

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΜΕ ΤΙΤΛΟ

Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση – Αναπροσαρμογή μισθών προσωπικού δημοσίου τομέα – Ρυθμίσεις για τον καθορισμό κατώτατου μισθού για τα έτη 2025, 2026 και 2027»

Επισπεύδον Υπουργείο: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Στοιχεία επικοινωνίας: Ιωάννης Κωνσταντής, Νομικός Σύμβουλος Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, τηλ. 2131516044, email: ikonstantis@yeka.gr

Επιλέξατε από τον παρακάτω κατάλογο τον τομέα ή τους τομείς νομοθέτησης στους οποίους αφορούν οι βασικές διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης:

ΤΟΜΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣΗΣ

(X)

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ¹

ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ²

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ³

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ⁴

X

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ⁵

ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ⁶

¹ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων & Αθλητισμού και Υπουργείου Πολιτισμού.

² Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και Υπουργείου Εξωτερικών.

³ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

⁴ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υπουργείου Υγείας.

⁵ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών, Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και Υπουργείου Δικαιοσύνης.

⁶ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Ανάπτυξης, Υπουργείου Περιβάλλοντος & Ενέργειας, Υπουργείου Υποδομών & Μεταφορών, Υπουργείου Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής, Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων και Υπουργείου Τουρισμού.

Α. Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης	
1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; Με το προτεινόμενο σχέδιο νόμου ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση (L275). Η παρούσα Οδηγία αποσκοπεί: α) Στη διασφάλιση επαρκών κατώτατων μισθών. Οι μισθοί είναι επαρκείς, αν είναι δίκαιοι σε σχέση με την κατανομή των αγαθών στα κράτη μέλη και αν διασφαλίζουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης (βλ. αιτιολογική σκέψη 28 της Οδηγίας). β) Στην ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών στα κράτη μέλη στα οποία το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του 80%. Η ratio της ρύθμισης αυτής προκύπτει από την αιτιολογική σκέψη 25 της Οδηγίας που εξηγεί ότι τα κράτη μέλη με υψηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, ήτοι με ποσοστό άνω του 80%, τείνουν να έχουν μικρό ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων και υψηλούς κατώτατους μισθούς. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η Οδηγία ορίζει ότι τα κράτη μέλη με ποσοστό κάλυψης μικρότερο του 80% υποχρεούνται να θεσπίσουν ένα πλαίσιο για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να συντάξουν ένα σχέδιο δράσης. γ) Στη διασφάλιση της εφαρμογής των εθνικών πλαισίων για τους κατώτατους μισθούς σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, ιδίως για την αντιμετώπιση καταστάσεων, όπως η ψευδοαυτοαπασχόληση. δ) Στον καθορισμό των μισθών με διαφανή και προβλέψιμο τρόπο, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές και με σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων. Τους παραπάνω στόχους η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 τους επιτυγχάνει: α) Με τη θέσπιση διαδικασιών, τις οποίες τα κράτη μέλη οφείλουν να ακολουθούν και β) με την παρακολούθηση και αξιολόγηση της δράσης των κρατών μελών, σύμφωνα με τα άρθρα 150 και 160 της Σ.Λ.Ε.Ε. στο πλαίσιο της διαδικασίας συντονισμού της οικονομικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης. Η παρακολούθηση και αξιολόγηση στηρίζεται σε εκθέσεις των κρατών μελών, σε αξιόπιστα και συγκρίσιμα στοιχεία και στις κατευθύνσεις, ακόμη και συστάσεις των οργάνων της Ένωσης προς τα κράτη μέλη. Η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 συντονίζει τα εθνικά συστήματα καθορισμού του κατώτατου μισθού στα κράτη μέλη. Ειδικότερα, θεσπίζει ελάχιστες προδιαγραφές και διαδικαστικές υποχρεώσεις ως προς την επάρκεια των νομοθετικά καθοριζόμενων (νομοθετημένων) κατώτατων μισθών για τα κράτη μέλη και όχι ατομικό δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε κατώτατο μισθό. Η Οδηγία δεν παρεμβαίνει

στην επιλογή του συστήματος καθορισμού του κατώτατου μισθού (νομοθετικό ή με συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμφωνίες) και, κατά μείζονα λόγο, δεν θεσπίζει κατώτατο μισθό στην Ένωση ή ενιαίο μηχανισμό καθορισμού του κατώτατου μισθού. Οι τρόποι επίτευξης των στόχων της Οδηγίας καταλείπονται στη διακριτική ευχέρεια κάθε κράτους μέλους με βάση το σύστημα κατώτατου μισθού που επιλέγει και τις εθνικές νομικές παραδόσεις και πρακτικές (βλ. ιδίως τις αιτιολογικές σκέψεις 18 και 38 της Οδηγίας).

Με βάση το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα, ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών, των οποίων η αμοιβή δεν καθορίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, ρυθμίζονται από το άρθρο 103 του ν. 4172/2013 (Α' 167), που κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 134 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Κ.Α.Ε.Δ, π.δ. 80/2022,Α 222), το οποίο περιλαμβάνει τη διαδικασία διαβούλευσης και το χρονοδιάγραμμα για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Ομοίως, στην Ε.Ε. εκ των χωρών που θεσπίζουν κατώτατο μισθό, οι περισσότερες (22 από τις 27) το πράττουν νομοθετικά.

Με τις προτεινόμενες διατάξεις προστίθενται στα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου η αγοραστική δύναμη των νομοθετημένων κατώτατων μισθών και η επάρκειά τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, του γενικού επιπέδου των μισθών, της κατανομής και του ρυθμού της μεταβολής τους και συστήνονται η Επιστημονική Επιτροπή και η Επιτροπή Διαβούλευσης για την ενίσχυση της επιστημονικής τεκμηρίωσης, της διατύπωσης γνώμης ή διαφορετικών γνώμων από τους κοινωνικούς εταίρους για το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και την επικαιροποίησή τους με βάση τα κριτήρια του νόμου, την επιλογή και εφαρμογή των κριτηρίων για τον καθορισμό τους καθώς και ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειάς τους, την επιλογή και εφαρμογή των μισθολογικών διαφοροποιήσεων και των κρατήσεων επί του νομοθετημένου μισθού / ημερομισθίου, τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις δημόσιες αρχές ή σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.

Η Οδηγία προβλέπει τη δυνατότητα των κρατών μελών να χρησιμοποιούν σύστημα αυτόματης αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου (παρ. 3 άρθρου 5). Με την προτεινόμενη ρύθμιση, αξιοποιείται η δυνατότητα αυτή, ώστε η επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου να γίνεται με τρόπο διαφανή και αυτόματο και προτείνεται η σταδιακή μετάβαση σε σύστημα αυτόματου καθορισμού αναπροσαρμογής. Το σύστημα αυτό εφαρμόζουν ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μεταξύ των οποίων και η Γαλλία.

Ειδικότερα, η αυτόματη αναπροσαρμογή προτείνεται με βάση συντελεστή που προκύπτει από το άθροισμα α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή μεταξύ της 1ης Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30ης Ιουνίου

	του τρέχοντος έτους για το χαμηλότερο 20% της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών και β) του ημίσεος του ετήσιου ποσοστού μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών κατά την ίδια χρονική περίοδο. Αν ο συντελεστής αυτός οδηγεί σε μείωση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, δεν γίνεται αναπροσαρμογή. Προβλέπεται, επίσης, η δυνατότητα να μην γίνει η ανωτέρω αυτόματη αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου για λόγους που ανάγονται στην κατάσταση της οικονομίας ή άλλες έκτακτες περιστάσεις. Σε κάθε περίπτωση δεν γίνεται μείωση του κατώτατου νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου. Επειδή το νέο σύστημα της αυτόματης αναπροσαρμογής στηρίζεται σε σειρά στοιχείων και δεδομένων και απαιτείται ικανός χρόνος προσαρμογής, ιδίως της ΕΛ.ΣΤΑΤ., προτείνεται να εφαρμοσθεί σταδιακά από την 1η.6.2027. Τέλος, προβλέπονται η κατάρτιση, η επικαιροποίηση και η αναθεώρηση ενός Σχεδίου Δράσης για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους ή σε συμφωνία με αυτούς ή κατόπιν αιτήματος των κοινωνικών εταίρων, ως προϊόν συμφωνίας τους, με σκοπό να αυξηθεί το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα.
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα; Λόγω των πληθωριστικών πιέσεων, καθώς και της ακρίβειας, που επιβαρύνουν το κόστος διαβίωσης των εργαζομένων, κρίνεται αναγκαία η διασφάλιση επαρκών κατώτατων μισθών που θα αναπροσαρμόζονται κάθε φορά βάσει των κοινωνικών αναγκών. Με την προτεινόμενη σταδιακή μετάβαση σε σύστημα αυτόματης αναπροσαρμογής του κατώτατου νομοθετημένου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου, αντιμετωπίζεται η πιθανότητα απόκλισης της πορείας των μισθών από τις δυνατότητες της πραγματικής οικονομίας, η οποία, κατά συνέπεια, οδηγεί σε μακροοικονομικές ανισορροπίες και σε κρίσεις. Ο προτεινόμενος τύπος διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού συμβάλλει στην αύξηση της αγοραστικής δύναμης των νοικοκυριών με χαμηλό εισόδημα και του κατώτατου μισθού σε συνδυασμό με την αύξηση της παραγωγικότητας και των πραγματικών μισθών στην οικονομία. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η προβλεψιμότητα ως προς τη μελλοντική πορεία του κατώτατου μισθού, η οποία συμβάλλει στη μείωση της αβεβαιότητας εργαζομένων και εργοδοτών, διευκολύνοντας τον προγραμματισμό των εργαζομένων και τη λειτουργία των επιχειρήσεων και τις επενδύσεις. Κατ' αυτόν τον τρόπο, εξασφαλίζεται η μακροχρόνια οικονομική ισορροπία, με την προστασία της διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού από καταχρήσεις, ενώ η κατανομή των μισθών για ολόκληρη την ελληνική κοινωνία γίνεται περισσότερο δίκαιη. Ακολούθως, ενισχύεται συνολικά η αξιοπιστία της οικονομικής πολιτικής της χώρας.

3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά; Οι προτεινόμενες διατάξεις αφορούν: Α) τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και τους απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α. της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), τους απασχολούμενους στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005 (Α' 314) καθώς και στις ανώνυμες εταιρείες του ν. 4972/2022 (Α' 181) που δεν έχουν ταξινομηθεί ως φορείς της Γενικής Κυβέρνησης, με οποιαδήποτε σύμβαση ή σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, Β) τους κοινωνικούς εταίρους, ήτοι τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), την Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.), τον Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.) και Γ) επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς, μεταξύ των οποίων η Τράπεζα της Ελλάδος (Τ.τ.Ε.), η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ), η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ. (ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το Ίδρυμα Βιομηχανικών και Οικονομικών Ερευνών (Ι.Ο.Β.Ε), το Ινστιτούτο του Σ.Ε.Τ.Ε (ΙΝ.ΣΕΤΕ), το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) και το Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΙΝ. ΕΜ.Υ.-ΕΣΕΕ).
	Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;
	Ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών, των οποίων η αμοιβή δεν καθορίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, ρυθμίζονται από το άρθρο 103 του ν. 4172/2013 (Α' 167), το οποίο κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 134 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222).

5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Απαιτείται συνολική και ενιαία ρύθμιση για την επίτευξη των στόχων της Οδηγίας 2022/2041, καθώς θεσπίζεται νέο ενισχυμένο πλαίσιο για τους κατώτατους μισθούς και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, για το οποίο απαιτείται ρύθμιση σε επίπεδο τυπικού νόμου.
	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν με αλλαγή διοικητικής πρακτικής, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας, διότι απαιτείται ρύθμιση με τυπικό νόμο ή τροποποίηση τυπικού νόμου.
	iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων, διότι δεν απαιτούν επιχειρησιακές αλλά ρυθμιστικές αλλαγές.
	Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:	
	i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	
	ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	
	iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	
	Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης	
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση	



8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;	
	i) βραχυπρόθεσμοι:	Η κατοχύρωση επαρκών κατώτατων μισθών, που διασφαλίζουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τους εργαζόμενους.
	ii) μακροπρόθεσμοι:	- Η άμβλυνση της αβεβαιότητας εργαζομένων και εργοδοτών. - Η προστασία της αγοραστικής δύναμης των νοικοκυριών. - Η επίτευξη μακροοικονομικής ισορροπίας, που οδηγεί στην επιπλέον φερεγγυότητα της οικονομικής πολιτικής της χώρας. - Η ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Ψηφιακή διακυβέρνηση		
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ ☐ ή/και ΕΜΜΕΣΗ ☐	
	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	

	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Εξηγήστε:	
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Εξηγήστε:	

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης		
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	Άρθρο	Στόχος
	1	Η αξιολογούμενη ρύθμιση αποβλέπει στην αποτύπωση του σκοπού του προτεινόμενου νόμου, που είναι η δημιουργία ρυθμιστικού πλαισίου για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, η προστασία του εισοδήματος των

	εργαζομένων, ιδίως των εργαζομένων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, μέσω της επάρκειας των κατώτατων μισθών εργαζομένων, η προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών και η ενίσχυση της αποτελεσματικής πρόσβασης των εργαζομένων στην προστασία που παρέχουν ο κατώτατος μισθός και τα σχετικά με αυτήν δικαιώματα.
2	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση οροθετείται το αντικείμενο του παρόντος σχεδίου νόμου, το οποίο συνίσταται στην ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041, για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση, και ειδικότερα στη ρύθμιση της διαδικασίας καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου, στην κατοχύρωση της ενεργού συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό των μισθών, καθώς και στη διασφάλιση της λειτουργίας του εθνικού πλαισίου για τον κατώτατο μισθό και την εφαρμογή του. Σκοπός της Οδηγίας είναι να βελτιώσει τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας, ιδίως την επάρκεια του κατώτατου μισθού στην Ένωση, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παρ. 1 και 2 του άρθρου 153 της Σ.Λ.Ε.Ε. με απώτερο στόχο να συμβάλλει στην ανοδική κοινωνική σύγκλιση και τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας. Όπως προκύπτει από τη σκέψη 1 της Οδηγίας σε συνάρτηση με τις σκέψεις 2 έως 11 η αξιοπρεπής διαβίωση των εργαζομένων προάγει την ευημερία των λαών και την αειφόρο ανάπτυξη της Ευρώπης με γνώμονα την κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας και με σκοπό τη διασφάλιση πλήρους απασχόλησης, κοινωνικής προόδου και κοινωνικής δικαιοσύνης. Περαιτέρω, το άρθρο 1 σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 19 της Οδηγίας, οριοθετεί τη ρυθμιστική αρμοδιότητα των κρατών μελών και της Ε.Ε. για το θέμα του κατώτατου μισθού και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς του άρθρου 153 παρ. 5 της Σ.Λ.Ε.Ε, αποσαφηνίζεται ότι η Οδηγία δεν αποσκοπεί να εναρμονίσει το ύψος των κατώτατων μισθών στην Ένωση ούτε να θεσπίσει ενιαίο μηχανισμό για τον καθορισμό αυτών. Δεν θίγεται η ελευθερία των κρατών μελών να καθορίζουν νομοθετικά κατώτατους μισθούς ή να προωθούν την πρόσβαση σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται

	από Σ.Σ.Ε., σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις πρακτικές και τις ιδιαιτερότητές τους και με πλήρη σεβασμό των εθνικών αρμοδιοτήτων και του δικαιώματος των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν Σ.Σ.Ε. Επιπλέον, η ενσωμάτωση της Οδηγίας δεν θίγει το δικαίωμα συλλογικής αυτονομίας, δηλαδή διεξαγωγής συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης Σ.Σ.Ε., όπως κατοχυρώνεται στο Ελληνικό Σύνταγμα και τους εκτελεστικούς αυτού νόμους.
3	Με την προτεινόμενη διάταξη ορίζεται το προσωπικό πεδίο εφαρμογής του προτεινόμενου νομοσχεδίου, προκειμένου να προσδιορίζονται τα πρόσωπα που αφορά. Σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας, κατά τη μεταφορά της στα εθνικά δίκαια, τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν υπόψη τους τα κριτήρια της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ε.Ε. (Δ.Ε.Ε) για την έννοια του «εργαζομένου», προκειμένου να προσδιορίσουν ποια πρόσωπα θεωρούνται ως «εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας» για τους σκοπούς της Οδηγίας. Το άρθρο 2 της Οδηγίας πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 21, η οποία περιλαμβάνει έναν κατάλογο περιπτώσεων εργαζομένων με μη τυπικές σχέσεις απασχόλησης στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (οικιακοί εργαζόμενοι, κατά παραγγελία εργαζόμενοι, εργαζόμενοι διαλείπουσας απασχόλησης, εργαζόμενοι βάσει δελτίου, εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, ασκούμενοι, μαθητευόμενοι και άλλοι εργαζόμενοι με άτυπες μορφές απασχόλησης, καθώς και οι αδήλωτοι εργαζόμενοι), οι οποίοι είναι δυνατόν να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας εφόσον πληρούν τα κριτήρια της έννοιας του «εργαζομένου», όπως έχουν διαπλαστεί από το Δ.Ε.Ε. Οι αυτοαπασχολούμενοι εμπίπτουν, επίσης, στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας, εάν διαπιστωθεί η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας με βάση τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας και όχι τον νομικό χαρακτηρισμό τον οποίο τα ίδια τα μέρη προσδίδουν στη μεταξύ τους σχέση, όπως άλλωστε παγίως δέχεται όχι μόνο η νομολογία του Δ.Ε.Ε. αλλά και η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων. Αντιθέτως, οι γνήσια αυτοαπασχολούμενοι που παρέχουν υπηρεσίες με σύμβαση έργου ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας και άρα και του παρόντος νόμου, διότι δεν πληρούν τα εν λόγω κριτήρια.

	Το κύριο χαρακτηριστικό της σχέσεως εργασίας κατά το ενωσιακό δίκαιο είναι το γεγονός ότι ένα πρόσωπο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς ένα άλλο πρόσωπο και υπό τη διεύθυνση αυτού του τελευταίου υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (ΔΕΚ 3.7.1986, C-66/85, Lawrie-Blum, ECLI:EU:C:1986:284, σκέψη 17, ΔΕΚ 21.6.1988, C-197/86 Brown, Συλλ. 1988, σ. 3205, σκέψη 21). Το καθοριστικό κριτήριο για τον χαρακτηρισμό κάποιου ως εργαζομένου είναι η φύση της δραστηριότητας που ασκείται και όχι η νομική φύση της σχέσεως εργασίας ή η ένταση της δέσμευσης του εργαζομένου. Με βάση αυτό το κριτήριο, υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας -και άρα και του προσαρμοστικού της νόμου- οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση απλής ετοιμότητας προς εργασία, οι οποίοι θεωρούνται μισθωτοί κατά το ελληνικό δίκαιο και χαρακτηρίζονται ως εργαζόμενοι κατά τη νομολογία του Δ.Ε.Ε. (ΔΕΚ 26.2.1992, C-357/89 Raulin, σκέψη 37). Το ίδιο ισχύει και για τους οικιακούς εργαζόμενους, περιλαμβανομένων των οικόσιτων, οι οποίοι θεωρούνται εργαζόμενοι τόσο κατά το ελληνικό δίκαιο (μισθωτοί) όσο και κατά το ενωσιακό δίκαιο (ΔΕΚ 24.1.2008, C-294/06 Payir and Others) και άρα εμπίπτουν στις ρυθμίσεις της Οδηγίας. Όσοι ορίζονται ως εργαζόμενοι σύμφωνα με τα κριτήρια του Δ.Ε.Ε. τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων για τους νόμιμους κατώτατους μισθούς (άρθρα 5-8). Η Οδηγία δεν προβλέπει καμία παρέκκλιση ή εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής της (με την επιφύλαξη της μερικής εξαίρεσης των ναυτικών από τα άρθρα 5-8). Ως εκ τούτου, με την αξιολογούμενη ρύθμιση διευκρινίζεται ότι η εφαρμογή του προτεινόμενου νόμου αφορά σε όσους απασχολούνται με οποιαδήποτε σχέση εργασίας στον ιδιωτικό αλλά και τον δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014(Α'143), στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005 (Α' 314) οι οποίες δεν εμπίπτουν στην παραπάνω ορισθείσα έννοια του «δημοσίου τομέα», καθώς και σε ανώνυμες εταιρείες του Δημοσίου, οι οποίες δεν έχουν ταξινομηθεί ως φορείς της Γενικής Κυβέρνησης από την ΕΛ.ΣΤΑΤ. και αναφέρονται στον ν. 4972/2022 (Α' 181). Περαιτέρω, όσοι ορίζονται ως εργαζόμενοι σύμφωνα με τα παραπάνω πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό
--	---

	του ποσοστού κάλυψης από Σ.Σ.Ε. του άρθρου 3 του παρόντος, εφόσον οι όροι εργασίας τους, περιλαμβανομένων των αποδοχών, μπορούν να ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις δυνάμει της κείμενης νομοθεσίας. Στη βάση υπολογισμού για την εξαγωγή του ποσοστού κάλυψης από Σ.Σ.Ε. προσμετρώνται και οι απασχολούμενοι μέσω ψηφιακής πλατφόρμας, των οποίων οι όροι παροχής υπηρεσιών δύνανται να ρυθμίζονται με συλλογικές συμφωνίες, δυνάμει της παρ. 3 του άρθρου 126 του Κ.Α.Ε.Δ., εφόσον όμως έχουν συστήσει νόμιμα φορέα εκπροσώπησης των επαγγελματικών συμφερόντων τους σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 126 του Κ.Α.Ε.Δ. Η παρ. 3 του άρθρου 126 του Κ.Α.Ε.Δ. παραπέμπει ρητώς στην παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 1876/1990 (Α' 27), εξομοιώνοντας τους παρέχοντες υπηρεσίες μέσω πλατφόρμας με πρόσωπα που χρήζουν προστασίας αντίστοιχης με αυτήν των μισθωτών. Επιπλέον, προβλέπεται εξαίρεση από τις διατάξεις για τους νομοθετημένους κατώτατους μισθούς / ημερομίσθια για τους ναυτικούς. Η ανωτέρω εξαίρεση ευθυγραμμίζεται με την παρ. 5 του άρθρου 1 και την αιτιολογική σκέψη 20 της Οδηγίας. Ειδικότερα, η Οδηγία προβλέπει ότι εξαιρούνται από τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου II (νομοθετημένοι κατώτατοι μισθοί) οι ναυτικοί στα κράτη μέλη που έχουν κυρώσει τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας 2006 (Σ.Ν.Ε., 2006) της Δ.Ο.Ε, η οποία τέθηκε σε ισχύ την 4η Ιανουαρίου 2014. Σύμφωνα με τη Σ.Ν.Ε., 2006 και ειδικότερα με την οδηγία B2.2.4. της Δ.Ο.Ε, που αφορά στην κατώτερη μηνιαία βασική αμοιβή ή μισθό για ικανούς ναυτικούς, η βασική αμοιβή ή μισθός για έναν ημερολογιακό μήνα υπηρεσίας δεν θα πρέπει να είναι μικρότερη από το ποσό που ορίζει κατά περιόδους η Μεικτή Ναυτιλιακή Επιτροπή της Δ.Ο.Ε (ILO Joint Maritime Commission –JMC). Η Ελλάδα έχει κυρώσει με τον ν. 4078/ 2012 (Α' 179), τη Σ.Ν.Ε., 2006. Για την εφαρμογή των απαιτήσεων της Σ.Ν.Ε., 2006, έχουν, κατ' εξουσιοδότηση του παραπάνω νόμου, εγκριθεί Κανονισμοί με τις Κ.Υ.Α με αρ. 3522.2/08/2013 (Β'1671) και 4113.305/01/2013 (Β'1553), όπως αυτές έχουν τροποποιηθεί, συμπληρωθεί και ισχύουν. Οι εν λόγω Κανονισμοί δεν επηρεάζουν το δικαίωμα των εθνικών κοινωνικών εταίρων του κλάδου της ναυτιλίας να διαπραγματεύονται και να θέτουν υψηλότερα επίπεδα προστασίας. Η ισχύς των ανωτέρω ρυθμίσεων επιβεβαιώνεται από το άρθρο 165 του ν. 5020/2023 (Κ.Ι.Ν.Δ) (Α' 29) ενώ εφαρμογής τυγχάνουν και οι διατάξεις του α.ν. 3276/1944 (Α'
--	--

	172) «Περί Συλλογικών Συμβάσεων εν τη Ναυτική Εργασία». Πάντως, η εξαίρεση των ναυτικών είναι μερική, καθότι υπάγονται πλήρως στις λοιπές διατάξεις της Οδηγίας και του παρόντος.
4	Με την προτεινόμενη διάταξη τίθενται οι απαραίτητοι ορισμοί για την εφαρμογή του παρόντος, προσαρμόζοντας το περιεχόμενο του άρθρου 3 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 στην ελληνική έννομη τάξη. Η Οδηγία στο άρθρο 3 περιέχει ορισμούς για τους ακόλουθους όρους: 1) «κατώτατος μισθός», 2) «νόμιμος κατώτατος μισθός», 3) «συλλογικές διαπραγματεύσεις», 4) «συλλογική σύμβαση εργασίας» και 5) «κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις». Η διατύπωση των ορισμών αποβλέπει στη διευκόλυνση της ορθής μεταφοράς στην εθνική νομοθεσία των κρατών μελών της Οδηγίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι ορισμοί του άρθρου 3, όπως άλλωστε και όλες οι λοιπές διατάξεις της Οδηγίας, δεν θίγουν την κατά την εθνική νομοθεσία προστασία της ελευθερίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συνδικαλιστικής ελευθερίας, καθώς και την πρακτική λειτουργία αυτών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τις οργανώσεις των εργοδοτών, περιλαμβανόμενων και όλων των μορφών διαλόγου και διαβούλευσης μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και εργοδότη στο επίπεδο της επιχείρησης ή σε διεπιχειρησιακό επίπεδο, τοπικό ή εθνικό, που ρυθμίζονται με νόμο ή Σ.Σ.Ε.. Εξάλλου, όπως αναφέρεται στην αιτιολογική σκέψη 24, τα κράτη μέλη έχουν επικυρώσει τη Δ.Σ.Ε. 87 (1948) της Δ.Ο.Ε. περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας συνδικαλιστικού δικαιώματος και τη Δ.Σ.Ε. 98 (1949) περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης. Εξάλλου, το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης αναγνωρίζεται και δυνάμει της Δ.Σ.Ε. 151 (1978) της Δ.Ο.Ε. για τις εργασιακές σχέσεις (στη δημόσια διοίκηση) και της Δ.Σ.Ε. 154 (1981) περί συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και δυνάμει της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (Ε.Κ.Χ.) του Συμβουλίου της Ευρώπης. Τα άρθρα 12 και 28 του Ε.Κ.Χ. διασφαλίζουν, αντίστοιχα, την ελευθερία του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης

	και συλλογικών δράσεων. Το προοίμιο του Ε.Κ.Χ. επιβεβαιώνει ότι «τα εν λόγω δικαιώματα που απορρέουν, ιδίως, από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών και τους Κοινωνικούς Χάρτες που έχουν υιοθετηθεί από την Ένωση και το Συμβούλιο της Ευρώπης.». Οι ορισμοί του άρθρου 3 της Οδηγίας έχουν διατυπωθεί με σκοπό τη δημιουργία γενικών κανόνων για τον καθορισμό κατωτάτων επαρκών μισθών στα κράτη μέλη της Ε.Ε και προς τούτο συνεκτιμήθηκαν: α) η ποικίλλουσα πρακτική στα κράτη μέλη συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύγκλισης απόψεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και σε τριμερές επίπεδο με την κυβέρνηση στα κράτη μέλη, β) η ποικίλλουσα νομοθεσία των κρατών μελών για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την κατάρτιση και δεσμευτικότητα των συλλογικών συμβάσεων και των ειδών τους, η ιεραρχική σχέση εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων που συρρέουν και γ) το ισχύον σύστημα νομοθετικά καθοριζόμενου μισθού στα κράτη μέλη. Τούτο προκύπτει και από την Έκθεση Εμπειρογνομώνων (Νοέμβριος 2023, σημείο 1.3, σ. 15 έως 20), όπου τονίζεται η δυνατότητα των κρατών μελών να καθορίσουν το σύστημα καθορισμού κατωτάτου μισθού, που θα είναι γενικής εφαρμογής και δεσμευτικό για τις αμοιβές όλων των εργαζομένων, περιλαμβανομένων των δημόσιων υπαλλήλων. Σχετικά με τους ορισμούς των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις οποίες μετέχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των συλλογικών συμβάσεων το άρθρο 3 της Οδηγίας παραπέμπει στο νομικό πλαίσιο των κρατών μελών. Επομένως, κατά την ενσωμάτωση της Οδηγίας, απαιτείται οι ορισμοί του άρθρου 3 να διατυπωθούν, έτσι ώστε να εκφράζουν τις νομικές συνθήκες λειτουργίας του συλλογικού εργατικού δικαίου του συγκεκριμένου κράτους μέλους για την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της συλλογικής αυτονομίας και το σύστημα καθορισμού κατώτατου μισθού και γενικώς μισθολογικών και μη μισθολογικών όρων. Η ελληνική νομοθεσία κατοχυρώνει στο Σύνταγμα τη συνδικαλιστική ελευθερία (άρθρο 23 παρ. 1 Σ) και την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων (άρθρο 22 παρ. 2 και 3 του Σ.), επίσης η Ελλάδα έχει κυρώσει τις σχετικές Δ.Σ.Ε. της Δ.Ο.Ε., δηλαδή τη Δ.Σ.Ε. 87 (1948) που κυρώθηκε με το ν.δ. 4205/1981, τη Δ.Σ.Ε. 98 (1949) που κυρώθηκε με το ν.δ.
--	---

	4205/1961, τη Δ.Σ.Ε. 151 (1978), που κυρώθηκε με τον ν. 2405/1996 και τη Δ.Σ.Ε. 154 (1981) που κυρώθηκε με τον ν. 2403/1996 αλλά και τη Δ.Σ.Ε. 135 (1971), που κυρώθηκε με τον ν. 1767/1988 για την εκπροσώπηση των εργαζομένων στο επίπεδο της επιχείρησης. Στο πλαίσιο αυτό για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και την άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων εφαρμόζεται ο ν. 1264/1982. Για τις οργανώσεις των εργοδοτών το νομικό πλαίσιο της εσωτερικής οργάνωσης αυτών είναι ευρύ και διέπεται από τις διατάξεις του ΑΚ (άρθρα 78 – 107) για τα σωματεία, χωρίς να αποκλείεται και η εφαρμογή των άρθρων 741-784 ΑΚ των μη κερδοσκοπικών εταιρειών και γενικώς ο χαρακτηρισμός μιας οργάνωσης ως εργοδοτικής είναι «<i>νομικό ζήτημα</i>» και προκύπτει από την προώθηση των επιχειρηματικών συμφερόντων των μελών τους και την κατ’ αντιπαράσταση προς τους εργαζομένους επιδίωξη οικονομικών σκοπών και ανάπτυξη κοινής στάσης σε θέματα κόστους εργασίας κ.λπ. Ειδική νομοθεσία ρυθμίζει τα ζητήματα σχετικά με την οργάνωση εργοδοτικών οργανώσεων, όπως ο ν. 1712/1987 για τις οργανώσεις των έμπορων και βιοτεχνών, ο ν. 1361/1983 για τον αγροτο-επαγγελματικό συνδικαλισμό, ο ν. 1798/1951 με τον οποίο ιδρύθηκε η Ένωση Ιδιοκτητών Ημερήσιων Εφημερίδων, το ν.δ. 3619/1956 με τον οποίο ιδρύθηκε η Ένωση Ιδιοκτητών Ημερήσιων Επαρχιακών Εφημερίδων, που τροποποιήθηκε με τον ν. 4601/1960, το άρθρ. 2 παρ. 2 του ν. 2328/1995 για τη σύσταση σωματείων νομίμως λειτουργούντων τηλεοπτικών σταθμών περιφερειακής ή τοπικής εμβελείας και το άρθρο 22 παρ. 2 του ν. 3166/2003, που επιτρέπει τη σύσταση σωματείων νομίμως λειτουργούντων τηλεοπτικών σταθμών εθνικής εμβελείας. Η προαναφερθείσα νομοθεσία αναγνωρίζει ως συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων αυτές που πληρούν τους όρους του ν. 1264/1982 και αντιστοίχως απονέμει σε αυτές το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και τα λοιπά συνδικαλιστικά δικαιώματα, διευκολύνσεις και νομική προστασία στα μέλη τους. Αντίστοιχα απονέμει την ιδιότητα εργοδοτικής οργάνωσης και αναγνωρίζει δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης στις οργανώσεις ευρύτερου φάσματος νομικών κανόνων οργάνωσης και λειτουργίας, όπως προαναφέρθηκε. Με τις διατάξεις των άρθρων 83 και 96 του ν. 4808/2021 θεσπίστηκε εκ του νόμου αναστολή της ικανότητας
--	---

	προς συλλογική διαπραγμάτευση σε περίπτωση μη εγγραφής στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε) και το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε), γεγονός που επιδρά και στη νομιμότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων, που ενδέχεται να συνάψουν. Περαιτέρω, στην ελληνική νομοθεσία δεν περιέχεται ορισμός για τη νομική έννοια των όρων «συλλογικές διαπραγματεύσεις», «συλλογική σύμβαση εργασίας» και «κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις», πλην όμως αναφορικά με τον κατώτατο μισθό (περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 103 του ν. 4172/2013, που εντάχθηκε στον Κ.Α.Ε.Δ. ως άρθρο 134) προσδιορίζεται η έννοια του «νομοθετημένου κατώτατου μισθού» και του «νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου» για πλήρη απασχόληση. Ο όρος «νομοθετημένος» πηγάζει από τον καθορισμό με απόφαση δημόσιας αρχής κατά την παρ. 6. Ο όρος «κατώτατος» πηγάζει από την περ. (β) της παρ. 1, η οποία απαγορεύει ρητά να ορίζονται αποδοχές υπολειπόμενες αυτού με ατομική σύμβαση εργασίας ή συλλογική σύμβαση εργασίας.
5	Με την προτεινόμενη διάταξη θεσπίζεται το πλαίσιο για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με στόχο την αύξηση της κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων για καθορισμό μισθών και ημερομισθίων και τη διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Προς τον σκοπό αυτό προβλέπεται η κατάρτιση σχεδίου δράσης με υπουργική απόφαση, μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ή λαμβάνοντας υπόψη σχετική συμφωνία τους και προτάσεις τους, το οποίο ορίζει σαφές χρονοδιάγραμμα και συγκεκριμένα μέτρα για τη σταδιακή αύξηση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, με πλήρη σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων. Η Οδηγία 2022/2041/ΕΕ στο άρθρο 4 θέτει ως σκοπό την αύξηση της κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων για καθορισμό μισθών και ημερομισθίων και τη διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, συμφώνα με το εθνικό δίκαιο και την εθνική πρακτική. Η παρ. 1 του άρθρου 4 αναφέρεται σε κρίσιμες «πολιτικές δράσεις» που αποσκοπούν: α) στην ενίσχυση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων να συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις,

	β) στην ενθάρρυνση των ουσιαστικών και τεκμηριωμένων συλλογικών διαπραγματεύσεων, γ) στην προστασία των συνδικαλιστικών εκπροσώπων που ασκούν το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης από πράξεις διακρίσεων σε βάρος τους και δ) στην προστασία της αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζόμενων και των οργανώσεων των εργοδοτών. Η παρ. 2 του άρθρου 4 υποχρεώνει τα κράτη μέλη στα οποία η κάλυψη των εργαζόμενων από Σ.Σ.Ε υπολείπεται του ορίου του 80%, να καταρτίσουν Σχέδιο Δράσης, το οποίο θα προωθεί τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με μέτρα και χρονοδιάγραμμα, που θα καταρτίζεται με έναν από τους εξής τρόπους: α) Με νόμο μετά τη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, β) με τριμερή συμφωνία μεταξύ της αρμόδιας δημόσιας αρχής και των κοινωνικών εταίρων, γ) με συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Γενικότερα, η αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ευρύτερο φαινόμενο, που διαπιστώνεται από μελέτες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε.). Η Δ.Ο.Ε προτείνει μέτρα ενθάρρυνσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων με δράσεις ανάλογες με αυτές της παρ. 1 του άρθρου 4 της Οδηγίας. Η Έκθεση Εμπειρογνομώνων της Επιτροπής επισημαίνει ότι το Σχέδιο Δράσης μπορεί να εμπνευστεί από τις Συμβάσεις και Συστάσεις της Δ.Ο.Ε και τις μελέτες του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Ανάπτυξη των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (EUROFOUND). Τα κράτη μέλη έχουν υποχρέωση προσπάθειας και όχι αποτελέσματος όσον αφορά στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη ρύθμιση των μισθών. Η Έκθεση θεωρεί ότι η προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τους μισθούς συμβάλλει γενικότερα στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και για θέματα λοιπών όρων εργασίας. Πάντως, η ισχύουσα νομοθεσία για τη συνδικαλιστική ελευθερία και τη συλλογική αυτονομία, αξιολογήθηκε από σχετική μελέτη εμπειρογνομώνων της Δ.Ο.Ε, ως ανταποκρινόμενη στις κατευθυντήριες αρχές της Δ.Ο.Ε και συνοδεύτηκε από επιμέρους συστάσεις βελτίωσής τους. Η νομοθεσία αυτή χαρακτηρίζεται από τη μη παρέμβαση του
--	--

	κράτους, την απαγόρευση της παρέμβασης του εργοδότη στην άσκηση των συνδικαλιστικών ελευθεριών, την παροχή επαρκών διευκολύνσεων για την άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και τη λειτουργία των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο ν. 1264/1982 θέτει ως γενικό κανόνα την εφαρμογή των διατάξεων του Αστικού Κώδικα. Η σύσταση των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει τη νομική μορφή των σωματείων και των ενώσεων προσώπων, στις οποίες ο ν. 1876/1990 ρητώς αναγνωρίζει την ικανότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Ο ν. 1876/1990 ρυθμίζει συστηματικά τους όρους έγκυρης κατάρτισης συλλογικής σύμβασης εργασίας και θεσπίζει την κανονιστική ισχύ, τη διάρκεια και μετενέργεια της ισχύος τους, την ιεραρχική σχέση εφαρμογής των όρων διαφόρων ειδών συλλογικών συμβάσεων και τη διεύρυνση του πεδίου ισχύος τους με προσχώρηση και επέκταση (άρθρα 1 έως 12 και 19), θεσπίζει το δικαίωμα και την υποχρέωση προς συλλογική διαπραγμάτευση με βάση την αρχή του καλόπιστου και τεκμηριωμένου διάλογου και τέλος προβλέπει διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών με συμφιλίωση, μεσολάβηση και διαιτησία. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) είναι ανεξάρτητος και διοικείται από εκπροσώπους των κοινωνικών εταιριών. Η διαιτησία διεξάγεται με αντικειμενικότητα, αμεροληψία και ορθή κρίση από τους μεσολαβητές και διαιτητές του Ο.ΜΕ.Δ., αν τα μέρη δεν έχουν συμφωνήσει σχετική διαδικασία (άρθρα 13 έως 18). Η επίλυση συλλογικών διαφορών αποτελεί επομένως προέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και για τον λόγο αυτό οι διαιτητικές αποφάσεις εξομοιώνονται εκ του νομού με Σ.Σ.Ε., διότι με αυτές υποκαθίσταται η ελλείπουσα κοινή βούληση των μερών να καταρτίσουν Σ.Σ.Ε. Σύμφωνα με την προτεινόμενη διάταξη, για την εκπλήρωση της υποχρέωσης προώθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων με σκοπό να επιτευχθεί η κάλυψη του 80% των αμοιβών των εργαζομένων στη χώρα με Σ.Σ.Ε ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καταρτίζει το Σχέδιο Δράσης κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, λαμβάνοντας υπόψη τα εξής: α) Την ανάγκη παρακολούθησης του ποσοστού κάλυψης των αμοιβών των εργαζόμενων με Σ.Σ.Ε., υπολογίζοντας προς τούτο
--	--

	όλες τις Σ.Σ.Ε., περιλαμβανομένων των επιχειρησιακών, ανεξάρτητα από το εάν αυτές καταρτίστηκαν από σωματεία ή από ενώσεις προσώπων καθώς και αυτές των οποίων το πεδίο ισχύος τους επεκτάθηκε με προσχώρηση ή επέκταση, και χωρίς διάκριση μεταξύ συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων, καθώς η νομοθεσία εξομοιώνει τις διαιτητικές αποφάσεις με συλλογικές συμβάσεις. β) Την ανάγκη ενίσχυσης της δυνατότητας των κοινωνικών εταίρων να διεξάγουν αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την ορθή εφαρμογή τους. γ) Τους εκ του νόμου σκοπούς του Ο.ΜΕ.Δ , οι οποίοι, πέραν των υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας, περιλαμβάνουν και την υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με ενημερωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα προς τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, την εκπόνηση ερευνών και μελετών συναφών με τους σκοπούς του και τη σύνταξη Ετησίας Έκθεσης του έργου του. Αυτή η αναφορά γίνεται για να επισημανθεί η αυτόνομη και εκ του νόμου δυνατότητα αλλά και ευθύνη των κοινωνικών εταίρων να σχεδιάζουν και να εφαρμόζουν δράσεις υποστήριξης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. δ) Την ανάγκη να προηγείται διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους για την κατάρτιση του Σχεδίου Δράσης, με σαφές χρονοδιάγραμμα. Οι προβλεπόμενες δράσεις είναι δυνατόν να χρηματοδοτούνται με εθνικούς ή συγχρηματοδοτούμενους πόρους. Η παρ. 6 του προτεινόμενου άρθρου 5, αναφέρεται ειδικά στους ναυτικούς και εισάγεται ειδική διάταξη για την εφαρμογή Σχεδίου Δράσης στην περίπτωση που η κάλυψη από Σ.Σ.Ν.Ε. μειωθεί κάτω του 80%. Λαμβάνονται δε υπόψη τα εξής: α) ο διεθνής χαρακτήρας της ναυτικής εργασίας, β) η υποχρεωτικότητα εφαρμογής των Σ.Σ.Ν.Ε. οι οποίες κυρώνονται από τον Υπουργό Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής κατ' εφαρμογή των άρθρων 1 και 5 του ν. 3276/1944 (Α' 24), γ) το πεδίο εφαρμογής του ν. 1264/1982 (Α' 79) «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» που καταλαμβάνει το σύνολο των συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά ρητά εξαιρεί τις ναυτεργατικές οργανώσεις και δ) το γεγονός ότι στον κλάδο της
--	---

	ναυτικής εργασίας υφίσταται κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ποσοστό άνω του 80%.
6	Με την προτεινόμενη διάταξη θεσπίζεται η διαδικασία για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, ενσωματώνοντας το άρθρο 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 στην ελληνική έννομη τάξη. Το άρθρο 5 της Οδηγίας θέτει ως στόχο την επίτευξη αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου, την επάρκεια των εισοδημάτων των εργαζομένων, καθώς και την προώθηση της κοινωνικής συνοχής και της κοινωνικής σύγκλισης προς τα πάνω και τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων μέσω της θέσπισης των αναγκαίων διαδικασιών για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων. Περαιτέρω, με την παρ. 3 του άρθρου 5 της Οδηγίας δίδεται η δυνατότητα στα κράτη μέλη να χρησιμοποιούν μηχανισμό αυτόματης αναπροσαρμογής των νομοθετημένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, εφόσον η εφαρμογή του δεν οδηγεί σε μείωσή τους. Η επικαιροποίηση πρέπει να πραγματοποιείται τουλάχιστον ανά διετία ενώ, για τα κράτη μέλη που χρησιμοποιούν μηχανισμό αυτόματης αναπροσαρμογής, τουλάχιστον ανά τετραετία. Προς αυτόν τον σκοπό, τα κράτη μέλη καθορίζουν, κατά τρόπο σαφή, τα εθνικά κριτήρια τα οποία θα ληφθούν υπόψη για τον καθορισμό καθώς και την επικαιροποίηση των νομοθετημένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων και τα οποία πρέπει να περιλαμβάνουν, κατά ρητή επιταγή της Οδηγίας, τουλάχιστον τα ακόλουθα: α) την αγοραστική δύναμη των νομοθετημένων κατώτατων μισθών, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, β) το γενικό επίπεδο των μισθών και την κατανομή τους, γ) τον ρυθμό αύξησης των μισθών και δ) τα εθνικά επίπεδα και τις εξελίξεις, μακροπρόθεσμα, στην παραγωγικότητα. Για την καθοδήγηση της εκτίμησής τους ως προς την επάρκεια των νομοθετημένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, τα κράτη μέλη οφείλουν να χρησιμοποιούν ενδεικτικές τιμές αναφοράς που χρησιμοποιούνται σε διεθνές επίπεδο, όπως για παράδειγμα το 60 % του ακαθάριστου διάμεσου μισθού και το 50 % του ακαθάριστου μέσου μισθού, και/ή ενδεικτικές τιμές αναφοράς που χρησιμοποιούνται σε εθνικό επίπεδο.

	Επιπλέον, τα κράτη μέλη οφείλουν να ορίσουν είτε ένα είτε περισσότερα συμβουλευτικά όργανα για να συνδράμουν τις αρμόδιες αρχές όσον αφορά στα ζητήματα που σχετίζονται με τους νομοθετημένους κατώτατους μισθούς και ημερομίσθια. Με την προτεινόμενη διάταξη, αντικαθίσταται το άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ και εισάγεται το σύστημα αυτόματης αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Με το νέο σύστημα αυτόματης αναπροσαρμογής, ο καθορισμός και η αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου γίνονται αυτόματα, με βάση συντελεστή που προκύπτει από το άθροισμα α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή μεταξύ της 1^{ης} Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30^{ης} Ιουνίου του τρέχοντος έτους για το χαμηλότερο 20% της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών και β) του ημίσεος του ετήσιου ποσοστού μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών κατά την ίδια χρονική περίοδο (πρόταση ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους από το γαλλικό σύστημα, το οποίο περιορίζει τη ληπτέα υπόψη αύξηση στο δείκτη μισθών όχι όλων των εργαζομένων, αλλά των πλέον χαμηλά αμειβόμενων). Ο μαθηματικός αυτός τύπος λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια που απαιτεί η Οδηγία στην παρ. 2 του άρθρου 5 αυτής, ενώ τίθεται ως ασφαλιστική δικλείδα ο αποκλεισμός της αναπροσαρμογής σε περίπτωση που ο συντελεστής οδηγεί σε μείωση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου. Επιπλέον, προβλέπεται ότι οι ατομικές συμβάσεις εργασίας και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν επιτρέπεται να ορίζουν μισθούς και ημερομίσθια που υπολείπονται του νομοθετικά καθορισμένου μισθού και ημερομισθίου ή της αντίστοιχης αναλογίας για συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Προς τον σκοπό αυτό συστήνονται δύο Επιτροπές: Α) Η Επιστημονική Επιτροπή, η οποία αντικαθιστά την Επιτροπή Εμπειρογνώμωνων, έργο της οποίας είναι Η Επιστημονική Επιτροπή αποτελείται από πέντε μέλη. Δύο (2) εμπειρογνώμονες υποδεικνύει ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, από τους οποίους ο ένας ορίζεται Πρόεδρος, έναν (1) εμπειρογνώμονα υποδεικνύει ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, έναν εμπειρογνώμονα
--	---

	υποδεικνύει η ΤτΕ που ορίζεται ως Αντιπρόεδρος και έναν (1) εμπειρογνώμονα υποδεικνύει η ΕΛ.ΣΤΑΤ. Η θητεία τους έχει διάρκεια τρία (3) έτη. Προστίθεται ότι τα μέλη της Επιτροπής απολαμβάνουν πλήρους λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας και αποφασίζουν με βάση τον νόμο και τη συνείδησή τους. να γνωμοδοτεί σχετικά με α) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, β) την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, γ) την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, δ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς, και ε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο. Β) Η Επιτροπή Διαβούλευσης, η οποία λειτουργεί στον Ο.ΜΕ.Δ. και αποτελείται από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ. και εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων (οι οποίοι μετείχαν στη διαβούλευση αυτή μέχρι σήμερα), καθώς και εκπρόσωπο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. (δεδομένου ότι ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο του ιδιωτικού τομέα πλέον αποτελούν τα ελάχιστα όρια αποδοχών για τους απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα). Η Επιτροπή Διαβούλευσης γνωμοδοτεί για όλα τα θέματα για τα οποία γνωμοδοτεί η Επιστημονική Επιτροπή. Προβλέπεται, επίσης, η κατ' εξαίρεση δυνατότητα παρέκκλισης από τον κανόνα της αυτόματης αναπροσαρμογής της παρ. 1, αν οι οικονομικές συνθήκες εξαιρετικώς δεν επιτρέπουν την αναπροσαρμογή βάσει αυτού. Αυτό πρέπει να τεκμηριωθεί με πληρότητα σε έκθεση της Επιστημονικής Επιτροπής, με την οποία εκκινεί η διαδικασία έως την 31η Αυγούστου κάθε έτους. Ρυθμίζεται η διαδικασία, αν η Επιστημονική Επιτροπή εισηγηθεί να ακολουθηθεί ο κανόνας της αυτόματης αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου κατά την παρ. 1. Προβλέπεται η αμελλητί διαβίβαση της γνώμης της Επιστημονικής Επιτροπής στην Επιτροπή Διαβούλευσης για να διατυπώσει τη γνώμη της και στη
--	--

	συνέχεια ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ, ως Πρόεδρος της Επιτροπής Διαβούλευσης, διαβιβάζει εντός μηνός την Έκθεση της Επιστημονικής Επιτροπής και τη Γνώμη της Επιτροπής Διαβούλευσης στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών για να εισηγηθούν στο Υπουργικό Συμβούλιο και να εκδοθεί η προβλεπόμενη στην παρ. 12 κοινή υπουργική απόφαση. Κατά τα λοιπά η διαδικασία διαβούλευσης, όταν η Επιστημονική Επιτροπή εισηγείται ότι κατ' εξαίρεση συντρέχει περίπτωση παρέκκλισης από την εφαρμογή του κανόνα, παραμένει κατ' ουσίαν όμοια, με μικρή προσαρμογή των προθεσμιών, προκειμένου να μπορεί να προετοιμασθεί από την ΕΛ.ΣΤΑΤ. ο αναφερόμενος στην παρ. 1 συντελεστής αναπροσαρμογής. Η διαδικασία και το χρονοδιάγραμμα έχουν συνοπτικά ως εξής: α) Εντός της πρώτης εβδομάδας του Σεπτεμβρίου, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ. αποστέλλει έγγραφη πρόσκληση προς εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και για την αναπροσαρμογή του. β) Έως την 7η Οκτωβρίου, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ σχηματίζει φάκελο με τις ανωτέρω εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων και τον αποστέλλει προς την Επιστημονική Επιτροπή και την Επιτροπή Διαβούλευσης για την έκφραση γνώμης σε σχέση με την αναπροσαρμογή. Οι γνώμες αυτές αποστέλλονται από τις Επιτροπές στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ έως την 31η Οκτωβρίου. γ) Έως την 7η Νοεμβρίου, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ διαβιβάζει τις γνώμες της Επιστημονικής Επιτροπής και της Επιτροπής Διαβούλευσης, καθώς και όλες τις εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων, στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), προς σύνταξη του Πορίσματος Διαβούλευσης από αυτό, σε συνεργασία με την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων. δ) Έως την 30η Νοεμβρίου, ολοκληρώνεται το Πόρισμα Διαβούλευσης και διαβιβάζεται αμελλητί στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ., προς διαπίστωση της ολοκλήρωσης της διαδικασίας. ε) Έως την 5η Δεκεμβρίου, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ. υποβάλλει το Πόρισμα Διαβούλευσης στον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, και τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
--	---

	στ) Εντός του δευτέρου δεκαπενθημέρου του μηνός Δεκεμβρίου κάθε έτους ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών εισηγούνται στο Υπουργικό Συμβούλιο τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό και το κατώτατο νομοθετημένο ημερομίσθιο. ζ) Έως το τέλος κάθε ημερολογιακού έτους, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, μετά τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου, εκδίδουν κοινή απόφαση καθορισμού του νομοθετημένου κατωτάτου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, που θα ισχύσουν για όλο το επόμενο ημερολογιακό έτος. Επισημαίνονται επίσης τα εξής σχετικά με τον λόγο για τον οποίο το νέο σύστημα ισχύει από τον κατώτατο μισθό του 2028 και όχι άμεσα και για το ότι το χρονοδιάγραμμα στην περίπτωση της παρέκκλισης από τον κανόνα της αυτόματης αναπροσαρμογής δεν εκκινεί από την αρχή του έτους αλλά αργότερα. α) Επειδή το νέο σύστημα αυτόματης αναπροσαρμογής στηρίζεται σε σειρά στοιχείων και δεδομένων και απαιτείται ικανός χρόνος προσαρμογής, ιδίως της ΕΛ.ΣΤΑΤ, προτείνεται αυτό να εφαρμοσθεί από την 1η.6.2027. β) Το χρονοδιάγραμμα από 1ης.6.2027 διαφοροποιείται από το προϋσχόν για λόγους που αφορούν στη διαθεσιμότητα των απαιτούμενων στοιχείων, καθώς και τις απαραίτητες επεξεργασίες για την κατάρτιση των δεικτών που θα απαρτίζουν τον παραγόμενο συντελεστή. Αν η διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου άρχιζε τον Ιανουάριο ή στο πρώτο τρίμηνο κάθε έτους αντί τον Αύγουστο (έτους T) με υποχρέωση υποβολής των σχετικών στοιχείων 25 Σεπτεμβρίου (έτους T), τον Ιανουάριο (έτους T) ή άλλο μήνα εντός του πρώτου τριμήνου (T), το ετήσιο ποσοστό μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή για το χαμηλότερο εισοδηματικά 20% του πληθυσμού θα αφορά στο ημερολογιακό έτος T-1 (αντί της περιόδου 1ης Ιουλίου του έτους (T-1) και 30ης Ιουνίου του τρέχοντος έτους (T) της πρώτης πρότασης). Αντίστοιχα ο γενικός δείκτης μεταβολής μισθών που θα παραχθεί από την ΕΛ.ΣΤΑΤ. θα αφορά επίσης στο ημερολογιακό έτος T-1. Ο δε συντελεστής αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου θα
--	---

	εφαρμόζεται το έτος T+1. Θα υπήρχε δηλαδή χρονική υστέρηση αναφοράς και των δύο δεικτών. Αντίθετα στην πρόταση που το νομοσχέδιο υιοθετεί οι δείκτες είναι επίκαιροι και κατ' επέκταση το ίδιο είναι και ο παραγόμενος συντελεστής. Εμπλουτίζονται τα κριτήρια, που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, με ειδική έμφαση στην επάρκεια των τελευταίων. Τέλος, ορίζονται μισθολογικές διαφοροποιήσεις και κρατήσεις επί του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, προσαρμόζοντας το περιεχόμενο του άρθρου 6 της Οδηγίας στην ελληνική έννομη τάξη. Το άρθρο 6 της Οδηγίας επιτρέπει τη χρήση διαφοροποιήσεων και κρατήσεων επί του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, αν δεν δημιουργούν κίνδυνο για την επάρκεια αυτών και αν τηρούνται οι αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας. Η ρύθμιση αυτή εμπνέεται από τη Δ.Σ.Ε. 131/1970 και τη Δ.Σ.Ε. 135/1971. Οι μισθολογικές διαφοροποιήσεις για νέους μπορεί να είναι δικαιολογημένες, ομοίως και οι διαφοροποιήσεις για τις κρατήσεις φόρου και ασφαλιστικών εισφορών. Οι αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας καθώς και η ίση αμοιβή για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία καθιερώνονται στο ελληνικό Σύνταγμα (βλ. τα άρθρα 4 παρ. 1, 25 παρ. 1 και 22 παρ. 1, αντίστοιχα). Τα δικαστήρια ελέγχουν κατά περίπτωση τον κοινό νομοθέτη και την κανονιστικώς δρώσα διοίκηση ως προς την τήρηση του Συντάγματος. Στο πλαίσιο αυτό ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο δεν επιδέχονται διαφοροποιήσεις, αν εισάγονται διακρίσεις ή αν οι διαφοροποιήσεις είναι δυσανάλογες. Ειδικότερα, συνάδουν με το Σύνταγμα και την Οδηγία οι εξής μισθολογικές διαφοροποιήσεις: α) Της αμοιβής των εργαζομένων ανάλογα με το αν είναι υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες. Ο μηνιαίος μισθός υπαλλήλου πλήρους απασχόλησης, δεν αναλογεί στο ημερομίσθιο μιας ημέρας πλήρους απασχόλησης εργατοτεχνίτη, δηλαδή 8 ωρών εργασίας για πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία και 6 ωρών και 40 λεπτών για εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία. Ωστόσο, η διαφοροποίηση αυτή στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια (τη φύση της εργασίας) και ισχύει για όλους τους ανά κατηγορία
--	--

	εργαζόμενους χωρίς να παραβιάζονται οι αρχές της μη διάκρισης και της αναλογικότητας. β) Της αμοιβής των μαθητευομένων, ηλικίας 15 έως 18 ετών, με το 70% του κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου, δεδομένου ότι η σύμβαση μαθητείας είναι ειδική έννομη σχέση, στην οποία η εργατική νομοθεσία εφαρμόζεται αναλογικά και με τους ειδικούς όρους που ορίζει ο νόμος. γ) Της καταβολής κατώτατου μισθού ανάλογου με τη διάρκεια της μειωμένης απασχόλησης σε σύγκριση με την πλήρη ημερήσια ή εβδομαδιαία απασχόληση και της καταβολής μέρους του κατώτατου μισθού σε είδος καθώς τηρούνται οι αρχές που θέτει η Οδηγία και η επάρκεια κρίνεται σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Εξάλλου, με τον παρόντα ρυθμίζεται σύμφωνα με την Οδηγία το ζήτημα της διαφοροποίησης του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στον δημόσιο τομέα, ώστε να μην παρουσιάζει υστέρηση σε σχέση με τον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο που ισχύουν στον ιδιωτικό τομέα. Περαιτέρω η νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης καθορίζει τις ασφαλιστικές εισφορές χωρίς διαφοροποίηση σε σχέση με το ύψος της αμοιβής, αλλά αναλόγως του ασφαλιστικού φορέα υπαγωγής του ασφαλιζομένου και ως εκ τούτου πληροί τις αρχές της ισότητας και της αναλογικότητας. Επίσης, η φορολογική νομοθεσία καθορίζει τη φορολογία εισοδήματος ανάλογα με την κλίμακα στην οποία εντάσσεται το φορολογητέο εισόδημα του φορολογουμένου και για τον λόγο αυτό πληρούνται οι αρχές της μη διάκρισης και της αναλογικότητας. Επομένως, η προτεινόμενη διάταξη αποδίδει την υφιστάμενη τήρηση των αρχών της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας ως προς τον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.
7	Με την προτεινόμενη διάταξη θεσπίζεται η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, ενσωματώνοντας το άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 στην ελληνική έννομη τάξη. Με την προτεινόμενη ρύθμιση θεσπίζεται υποχρέωση των κρατών μελών να διασφαλίζουν την έγκαιρη και αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό συγκεκριμένων κρίσιμων παραγόντων, που

	επιδρούν στην επάρκεια του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Οι παράγοντες αυτοί αφορούν: α) στα ελάχιστα αναγκαία κριτήρια επάρκειας αυτών κατά τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 5 της Οδηγίας, β) στον μηχανισμό αυτόματης αναπροσαρμογής, κατά την παρ. 3 του άρθρου 5 της Οδηγίας, γ) στην επιλογή και την εφαρμογή των ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας των κατώτατων μισθών, κατά την παρ. 4 του άρθρου 5 της Οδηγίας, δ) στην επικαιροποίηση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, κατά την παρ. 5 του άρθρου 5 της Οδηγίας, ε) στις μισθολογικές διαφοροποιήσεις και τις κρατήσεις για φόρους και εισφορές, κατά το άρθρο 6 της Οδηγίας, και στ) στις αποφάσεις που αφορούν στη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και στα ενδιαφερόμενα μέρη που συμμετέχουν στον καθορισμό του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Τα ζητήματα της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους έχουν ήδη περιληφθεί στη ρύθμιση του άρθρου 6 και 14. Επομένως, η προτεινόμενη διάταξη τίθεται για λόγους τυπικής πληρότητας.
8	Με την προτεινόμενη διάταξη ρυθμίζεται η πραγματική πρόσβαση των εργαζομένων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, ενσωματώνοντας το άρθρο 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 στην ελληνική έννομη τάξη. Ορίζεται η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», ως αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, στην οποία περιλαμβάνονται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, και για την επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασής τους. Επίσης, για τον έλεγχο της εφαρμογής της νομοθεσίας της ναυτικής εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των κανόνων για τους μισθούς των ναυτικών και την επιβολή των σχετικών κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασής τους, ως αρμόδιες υπηρεσίες ορίζονται: α) στο εσωτερικό, οι Λιμενικές Αρχές και β) στο εξωτερικό, οι τοποθετημένοι στις Προξενικές Αρχές Αξιωματικοί του Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής που ασκούν διοικητικά καθήκοντα ναυτιλίας. Η ελληνική εργατική νομοθεσία διασφαλίζει με γενικούς κανόνες την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας για τον

	έλεγχο της οποίας αρμόδια είναι η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» και η οποία, μεταξύ άλλων, επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις στους παραβάτες και υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά για τις παραβάσεις που διώκονται ποινικά. Επομένως, για την εκπλήρωση της υποχρέωσης της Ελληνικής Κυβέρνησης να διασφαλίζει την εφαρμογή του κατώτατου μισθού και των όρων των Σ.Σ.Ε. δεν απαιτείται η εισαγωγή συγκεκριμένης ρύθμισης, καθώς στις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας συγκαταλέγεται ο έλεγχος για τις παραβάσεις σχετικά με τους μισθούς. Για τη σαφή και πλήρη ενσωμάτωση της Οδηγίας, προτείνεται στην παρ. 1 του άρθρου 8 μια γενική ρύθμιση, που τονίζει τη γενική υποχρέωση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» για τον έλεγχο της εργατικής νομοθεσίας, περιλαμβανομένων των διατάξεων για την προστασία του μισθού. Η παρ. 2 του άρθρου 8 προβλέπει ότι για την εφαρμογή της ναυτεργατικής νομοθεσίας για την προστασία των ναυτικών και την επιβολή των σχετικών κυρώσεων αρμόδιες είναι οι Υπηρεσίες του Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής, σύμφωνα με το ν.δ. 444/1970 (Α'39) «Περί αρμοδιοτήτων Λιμενικού Σώματος και σχέσεων προς τις αρμοδιότητες των Σωμάτων Ασφαλείας» και το π.δ. 13/2018 «Οργανισμός Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής», σε συνδυασμό με τον ν. 4078/2012 (Α'179) με τον οποίο κυρώθηκε η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006 της Δ.Ο.Ε. που αποτελεί και την κύρια ναυτεργατική νομοθεσία.
9	Με την προτεινόμενη διάταξη θεσπίζεται κανόνας γενικής δέσμευσης όλων των οικονομικών φορέων δημοσίων συμβάσεων και των υπεργολάβων τους για την εφαρμογή, μεταξύ άλλων, της εργατικής νομοθεσίας, ενσωματώνοντας το άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 στην ελληνική έννομη τάξη. Η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 στο άρθρο 9 αναφέρεται στις Οδηγίες 2014/23/Ε.Ε για τη διαδικασία προμηθειών μέσω παραχώρησης έργων ή υπηρεσιών και 2014/24/Ε.Ε και 2014/25/Ε.Ε για τη διαδικασία απόκτησης, μέσω δημόσιας σύμβασης, έργων, προμηθειών ή υπηρεσιών με βάση τις αρχές της ίσης μεταχείρισης, μη διάκρισης και διαφάνειας. Οι Οδηγίες αυτές θεσπίζουν κανόνα γενικής δέσμευσης όλων των οικονομικών φορέων και των υπεργολάβων τους για την

	εφαρμογή, μεταξύ άλλων, της εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 18 παρ. 2 της Οδηγίας 2014/24/ΕΕ αναφέρονται τα εξής: «Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να εξασφαλίσουν ότι κατά την εκτέλεση των δημόσιων συμβάσεων οι οικονομικοί φορείς τηρούν τις ισχύουσες υποχρεώσεις στους τομείς του περιβαλλοντικού, κοινωνικού και εργατικού δικαίου, που έχουν θεσπισθεί με το ενωσιακό δίκαιο, το εθνικό δίκαιο, συλλογικές συμβάσεις ή τις διεθνείς διατάξεις περιβαλλοντικού, κοινωνικού και εργατικού δικαίου, οι οποίες απαριθμούνται στο παράρτημα Χ». Αντίστοιχου περιεχομένου διατάξεις περιέχουν και οι άλλες δύο Οδηγίες. Η Οδηγία 2022/2041/ΕΕ επαναλαμβάνει τις υφιστάμενες ρυθμίσεις των παραπάνω Οδηγιών με ειδική έμφαση στην εφαρμογή του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου καθώς και των όρων Σ.Σ.Ε. από τους ανάδοχους και από την «αλυσίδα» των συμβεβλημένων με αυτούς φορέων (βλ. αιτιολογική σκέψη 31 της Οδηγίας και την Έκθεση Εμπειρογνομώνων). Η ελληνική εργατική νομοθεσία εδράζεται στη συνταγματική προστασία των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων και στο ειδικό πλέγμα των διατάξεων της προστασίας του δικαιώματος στην εργασία και των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων (άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος). Επισημαίνεται ότι η ελληνική έννομη τάξη δεν αναγνωρίζει περιπτώσεις εξαίρεσης οικονομικών φορέων –εργοδοτών από την υποχρέωση εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, ανεξάρτητα του εάν αυτοί είναι φορείς εκτέλεσης δημοσίων συμβάσεων. Όλοι οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να καταβάλλουν τουλάχιστον τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό του άρθρου 134 του Κ.Α.Ε.Δ ή τον νόμιμο μισθό, εφόσον δεσμεύονται από ισχύουσα Σ.Σ.Ε.. Στο πλαίσιο αυτό η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας με τις Οδηγίες 2014/24/ΕΕ και 2014/25/ΕΕ, που επήλθε με τον ν. 4412/2016 και τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις αυτού, περιέλαβε στο άρθρο 18 τη γενική αρχή τήρησης κατά τη διάρκεια εκτέλεσης των δημοσίων συμβάσεων από τους οικονομικούς φορείς των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις διατάξεις της περιβαλλοντικής, κοινωνικοασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας, που έχουν θεσπισθεί με το δίκαιο της Ε.Ε., το εθνικό δίκαιο, τις Σ.Σ.Ε. ή διεθνείς διατάξεις περιβαλλοντικού, κοινωνικού και εργατικού δικαίου. Επιπλέον,
--	--

	σε άλλες διατάξεις του ίδιου νόμου και σε αντιστοίχιση με υποχρεώσεις που ιδρύονται από διατάξεις των σχετικών Οδηγιών, ρυθμίζονται συναφή ζητήματα, όπως του αποκλεισμού των φορέων που παραβιάζουν την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία (άρθρο 74), της απόδειξης των σχετικών παραβιάσεων (άρθρο 80), ειδικών προστατευτικών για τους εργαζόμενους σε συμβάσεις υπηρεσιών/φύλαξης ρυθμίσεων (άρθρο 130), της πρόληψης ατυχημάτων στο προσωπικό και διασφάλισης της υγείας τους (άρθρο 138) και της ευθύνης για εργατικά ατυχήματα (άρθρο 154). Ομοίως, η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 2014/23/ΕΕ, η οποία επήλθε με τον ν. 4413/2016 περιέλαβε στο άρθρο 6 τις γενικές αρχές που διέπουν τις δημόσιες συμβάσεις και στις παρ. 3 – 5 του άρθρου 29 αντίστοιχες υποχρεώσεις για τους οικονομικούς φορείς, με ρητή αναφορά στην παρ. 3 για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων καθόρισε δε τις συνέπειες παραβίασης αυτών και προέβλεψε, στην παρ. 5, ότι οι παραχωρησιούχοι εντάσσονται κατά προτεραιότητα στα προγράμματα επιθεωρήσεων και ελέγχων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε), ήδη Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας». Η Οδηγία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν κατά την ανάθεση και την εκτέλεση των δημοσίων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης από τους οικονομικούς φορείς και τους υπεργολάβους τους την εφαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου ή του νόμιμου μισθού και του νόμιμου ημερομισθίου καθώς και των λοιπών αναφερομένων στο άρθρο 9 της Οδηγίας διεθνών/ευρωπαϊκών ή και εθνικών εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών κανόνων. Τούτου δοθέντος, συνάγεται ότι η εθνική νομοθεσία καλύπτει ήδη τις απορρέουσες από την Οδηγία σχετικές υποχρεώσεις. Μολαταύτα, και προκειμένου να επιτευχθεί σαφής και πλήρης ενσωμάτωση της Οδηγίας, στην αξιολογούμενη διάταξη αποτυπώνεται γενική υποχρέωση του εργοδότη να τηρεί την εργατική νομοθεσία, περιλαμβανόμενων ασφαλώς των διατάξεων για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό / ημερομίσθιο και για τον νόμιμο κατώτατο μισθό / ημερομίσθιο, αλλά και τον σεβασμό των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
--	---

10	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση θεσπίζεται η υποχρέωση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης προς υποβολή Έκθεσης για την παρακολούθηση και συλλογή δεδομένων ενώπιον της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ενσωματώνοντας το περιεχόμενο του άρθρου 10 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 στην ελληνική έννομη τάξη. Η Οδηγία στο άρθρο 10 ρυθμίζει την υποχρέωση των κρατών μελών να υποβάλλουν ανά διετία έκθεση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή με πληροφορίες σχετικά με την κάλυψη εργαζομένων από Σ.Σ.Ε. και με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη, πρέπει στην έκθεσή τους προς την Επιτροπή να παραθέτουν στοιχεία, για τα εξής: α) Το ποσοστό και την εξέλιξη της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις. β) Ως προς τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο: • Το επίπεδό τους και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτούς, • Περιγραφή των υφισταμένων μισθολογικών διαφοροποιήσεων καθώς και των κρατήσεων, των λόγων εισαγωγής τους, καθώς και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από διαφοροποιήσεις, εφόσον υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα. Στην αιτιολογική σκέψη 33 της Οδηγίας αναφέρεται ότι τα κράτη μέλη μπορούν να χρησιμοποιούν επαρκώς αντιπροσωπευτικά στοιχεία εθνικών ερευνών, εναρμονισμένα στοιχεία από την Eurostat, τον Ο.Ο.Σ.Α. και, αν αυτά δεν είναι διαθέσιμα, να χρησιμοποιούν εκτιμήσεις, χωρίς να επιβαρύνονται οι μικρές και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις για τη συλλογή των δεδομένων. Η Έκθεση Εμπειρογνομώνων περιέχει τεχνικές οδηγίες για το στοιχεία της περ. (α) της παρ. 2 του άρθρου 10 για την κάλυψη από Σ.Σ.Ε. και επισημαίνεται η δυνατότητα αξιοποίησης της βάσης δεδομένων του Ο.Ο.Σ.Α., που βασίζεται σε πληροφορίες βεβαιωμένες από τα κράτη μέλη και επιβεβαιωμένες από τον Ο.Ο.Σ.Α., χωρίς αυτό να εμποδίζει τη χρήση άλλων πηγών. Η ίδια η έκθεση επισημαίνει, ότι η Eurostat δεν έχει δημοσιεύσει προς το παρόν στοιχεία για τους κατωτάτους μισθούς, και ότι αυτά μπορεί να εκτιμηθούν με διασύνδεσή τους με τα μικροδεδομένα της Ευρωπαϊκής Έρευνας Ανθρώπινου
----	--

	Δυναμικού (Labour Force Survey (LFS) και με αυτά της Έρευνας της Δομής Εισοδημάτων (Structure of Earnings Survey (SES), που διεξάγεται ανά τετραετία, ενώ δεν υπάρχουν στοιχεία για υφιστάμενες διαφοροποιήσεις και το ποσοστό των εργαζομένων που αυτές αφορούν. Τέλος, αναφέρεται ότι το Eurofound προσφάτως διεξήγαγε έρευνα για τις Σ.Σ.Ε. και τα επίπεδα μισθών, που συμφωνούνται σε αυτές. Η πρώτη έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρέπει να καλύπτει τα έτη 2021, 2022 και 2023 και να υποβληθεί έως την 1η Οκτωβρίου 2025, αλλά τα κράτη μέλη μπορούν να παραλείψουν στατιστικά στοιχεία και πληροφορίες που δεν ήταν διαθέσιμα έως τη 15η Νοεμβρίου 2024. Ο ν. 1876/1990 για την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ο α.ν. 3276/1944 για τις συλλογικές συμβάσεις των ναυτικών δεν περιέχουν ρυθμίσεις για την παρακολούθηση δεδομένων για τις Σ.Σ.Ε. και τις νόμιμες αποδοχές. Τούτο εξηγείται από το γεγονός ότι η εκ του νόμου υποχρέωση του κράτους συνίσταται στην τήρηση της εργατικής νομοθεσίας, περιλαμβανομένων των όρων των συλλογικών συμβάσεων με: α) τον έλεγχο εφαρμογής και την επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε περίπτωση παράβασης της εργατικής νομοθεσίας από την Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» και β) τη διασφάλιση του δικαιώματος έννομης προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, που πηγάζουν από την εργατική νομοθεσία και τη σύμβαση εργασίας τους από τα αρμόδια δικαστήρια. Οι Σ.Σ.Ε. των ναυτικών έχουν εκ του νόμου γενική εφαρμογή, καθώς κυρώνονται με υπουργική απόφαση (άρθρο 5 του α.ν. 3276/1944) και εφαρμόζονται σε όλους όσους ναυτολογούνται σε πλοία ελληνικής σημαίας. Παραλλήλως η παραβίαση των όρων των Σ.Σ.Ε. των ναυτικών συνεπάγεται την επιβολή διοικητικών κυρώσεων από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής και διασφαλίζονται τα δικαιώματα έννομης προστασίας των ναυτικών, που πηγάζουν από αυτές και την ατομική σύμβαση εργασίας τους, από τα αρμόδια δικαστήρια. Από το έτος 2019 και εντεύθεν, με αφορμή τον καθορισμό του κατωτάτου μισθού κατά το άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ που λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, τα εισοδήματα και τους μισθούς των εργαζομένων, έχει αναπτυχθεί πρακτική συγκέντρωσης αυτών των στοιχείων και αξιοποίησής τους από
--	--

	τους κοινωνικούς εταίρους και τους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς που μετέχουν στη διαβούλευση για την τεκμηρίωση της γνώμης τους. Σε γενικές γραμμές, αν και αναπτύχθηκε πρακτική συγκέντρωσης κατάλληλων στοιχείων για τους μισθούς των εργαζομένων, που, μεταξύ άλλων, αντλούνται από το Πληροφοριακό Σύστημα (Π.Σ.) ΕΡΓΑΝΗ, απαιτείται βελτίωση της ταξινομημένης συλλογής στοιχείων για την έκταση εφαρμογής των Σ.Σ.Ε. και τους όρους τους και διασταυρώσεις με τα στοιχεία, που κάθε εργοδότης αναρτά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ για τους ουσιώδεις όρους εργασίας κάθε εργαζόμενου. Από την διασταύρωση αυτών των στοιχείων μπορεί να προκύψουν ασφαλείς εκτιμήσεις για τα στοιχεία των περ. (α) και (β) της παρ. 2 του άρθρου 10 της Οδηγίας. Περαιτέρω όμως σημειώνονται τα εξής: α) Το Μητρώο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας δεν έχει αναπτυχθεί επαρκώς καθώς δεν έχει ενταχθεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, στο οποίο εντάχθηκαν μόνον οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. με την ανάρτησή τους με το έντυπο Ε.10. β) Το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε) και το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε) δεν λειτουργούν πλήρως, καθώς πολλές οργανώσεις δεν έχουν εγγραφεί σε αυτά, λόγω της αμφισβήτησης του νομικού πλαισίου του ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε, ενώπιον του Σ.τ.Ε. και της έκδοσης της απόφασης 2175/2022, η οποία παρέπεμψε το ζήτημα στην Ολομέλεια του Δικαστηρίου και η έκδοση της απόφασης αναμένεται. γ) Τα ζητήματα οργάνωσης και λειτουργίας του ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε και του ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε δυσχεραίνουν τον προσδιορισμό των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος των Σ.Σ.Ε. και επιδρούν αρνητικά στη δυνατότητα τεκμηρίωσης του ποσοστού κάλυψης (ποσοστά 50%) εργαζομένων σε επιχειρήσεις, που δεσμεύονται από τη Σ.Σ.Ε, γεγονός που είναι προϋπόθεση για την επέκταση μιας Σ.Σ.Ε (άρθρο 11 παρ. 2 του ν. 1876/1990). δ) Το πλήθος των πολύ μικρών, των μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων επιδρά στην έκταση εφαρμογής των Σ.Σ.Ε, καθώς από τα στοιχεία που δημοσιεύονται για την πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων αυτή είναι γενικώς χαμηλή και εκτιμάται ότι
--	--

	είναι περισσότερο χαμηλή στις πολύ μικρές, τις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Για τα στατιστικά στοιχεία που αναφέρονται στην παρ. 2 (α) και (β) του άρθρου 10 της Οδηγίας και δεν είναι διαθέσιμα στα κράτη μέλη έως την 15.11.2024, δεν υπάρχει υποχρέωση να περιληφθούν στην πρώτη Έκθεση, που πρέπει να υποβληθεί έως την 1.10.2025 στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Συνεπώς η Ελλάδα, στο μέτρο που δεν διαθέτει όλα τα αναγκαία στοιχεία για τα έτη 2021, 2022, και 2023, δεν έχει υποχρέωση να τα περιλάβει στην πρώτη έκθεσή της και το γεγονός αυτό δεν απαιτείται να δηλώνεται/αναφέρεται στη διάταξη προσαρμογής της εθνικής νομοθεσίας με το άρθρο 10 της Οδηγίας, καθώς πηγάζει ευθέως από την Οδηγία. Όμως, πρέπει να προβεί στις κατάλληλες οργανωτικές και τεχνικές ενέργειες για την ταξινομημένη συγκέντρωση στοιχείων και πληροφοριών για τις περ. (α) και (β) της παρ. 2 του άρθρου 10 της Οδηγίας, που θα επιτρέψουν την παρουσίασή τους στην Έκθεση της Ελληνικής Κυβέρνησης που θα υποβληθεί έως την 1.10.2025 και το ζήτημα αυτό δεν απαιτείται να ρυθμίζεται νομοθετικά. Η προτεινομένη ρύθμιση: α) Ορίζει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ως αρμόδιο για την υποβολή της Έκθεσης στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, β) εξουσιοδοτεί τους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών και Ναυτιλίας και Νησιώτικης Πολιτικής να ρυθμίσουν με κοινή απόφασή τους τη διαδικασία και τις τεχνικές λεπτομέρειες για τη συγκέντρωση όλων των στοιχείων από τις αρμόδιες υπηρεσίες των Υπουργείων, καθώς η παρακολούθηση της πολιτικής μισθών, των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, στον δημόσιο τομέα και τους φορείς της γενικής κυβέρνησης και στη ναυτιλία εντάσσεται διακριτά στις αρμοδιότητες των ως άνω Υπουργείων, γ) προσδιορίζει τις πληροφορίες που πρέπει να συγκεντρώνονται για να περιληφθούν στην Έκθεση, σύμφωνα με τις περ. (α) και (β) της παρ. 2 του άρθρου 10 της Οδηγίας. Τα στατιστικά στοιχεία της περ. (β) αναφέρονται στην Έκθεση με ανάλυση ανά φύλο, ηλικία, αναπηρία ή μη, μέγεθος εταιρείας και κλάδο, εφόσον αυτά είναι διαθέσιμα,
--	--

	δ) προσδιορίζει την περιοδικότητα υποβολής της Έκθεσης ανά διετία, και τον χρόνο υποβολής της πρώτης έκθεσης, έως την 1η Οκτωβρίου 2025.
11	Σκοπός της αξιολογούμενης διάταξης είναι η διασφάλιση της πρόσβασης όλων των ενδιαφερομένων σε πληροφορίες σχετικές με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό και τον μισθό που προβλέπεται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και σε πληροφορίες αναφορικά με τους μηχανισμούς παροχής έννομης προστασίας και επανόρθωσης. Η πρόσβαση στις εν λόγω πληροφορίες παρέχεται από τους αρμόδιους φορείς με τρόπο ολοκληρωμένο (μη αποσπασματικό) και συνεκτικό, καθολικό και εύκολα προσβάσιμο σε όλους, περιλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία. Με τον όρο «μέσα έννομης προστασίας» νοούνται οι δικαστικοί και εξωδικαστικοί μηχανισμοί (συμφιλίωση, μεσολάβηση και διαιτησία) παροχής προστασίας στα πρόσωπα που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος. Ως πρότυπο για την παρούσα διάταξη χρησιμεύουν, κατάλληλα προσαρμοσμένες στις απαιτήσεις της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας, οι σχετικές με την παροχή πληροφοριών προβλέψεις του άρθρου 5 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ (βλ. υποδείξεις της Έκθεσης της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων, σελ. 56 επ.). Η Οδηγία αυτή έχει ενσωματωθεί στο σύνολό της στην ελληνική έννομη τάξη με το π.δ. 101/2016, οι δε σχετικές με την παροχή πληροφοριών προβλέψεις του άρθρου 5 της Οδηγίας κωδικοποιήθηκαν στο άρθρο 259 του Κ.Α.Ε.Δ.. Ειδικότερα, θεσπίζεται υποχρέωση των αρμοδίων αρχών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιώτικής Πολιτικής και της Ανεξάρτητης Αρχής της Επιθεώρησης Εργασίας να παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες και ορίζονται η μορφή, το περιεχόμενο των πληροφοριών και οι αποδέκτες αυτών, οι γλώσσες στις οποίες θα είναι διαθέσιμες και ο δικτυακός τόπος στον οποίο μπορούν να αναζητηθούν. Τέλος, τίθεται ρητή υποχρέωση του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών να καθιστά διαθέσιμες σε κάθε ενδιαφερόμενο πληροφορίες για μισθολογικά ζητήματα των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, των κανονιστικών διοικητικών πράξεων, καθώς και τυχόν εγγράφων ερμηνευτικού χαρακτήρα γενικευμένης εφαρμογής, όπως κάθε φορά ισχύουν.

12	Η εθνική νομοθεσία καλύπτει ήδη πλήρως τις απορρέουσες από το άρθρο 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 σχετικές υποχρεώσεις. Προκειμένου να επιτευχθεί σαφής και πλήρης ενσωμάτωση της Οδηγίας, με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε επανόρθωση και προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες όταν κάνουν χρήση των δικαιωμάτων που σχετίζονται με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο. Η εθνική νομοθεσία παρέχει επαρκή προστασία στους εργαζόμενους για τον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο. Ειδικότερα, στην εθνική έννομη τάξη προβλέπονται τα ακόλουθα: ➤ προσφυγή στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» (ν. 3996/2011, ιδίως άρθρο 3), ➤ πρόστιμο για πολύ υψηλή παράβαση (1.800 – 8.000 € - ΥΑ 80016/2022, παράρτημα Ι, ιδίως παραβάσεις με αριθ. 56, 59, 60, σε συνδυασμό με άρθρο 3 παρ. Β.7 ν. 3996/2011), αλλά και πρόβλεψη για βαρύτερες κυρώσεις (άρθρο 24 ν. 3996/2011) ➤ έκδοση διαταγής πληρωμής με βάση το δελτίο εργατικής διαφοράς (άρθρο 3 ν. 3996/2011, ιδίως παρ. Β.8), ➤ αγωγή σε αποζημίωση (και χρηματική ικανοποίηση), με υψηλό τόκο επιδικίας και ➤ ποινική κύρωση για μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών (άρθρο 149 Κ.Α.Ε.Δ, ήτοι άρθρο μόνο α.ν. 690/1945, και άρθρο 28 ν. 3996/11, σε συνδ. με παρ. Β.7 άρθρου 3 ν. 3996/2011). ➤ ακυρότητα απόλυσης (παρ. 1 άρθρου 339 π.δ. 80/2022, ιδίως περ. β) και υποπερ. γι) και ➤ ακυρότητα κάθε άλλου δυσμενούς μέτρου (ΑΚ 281). Ειδικώς για τους ναυτικούς,, στο μέτρο που κάποιες από τις ανωτέρω διατάξεις δεν εφαρμόζονται ισχύουν περαιτέρω επιβολή προστίμων για παράβαση απαιτήσεων της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006 της ΔΟΕ [άρθρο πέμπτο ν. 4078/2012 (Α'179), κατ' ανάλογη εφαρμογή του άρθρου 45 του Κώδικα Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου (ν.δ. 187/1973, Α'261)] .
13	Προβλέπεται ότι σε περίπτωση παραβίασης δικαιώματος του παρόντος νόμου, επιβάλλονται οι κατά νόμο αποτελεσματικές,

	αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις, ιδίως οι αναφερόμενες στο Κεφάλαιο Δ του ν. 3996/2011 (Α' 170) και στα άρθρα 149 και 339 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222). Ειδικότερα, στην ελληνική έννομη τάξη προβλέπονται ήδη: ➤ πρόστιμο για πολύ υψηλή παράβαση (1.800 – 8.000 € - ΥΑ 80016/2022, παράρτημα Ι, ιδίως παραβάσεις με αριθ. 56, 59, 60, σε συνδυασμό με άρθρο 3 παρ. Β.7 ν. 3996/2011), αλλά και πρόβλεψη για βαρύτερες κυρώσεις (άρθρο 24 ν. 3996/2011) ➤ ποινική κύρωση για μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών (άρθρο 149 Κ.Α.Ε.Δ, ήτοι άρθρο μόνο α.ν. 690/1945, και άρθρο 28 ν. 3996/11, σε συνδ. με παρ. Β.7 άρθρου 3 ν. 3996/2011). ➤ ακυρότητα απόλυσης (παρ. 1 άρθρου 339 π.δ. 80/2022, ιδίως περ. β) και υποπερ. γι)).
14	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καθορίζεται η διαδικασία αναπροσαρμογής των βασικών μισθών στον δημόσιο τομέα, σε εναρμόνιση προς την Οδηγία. Η Οδηγία στο πεδίο εφαρμογής της περιλαμβάνει τις αποδοχές των εργαζομένων στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Επισημαίνεται ότι το καθεστώς των απασχολούμενων στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, στην εθνική νομοθεσία, είναι διακριτό από το καθεστώς των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και η διαφοροποίηση έχει και συνταγματικό έρεισμα. Η Οδηγία όμως επιβάλλει οι αποδοχές κάθε απασχολούμενου, ανεξάρτητα από το αν απασχολείται στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα, να μην υπολείπονται του νομοθετημένου κατώτατου μισθού / ημερομισθίου. Με την προτεινόμενη διάταξη προβλέπεται ότι από το έτος 2026 και εξής, οι βασικοί μισθοί των μισθολογικών κλιμακίων του προσωπικού του δημοσίου τομέα, όπως αυτοί έχουν διαμορφωθεί την 31η.12.2025, βάσει των άρθρων 9 και 14 του Κεφαλαίου Β' του ν. 4354/2015 (Α' 176), του άρθρου 20 του ν. 5045/2023 (Α' 136) καθώς και της παρ. 3 του παρόντος, προσαυξάνονται ισόποσα με την εκάστοτε ονομαστική αύξηση του κατώτατου μισθού της περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 134 του Κ.Α.Ε.Δ. κατά τον χρόνο υλοποίησης αυτής. Δικαιούχοι της προσαύξησης είναι όσοι εμπίπτουν στις κατηγορίες προσωπικού των παρ. 1 και 2 του άρθρου 20 του ν. 5045/2023

	(Α' 136). Περαιτέρω, ορίζεται ότι η προσαύξηση αυτή είναι σταθερή και προστίθεται στους βασικούς μισθούς κάθε κατηγορίας προσωπικού, χωρίς να επηρεάζεται ο τρόπος με τον οποίο αυτοί διαμορφώνονται βάσει των εκάστοτε εφαρμοζόμενων διατάξεων. Ειδικά για το έτος 2025, τίθεται ειδική πρόβλεψη ότι η προσαύξηση θα καταβληθεί στους δικαιούχους απομειωμένη κατά την υφιστάμενη στις 31.12.2024 διαφορά μεταξύ του βασικού μισθού του πρώτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4354/2015 (Α' 176), όπως έχει διαμορφωθεί κατά την ανωτέρω ημερομηνία σύμφωνα με τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 20 του ν. 5045/2023 (Α' 136), και του κατώτατου μισθού της περ. α της παρ. 1 του άρθρου 134 του Κ.Α.Ε.Δ.. Τέλος, διευκρινίζεται ότι η ανωτέρω προσαύξηση δεν συμψηφίζεται με τυχόν καταβαλλόμενη προσωπική διαφορά.
15	Με την προτεινόμενη διάταξη ρυθμίζεται η διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού ειδικά για τα έτη 2025, 2026 και 2027. Πιο συγκεκριμένα, προβλέπεται ειδικό καθεστώς για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, προκειμένου να διασφαλιστεί η ομαλή μετάβαση από το υφιστάμενο στο νέο ρυθμιστικό πλαίσιο, σε κάθε περίπτωση σύμφωνα με τις επιταγές της Οδηγίας. Επειδή το σύστημα της αυτόματης αναπροσαρμογής στηρίζεται σε σειρά στοιχείων και δεδομένων, για την επεξεργασία και αξιοποίηση των οποίων απαιτείται ικανός χρόνος προσαρμογής, ιδίως της ΕΛ.ΣΤΑΤ, προτείνεται αυτό να εφαρμοσθεί από την 1.6.2027.
16	Η αξιολογούμενη ρύθμιση περιλαμβάνει εξουσιοδοτικές διατάξεις για τη ρύθμιση συναφών, ειδικότερων τεχνικών και λεπτομερειακών ζητημάτων με κανονιστικές αποφάσεις που εκδίδονται από τη διοίκηση κατ' εξουσιοδότηση του προτεινόμενου σχεδίου νόμου.
17	Με την προτεινόμενη ρύθμιση ορίζεται η έναρξη ισχύος του προτεινόμενου σχεδίου νόμου με την επιφύλαξη του άρθρου 6 του σχεδίου νόμου, η ισχύς του οποίου αρχίζει από την 1.6.2027.

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

18.	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	-------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου					
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα					
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών					
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών					
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών					
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία					
		Υποδομή / εξοπλισμός					

		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκομένων					
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση					
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	----------------------------------

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου				
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους				
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων				
		Άλλο				

	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

--

21.	Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη). Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς	
☐	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	
☐	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	
☐	Διεθνής διαβούλευση	

23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengov.gr (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)		
Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων		
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν		
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)		
	Αριθμός συμμετασχόντων		
	Σχόλια που υιοθετήθηκαν		
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)		

Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις
-----	----------------------------------

	Άρθρο 22 Συντάγματος	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
☐	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	Άρθρο 3 Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ) Άρθρο 151 Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) Άρθρα 27, 28 και 31 Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης
☐	Κανονισμός	ΕΚ αρ. 593/2008
☐	Οδηγία	(ΕΕ) 2022/2041
☐	Απόφαση	Κατευθυντήρια γραμμή 5 του παραρτήματος της απόφασης (ΕΕ) 2020/1512
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
☐	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
☐	Διεθνείς συμβάσεις	
27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
		Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης
☐	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	
☐	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
		Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης
☐	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	



Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα	

