκαν δύο απόψεις:

#### 1η άποψη

Το στοιχείο αυτό, δηλαδή η κατ' αποκλειστικότητα ή κύριο λόγο παροχή υπηρεσιών στον ίδιο εργοδότη είναι ασφαλώς ένα τεκμήριο για τον καθορισμό της φύσης της παρεχόμενης εργασίας, αλλά δεν είναι το μόνο και ούτε, κατ' ανάγκην, το κυριότερο. Ως γνωστόν, υπάρχουν και άλλα ισχυρά τεκμήρια όπως ο τόπος, ο χρόνος και ο τρόπος παροχής της εργασίας, καθώς επίσης και η ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής. Η επιλογή ενός μόνο κριτηρίου για την αναίρεση του τεκμηρίου του πρώτου εδαφίου θα οδηγήσει σε ανελαστικές και κατά συνέπεια ανεπιεικείς καταστάσεις τις οποίες μάλιστα θα κρίνουν σε πρώτο βαθμό μη δικαστικά όργανα, όπως η Επιθεώρηση Εργασίας ή τα ελεγκτικά όργανα του Ι.Κ.Α.

Προτείνεται η κατάργηση του β' εδαφίου ή η πρόβλεψη ότι το τεκμήριο θα αναιρείται εφ' όσον έχει συμφωνηθεί η κατ' αποκλειστικότητα ή κύριο λόγο απασχόληση του εργαζομένου σε ένα εργοδότη.

#### 2η άποψη

Η διάταξη κινείται προς την ορθή κατεύθυνση, καθώς πράγματι η αποκλειστική ή κύρια απασχόληση είναι μία σοβαρή ένδειξη εξάρτησης κατά την παροχή της εργασίας. Εν πάση περιπτώσει, ο εργοδότης μπορεί να επικαλεστεί άλλα χαρακτηριστικά της σχέσης που θα την καθιστούν σχέση ανεξάρτητης εργασίας.

### Άρθρο 2

#### Μερική απασχόληση

#### Κοινές παρατηρήσεις

1. Η ένταξη στην έννοια της μερικής απασχόλησης της διαλείπουσας και της εκ περιτροπής εργασίας πρέπει να συνδυαστεί με την αναμόρφωση του άρθρου 39 του Ν. 1892/90, ώστε να ρυθμιστεί η ασφαλιστική τους κάλυψη. Ειδικότερα, να ληφθεί ιδιαίτερη μνεία για την κατοχύρωση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στις εποχικές επιχειρήσεις, διαφορετικά να εξαιρεθούν αυτές από τη ρύθμιση της παρ. 1 εδ. 1.

2. Στην παρ. 8 θα πρέπει να προστεθεί "των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του Ν. 539/1945, όπως τροποποιήθηκε από το νόμο 1346/83" (αντί του "όπως ισχύει σήμερα").

3. Στην παρ. 10 η έννοια "με ίσους όρους" θα πρέπει να προσδιοριστεί ότι αναφέρεται στην προσφορά εργασίας ανάμεσα σε εργαζομένους της ίδιας κατηγορίας και της ίδιας υπηρεσιακής και οικογενειακής κατάστασης. Στο ίδιο άρθρο θα πρέπει να προσδιοριστεί με ποιο τρόπο θα λαμβάνεται υπ' όψιν ο χρόνος μερικής απασχόλησης ως χρόνος προϋπηρεσίας. Προτείνεται αυτό να γίνεται κατ' αναλογία των ωρών εργασίας σε σχέση με το οκτάωρο (*pro rata temporis*).

4. Η πρόβλεψη της δυνατότητας προσλήψεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με σύμβαση μερικής απασχόλησης ορισμένου χρόνου (εξάμηνης διάρκειας),

κατά παρέκκλιση του Ν. 2190/1994, πρέπει να απαλειφθεί, διότι ανοίγει το δρόμο για καταχρηστικές προσλήψεις. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να απαγορευτεί ρητά η δυνατότητα ανανέωσης των συμβάσεων αυτών.

## Διαφοροποιημένες παρατηρήσεις

### 1η άποψη

Το άρθρο αυτό αντιμετωπίζεται κατ' αρχήν θετικά. Σοβαρή αντίρρηση εκφράζεται ως προς την υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας και ιδιαίτερα ως προς την κύρωση που προβλέπεται, δηλαδή να θεωρείται η σύμβαση ως πλήρους απασχόλησης. Η ρύθμιση αυτή είναι υπέρμετρα επαχθής, ιδιαίτερα για μικρές επιχειρήσεις που επιβαρύνονται με μία επιπλέον γραφειοκρατική διαδικασία που πιθανότατα να αγνοούν και η παράλειψη της οποίας έχει σοβαρότατες συνέπειες, εν προκειμένω τη μετατροπή μιας σύμβασης μερικής απασχόλησης σε πλήρους. Επίσης, εκφράζεται επιφύλαξη για την παρ. 5, σύμφωνα με την οποία η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων γίνεται άπαξ ημερησίως.

### 2η άποψη

Όσον αφορά τις ρυθμίσεις που εισάγονται για πρώτη φορά, η άποψη αυτή θεωρεί θετικό τον έγγραφο τύπο και την πρόβλεψη γνωστοποίησης της μερικής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός ορισμένης προθεσμίας, καθώς και τη δημιουργία τεκμηρίου πλήρους απασχόλησης σε περίπτωση έλλειψής της. Θεωρεί επίσης θετική την παροχή μερικής απασχόλησης άπαξ ημερησίως.

Παρά τις θετικές ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο νομοσχέδιο για την κατοχύρωση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων των μερικώς απασχολούμενων, διατυπώνονται διαφωνίες στα εξής σημεία:

1. Δεν περιλαμβάνονται ανώτατα όρια εφαρμογής της μερικής απασχόλησης ανά επιχείρηση.
2. Δεν περιλαμβάνονται ανώτατα όρια χρόνου απασχόλησης σε αντιστοιχία με την πλήρη απασχόληση, ούτε τίθενται κατώτατα όρια (σε επίπεδο εβδομαδιαίας απασχόλησης).
3. Διευρύνεται η βάση υπολογισμού της μερικής απασχόλησης από ημερήσια και εβδομαδιαία που ήταν μέχρι σήμερα, σε δεκαπενθήμερη και μηνιαία. Αυτή η διεύρυνση μπορεί να οδηγήσει στην απώλεια ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.
4. Δεν προβλέπεται δυνατότητα προσαύξησης του ωρομισθίου των μερικώς απασχολούμενων σε περίπτωση επιπλέον απασχόλησης. Ακόμα περισσότερο, ενώ μέχρι τώρα επιτρεπόταν η επιπλέον απασχόληση του μερικώς εργαζομένου μόνο με τη συμφωνη γνώμη του, τώρα υφίσταται σχετική υποχρέωση του εργαζομένου εάν αυτός δεν έχει άλλη απασχόληση ή οικογενειακές δεσμεύσεις.

5. Η δυνατότητα εκ περιτροπής εργασίας που είχε προβλεφθεί με τον Α.Ν. 99/67 και καταργήθηκε με το Ν.1386/83, επανέρχεται σήμερα με μόνο περιορισμό την υποχρέωση διαβούλευσης με τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ενώ μάλιστα με το παλαιότερο καθεστώς απαιτείτο η έγκριση της διοικητικής αρχής (συγκεκριμένα του νομάρχη), τώρα αρκεί η διαβούλευση. Η δυνατότητα αυτή πρέπει να καταργηθεί, καθώς ο εργοδότης έχει εναλλακτικές λύσεις (διαθεσιμότητα, ομαδικές απολύσεις, διευθέτηση χρόνου εργασίας), ή εν πάση περιπτώσει να προβλεφθεί η καθιέρωσή της μόνο εφ' όσον συμφωνηθεί με επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε.

6. Τέλος, σε ό,τι αφορά τη διαλείπουσα εργασία, προτείνεται να προσδιορίζονται ρητά στη έγγραφη ατομική συμφωνία οι όροι υπό τους οποίους θα υποχρεώνεται ο εργαζόμενος να είναι σε ετοιμότητα και να τεθούν δικλίδες προς αποφυγή καταχρήσεων.

7. Η πρόβλεψη για επέκταση της μερικής απασχόλησης γενικά στον ευρύτερο δημόσιο τομέα έρχεται σε αντίθεση με τις συζητήσεις και τα πορίσματα του Κοινωνικού Διαλόγου, όπου είχε γίνει δεκτό ότι η εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο θα συνέβαλλε στην υποβάθμιση των Δημοσίων Υπηρεσιών, στην πολλαπλότητα των εργασιακών σχέσεων και εμμέσως στην παραβίαση των νομίμων συστημάτων πρόσληψης.

### Άρθρο 3

#### Διευθέτηση χρόνου εργασίας

#### Κοινές παρατηρήσεις

1. Δεν προκύπτει καθαρά σε ποιο σημείο έγκειται η διαφορά ρύθμισης μεταξύ της πρώτης και της δεύτερης παραγράφου. Στην εισηγητική έκθεση (σελ. 27) αναφέρεται ότι η δεύτερη παράγραφος αντιμετωπίζει την περίπτωση των επιχειρήσεων που απασχολούν λιγότερους από πενήντα (50) εργαζομένους. Αυτή η διάκριση μεταξύ επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερους από πενήντα (50) ή μέχρι σαρανταεννέα (49) εργαζομένους πρέπει να προκύπτει με σαφήνεια από το νομοθετικό κείμενο.

2. Η παράγραφος 5 που αφορά την εφαρμογή των διατάξεων περί αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας σε περιπτώσεις μη εφαρμογής, για οποιοδήποτε λόγο, της διευθέτησης του χρόνου εργασίας πρέπει να διευρυνθεί, ώστε να περιλάβει και την περίπτωση όπου ένας εργαζόμενος παραιτείται ή απολύεται έχοντας εργασθεί με αυξημένο ωράριο, χωρίς όμως να προλάβει να κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου που παρέχεται σε αντιστάθμισμα.

Κατά τα λοιπά, όπως αναφέρθηκε και στη Γενική Αξιολόγηση, οι παρατηρήσεις στο άρθρο αυτό διαφοροποιούνται σημαντικά, καθώς πηγάζουν από διαφορετικές προσεγγίσεις. Ειδικότερα:

#### 1η άποψη

1. Το άρθρο αυτό πόρρω απέχει από τις κυβερνητικές εξαγγελίες που έκαναν λόγο για διευκόλυνση των επιχειρήσεων στην εφαρμογή συστημάτων διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Η παραπομπή του θέματος σε Σ.Σ.Ε. ή σε συμφωνίες θα καταστήσει ανενεργή τη διάταξη, καθώς δεν προβλέπεται τίποτε για τις δυνατότητες του εργοδότη σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας.

Προτείνεται να καθιερωθεί σχετικό διευθυντικό δικαίωμα μετά την αποτυχία διαπραγματεύσεων. Προς αποφυγή καταστρατηγήσεων, κάθε μονομερής εργοδοτική απόφαση θα πρέπει να γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας.

2. Ακόμη όμως και στο πλαίσιο των Σ.Σ.Ε. και συμφωνιών που προβλέπει η υπό κρίση διάταξη, οι σχετικές ρυθμίσεις είναι ανεπαρκείς. Κατ' αρχήν οι επιχειρήσεις με λιγότερους από 10 εργαζομένους δεν έχουν καμμία δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Δεύτερον, οι επιχειρήσεις με 10 έως 50 εργαζομένους δεν έχουν δυνατότητα καθιέρωσης 10ώρου για ορισμένο χρονικό διάστημα, η δε δυνατότητά τους σχετικά με το 9ωρο περιορίζεται στο δίμηνο. Τρίτον, δεν δίδεται η δυνατότητα που προβλέπεται από την Οδηγία 93/104/Ε.Ε. για διευθέτηση σε 4μηνιαία βάση με εβδομαδιαίο μέσο όρο τις 48 ώρες.

2η άποψη

1. Η πρόβλεψη συμφωνιών για διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ενώσεις προσώπων, δεδομένης της δυσχέρειας αποτελεσματικής λειτουργίας τους λόγω του περιοριστικού θεσμικού τους πλαισίου, θα οδηγήσει σε άνισες καταστάσεις σε επιχειρήσεις με 10 - 20 εργαζομένους.

Παράλληλα, θα πρέπει να διασφαλισθεί ότι οι ενώσεις προσώπων έχουν αντιπροσωπευτικό χαρακτήρα. Προς το σκοπό αυτό, προτείνεται να ισχύει η δυνατότητα σύναψης συμφωνίας μόνο εφ' όσον τα μέλη της ένωσης προσώπων αποτελούν το 50% + 1 του συνόλου των εργαζομένων στην επιχείρηση.

2. Το όλο άρθρο έχει ως αφητηρία συμβατικού χρόνου εργασίας τις 8 ώρες ανά ημέρα και τις 40 ώρες ανά εβδομάδα. Δεν γίνεται αναφορά στις περιπτώσεις όπου το συμβατικό ωράριο, λόγω κυρίως κλαδικών συμβάσεων, έχει περιορισθεί σε λιγότερες από 8 την ημέρα ή 40 την εβδομάδα ώρες. Θα πρέπει να προβλεφθεί ειδική διάταξη για τις περιπτώσεις αυτές.

3. Η σε αντιστάθμιση των ωρών εργασίας παροχή μειωμένου ωραρίου ή ημερήσιας ανάπαυσης ή αυξημένης άδειας μετ' αποδοχών θα πρέπει να γίνεται με βάση την καθιερωμένη στις περιπτώσεις υπερεργασίας αναλογία 1:1,25 και όχι 1:1.

Άρθρο 4

Τοπικά σύμφωνα απασχόλησης

Με το άρθρο 4 προβλέπονται εξαιρέσεις από τις κλαδικές και τις ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. Στην περίπτωση της παρ. 1 η εξαίρεση γίνεται μετά από ειδική συλλογική συμφωνία, το λεγόμενο Τοπικό Σύμφωνο Απασχόλησης (Τ.Σ.Α.), για την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου, ενώ στην περίπτωση της παρ. 2 η εξαίρεση γίνεται είτε με επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε., είτε με

ατομική σύμβαση ως προς τους προσλαμβανόμενους για πρώτη φορά.

### Κοινές Παρατηρήσεις

1. Υπάρχει αοριστία ως προς τις περιοχές που πρόκειται να συναφθούν τα Τ.Σ.Α. Η αναφορά στην παρ. 1 του άρθρου 4 του Ν. 2601/98 που παρέχει σταθερά κριτήρια για τις περιοχές είναι ενδεικτική. Ο όρος "ευπαθείς περιοχές" είναι αόριστος ως προς τη έννοια και το εύρος του και γι' αυτό το λόγο θα πρέπει να προσδιοριστεί. Όταν με υπουργική απόφαση εντάσσεται μια περιοχή στην έννοια των ευπαθών (τελευταίο εδάφιο της παρ. 1), η εγκριτική υπουργική απόφαση πρέπει να είναι ειδικά αιτιολογημένη ως προς την πρόβλεψη της αύξησης της απασχόλησης στην ευπαθή περιοχή.
2. Αοριστία επίσης υπάρχει ως προς τους φορείς που συμβάλλονται σε ένα Τ.Σ.Α., οι οποίοι πρέπει να προσδιοριστούν.
3. Ανεξάρτητα από την όποια κριτική στη φιλοσοφία της ρύθμισης, η νομική φύση των Τ.Σ.Α. (συλλογική συμφωνία ενοχικού δικαίου-ΑΚ 361) είναι προβληματική. Βάσει του ισχύοντος εργατικού δικαίου, δεν μπορεί μία απλή ενοχική συμφωνία να ανατρέψει από πλευράς πηγών εργατικού δικαίου τις κανονιστικές ρυθμίσεις συλλογικής σύμβασης εργασίας.

### Διαφοροποιημένες παρατηρήσεις

#### 1η Άποψη

Η ανωτέρω ρύθμιση αντιμετωπίζεται θετικά. Ως προς τη δεύτερη παράγραφο, προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος καταχρηστικής εφαρμογής του μέτρου προτείνεται να διευκρινιστεί ότι το μέτρο αφορά είτε τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, είτε τους εργαζομένους για τους οποίους έχουν παρέλθει τουλάχιστον 12 μήνες από την τελευταία απασχόλησή τους στον ίδιο εργοδότη, είτε και όσους προσλαμβάνονται για πρώτη φορά από ένα εργοδότη.

#### 2η Άποψη

1. Διατυπώνεται αντίθεση στη συγκεκριμένη ρύθμιση των Τ.Σ.Α., που κατ'ουσίαν καταργούν βασικές αρχές του συλλογικού εργατικού δικαίου. Θα έπρεπε να ισχύουν και στην περίπτωση αυτή οι όροι των κλαδικών και λοιπών Σ.Σ.Ε., που προβλέπουν την παροχή επιδόματος ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας, ώστε η ισοπέδωση των αποδοχών να μην περιλαμβάνει τις παροχές που έχουν σκοπό να εξισορροπήσουν τις δυσμενείς συνθήκες και τον κίνδυνο ή την βαθμιαία βλάβη της υγείας των εργαζομένων.
2. Ο όρος "κοινωνικοί εταίροι" θα πρέπει να διευκρινισθεί. Από πλευράς των εργαζομένων, τα Τ.Σ.Α. θα πρέπει να συνάπτονται μόνον από τα Εργατικά Κέντρα της οικείας Περιφέρειας, που είναι σε θέση να σταθμίσουν τις επιπτώσεις των Τ.Σ.Α. στις συνθήκες της αγοράς εργασίας. Θα ήταν επίσης

σκόπιμο, εφ' όσον δεν επιτυγχάνεται απευθείας συμφωνία, να προβλεφθεί η ανάλογη εφαρμογή του Ν.1876/90 για παραπομπή της διαφοράς στον ΟΜΕΔ..

3. Η παρ. 2 δεν έχει καμμία εννοιολογική και θεματική συνάφεια με το θέμα των Τ.Σ.Α. Εισάγει μία τελείως διαφορετική ρύθμιση, η λογική της οποίας στηρίζεται στη δυνατότητα απόκλισης από την κλαδική σύμβαση, με επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. ή με ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Με το καθεστώς που ισχύει σήμερα, η επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. υπερισχύει της ομοιοεπαγγελματικής, αλλά όχι της κλαδικής, της οποίας εφαρμόζονται οι ευνοϊκότεροι όροι (άρθρο 10 Ν. 1876/90). Σύμφωνα με την εισηγητική έκθεση, η ευχέρεια αυτή αφορά την "πρόσληψη" εργαζομένων. Από το κείμενο, όμως, του Σ/Ν, αυτό δεν είναι σαφές στην περίπτωση της επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., η οποία επομένως μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει τη δυνατότητα να προβλέψει αποκλεισμό των κλαδικών Σ.Σ.Ε. και για τους ήδη απασχολούμενους, αλλά και κυρίως για τους προσλαμβανόμενους όχι για πρώτη φορά.

Προτείνεται να απαλειφθεί η παρ. 2 της συγκεκριμένης διάταξης.

Άρθρο 5

Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων

Εργοδοτών

1η άποψη

Η διάταξη αυτή αντιμετωπίζεται κατ' αρχήν θετικά.

Εκφράζεται όμως σοβαρή επιφύλαξη ως προς το κατά πόσο είναι θεμιτό να πιστοποιούνται τα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργοδοτών (Ι.Γ.Σ.Ε.), που στόχος τους είναι να παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες στις επιχειρήσεις, από ένα όργανο, το ΕΚΕΠΙΣ, στο οποίο δεν εκπροσωπείται η εργοδοτική πλευρά.

Ακόμα, από την υποχρέωση πιστοποίησης θα πρέπει να εξαιρεθούν τα Ι.Γ.Σ.Ε. που αφορούν στην πρόσληψη διευθυντικών στελεχών επιχειρήσεων. Η υπαγωγή στη διαδικασία πιστοποίησης επιχειρήσεων εξεύρευσης διευθυντικών στελεχών που λειτουργούν επί χρόνια στην Ελλάδα και είναι αναγνωρισμένες διεθνώς θα προκαλέσει αρνητικά σχόλια ακόμη και στο εξωτερικό.

Τέλος, προτείνεται ο όρος "Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργοδοτών" να αντικατασταθεί από τον ορθότερο "Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας".

2η άποψη

Η θέσπιση των Ι.Γ.Σ.Ε. αντιμετωπίζεται αρνητικά και προτείνεται η αναβάθμιση του Ο.Α.Ε.Δ.

Η αποδοχή τους θα μπορούσε να γίνει δεκτή με τον περιορισμό του ρόλου και των αρμοδιοτήτων τους σε ορισμένες κατηγορίες υψηλόμισθων εργαζομένων, όπως τα διευθυντικά στελέχη, που ασκούν εποπτεία και έχουν αυξημένη ευθύνη. Αντίθετα, στο Σ/Ν η λειτουργία τους φαίνεται απεριόριστα δυνατή, αφού στην ενδεικτική απαρίθμηση της παρ. 1 περιλαμβάνονται περιπτώσεις ομάδων εργαζομένων που ανήκουν σε διαφορετικές κατηγορίες. Θα πρέπει να αποκλειστεί η επέκταση της λειτουργίας αυτών των γραφείων σε πρόσωπα χαμηλής ειδίκευσης ή ανειδίκευτα, που υπόκεινται εύκολα σε

εκμετάλλευση, όπως το προσωπικό καθαρισμού χώρων, το οικόσιτο προσωπικό κ.λπ.

Σε κάθε περίπτωση, ως ελάχιστος όρος ελέγχου της λειτουργίας των Ι.Γ.Σ.Ε., θα έπρεπε να είναι η πιστοποίηση και ο κοινωνικός τους έλεγχος μέσα από τις Επιθεωρήσεις Εργασίας, στις οποίες οφείλουν να αναφέρουν εγγράφως τα στοιχεία των υποθέσεων, των οποίων επιλήφθησαν (στοιχεία συμβαλλομένων, μισθό, διάρκεια, λοιπούς όρους).

Άρθρα 6 - 17

Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)

Ισχύουν οι θετικές κρίσεις που αναφέρθηκαν στη Γενική Αξιολόγηση.

1η άποψη

Ειδικότερα σε ό,τι αφορά τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται από το άρθρο 16, θα πρέπει να καταργηθεί η υποχρέωση προκαταβολής του 20% του διοικητικού προστίμου ως προϋπόθεση του παραδεκτού της άσκησης προσφυγής κατά της πράξης επιβολής προστίμου, άλλως είναι δυνατόν να δημιουργηθούν προϋποθέσεις καταχρηστικής επιβολής της ευχέρειας αυτής.

2η άποψη

Σύμφωνα με τις αρχές της 81 ΔΣΕ, αλλά και για την πιο πρόσφορη λειτουργία του υπό σύσταση Σώματος, πρέπει να περιγραφούν και να διασφαλιστούν και οι πιο κάτω διατάξεις-εγγυήσεις:

1. Σύνταξη Πορίσματος, κατά τη διαδικασία απόπειρας συμφιλίωσης του άρθρου 13 του Ν. 1876/1990, από τον διευθύνοντα τη συζήτηση επιθεωρητή, το οποίο επιδίδεται στους μετέχοντες στη σχετική συζήτηση.

2. Υποχρέωση εμφάνισης του εργοδότη ή του νομίμου εκπροσώπου του, σε πρόσκληση του Επιθεωρητή. Πρόβλεψη ποινικής και διοικητικής κύρωσης σε περίπτωση μη εμφάνισης. Δυνατότητα βίαιης προσαγωγής σε περιπτώσεις βίαιης διατάραξης της εργασιακής ειρήνης με ευθύνη του εργοδότη.

3. Διακήρυξη της ανεξαρτησίας των Επιθεωρητών, απέναντι σε οποιαδήποτε κυβερνητική μεταβολή ή εξωτερική επιρροή ή άλλες πιέσεις, προκειμένου να εξασφαλισθεί το αδιάβλητο των ενεργειών για τη διακρίβωση καταγγελιών ή αυτεπάγγελτων παρεμβάσεων.

4. Πρόβλεψη επιδόματος, ενισχυτικού του μισθού των Επιθεωρητών Εργασίας, ανάλογο με την ανεξάρτητη μορφή των οργάνων και την κατάσταση ετοιμότητας την οποία επιβάλλει η εγρήγορση για παρεμβάσεις πέραν του νομίμου ωραρίου των δημοσίων υπηρεσιών.

5. Αποσαφήνιση των αρμοδιοτήτων των Τεχνικών και Υγειονομικών Επιθεωρητών Εργασίας, όπως αυτές περιγράφονται στο άρθρο 8 του Σ/Ν.

6. Όσον αφορά τη Μονάδα Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας, εάν πρόκειται περί "εσωτερικής υπηρεσίας" έλεγχου των Επιθεωρητών Εργασίας, δεν εκφράζεται αντίρρηση, εφόσον όμως ο έλεγχος αυτός καταστεί υποχρεωτικός και στην περίπτωση σχετικών καταγγελιών των δευτεροβάθμιων

συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και της ΓΣΕΕ.

#### Άρθρο 18

Παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης σε ανέργους

Η διάταξη ορίζει ότι ο ΛΑΕΚ καταβάλλει στο Ι.Κ.Α. μηνιαία εισφορά, η οποία ανέρχεται σε ποσοστό 6,45% επί του εκάστοτε τεκμαρτού ημερομισθίου της 4ης ασφαλιστικής κλάσης του Ι.Κ.Α.

Παρατήρηση Ο.Κ.Ε.

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι το ποσοστό της εισφοράς που θα καταβάλλεται από το ΛΑΕΚ για την κάλυψη των νέων ανέργων είναι υψηλό για τους εξής λόγους:

α. Η ηλικία και η έλλειψη επαγγελματικού κινδύνου δεν αναμένεται να προκαλέσουν σοβαρή δαπάνη στο Ι.Κ.Α.

β. Το ποσοστό και η ασφαλιστική κλάση που προτείνονται δεν έχουν βασιστεί σε μελέτη του συνολικού κόστους που θα προκύψει για το ΛΑΕΚ.

Σε κάθε περίπτωση, το ύψος της εισφοράς και η ασφαλιστική κλάση δεν θα πρέπει να υπερβαίνει την εισφορά των εργαζομένων με μερική απασχόληση τεσσάρων (4) ωρών.

#### Άρθρο 19

Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση  
παρ. 5

Προβλέπει την καταβολή 30.000 δρχ. αναδρομικά από 1/1/1997 σε κάθε υπάλληλο του ΟΑΕΔ, ως έξοδα κίνησης για την υλοποίηση κοινοτικών προγραμμάτων.

Παρατήρηση Ο.Κ.Ε.

Η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι η αποζημίωση αυτή, η οποία καταβάλλεται κατόπιν συμφωνίας έναντι παρασχεθείσας εργασίας, θα πρέπει να σταματήσει να καταβάλλεται μετά την έκδοση της υπουργικής απόφασης της παραγράφου 3 του άρθρου αυτού. Εάν, παρά ταύτα, συνεχίσει να καταβάλλεται, αυτό δε μπορεί να γίνεται χωρίς την εκτίμηση του προσφερόμενου έργου, προς το οποίο δεν μπορεί να βρίσκεται σε αναντιστοιχία.

#### Άρθρο 20

Ρύθμιση θεμάτων ΟΑΕΔ

Η Ο.Κ.Ε. συμφωνεί με τη διάταξη αυτή.

#### Άρθρο 21

Ρύθμιση θεμάτων Ο.Ε.Ε., ΕΚΕΠΙΣ και Ε.Ι.Ε.

παρ. 4

Παρατήρηση Ο.Κ.Ε.

Η Ο.Κ.Ε. δε συμφωνεί με τη σύσταση θέσης μετακλητού Γενικού Διευθυντή στον Οργανισμό Εργατικής Εστίας, θεωρώντας τη διάταξη αυτή αποσπασματική.

παρ. 5

Παρατήρηση Ο.Κ.Ε.

Η Ο.Κ.Ε. δε συμφωνεί με τη χρηματοδότηση του ΕΚΕΠΙΣ από φορείς (ΛΑΕΚ, Ο.Ε.Ε.) στην οικονομική διαχείριση των οποίων δε συμμετέχει το Κράτος, και μάλιστα με τη χρηματοδότηση προς ένα όργανο που έχει εξαιρεθεί από

οποιοδήποτε εποπτικό έλεγχο των κοινωνικών φορέων, όπως έχει επισημανθεί και στη Γνώμη Πρωτοβουλίας της Ο.Κ.Ε. για την Επαγγελματική Κατάρτιση, όπου έχει προταθεί η δημιουργία Εθνικής Επιτροπής Επιτελικού Χαρακτήρα (βλ. Γνώμη υπ' αριθμ. 17/98).

παρ. 7

Παρατήρηση Ο.Κ.Ε.

Με τη διάταξη αυτή, επιτρέπεται παράκαμψη του Ν. 2190/1994, όπως ισχύει σήμερα. Η Ο.Κ.Ε. αντιτίθεται στη διάταξη αυτή, διότι θεωρεί ότι οι προσλήψεις σε όλα τα Ν.Π.Ι.Δ. του δημοσίου τομέα που επιχορηγούνται από το Κράτος πρέπει να αντιμετωπίζονται με ενιαίο τρόπο, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις περί προσλήψεων στο δημόσιο τομέα.

Άρθρο 22

Η Ο.Κ.Ε. συμφωνεί με τη διάταξη αυτή.

Άρθρο 23

Συγχώνευση-Κατάργηση Φορέων

παρ. 1

Παρατήρηση Ο.Κ.Ε.

Δεν είναι σαφές για ποιο λόγο το Ταμείο Εργασίας Ηθοποιών που είναι Ταμείο Συντάξεως (Ν. 5293/1931 και Π.Δ. της 16/18-1-32) συγχωνεύεται με τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας.

Άρθρο 24

Η Ο.Κ.Ε. συμφωνεί με τη διάταξη αυτή.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Καθηγητής Β. ΣΚΟΥΡΗΣ