

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

Σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
με τίτλο
«Δίκαιη Εργασία για Όλους:
Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη»

Επισπεύδον Υπουργείο
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Στοιχεία επικοινωνίας: Ιωάννης Κωνσταντής, Νομικός Σύμβουλος Υπουργού Εργασίας και 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 - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ ¹	
ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ²	
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ³	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ⁴	X
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ⁵	
ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ⁶	

¹ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού, 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; Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Α' αντιμετωπίζουν την ανάγκη εκσυγχρονισμού του θεσμικού πλαισίου που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, με στόχο να καλυφθούν δυσλειτουργίες που έχουν αναδειχθεί τόσο από την τεχνολογική πρόοδο όσο και από την αλλαγή των συνθηκών στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, επιχειρούν να ενισχύσουν τη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα της εποπτείας, να ενδυναμώσουν τη θέση των εργαζομένων ως προς τα δικαιώματά τους, ιδίως σε ζητήματα που αφορούν στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, και να αξιοποιήσουν σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία, ώστε το εργατικό δίκαιο να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες της σύγχρονης εποχής και της δυναμικής εξέλιξης των μορφών απασχόλησης. Παράλληλα, απαντούν στην ανάγκη περιορισμού του διοικητικού βάρους για εργαζομένους και εργοδότες, της πολυπλοκότητας των διαδικασιών, αλλά και στην έλλειψη ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας. Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Β' απαντούν στην ανάγκη αναδιάρθρωσης και ενίσχυσης του πλαισίου πρόληψης και διαχείρισης κινδύνων στους χώρους εργασίας, με στόχο τη διαμόρφωση ενός περισσότερο λειτουργικού, συνεκτικού και τεχνολογικά επικαιροποιημένου συστήματος προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, προσαρμοσμένου στις απαιτήσεις της σύγχρονης παραγωγικής πραγματικότητας. Με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Γ' κυρώνονται διεθνή συμβατικά κείμενα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και συγκεκριμένα η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 155 «για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον» (1981), η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 191 για «Τροποποιήσεις σε διεθνείς κανόνες εργασίας που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μιας θεμελιώδους αρχής» (2023) καθώς και το Πρωτόκολλο του 2014 στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 29 «Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας» (1930). Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Δ' ανταποκρίνονται στην ανάγκη ενίσχυσης της επιχειρησιακής επάρκειας, της θεσμικής κατοχύρωσης και της λειτουργικής υποστήριξης του ελεγκτικού μηχανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Παράλληλα, επιδιώκουν την αναβάθμιση του πλαισίου προστασίας, στήριξης και διοικητικής οργάνωσης του προσωπικού που το στελεχώνει, ώστε να διασφαλίζονται η εύρυθμη λειτουργία και η επιχειρησιακή συνέχεια του ελεγκτικού έργου. Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Ε' αντιμετωπίζουν μια σειρά από ζητήματα που σχετίζονται με την αναβάθμιση και την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) σε ό,τι αφορά την επαγγελματική κατάρτιση και την υποστήριξη των ανέργων. Συνολικά, η ρύθμιση επιδιώκει μια πιο σύγχρονη, δίκαιη και αποδοτική διαχείριση της κατάρτισης και των παροχών, με στόχο την καλύτερη υποστήριξη των εργαζομένων και ανέργων. Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους ΣΤ' αποσκοπούν στην επίλυση πρακτικών και θεσμικών ζητημάτων που έχουν ανακύψει στην εφαρμογή της ασφαλιστικής και

	συνταξιοδοτικής νομοθεσίας. Αντιμετωπίζονται προβλήματα όπως η επιβάρυνση των εργαζόμενων συνταξιούχων λόγω αλλαγής κλιμακίου της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων, ο περιορισμός αξιοποίησης του χρόνου ασφάλισης στον π. ΟΓΑ και η αδυναμία λήψης επιδομάτων λόγω κατακερματισμένου ασφαλιστικού χρόνου. Παράλληλα, εισάγονται ρυθμίσεις για την ενίσχυση της αποδοτικότητας και της διαφάνειας του e-Ε.Φ.Κ.Α., όπως η αποζημίωση του προσωπικού για τη συμβολή στην εκκαθάριση εκκρεμών συντάξεων, η επικαιροποίηση των στοιχείων συντάξιμης υπηρεσίας, η λειτουργία κρίσιμων οργάνων διοίκησης και ελέγχου και η επέκταση των κινήτρων παραγωγικότητας. Προβλέπονται, επίσης, η ενίσχυση του ΤΕΚΑ με εξειδικευμένο προσωπικό και η ρύθμιση της διαδικασίας εξυγίανσης αλληλοβοηθητικών ταμείων. Με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Ζ' ρυθμίζονται λοιπά θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα; Μέρος Α': Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις συμβάλλουν ουσιαδώς στην ενίσχυση της θέσης των εργαζομένων, μέσω της καθιέρωσης ρυθμίσεων που προάγουν την ευελιξία στην άσκηση των εργασιακών δικαιωμάτων, ενισχύουν την προστασία έναντι εργοδοτικών αυθαιρεσιών και ενδυναμώνουν τις προβλέψεις που αφορούν την προστασία της μητρότητας και της οικογενειακής ζωής. Παράλληλα, οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αντιμετωπίζουν την ανάγκη εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου, με στόχο την προσαρμογή του στις εξελισσόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας και την αντιμετώπιση παθογενειών που σχετίζονται με την υπερβολική διοικητική επιβάρυνση και τη γραφειοκρατία. Η γραφειοκρατία συνιστά μείζον πρόβλημα, καθώς επιβαρύνει δυσανάλογα τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις επιχειρήσεις, υπονομεύοντας την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του συστήματος προστασίας της εργασίας. Η πληθώρα διοικητικών απαιτήσεων, η επαναλαμβανόμενη υποβολή στοιχείων, οι περίπλοκες διαδικασίες και η έλλειψη ενοποίησης και ψηφιοποίησης των ρυθμίσεων οδηγούν σε αύξηση του κόστους συμμόρφωσης, καθυστερήσεις και συχνά σε ακούσιες παραβάσεις. Η μείωση των διοικητικών βαρών, σε συνδυασμό με την ενίσχυση της διαφάνειας και της προσβασιμότητας, συμβάλλει τόσο στην τήρηση των υποχρεώσεων από την πλευρά των επιχειρήσεων όσο και στην αποτελεσματικότερη προστασία των εργαζομένων. Μέρος Β': Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αντιμετωπίζουν την ανάγκη ενίσχυσης της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, εν όψει σημαντικών εξελίξεων και προκλήσεων που ανακύπτουν στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Η ανάδυση νέων μορφών επαγγελματικών κινδύνων, τόσο φυσικών όσο και ψυχοκοινωνικών, σε συνδυασμό με τη μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας, καθιστά επιτακτική την αναθεώρηση και επικαιροποίηση του ισχύοντος ρυθμιστικού πλαισίου. Παράλληλα, η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος δημιουργεί νέες δυνατότητες για την πιο συστηματική, διαφανή και αποτελεσματική παρακολούθηση, τήρηση και εφαρμογή των κανόνων υγείας και ασφάλειας. Η αξιοποίηση των νέων τεχνολογικών εργαλείων δύναται να ενισχύσει τη συμμόρφωση και την προληπτική δράση των εργοδοτών, βελτιώνοντας το συνολικό επίπεδο προστασίας στο χώρο εργασίας. Για τους λόγους αυτούς, καθίσταται αναγκαίος ο εξορθολογισμός του υφιστάμενου πλαισίου, μέσω της απλοποίησης, της ενοποίησης και του εκσυγχρονισμού διατάξεων που είτε είναι πλέον παρωχημένες, είτε πάντως δεν ανταποκρίνονται πλέον επαρκώς στις πραγματικές συνθήκες και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Μέρος Γ΄: Η κύρωση της υπ’ αρ. 155 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας κρίνεται εξαιρετικά σημαντική στον βαθμό που δύναται να αποτελέσει ένα ακόμη εργαλείο για την περαιτέρω ενίσχυση της προστασίας του δικαιώματος στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Σημειώνεται ότι μετά τη συμπερίληψη του δικαιώματος στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία στις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (απόφαση 101ης Συνόδου Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας, Ιούνιος 2023), οι υπ’ αρ. 187 «Σύμβαση Πλαίσιο για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία» (2006) και 155 «για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον» (1981) Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας θεωρούνται θεμελιώδεις και όλα τα κράτη μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας οφείλουν να τις κυρώσουν. Υπενθυμίζεται ότι η χώρα μας έχει προχωρήσει στην κύρωση της υπ’ αρ. 187 Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία με τον ν. 4808/2021 (Α΄ 101) και υπολείπεται η κύρωση της υπ’ αρ. 155 Σύμβασης προκειμένου να εκπληρώσει την εν λόγω διεθνή υποχρέωση.

Σύμφωνα με Ψήφισμα που υιοθέτησε η Ολομέλεια της 111ης Συνόδου της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (Γενεύη, Ιούνιος 2023), η άμεση και ευρεία κύρωση της υπ’ αρ. 191 Σύμβασης για τις τροποποιήσεις σε διεθνείς κανόνες εργασίας που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μιας θεμελιώδους αρχής (2023), είναι επιθυμητή με σκοπό τη διατήρηση της συνοχής στο σώμα των διεθνών κανόνων εργασίας, μέσω της ευθυγράμμισης των αναφορών σε θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία εντός των κειμένων αυτών με τις διατάξεις της Διακήρυξης της Δ.Ο.Ε. για τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στη Εργασία (1998), όπως τροποποιήθηκε το 2022.

Η κύρωση του Πρωτοκόλλου στην υπ’ αρ. 29 Σύμβαση για την Αναγκαστική Εργασία (1930) κρίνεται απαραίτητη, καθώς σύμφωνα και με το Προοίμιο του Πρωτοκόλλου, υπάρχουν κενά στην εφαρμογή της υπ’ αρ. 29 Σύμβασης για την Αναγκαστική Εργασία, τα οποία απαιτούν πρόσθετα μέτρα. Ειδικότερα αναφέρεται στο Προοίμιο ότι το πλαίσιο και οι μορφές της αναγκαστικής εργασίας έχουν αλλάξει, με τη διακίνηση προσώπων να αποτελεί αντικείμενο αυξανόμενης διεθνούς ανησυχίας, ενώ παράλληλα αυξάνεται ο αριθμός των εργαζομένων που βρίσκονται σε συνθήκες αναγκαστικής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, με συγκεκριμένους οικονομικούς τομείς να είναι πιο ευάλωτοι και ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, ιδιαίτερα τους μετανάστες, να διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο. Επισημαίνεται, επίσης στο Προοίμιο, ότι η αποτελεσματική καταπολέμηση της αναγκαστικής εργασίας συμβάλλει στη διασφάλιση του υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των εργοδοτών, καθώς και στην προστασία των εργαζομένων.

Μέρος Δ΄: Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις επιδιώκουν να επιλύσουν σημαντικά ζητήματα που αφορούν τη θωράκιση της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας την προστασία των εργαζομένων και τη διασφάλιση δίκαιου ανταγωνισμού στην αγορά μέσω αποτελεσματικών ελέγχων. Συγκεκριμένα, αντιμετωπίζονται δυσκολίες που έχουν παρατηρηθεί στην πράξη κατά τη διεξαγωγή των ελέγχων, βελτιώνοντας την προστασία και τη νομική εκπροσώπηση των Επιθεωρητών, αναγνωρίζοντας επιπλέον έξοδα διανυκτέρευσης και εξασφαλίζοντας τη συνδρομή υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στους ελέγχους. Επιπλέον, στοχεύουν στην ενίσχυση της δομής και των υπηρεσιών της Επιθεώρησης, ιδιαίτερα της Νομικής Υπηρεσίας και του ιατρικού προσωπικού, με αποσαφήνιση του

	μισθολογικού τους πλαισίου, καθώς και στην προσαρμογή του θεσμικού πλαισίου ώστε να ανταποκρίνεται στη νέα ανεξάρτητη διοικητική της οργάνωση.
	Μέρος Ε΄: Με τις προτεινόμενες διατάξεις για τη Δ.ΥΠ.Α., ρυθμίζεται η εκπόνηση επιδοτούμενων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για επαγγελματίες οδηγούς από τη Δ.ΥΠ.Α, ώστε να αντιμετωπιστεί η αυξανόμενη αδυναμία κάλυψης των αναγκών της αγοράς εργασίας στον τομέα των επαγγελματιών οδηγών. Επιπλέον, η εναρμόνιση του πλαισίου παροχών της Δ.ΥΠ.Α. με το ισχύον θεσμικό περιβάλλον στοχεύει στο να γίνει το σύστημα πιο συνεκτικό και λειτουργικό, προσαρμοσμένο στις τρέχουσες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, ενώ η αποζημίωση των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης διασφαλίζει την ποιότητα και την αξιοπιστία των διαδικασιών εκπαίδευσης και πιστοποίησης, ενθαρρύνοντας την ενεργό συμμετοχή τους.
	Μέρος ΣΤ΄: Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αντιμετωπίζουν σειρά δυσλειτουργιών και στρεβλώσεων στην εφαρμογή της ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας.
	Μέρος Ζ΄: Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις, αντιμετωπίζονται προβλήματα συμμετοχής μελών οργανώσεων συνταξιούχων σε εξ αποστάσεως ψηφοφορίες, αποκαθίσταται η εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά τη υπόδειξη εκπροσώπων τους και ενισχύεται η διαδικασία καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού.
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;
	Μέρος Α΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν το σύνολο των εργαζομένων και εργοδοτών της χώρας. Μέρος Β΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν το σύνολο των εργαζομένων και εργοδοτών της χώρας. Περαιτέρω, αφορούν τους Τεχνικούς Ασφαλείας, τους Ιατρούς Εργασίας, τις Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.) και τις Εταιρίες Αποξήλωσης και Κατεδάφισης αμιάντου (ΕΑΚ). Μέρος Γ΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν το σύνολο των εργαζομένων και εργοδοτών της χώρας. Μέρος Δ΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν την Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» και το προσωπικό της. Μέρος Ε΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.). Μέρος ΣΤ΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν τους ασφαλισμένους, τους εργαζόμενους συνταξιούχους, τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.), το Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.) και τα αλληλοβοηθητικά ταμεία. Μέρος Ζ΄: Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν τις οργανώσεις συνταξιούχων, τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης

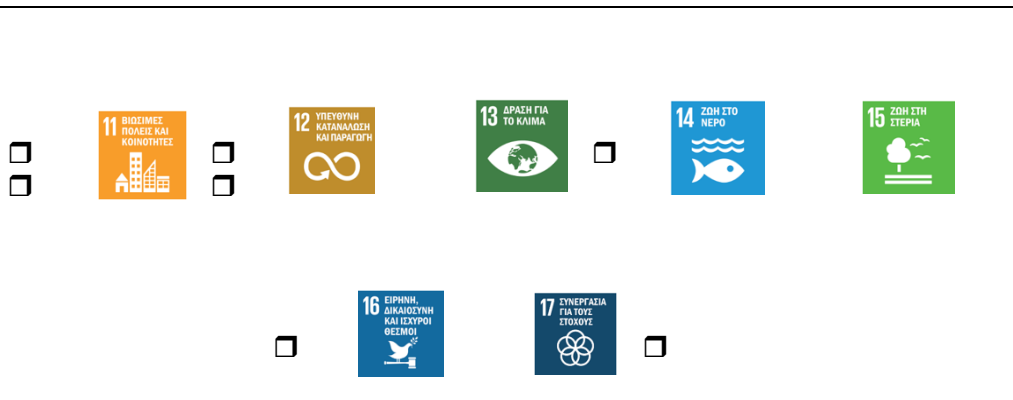
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;
	Μέρος Α΄ Άρθρο 3: άρθρα 62, 63 π.δ. 62/2025 (Α΄ 121), άρθρα 9 και 10 ν. 4808/2021 (Α΄ 101). Άρθρο 4: άρθρο 75 π.δ. 62/2025, άρθρο 5 ν. 5053/2023 (Α΄ 158). Άρθρο 5: άρθρο 113 π.δ. 62/2025, άρθρο 38 ν. 1892/1990 (Α΄ 101). Άρθρο 6: άρθρο 194 π.δ. 62/2025, άρθρο 4 ν. 2874/2000 (Α΄ 286), άρθρο 1 ν. 3385/2005 (Α΄ 210), άρθρο 74 ν. 3863/2010 (Α΄ 115), άρθρο 58 ν.4808/2021 (Α΄ 101). Άρθρο 7: άρθρο 202 π.δ. 62/2025, άρθρο 41 ν. 1892/1990, άρθρο 59 παρ. 1 ν. 4808/2021, άρθρο 3 ν. 2639/1998, άρθρο 5 ν. 2874/2000 (Α΄ 286), άρθρο 2 ν. 3385/2005, άρθρο 7 ν. 3846/2010 (Α΄ 66), άρθρο 42 ν. 3986/2011 (Α΄ 152), άρθρο 59 ν. 4808/2021, άρθρο 28 ν. 5053/2023 (Α΄ 158). Άρθρο 8: άρθρο 224 π.δ. 62/2025, άρθρο 4 ν. 539/1945 (Α΄ 229), άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.5 ν. 4254/2014 (Α΄85), άρθρο 53 παρ. 1 ν. 4611/2019 (Α΄ 73). Άρθρο 9: άρθρο 225 π.δ. 62/2025, άρθρο 8 ν. 549/1977 (Α΄ 55), άρθρο 6 ν. 3846/2010, περ. 3 υποπαρ. ΙΑ.14 άρθρου πρώτου ν. 4093/2012 (Α΄ 222). Άρθρο 10: άρθρο 231 π.δ. 62/2025, άρθρο 28 ν. 4808/2021. Άρθρο 11: άρθρο 236 π.δ. 62/2025, άρθρο 11 ν. 2874/2000 (Α΄ 286), άρθρο 8 π.δ. 176/1997 (Α΄ 150), άρθρο 2 π.δ. 41/2003 (Α΄44), άρθρο 44 ν. 4488/2017 (Α΄ 137), άρθρο 34 ν. 4808/2021 (Α΄ 101), άρθρο 44 ν. 4997/2022 (Α΄ 219). Άρθρο 12: άρθρο 330 π.δ. 62/2025, άρθρο 38 ν. 4488/2017, άρθρο 23 ν. 5053/2023. Άρθρο 13: άρθρο 343 π.δ. 62/2025, άρθρο 7 ν. 2112/1920 (Α΄ 67), άρθρο 58 ν. 4635/2019 (Α΄ 167). Άρθρο 14: άρθρο 350 π.δ. 62/2025, άρθρο 66 ν. 4808/2021. Άρθρο 15: άρθρο 572 π.δ. 62/2025, άρθρο 24 ν. 3996/2011 (Α΄170), άρθρο 123 ν. 4808/2021. Άρθρο 16: άρθρο 577 π.δ. 62/2025, άρθρο 73 ν. 4808/2021. Άρθρο 18: άρθρο 578 π.δ. 62/2025, άρθρο 21 ν. 5053/2023. Άρθρο 20: άρθρο 580 π.δ. 62/2025, άρθρο 74 ν. 4808/2021. Άρθρο 21: άρθρο 586 π.δ. 62/2025, άρθρο 79 ν. 4808/2021. Μέρος Β΄ Άρθρο 25: άρθρο 495 π.δ. 62/2025, άρθρο 5 ν. 3850/2010 (Α΄84), άρθρο 2 ν. 1568/1985. Άρθρο 26: άρθρο 499 π.δ. 62/2025, άρθρο 9 ν. 3850/2010, άρθρο 4 π.δ. 17/1996. Άρθρο 27: άρθρο 500 π.δ. 62/2025, άρθρο 10 ν. 3850/2010 , άρθρο 2 π.δ. 294/1998. Άρθρο 28: άρθρο 502 π.δ. 62/2025, άρθρο 12 ν. 3850/2010, άρθρο 4 π.δ. 294/1998. Άρθρο 29: άρθρο 503 π.δ. 62/2025, άρθρο 13 ν. 3850/2010, άρθρο 5 π.δ. 294/1998, άρθρο 36 παρ. 1 ν. 4144/2013 (Α΄ 88). Άρθρο 30: άρθρο 504 π.δ. 62/2025, άρθρο 14 ν. 3850/2010, άρθρο 6 ν. 1568/1985. Άρθρο 31: άρθρο 507 π.δ. 62/2025, άρθρο 17 ν. 3850/2010, άρθρο 9 ν. 1568/1985, άρθρο 8 ν. 4808/2021. Άρθρο 32: άρθρο 508 π.δ. 62/2025, άρθρο 18 ν. 3850/2010, άρθρο 10 ν. 1568/1985. Άρθρο 33: άρθρο 513 π.δ. 62/2025, άρθρο 23 ν. 3850/2010, άρθρο 5 π.δ. 17/1996. Άρθρο 34: άρθρο 533 π.δ. 62/2025, άρθρο 42 ν. 3850/2010, άρθρο 7 π.δ. 17/1996, άρθρο 7 ν. 4808/2021. Άρθρο 35: άρθρο 534 π.δ. 62/2025, άρθρο 43 ν. 3850/2010, άρθρο 8 π.δ. 17/1996.

	Άρθρο 36: άρθρο 535 π.δ. 62/2025, άρθρο 45 ν. 3850/2010 , άρθρο 9 π.δ. 17/1996. Άρθρο 37: άρθρο 6 π.δ. 305/1996 (Α' 212). Άρθρο 39: άρθρο 17 ν. 3996/2011 (Α' 170). Άρθρο 40: άρθρο 545 π.δ. 62/2025, άρθρο 73 ν. 3850/2010. Μέρος Δ' Άρθρο 50: άρθρο 20 ν. 3996/2011 (Α' 170). Άρθρο 51: άρθρο 20α ν. 3996/2011, άρθρο 576 π.δ. 62/2025, άρθρο 28 ν. 3996/2011. Άρθρο 53: άρθρο 117 ν. 4808/2021. Άρθρο 55: παρ. 8 άρθρου 9 ν. 2639/1998 (Α' 205), άρθρο 36 ν. 3762/2009 (Α' 75), παρ. 5 άρθρου 5 ν. 3996/2011 (Α' 170). Άρθρο 56: άρθρο 125 ν. 4808/2021. Μέρος Ε' Άρθρο 61: άρθρο 20 ν. 4921/2022 (Α' 75) Άρθρο 63: άρθρο 10 ν. 2874/2000 (Α' 286) Μέρος ΣΤ' Άρθρο 68: άρθρο 14 ν. 5162/2024 (Α' 198) Άρθρο 69: άρθρο 41 ν. 5184/2025 (Α' 34), άρθρο 38 παρ. 1 ν. 4387/2016 (Α' 45) Άρθρο 70: άρθρο 13 ν. 2458/1997 (Α' 15) Άρθρο 71: άρθρο 35 ν. 2676/1999 (Α' 1) Άρθρο 72: άρθρο 15 π.δ. 162/1998 (Α' 122) Άρθρο 73: Η παρ. 11 είχε προστεθεί με την παρ. 7 του άρθρου 103 ν.4764/2020 (Α'256) και συμπληρωθεί με το άρθρο 75 ν. 4837/2021 (Α' 178) και εν συνεχεία τροποποιήθηκε με το άρθρο 138 ν. 5078/2023 (Α' 211) και με το άρθρο 65 ν. 5149/2024 (Α' 169). Άρθρο 74: άρθρο 17 ν. 4670/2020 Άρθρο 75: άρθρο 79 ν. 4808/2021, άρθρο 3 ν. 4892/2022 (Α' 28) Άρθρο 76: άρθρο 4 ν. 4892/2022 Άρθρο 77: άρθρο 7 ν. 4892/2022, άρθρο 9 παρ. 9 ν. 4975/2021 (Α' 62) Άρθρο 78: άρθρο 73 παρ. 1 ν. 4997/2022 (Α' 219), άρθρο 36 ν. 4778/2021 (Α' 26) Άρθρο 79: άρθρο 39 ν. 4826/2021 (Α' 160) Άρθρο 80: άρθρο 4 ν. 4892/2022 Άρθρο 81: άρθρο 6 ν. 3029/2002, άρθρα 98 έως 100 ν. 5078/2023 (Α' 211) Άρθρο 82: π.δ. 107/2018 (Α' 204) Μέρος Ζ' : Άρθρο 83: άρθρο 13α ν. 1264/1982 (Α' 79), άρθρο 27 ν. 4331/2015 (Α' 69) Άρθρο 84: παρ. 7 άρθρου 17 ν. 1876/1990 (Α' 27), άρθρο 16 ν. 4549/2018 (Α' 105), άρθρο 14 ν. 3899/2010 (Α' 212) Άρθρο 85: άρθρο 141 π.δ. 62/2025 Άρθρο 86: άρθρο 141Α π.δ. 62/2025 Άρθρο 87: άρθρο 10 ν. 5163/2024 (Α' 199).	
5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης, διότι δεν υπάρχει σχετική νομοθετική εξουσιοδότηση.
	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης	Τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν με αλλαγή διοικητικής πρακτικής, συμπεριλαμβανομένης της

της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	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
☐  1 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΦΤΟΧΕΙΑ ☐  2 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΠΕΙΝΑ ☐  3 ΚΑΛΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ☐  4 ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ☐  5 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	
☐  6 ΚΑΘΑΡΟ ΝΕΡΟ - ΑΠΟΚΕΤΕΥΣΗ ☐  7 ΦΤΗΝΗ ΚΑΙ ΚΑΘΑΡΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ☐  8 ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ☐  9 ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΟΔΟΜΕΣ ☐  10 ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ	



8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;	
	i) βραχυπρόθεσμοι:	Μέρος Α΄: Η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων μέσω ευέλικτων και προστατευτικών ρυθμίσεων, καθώς και η μείωση της διοικητικής επιβάρυνσης μέσω απλοποίησης και ψηφιοποίησης των διαδικασιών. Μέρος Β΄: Η βελτίωση του πλαισίου για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Μέρος Γ΄: Η προσαρμογή της εθνικής έννομης τάξης στις διεθνείς υποχρεώσεις της χώρας μας. Μέρος Δ΄: Η ενίσχυση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας». Μέρος Ε΄: Η διευθέτηση ζητημάτων που αφορούν τη Δ.ΥΠ.Α. Μέρος ΣΤ΄: Η ρύθμιση κοινωνικοασφαλιστικών ζητημάτων καθώς και ζητημάτων εποπτευόμενων φορέων (e-Ε.Φ.Κ.Α., Τ.Ε.Κ.Α.). Μέρος Ζ΄: Η ρύθμιση άλλων ζητημάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
	ii) μακροπρόθεσμοι:	Μέρος Α΄: Η δημιουργία ενός σύγχρονου, λειτουργικού και ισορροπημένου εργατικού πλαισίου, που εξασφαλίζει αφενός τη θεσμική ενδυνάμωση και την ουσιαστική προστασία των εργαζομένων, και αφετέρου τη διοικητική ευελιξία για τις επιχειρήσεις. Μέρος Β΄: Η εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας όλων των εργαζομένων της χώρας. Μέρος Γ΄: Η συνεχής βελτίωση του σχεδιασμού της εθνικής πολιτικής για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία καθώς και η καταπολέμηση της αναγκαστικής εργασίας. Μέρος Δ΄: Η υγιής λειτουργία της αγοράς εργασίας μέσω αποτελεσματικών ελεγκτικών

	μηχανισμών. Μέρος Ε΄: Η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του έργου της Δ.ΥΠ.Α. Μέρος ΣΤ΄: Η βιωσιμότητα του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος της Χώρας. Μέρος Ζ΄: Η καλύτερη λειτουργία των οργανώσεων συνταξιούχων, του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. και του συστήματος καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού.
9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτησης ⁷

➤ Εκπαίδευση - Πολιτισμός:

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
A. ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αποφοίτων γ' βαθμιας εκπαίδευσης που βρίσκουν εργασία στον τομέα των σπουδών τους εντός 6 μηνών από την έναρξη αναζήτησης							
Αριθμός πιστοποιημένων Πανεπιστημιακών σχολών (ISO κλπ)							
Αριθμός συμμετοχών σε προγράμματα Έρευνας, Τεχνολογίας & Καινοτομίας (διεθνή & εθνικά), ανά Πανεπιστημιακή Σχολή							
Αριθμός έργων/μελετών που έχουν ανατεθεί από τον ιδιωτικό τομέα, ανά Πανεπιστημιακή / Τεχνολογική Σχολή							
Δαπάνη ανά φοιτητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανά ΑΕΙ							
Ποσοστό ενηλίκων (στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού) που συμμετέχουν σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης							
B. ΣΤΟΙΧΕΙΩΔΗΣ / Α'ΘΜΙΑ / Β'ΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αναλφάβητων/σύνολο πληθυσμού							
Αριθμός ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο πριν την							

⁷ Για την ενδεικτική παράθεση δεικτών αξιοποιήθηκαν οι βάσεις δεδομένων του ΟΟΣΑ (<https://data.oecd.org/Greece.htm>) και της ΕΛΣΤΑΤ (<http://www.statistics.gr/>).

ολοκλήρωση της β' βάθμιας και α' βάθμιας εκπαίδευσης / έτος							
Αριθμός δια-πολιτισμικών σχολείων ανά Περιφέρεια (ποσοστό μαθητών στο σύνολο των μαθητών) που φοιτούν σε διαπολιτισμικά σχολεία							
Ποσοστό αλλοδαπών μαθητών στο σύνολο (των μαθητών) – Κατανομή ανά περιφέρεια							
Αριθμός ολοήμερων / απογευματινών σχολείων και αριθμός μαθητών που φοιτούν σε αυτά							
Μέσος όρος καθηγητών / σύνολο μαθητών							
Μέσος όρος Η/Υ / σύνολο μαθητών							
Αριθμός μαθητών που επωφελούνται από προγράμματα ενισχυτικής εκπαίδευσης / έτος							
Δαπάνη ανά μαθητή ανά βαθμίδα (Α'θμια, Β'θμια) εκπαίδευσης							

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματοποιηθείσες ανασκαφές, κατά είδος και αποτελέσματα, και αριθμός ευρημάτων							
Χρηματοδοτήσεις ανασκαφών, κατά φορέα, και ποσά που διατέθηκαν							
Πιστώσεις για ανασκαφές, που διατέθηκαν σε Εφορείες Αρχαιοτήτων							
Κήρυξη αρχαιολογικών χώρων, μνημείων, παραδοσιακών και ιστορικών οικισμών							
Πραγματοποιηθείσες απαλλοτριώσεις και καταβληθείσες αποζημιώσεις, για ακίνητα αρχαιολογικού ενδιαφέροντος							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μνημεία και αρχαιολογικούς χώρους, και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μουσεία και λοιπά							

κτίρια και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Αριθμός βιβλιοθηκών κατά νομική μορφή και είδος βιβλιοθήκης, ανάλογα με το θέμα, κατά γεωγραφικό διαμέρισμα							

➤ Εθνική άμυνα - Εξωτερική πολιτική:

Λόγω της ιδιάζουσας φύσης των τομέων αυτών πολιτικής, επαφίεται στην κρίση του επισπεύδοντος υπουργείου, ανάλογα με το συγκεκριμένο αντικείμενο κάθε ρύθμισης, το εάν θα ενσωματώνονται δείκτες στην Ανάλυση.

➤ Οικονομική / Δημοσιονομική / Φορολογική πολιτική:

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν σε αγοραίες τιμές (δισ.)							
Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ σε σταθερές τιμές							
Ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών (% ΑΕΠ)							
Ισοζύγιο γενικής κυβέρνησης (χωρίς τις τράπεζες, % ΑΕΠ)							
Χρέος γενικής κυβέρνησης (κατά Μάαστριχτ, % ΑΕΠ)							
Πρωτογενές πλεόνασμα (ως % ΑΕΠ)							
Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή							

ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Φορολογικά έσοδα ως ποσοστό του ΑΕΠ							
Αναλογία άμεσης και έμμεσης φορολογίας							
Ποσά που εισπράττονται μέχρι σήμερα από τον φόρο ή τους φόρους στους οποίους αφορούν οι διατάξεις του νομοσχεδίου.							
Ποσά που εισπράχθηκαν από φορολογικούς ελέγχους							
Ποσοστό πράξεων διοικητικού προσδιορισμού φόρου ή επιβολής προστίμων που ακυρώθηκαν εν μέρει ή εν όλω από τα δικαστήρια							

➤ Κοινωνική πολιτική:

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό ανεργίας							
Ποσοστό μακροχρόνια ανέργων							
Ποσοστό ανεργίας νέων							
Ποσοστό ανεργίας γυναικών							
Ποσοστό ανεργίας ανά γεωγραφική περιφέρεια							
Ποσοστό ανεργίας βάσει μορφωτικού επιπέδου							
Δείκτης απασχόλησης / Δείκτης ωρών εργασίας / Δείκτης αμοιβών (ανά βασικό τομέα της οικονομίας π.χ. μεταποίηση, κατασκευές κ.λπ.)							
Μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							
Ποσοστό απασχολουμένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματικό ύψος συντάξεων ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και έμποροι, αγρότες) και ανά έτη συνολικής ασφάλισης και αντίστοιχες δαπάνες							
Ύψος ασφαλιστικών εισφορών ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και έμποροι, αγρότες) και αντίστοιχα έσοδα του ΕΦΚΑ							
Ηλικία (πραγματική) συνταξιοδότησης ανά πληθυσμιακή ομάδα και έτη συνολικής ασφάλισης							
Μέσος χρόνος απονομής σύνταξης							
Ποσοστό συνταξιοδοτικής δαπάνης επί του ΑΕΠ							

Ποσοστό προσφυγών σχετικά με την απονομή σύνταξης που γίνονται εν μέρει ή εν όλω δεκτές							
---	--	--	--	--	--	--	--

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός επιχειρησιακών, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων (και ε.γ.σ.σ.ε. εάν συνήφθη το συγκεκριμένο έτος) και αριθμός/ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές.							
Αριθμός/ποσοστό σ.σ.ε. που συνήφθησαν χωρίς προσφυγή σε διαμεσολάβηση							
Αριθμός/ποσοστό σ.σ.ε. που συνήφθησαν χωρίς προσφυγή σε διαιτησία							
Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης διαδικασίας μεσολάβησης							
Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης διαδικασίας διαιτησίας							
Μέση διάρκεια σ.σ.ε. (προβλεπόμενη στα σχετικά κείμενα αλλά και πραγματική με την έννοια της παράτασης μετά τη συμβατική τους λήξη)							
Ώρες εργασίας ανά ημέρα, εβδομάδα και ανά κλάδο οικονομίας							
Αριθμός αμειβόμενων υπερωριών (που δηλώθηκαν) ανά εργαζόμενο και κλάδο οικονομίας							
Αριθμός ατυχημάτων ανά κλάδο οικονομίας και αριθμός/ποσοστό ατυχημάτων που προκάλεσαν θάνατο ή αναπηρία							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΝΟΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό πληθυσμού σε καθεστώς φτώχειας, σε κίνδυνο φτώχειας ή σε κοινωνικό αποκλεισμό							
Ποσοστό υλικής στέρησης σε τέσσερα ή περισσότερα βασικά αγαθά ή υπηρεσίες							
Ποσοστό νοικοκυριών στο σύνολο του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν δυσκολία αντιμετώπισης έκτακτων αναγκών							

Ποσοστό πληθυσμού που λαμβάνει επιδόματα και η αντίστοιχη κρατική δαπάνη (συνολικά και ανά επίδομα)							
Αριθμός παιδιών σε ορφανοτροφεία							
Αριθμός αστέγων (εκτίμηση) που σιτίζονται από δήμους και άλλες υπηρεσίες							
Ποσοστό πληθυσμού που μένει σε προσωρινή μορφή κατοικίας λόγω κρίσης (π.χ. σεισμός, πυρκαγιά)							
Κόστος κατ' άτομο ανά πρόγραμμα φροντίδας (μητρότητας, δυσκολίες μάθησης κλπ)							

ΥΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός εσωτερικών / εξωτερικών ασθενών ανά έτος							
Ποσοστά παιδικής θνησιμότητας							
Συνολικές δαπάνες υγείας κατά κεφαλή							
Δαπάνες φαρμάκων κατά κεφαλή							
Αριθμός ιατρών ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός νοσοκομειακών κλινών ανά 1000 κατοίκους							
Μέση διάρκεια επείγουσας νοσηλείας							
Ειδικές νοσηλευτικές υπηρεσίες: εσωτερικοί ασθενείς (απόλυτος αριθμός και ανά διαθέσιμο κρεβάτι), μέση παραμονή, περίθαλψη εξωτερικών ασθενών (εξωτερικά ιατρεία και επείγοντα περιστατικά)							
Αριθμός ασθενών που περιμένουν για Χ μήνες να εξυπηρετηθούν (για μη επείγουσα νοσηλεία, ή για μονομερή περίθαλψη ή για την πρώτη εξέταση)							
Αριθμός νοσηλειών ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός κλινών ανά νοσηλευτική υπηρεσία							

ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο							
συνολικά							

ανά περιφέρεια							
ανά κλάδο οικονομίας							
ανά ηλικιακή ομάδα							
Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο							
συνολικά							
ανά περιφέρεια							
ανά κλάδο οικονομίας							
ανά ηλικιακή ομάδα							
Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων ανά φύλο							
Ποσοστό εργοδοτών ανά φύλο							
Ποσοστό μελών Δ.Σ. εταιρειών ανά φύλο							
Ποσοστό μελών Κοινοβουλίου, περιφερειακών και δημοτικών συμβουλίων ανά φύλο							

ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗ-ΠΡΟΣΦΥΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αιτήματα ασύλου – Ποσοστό αποδοχής – Μέσος χρόνος έκδοσης αποφάσεων							
Μεταναστευτικές ροές ανά πύλη εισόδου/χώρα προέλευσης/ηλικιακή ομάδα/φύλο							
Αριθμός απελάσεων ανά χώρα προέλευσης των απελαυνομένων/αιτία απέλασης							
Μονάδες φιλοξενίας μεταναστών (σχέση δυναμικότητας και πραγματικού αριθμού φιλοξενούμενων)							
Περιστατικά και είδος παραβατικότητας ανά μονάδα φιλοξενίας							

Προφανώς, στο πεδίο αυτό θα υπάρχουν και στοιχεία που αφορούν τους αλλοδαπούς που προέρχονται από άλλους δείκτες (απασχόληση, εκπαίδευση, παραβατικότητα κ.λπ.)

➤ Δημόσια Διοίκηση – Δημόσια τάξη – Δικαιοσύνη:

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων							
Αριθμός/ποσοστό α) μονίμων/ιδαχ β) ιδοχ και γ) μετακλητών υπαλλήλων							

Αναλογία υπαλλήλων ανά τμήμα, διεύθυνση, γενική διεύθυνση							
Ποσοστό υπαλλήλων με πρόσβαση στο INTERNET							
Αριθμός υπηρεσιών με εσωτερική δικτύωση (intranet)							
Αναλογία Η/Υ ανά θέση εργασίας							
Αριθμός ιστοσελίδων δημόσιων υπηρεσιών και φορέων/ σύνολο δημοσίων υπηρεσιών και φορέων							
Αριθμός κέντρων πληροφόρησης πολιτών, σε κεντρικό, περιφερειακό, νομαρχιακό και τοπικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο νομικών προσώπων, οργανισμών κλπ							
Αριθμός ατόμων που εξυπηρετούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες ανά έτος και ανά υπηρεσία							
Κόστος προσωπικού (δαπάνες μισθοδοσίας και πρόσθετες δαπάνες ως ποσοστό επί της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο)							
Κόστος διαχείρισης θεμάτων προσωπικού: δαπάνες μονάδων προσωπικού ως ποσοστό της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο							

ΔΗΜΟΣΙΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Διαπραχθέντα αδικήματα, δράστες αδικημάτων και αναλογία ανά 100.000 κατοίκους							
Αδικήματα Ποινικού Κώδικα κατά κατηγορίες και κατά γεωγραφική περιοχή							
Διαπραχθέντα αδικήματα και θεωρούμενοι ως δράστες αυτών κατά εθνικότητα, φύλο και τάξεις ηλικιών							
Ετήσια στατιστική απεικόνιση των αδικημάτων και αξιόποινων συμπεριφορών που προκαλούν το κοινό αίσθημα (ανθρωποκτονίες, ληστείες, κλοπές – διαρρήξεις)							
Αδικήματα που αφορούν στην παράνομη είσοδο και παραμονή στη χώρα							
Συχνότητα εγκλημάτων ανά τύπο εγκλήματος							

Ποσοστό εγκληματικών περιπτώσεων που εξιχνιάστηκαν στο σύνολο των εγκλημάτων							
Σύνολο εργαζομένων στη δημόσια ασφάλεια							
Αριθμός κατοίκων ανά αστυνομικό, ανά αστυνομικό τμήμα και ανά περιοχή αστυνόμευσης							
Αναλογία αστυνομικών ανά 1000 κατοίκους – αναλογία κατοίκων ανά αστυνομικό τμήμα και περιοχή αστυνόμευσης							
Κατά κεφαλή καθαρές δαπάνες για αστυνομικές υπηρεσίες							
Κατανομή πόρων για την αντιμετώπιση της παραβατικής συμπεριφοράς ανά τομείς (π.χ. εγκλήματα βίας, οικονομικά εγκλήματα, ναρκωτικά, τροχαία, κλοπές, τρομοκρατία)							

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός εισερχόμενων αστικών, εργατικών και εμπορικών διαφορών							
Αριθμός εισερχόμενων διοικητικών περιπτώσεων							
Συνολικός χρόνος που απαιτείται για την επίλυση αστικών, εμπορικών, εργατικών, διοικητικών και άλλων υποθέσεων							
Μέσος χρόνος έκδοσης δικαστικών αποφάσεων (Ειρηνοδικεία, Πρωτοδικεία, Εφετεία, Άρειος Πάγος/Συμβούλιο Επικρατείας)							
Μέσος όρος των υποθέσεων ανά δικαστή (ποινικά, πολιτικά και διοικητικά δικαστήρια)							
Ποσοστό δικαστικών αποφάσεων που ακυρώνονται μετά από έφεση ή αναίρεση							
Αριθμός υποθέσεων που επιλύονται με το σύστημα του εξωδικαστικού συμβιβασμού							
Αξιοποίηση εναλλακτικών μεθόδων επίλυσης διαφορών, πχ. διαμεσολάβηση							
Στήριξη των ατόμων που χρήζουν προστασίας αλλά δεν διαθέτουν πόρους (νομική προστασία)							

Κόστος προσφυγής στη δικαιοσύνη							
Ποσοστό ηλεκτρονικής υποβολής δικογράφων							
Ποσοστό διεκπεραιουμένων κατ' έτος υποθέσεων έναντι εκκρεμών (σε ετήσια και συνολική βάση εκκρεμοτήτων)							
Ποσοστό ποινικών υποθέσεων, σε ετήσια βάση, για τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές μετατρέψιμες σε χρήμα							
Μέσο κόστος σωφρονιστικού συστήματος ανά κρατούμενο							
Αναλογία προσωπικού φύλαξης (φυλάκων) ανά κρατούμενο							

➤ Ανάπτυξη – Επενδυτική δραστηριότητα:

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ/ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Δείκτης παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας							
Επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Άμεσες ξένες επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Αριθμός επιχειρήσεων που ανοίγουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολουμένων σε αυτές							
Αριθμός επιχειρήσεων που κλείνουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολουμένων σε αυτές							
Διοικητικό κόστος σύστασης επιχειρήσεων							
Μέσος χρόνος σύστασης επιχειρήσεων							

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Μονάδες - Ετήσιες εκπομπές αερίων ατμοσφαιρικής ρύπανσης κατά κεφαλή							
Ποσοστό του πληθυσμού που εξυπηρετείται από βιολογικούς καθαρισμούς							
Ποσοστό των ακτών που κρίνονται κατάλληλες για κολύμβηση σε σχέση με το σύνολο των δυνάμενων να χρησιμοποιηθούν ακτών							

Αριθμός ελέγχων καταλληλότητας δικτύου ύδρευσης κατ' έτος							
Ποσοστό οικιακών & βιομηχανικών απορριμμάτων που διατέθηκαν σε άλλες χρήσεις (π.χ. ανακύκλωση, παραγωγή ενέργειας, λιπασματοποίηση)							
Ποσοστό διατιθέμενων απορριμμάτων σε ΧΥΤΑ							
Ποσοστό δασικών εκτάσεων που καταστράφηκαν από πυρκαγιά / σύνολο δασικών εκτάσεων							
Ποσοστό αναδασωθείσών (με φυσικό ή τεχνητό τρόπο) εκτάσεων /σύνολο κατεστραμμένων δασών από πυρκαγιές							
Ποσοστό προστατευόμενων περιοχών σε σχέση με την συνολική έκταση της χώρας							
Ποσοστό του προϋπολογισμού που διατίθεται για θέματα προστασίας περιβάλλοντος							
Κατανάλωση ενέργειας κατά κεφαλή							
Κατανάλωση ενέργειας ανά μορφή ενέργειας							
Κατανάλωση ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας κατά κεφαλή							
Ποσοστά μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου ανά τριετία							

ΑΛΛΟΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)

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	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Α΄ του σχεδίου νόμου.
2	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Α΄ του σχεδίου νόμου.
3	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να συγχωνεύονται οι δύο πολιτικές εντός της επιχείρησης, η πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, του άρθρου 62, με την πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, του άρθρου 63 του ίδιου Κώδικα, δεδομένου του απολύτως συναφούς αντικειμένου τους και προκρίνεται ως ορθότερη η ρύθμισή τους ενιαία, σε ένα άρθρο του Κώδικα, διατηρώντας το ίδιο ακριβώς περιεχόμενο. Συνεπώς, επιχειρήσεις που έχουν ήδη καταρτίσει ξεχωριστά τις ανωτέρω πολιτικές, σύμφωνα με το προγενέστερο νομοθετικό πλαίσιο, δεν απαιτείται να τις συγχωνεύσουν ενόψει των προτεινόμενων ρυθμίσεων, εφόσον δεν αλλάζει το περιεχόμενο των πολιτικών αυτών.
4	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται περ. γ΄ στο άρθρο 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ώστε η υποχρέωση ενημέρωσης που βαρύνει τον εργοδότη σχετικά με τη γνωστοποίηση των ουσιωδών όρων εργασίας, να δύναται να εκπληρώνεται και μέσω του «MyErgani» με τη γνωστοποίηση της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας και της Ψηφιακής Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης. Μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani» ο εργαζόμενος έχει πρόσβαση και μπορεί να επεξεργάζεται όλες τις πληροφορίες της εργασιακής του σχέσης, και παράλληλα διατηρεί τη δυνατότητα να γνωστοποιεί τους όρους εργασίας του, με έντυπο ή άλλη ηλεκτρονική μορφή.
5	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 113 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με στόχο τον περιορισμό του γραφειοκρατικού βάρους των εργοδοτών κατά τη διαδικασία πρόσληψης εργαζομένων μερικής απασχόλησης, μέσω της μείωσης των ηλεκτρονικών συνημμένων αρχείων που πρέπει να υποβάλλονται στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π.Σ.) ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ. Ειδικότερα, καταργείται η υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας των έγγραφων συμβάσεων μερικής/εκ περιτροπής απασχόλησης και της συνακόλουθης ανάρτησής τους στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ. Διατηρούνται ο υποχρεωτικός έγγραφος τύπος των συμβάσεων μερικής/εκ περιτροπής απασχόλησης, ελλείψει του οποίου τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του εργαζόμενου, καθώς και η υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιήσει στην Επιθεώρηση Εργασίας την απόφασή του για μονομερή επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, δεδομένης της βαρύνουσας σημασίας για τον εργαζόμενο των μονομερώς επιβαλλόμενων μεταβολών των όρων εργασίας του.

	Ακόμη, καταργείται ο ρητός χρονικός προσδιορισμός της ατομικής σύμβασης (ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία), καθώς η διάρκεια της σύμβασης μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι οποιαδήποτε συμφωνήσουν τα συμβαλλόμενα μέρη. Τέλος, προστίθεται στην παρ. 3 ρητή πρόβλεψη για τη δυνατότητα παροχής υπερωρίας στην εκ περιτροπής απασχόληση. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, επιτυγχάνονται, αφενός, η αύξηση του εισοδήματος αυτής της ειδικής κατηγορίας εργαζομένων, και, αφετέρου, η διευκόλυνση της λειτουργίας επιχειρήσεων που παρουσιάζουν έντονη αυξομείωση στον φόρτο εργασίας εντός της εβδομάδας. Σημειώνεται ότι, στην περίπτωση της εκ περιτροπής εργασίας δεν τίθεται θέμα πραγματοποίησης υπερεργασίας, αφού η υπερεργασιακή απασχόληση σχετίζεται αποκλειστικά με την υπέρβαση του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών (άρθρο 194 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου). Επομένως, η απασχόληση του εκ περιτροπής εργαζομένου κατά την 9η ώρα, καθώς και οι επόμενες (10η ώρα κ.λπ.), θεωρούνται ως υπερωρίες και αμείβονται με προσαύξηση 40%. Τέλος, επισημαίνεται ότι συνεχίζουν να ισχύουν όλες οι λοιπές διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας και ανάπαυσης.
6	Με την προτεινόμενη τροποποίηση της παρ. 3 του άρθρου 194 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, η δυνατότητα απασχόλησης που υφίσταται σήμερα, σε δύο ή περισσότερους εργοδότες, υπό προϋποθέσεις, έως δεκατρείς (13) ώρες ημερησίως, επεκτείνεται και σε εργαζόμενους που απασχολούνται σε έναν εργοδότη, υπό τον όρο ότι τηρούνται τα όρια ανάπαυσης και μέγιστου ορίου εβδομαδιαίων ωρών εργασίας καθώς και η καταβολή των νόμιμων προσαυξήσεων από υπερωρίες. Σύμφωνα με το άρθρο 192 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου η παράλληλη απασχόληση του εργαζομένου επιτρέπεται με την επιφύλαξη των διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων. Δεδομένου ότι σύμφωνα με το άρθρο 171 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από έντεκα (11) συνεχείς ώρες, προκύπτει ότι επιτρέπεται ο εργαζόμενος να απασχολείται σε περισσότερους εργοδότες έως δεκατρείς (13) ώρες ημερησίως. Με την προτεινόμενη ρύθμιση δίνεται η δυνατότητα να απασχοληθεί ο εργαζόμενος στον ίδιο εργοδότη μέχρι δεκατρείς (13) ώρες, λαμβάνοντας μάλιστα για την απασχόληση κατά τη 13η ώρα την προσαυξημένη αμοιβή της υπερωρίας (40%). Κατ' αποτέλεσμα, δίνεται η δυνατότητα κατανομής των ετήσιων επιτρεπόμενων ωρών υπερωρίας από τρεις (3) σε έως και τέσσερις (4) ημερησίως, χωρίς να μεταβάλλεται το ετήσιο όριο των εκατόν πενήντα (150) υπερωριών. Δεδομένου ότι οι έντεκα (11) ώρες ημερήσιας συνεχούς ανάπαυσης θα πρέπει απαραίτητως να τηρούνται, προκύπτει ότι, η δυνατότητα απασχόλησης για 4^η ημερήσια υπερωριακή ώρα απασχόλησης δεν ισχύει σε περίπτωση που η

	εργασία παρουσιάζει διακοπές (π.χ. διάλειμμα εκτός ωραρίου). Κατά τα λοιπά, οι προϋποθέσεις για τη νόμιμη πραγματοποίηση υπερωρίας παραμένουν αμετάβλητες (συναίνεση του εργαζομένου, καταβολή προσαυξημένης αμοιβής, δήλωση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, τήρηση των χρονικών ορίων ανάπαυσης και μέγιστου ορίου εβδομαδιαίων ωρών εργασίας). Παράλληλα, με την τροποποίηση της παρ. 2, προβλέπεται ειδικώς το δικαίωμα του εργαζόμενου να αρνηθεί την παροχή της υπερωριακής αυτής εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 12 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 659 του Αστικού Κώδικα. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.
7	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, τροποποιείται το άρθρο 202 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό να δοθεί μεγαλύτερη ευελιξία σε εργαζόμενους προκειμένου να μπορούν να οργανώσουν τον χρόνο εργασίας τους σύμφωνα με τις προσωπικές τους ανάγκες, με πλήρη προστασία των δικαιωμάτων τους. Με τις προτεινόμενες αλλαγές, τα ισχύοντα συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνονται πιο ευέλικτα, με γνώμονα την ανάγκη για ορθολογικότερη οργάνωση του χρόνου εργασίας, τόσο των εργαζομένων που επιθυμούν να εφαρμόσουν σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας καθ' όλο το έτος (π.χ. 4ήμερη 10ωρη εργασία, η οποία εμποδίζεται από το ισχύον σύστημα), όσο και των επιχειρήσεων, που παρουσιάζουν αυξομειώσεις στη δραστηριότητά τους εντός της ίδιας εβδομάδας. Ειδικότερα, επιτρέπεται να συμφωνείται περίοδος αναφοράς διάρκειας μίας (1) εβδομάδας (αλλά όχι μικρότερη), ήτοι η ισοστάθμιση των πρόσθετων ωρών εργασίας μιας (1) ή περισσότερων ημερών (πάντοτε έως 2 ώρες ημερησίως κατά μέγιστο) με ανάλογα μειωμένες ώρες εργασίας άλλης ή άλλων ημερών της ίδιας εβδομάδας και ρυθμίζεται η δυνατότητα ισοστάθμισης των αυξημένων ωρών εργασίας, όχι μόνο με ανάλογα μειωμένες ώρες ή ημέρες ανάπαυσης, αλλά και με πρόσθετες ημέρες κανονικής άδειας μετ' αποδοχών, και επιτρέπεται να συμφωνείται η εφαρμογή συστήματος 4ήμερης εβδομαδιαίας και 10ωρης ημερήσιας εργασίας και γενικώς συστήματος διευθέτησης, που θα ισχύει καθ' όλο το έτος. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω ρυθμίσεων καθίσταται περιττή η πρόβλεψη των δύο συστημάτων, των παρ. 2 και 3 του άρθρου και ως εκ τούτου καταργούνται οι εν λόγω ρυθμίσεις. Με την τροποποίηση της παρ. 6 διασφαλίζεται ότι το σύστημα διευθέτησης θα συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων εργαζομένων ή, ελλείψει τέτοιων, με εργαζομένους, και δεν επιτρέπεται να επιβληθεί μονομερώς. Συγκεκριμένα, προβλέπεται, προς μεγαλύτερη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ότι δεν αρκεί η έλλειψη συνδικαλιστικής οργάνωσης, αλλά πρέπει να μην υπάρχει ούτε συμβούλιο εργαζομένων, ούτε ένωση προσώπων, ή να μην έχει

	επιτευχθεί σχετική συμφωνία όπως ήδη ισχύει, προκειμένου το σύστημα διευθέτησης να μπορεί να συμφωνηθεί με ατομική συμφωνία εργοδότη – εργαζομένου. Οι προτεινόμενες τροποποιήσεις αποσκοπούν στη διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής για τους εργαζόμενους. Μετά τη λήξη της περιόδου αναφοράς, τα μέρη είναι ελεύθερα να συμφωνήσουν, εφόσον το επιθυμούν, εκ νέου το ίδιο ή διαφορετικό σύστημα διευθέτησης. Επισημαίνεται ότι με την προτεινόμενη ρύθμιση διατηρούνται πλήρως οι προστατευτικές διατάξεις που ισχύουν κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, το ανώτατο όριο των δέκα ωρών εργασίας, η τήρηση των διατάξεων για την υποχρεωτική ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση, η προϋπόθεση έγγραφης συμφωνίας, η ρητή απαγόρευση απόλυσης εργαζομένου λόγω μη συναίνεσης στη διευθέτηση και η αποζημίωση του εργαζομένου για τις υπερβάλλουσες ώρες εργασίας σε περίπτωση που λυθεί η σχέση εργασίας πριν από την ολοκλήρωση της διευθέτησης.
8	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 3 του άρθρου 224 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό την απλούστευση της διαδικασίας δήλωσης των αδειών. Ειδικότερα, καταργείται η υποχρέωση για προδήλωση της άδειας, η οποία αντικαθίσταται από την υποχρέωση απογραφικής δήλωσης της χορήγησης της ετήσιας άδειας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, εντός του πρώτου δεκαημέρου του μήνα που ακολουθεί τον μήνα χορήγησής της, όπως ήδη προβλέπεται στην υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13.9.2019 (Β'3520) απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).». Στο πλαίσιο αυτό, για την κατοχύρωση του δικαιώματος σε ετήσια άδεια αναψυχής του εργαζομένου και για τη διευκόλυνση του ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, πρόκειται να επικαιροποιηθούν και τα σχετικά πεδία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, ώστε να προκύπτουν όλα τα απαραίτητα για τον έλεγχο της λήψης της άδειας στοιχεία. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω καταργείται η εξουσιοδοτική διάταξη της περ. γ' της παρ. 3, περί έκδοσης υπουργικής απόφασης καθώς η απογραφική δήλωση της άδειας στο ΕΡΓΑΝΗ II ρυθμίζεται ήδη από την προαναφερόμενη απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Οι ανωτέρω αλλαγές απλοποιούν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών αναφορικά με τη διαδικασία δήλωσης της άδειας αναψυχής των εργαζομένων τους, καθώς πλέον, δεν θα απαιτείται καταχώρηση της άδειας και στο ΕΡΓΑΝΗ και στο βιβλίο αδειών και στον ετήσιο Πίνακα Αδειών (Ε11), αλλά θα καταχωρείται μόνο απογραφικά στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 225 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ώστε, αφενός, να κατοχυρώνεται ότι η άδεια λαμβάνεται κατά κανόνα αδιαίρετη σε συνεχείς ημέρες, και, αφετέρου, να εξασφαλίζεται μεγαλύτερη ευελιξία στον εργαζόμενο λαμβάνοντας τμήματα της άδειάς του, σύμφωνα με τις προσωπικές και οικογενειακές του ανάγκες, εφόσον το ζητήσει ο ίδιος, με έγγραφο αίτημά του.

Με το ισχύον πλαίσιο, επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης. Η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες, η μία, πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δύο εργάσιμες εβδομάδες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη. Ειδικά, δε, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, η επιχείρηση δύναται να χορηγεί το τμήμα της άδειας των δύο εβδομάδων οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.

Με τη νέα ρύθμιση διατηρείται ο κανόνας του αδιαίρετου της αδείας, ήτοι η χορήγηση ολόκληρης της άδειας, σε αλληπάλληλες ημέρες, και παράλληλα καταργούνται οι ανωτέρω περιορισμοί ως προς την κατάτμηση, το θεσμικό πλαίσιο εκσυγχρονίζεται με βάση τα σημερινά δεδομένα και προβλέπεται η ελευθερία του εργαζομένου να λάβει την άδειά του όπως επιθυμεί (π.χ. να λάβει την άδεια σε τέσσερα τμήματα της μίας εβδομάδας), με μόνο περιορισμό ότι ένα τμήμα θα πρέπει να περιλαμβάνει μία συνεχόμενη εργάσιμη εβδομάδα, ώστε να εξασφαλίζεται ελάχιστο όριο ανάπαυσης. Η ανωτέρω ρύθμιση εξυπηρετεί εργαζομένους που ενδεχομένως, πέρα από τη θερινή άδεια, επιθυμούν να λάβουν μέρος της άδειάς τους και κατά τις εορταστικές περιόδους (π.χ. Χριστούγεννα, Πάσχα) αλλά και μεμονωμένα κατά τη διάρκεια του έτους. Οποιαδήποτε κατάτμηση άλλωστε συνεχίζει να απαιτεί έγγραφο αίτημα του εργαζομένου. Επιπλέον, καταργείται η δυνατότητα του εργοδότη να χορηγεί το τμήμα της άδειας των δύο εβδομάδων οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.

Επισημαίνεται ότι, με τη νέα ρύθμιση ο χρόνος χορήγησης της άδειας παραμένει προϊόν συμφωνίας μεταξύ εργαζομένου και επιχείρησης, επομένως ούτε η επιχείρηση μπορεί να επιβάλλει στον εργαζόμενο τον χρόνο χορήγησης της άδειας, ούτε ο εργαζόμενος να απουσιάσει αυτοβούλως. Σε περίπτωση που προκύψει διαφωνία τους, ως προς τον χρόνο χορήγησης της αδείας, αρμόδια για την επίλυση είναι η Επιθεώρηση Εργασίας. Υπενθυμίζεται ότι η επιχείρηση υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια που ζητήθηκε το πολύ εντός διμήνου από τη διατύπωση της σχετικής αίτησης από τον εργαζόμενο. Περαιτέρω,

	παραμένει αμετάβλητη η διάταξη περί θερινής αδειάς, σύμφωνα με την οποία, το ήμισυ τουλάχιστον εκείνων που δικαιούνται άδεια σε κάθε επιχείρηση, πρέπει να ικανοποιούνται μέσα στο χρονικό διάστημα από την 1η Μαΐου μέχρι τις 30 Σεπτεμβρίου (παρ. 1 άρθρου 224 Κώδικα Εργατικού Δικαίου), ενώ αμετάβλητες παραμένουν και οι διατάξεις για την θερινή άδεια των ανηλίκων (παρ. 1 άρθρου 308 Κώδικα Εργατικού Δικαίου). Επιπλέον, προστίθεται η δυνατότητα να διατηρούνται οι αιτήσεις των εργαζομένων και σε ηλεκτρονική μορφή, δεδομένου ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων πλέον χρησιμοποιεί ηλεκτρονικά συστήματα για την υποβολή της αίτησης και την έγκριση των αδειών.
10	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση ορίζεται ότι το επίδομα γονικής αδειάς, το οποίο χορηγείται από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) του άρθρου 231 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, είναι αφορολόγητο, ανεκχώρητο και ακατάσχετο στα χέρια του Δημοσίου ή τρίτων, κατά παρέκκλιση κάθε άλλης αντίθετης διάταξης, δεν δεσμεύεται και δεν συμψηφίζεται με βεβαιωμένα χρέη στη φορολογική διοίκηση, στο δημόσιο, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα των τελευταίων και στα ασφαλιστικά ταμεία ή στα πιστωτικά ιδρύματα για το δημόσιο και για τρίτους, και δεν προσμετράται στο συνολικό, πραγματικό ή τεκμαρτό οικογενειακό εισόδημα. Η αφορολόγητη φύση τέτοιων επιδομάτων ισχύει και για τις λοιπές παροχές της Δ.ΥΠ.Α. για τη μητρότητα, ήτοι την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας και τη συμπληρωματική παροχή μητρότητας (αρ. πρωτ. ΔΕΑΦ Α 1079650 ΕΞ 2015/10.6.2015 έγγραφο της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Εσόδων, «Φορολογική αντιμετώπιση των παροχών, επιδοτήσεων και λοιπών παρεμφερών ποσών που χορηγούνται από τον ΟΑΕΔ. Οδηγίες για την ορθή αναγραφή τους στην δήλωση φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων». Το επίδομα γονικής αδειάς δεν έχει τα χαρακτηριστικά του εισοδήματος (δηλαδή την περιοδικότητα και τη μόνιμη πηγή εκμετάλλευσης), αλλά καταβάλλεται επειδή οι εργαζόμενοι απέχουν από την εργασία τους, για την κάλυψη των δαπανών τους, και επομένως πρέπει να είναι αφορολόγητο (πρβλ. ΝΣΚ 375/2009).
11	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 236 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ώστε να επεκταθεί η χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας και στην περίπτωση αναδοχής τέκνου. Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4538/2018 (Α'85), οι ανάδοχοι γονείς δικαιούνται τις ίδιες άδειες που αφορούν στη φροντίδα και αναδοχή του ανηλίκου, με τους φυσικούς γονείς, καθ' όλη τη διάρκεια της αναδοχής. Ακόμη, με το άρθρο 34 του ν. 4808/2021 (Α'101) επεκτάθηκε η χορήγηση του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας στις παρένθετες και θετές

	μητέρες, αλλά όχι στις ανάδοχες. Παράλληλα, με την παρ. 3 του άρθρου 27 του ν. 4808/2021, προβλέφθηκε η χορήγηση της άδειας πατρότητας τόσο στους θετούς όσο και στους ανάδοχους πατέρες. Με βάση τα ανωτέρω, και για λόγους ισότητας των ανάδοχων μητέρων με τις θετές μητέρες, αλλά και τους ανάδοχους πατέρες, καθώς και για την ενίσχυση του θεσμού της αναδοχής και, εν γένει, της μητρότητας, κρίνεται σκόπιμη η επέκταση του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας (9 εβδομάδες) και στις ανάδοχες μητέρες τέκνου έως οκτώ (8) ετών. Δεδομένου ότι, η αναδοχή δύναται να οδηγήσει και σε υιοθεσία του τέκνου, διευκρινίζεται ότι αν η εργαζόμενη κάνει χρήση της άδειας μητρότητας κατά την αναδοχή δεν θα τη δικαιούται εκ νέου μετά την υιοθεσία. Αντίθετα, αν δεν κάνει χρήση, κατά το στάδιο της αναδοχής, διατηρεί το δικαίωμα να κάνει χρήση αυτής μετά την υιοθεσία. Περαιτέρω, ορίζεται ότι ως «εργαζόμενη που γίνεται ανάδοχος τέκνου» νοείται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία είναι εγγεγραμμένη στο Εθνικό Μητρώο Υποψήφιων Αναδόχων Γονέων και μετά από δικαστική απόφαση ή εισαγγελική διάταξη ή σύμβαση ή διάταξη ανακριτή ή απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης της ανατίθεται η πραγματική φροντίδα ή η επιμέλεια ανηλίκου, ενώ ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης, που κηρύσσει την αναδοχή, ή της εισαγγελικής διάταξης, που διατάσσει ως προσωρινό μέτρο την αναδοχή, σύμφωνα με το άρθρο 1532 του Αστικού Κώδικα (π.δ. 456/1984, Α'164) ή η ημερομηνία σύναψης της σύμβασης με τους αναδόχους γονείς, ή η ημερομηνία έκδοσης της δικαστικής απόφασης, που επιβάλλει την αναδοχή ως αναμορφωτικό ή θεραπευτικό μέτρο, βάσει του άρθρου 18 του ν. 4538/2018, σε συνδυασμό με τα άρθρα 122 ή 123 του Ποινικού Κώδικα (ν. 4619/2019, Α'95), ή η ημερομηνία έκδοσης της διάταξης ανακριτή που επιβάλλει την αναδοχή ως περιοριστικό όρο σύμφωνα με το πέμπτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 283 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας (ν. 4620/2019, Α' 96) ή η ημερομηνία έκδοσης της εισαγγελικής διάταξης που επιβάλλει την αναδοχή, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 46 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας ή η ημερομηνία έκδοσης της απόφασης του Υπουργού Δικαιοσύνης που θέτει τον ανήλικο υπό διοικητική επιμέλεια, σύμφωνα με το άρθρο 8 του π.δ. 49/1979 (Α'11).
12	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 330 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό τη βελτίωση του πλαισίου αναφορικά με την αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Ειδικότερα, με την τροποποίηση της παρ. 3, εξορθολογίζεται η διάρκεια της απουσίας του εργαζομένου μετά την οποία μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει αποχωρήσει οικειοθελώς. Δεδομένου ότι η διάταξη εφαρμόζεται σε περιπτώσεις αυθαίρετης απουσίας του εργαζομένου που δεν δικαιολογείται από κάποιον λόγο

(π.χ. λόγω ασθένειας) και απαιτεί αποδεδειγμένη όχληση εκ μέρους του εργοδότη, η προθεσμία των δέκα (10) εργάσιμων ημερών (δηλαδή τουλάχιστον δύο εβδομάδων) που ίσχυε, είναι δυσανάλογη, ιδίως σε περιπτώσεις διαλείπουσας απασχόλησης (όπως εκ περιτροπής εργασίας) που το διάστημα μεγαλώνει ακόμη περισσότερο. Επομένως, κρίνεται ορθότερο έπειτα από τρεις (3) συναπτές εργάσιμες (για τον εργαζόμενο) ημέρες, αδικαιολόγητης απουσίας, ο εργοδότης να δύναται να προβεί σε όχληση του εργαζομένου. Κατόπιν της όχλησης, εάν παρέλθουν ακόμη δύο (2) συναπτές εργάσιμες (για τον εργαζόμενο) ημέρες, αδικαιολόγητης απουσίας του εργαζομένου, ο εργοδότης μπορεί να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου. Άλλωστε έχει κριθεί νομολογιακώς (πρβλ. ΑΠ 983/2013, ΑΠ 1375/2003 και ΑΠ 1920/1990), ότι η πενθήμερη απουσία συνιστά, κατ' αντικειμενική κρίση, με βάση τις αρχές της καλής πίστεως και αφού ληφθούν υπόψη τα συναλλακτικά ήθη, σιωπηρή εκ μέρους του εργαζομένου, καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του, ενόψει και της έλλειψης ενημέρωσης για την απουσία αυτή. Επιπλέον, διευκρινίζεται ότι η όχληση του εργοδότη δεν αναρτάται στο νέο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, αλλά δηλώνεται υπευθύνως από αυτόν, χωρίς την υποχρέωση επισύναψης της όχλησης. Προς απόλυτη διασφάλιση ότι ο εργαζόμενος θα λάβει γνώση της όχλησης, προβλέπεται ότι με την υποβολή της υπεύθυνης δήλωσης περί όχλησης, από τον εργοδότη, θα αποστέλλεται αυτόματα ειδοποίηση και στο κινητό του εργαζομένου, μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani», για τη δήλωση αυτή, εφόσον ο εργαζόμενος το έχει εγκαταστήσει στο κινητό του, χωρίς να απαιτείται κάποια περαιτέρω ενέργεια από τον εργοδότη. Τέλος, η ανελαστική προθεσμία για υποβολή της δήλωσης οικειοθελούς αποχώρησης την επόμενη εργάσιμη ημέρα από τη λήξη του πενθήμερου, παρατείνεται για το Δημόσιο σε δύο (2) εργάσιμες ημέρες.

Με την προσθήκη της παρ. 6, δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να υποβάλλει ο ίδιος τη δήλωση οικειοθελούς αποχώρησής του στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Η εν λόγω ρύθμιση αποκαθιστά μία υφιστάμενη παθογένεια στην αγορά εργασίας, καθώς έχει διαπιστωθεί, από τις αρμόδιες εποπτικές αρχές, ότι υπάρχουν περιπτώσεις εργοδοτών, οι οποίοι, είτε αρνούνται, λόγω δυστροπίας να υποβάλλουν τη σχετική δήλωση, είτε δεν προβαίνουν σε καμία ενέργεια λύσης εργασιακών συμβάσεων με εργαζομένους τους, λόγω δικών τους οικονομικών εκκρεμοτήτων (όπως λόγω προσωπικών χρεών τους). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να παραμένουν ψηφιακά δέσμιοι, καθώς στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ εμφανίζονται ως εργαζόμενοι μιας επιχείρησης, δίχως να λαμβάνουν αποδοχές από αυτήν και δίχως να μπορούν να δηλωθούν σε άλλη εργασία. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, με την προσθήκη της δυνατότητας αυτής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, ο εργαζόμενος θα δύναται να υποβάλει ο ίδιος τη σχετική αναγγελία και να

	«απεγκλωβίζεται» από την εργασιακή σχέση. Δεδομένου ότι η οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου δεν απαιτεί τη συναίνεση του εργοδότη, ούτε γεννά αξίωση για αποζημίωση, κρίνεται ως μία αλλαγή που εξυπηρετεί και την ελευθερία βούλησης των μερών, ώστε να μην εξαρτάται πλέον η αναγγελία αποκλειστικώς από τον εργοδότη. Σημειώνεται ότι συνεχίζει να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου για την αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης από τον εργοδότη, ενώ η αναγγελία από τον εργαζόμενο θα γίνεται με τους εξατομικευμένους κωδικούς του. Επομένως, δεν επέρχεται κάποια μεταβολή στο επίπεδο προστασίας του εργαζομένου από ανακριβείς δηλώσεις των επιχειρήσεων.
13	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση που προστίθεται στο άρθρο 343 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προσδιορίζεται νομοθετικά, ως μονομερής βλαπτική μεταβολή, η αδικαιολόγητη μείωση των πάσης φύσεως αποδοχών του εργαζομένου, εξαιτίας της ένταξης του εργοδότη στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας ή της εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Η «ένταξη» στην ψηφιακή κάρτα εργασίας, αναφέρεται στο χρονικό σημείο δημοσίευσης της υπουργικής απόφασης ένταξης του Κωδικού Αριθμού Δραστηριότητας (ΚΑΔ) της επιχείρησης, στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας, ενώ η «εφαρμογή» αφορά την εν τοις πράγμασι εφαρμογή από την επιχείρηση του συστήματος. Όταν ο εργοδότης προβαίνει μονομερώς σε μείωση του συμφωνημένου μισθού, τότε η ενέργειά του αυτή συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και ο εργαζόμενος έχει όλα τα δικαιώματα που του παρέχει το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο σε κάθε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής. Δεδομένου ότι η ψηφιακή κάρτα εργασίας συνιστά μέτρο προστασίας των εργαζομένων, η ανωτέρω περίπτωση προστίθεται ρητώς στον νόμο, ώστε να αποφευχθεί οποιοδήποτε ενδεχόμενο μετακύλισης του κόστους από την εφαρμογή της στους μισθούς των εργαζομένων.
14	Με την προσθήκη της υποπερ. γιε' στην περ. γ' της παρ. 1 του άρθρου 350 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προστίθεται στις περιπτώσεις άκυρης καταγγελίας, η καταγγελία που ασκείται από τον εργοδότη, σε περίπτωση άρνησης από τον εργαζόμενο να παρέχει υπερωριακή απασχόληση, ενισχύοντας το υφιστάμενο προστατευτικό πλαίσιο του εργαζομένου από την απόλυση. Η προτεινόμενη ρύθμιση προστατεύει τον εργαζόμενο, όταν αρνείται να παράσχει υπερωριακή απασχόληση που του ζητείται από τον εργοδότη, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 659 του Αστικού Κώδικα.
15	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό τη μείωση του γραφειοκρατικού βάρους των επιχειρήσεων και την κατάργηση της υποχρέωσης τήρησης σε έντυπη μορφή εγγράφων με πληροφορίες που υπάρχουν ηλεκτρονικά.

	Συγκεκριμένα, τροποποιείται η παρ. 3 του άρθρου, ώστε να μη συνιστούν πλέον ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις: α) η μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, αφού πλέον τα σχετικά στοιχεία είναι προσβάσιμα στον ελεγκτή μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, β) η μη επίδειξη βιβλίου αδειών, το οποίο καταργείται οριστικά με το παρόν, γ) η μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού, αφού πλέον βάσει του άρθρου 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, οι όροι αυτοί μπορούν να γνωστοποιηθούν στον εργαζόμενο και σε ηλεκτρονική μορφή και δ) η μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων των αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, καθώς βάσει της παρ. 9 του άρθρου 38 του ν. 4387/2016 (Α'85), η καταβολή των μισθών γίνεται υποχρεωτικά μέσω τραπεζής και τα σχετικά στοιχεία είναι διαθέσιμα εφόσον ζητηθούν. Αντιστοίχως, τροποποιείται η παρ. 6, ώστε να καταργηθεί η υποχρέωση των επιχειρήσεων να τηρούν στον χώρο εργασίας: α) τα έντυπα ατομικών όρων εργασίας του προσωπικού (άρθρα 73, 75, 76 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου) καθώς πλέον οι ουσιώδεις όροι εργασίας γνωστοποιούνται στον εργαζόμενο, βάσει του άρθρου 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, και σε ηλεκτρονική μορφή, β) το βιβλίο αδειών, το οποίο καταργείται οριστικά με το παρόν σχέδιο νόμου, γ) το ειδικό βιβλίο υπερωριών, το οποίο έχει καταργηθεί και η σχετική διαδικασία αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α'88), και δ) τα εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών του προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο, καθώς, όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, η καταβολή της μισθοδοσίας γίνεται πλέον υποχρεωτικά μέσω τραπεζικής κατάθεσης, και τα σχετικά αποδεικτικά παραμένουν διαθέσιμα. Δεδομένου ότι η πλειοψηφία πλέον των επιχειρήσεων τηρούν τα αρχεία αυτά σε κεντρικό επίπεδο και όχι σε κάθε χώρο εργασίας ξεχωριστά (όπως υποκατάστημα), η εν λόγω υποχρέωση έχει καταστεί και εξ αυτού του λόγου ανεπίκαιρη.
16	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 577 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό την κατάργηση της υποχρέωσης υποβολής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II: α) της ατομικής σύμβασης εργασίας, β) των τροποποιήσεων της σύμβασης εργασίας και γ) του ετήσιου πίνακα προσωπικού του άρθρου 16 του ν. 2874/2000 (Α'286). Η προτεινόμενη ρύθμιση έχει ως σκοπό τη μείωση της ψηφιακής γραφειοκρατίας που βαρύνει τις επιχειρήσεις, αφού το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II θα παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, τόσο για την ατομική εργασιακή σχέση, όσο και για το σύνολο των απασχολούμενων της επιχείρησης, με αποτέλεσμα η περαιτέρω υποβολή των ανωτέρω εγγράφων να καθίσταται περιττή. Η περ. ε' αντικαθίσταται, καθώς η ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας ενσωματώνει τα στοιχεία του πίνακα προσωπικού,

	ενώ εξυπηρετεί την καλύτερη εποπτεία της αγοράς εργασίας δεδομένου ότι τα στοιχεία που εμπεριέχονται στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας αποτυπώνουν σε πραγματικό χρόνο χρήσιμες πληροφορίες για το εργατικό δυναμικό της κάθε επιχείρησης. Επιπλέον, προστίθεται αναφορά στο αναβαθμισμένο πληροφοριακό σύστημα «MyErgani», μέσω του οποίου ο εργαζόμενος έχει πρόσβαση σε όλα τα στοιχεία της εργασιακής του σχέσης, τα οποία είναι δηλωμένα στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Επιπλέον, ο εργαζόμενος δύναται εφόσον εγκαταστήσει, χωρίς κάποια οικονομική επιβάρυνση, τη διαθέσιμη ηλεκτρονική εφαρμογή στο κινητό του, να λαμβάνει απευθείας ειδοποιήσεις, για κάθε νέα δήλωση που κάνει η επιχείρηση, η οποία τον αφορά. Έτσι, δημιουργείται ένα συγκεντρωτικό ψηφιακό αρχείο για τον εργαζόμενο και εξασφαλίζεται η πλήρης και άμεση ενημέρωσή του για όλες τις πληροφορίες της εργασιακής του σχέσης. Συνολικά, μειώνονται οι γραφειοκρατικές υποχρεώσεις της επιχείρησης, χωρίς να χάνεται καμία πληροφορία, ενώ παράλληλα εξασφαλίζεται η πλήρης διαφάνεια στην εργασιακή σχέση.
17	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δημιουργείται ηλεκτρονική εφαρμογή για κινητά για επιχειρήσεις με την ονομασία «Ergani» μέσω της οποίας η επιχείρηση έχει πρόσβαση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Η επιχείρηση δύναται να συνδέεται στην εφαρμογή με τους εξατομικευμένους κωδικούς για το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και να αναρτά, να υποβάλλει και να τροποποιεί τις δηλώσεις και τα έντυπα που προβλέπονται στην υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13.9.2019 (Β' 3520) απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Μέσω της δημιουργίας της προτεινόμενης εφαρμογής διευκολύνονται κυρίως επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους χωρίς οργανωμένο λογιστήριο, επιχειρήσεις που λειτουργούν εκτός των τυπικών εργάσιμων ημερών και ωρών, αλλά και περιπτώσεις έκτακτων δηλώσεων (π.χ. δήλωση μεταβολής ωραρίου). Παράλληλα, η πρόσβαση στην ιστοσελίδα του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, όπως ισχύει σήμερα, θα παραμείνει πλήρως σε εφαρμογή.
18	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 578 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό να απλοποιηθεί η διαδικασία αναγγελίας της έναρξης εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Συγκεκριμένα, καταργείται η υποχρέωση ανάρτησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II των βασικών όρων εργασίας καθώς και της έγγραφης ατομικής σύμβασης εργασίας κατά την πρόσληψη εργαζομένου. Διατηρείται μόνο η υποχρέωση υποβολής της, ήδη υπάρχουσας, «Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας», που προβλέπεται στην υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13.9.2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία πρέπει να έχει γίνει αποδεκτή από τον εργαζόμενο ώστε να αναγγελθεί η έναρξη εργασίας. Η αποδοχή του εργαζομένου μπορεί να γίνεται και

	μέσω της εφαρμογής “MyErgani”, ενώ διατηρείται η δυνατότητα αποδοχής με ηλεκτρονική ή ιδιόχειρη υπογραφή του εργαζομένου, ιδίως για τις περιπτώσεις εργαζομένων που δεν έχουν την τεχνολογική εξοικείωση για χρήση της ηλεκτρονικής εφαρμογής. Η υποχρέωση συνυπογραφής από τον εργοδότη καταργείται, καθώς έχει ήδη αυθεντικοποιηθεί κατά την είσοδο στο σύστημα με τους εξατομικευμένους κωδικούς του. Ταυτόχρονα, η Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας θα περιέχει όλους τους ουσιώδεις όρους εργασίας του άρθρου 73 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου που απαιτείται να γνωστοποιηθούν στον εργαζόμενο, ικανοποιώντας την υποχρέωση ενημέρωσης του άρθρου 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Αντιστοίχως, σύμφωνα με την παρ. 2, κατά την μεταβολή των όρων εργασίας, θα απαιτείται μόνο η υποβολή στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II της Ψηφιακής Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης, και η αποδοχή της από τον εργαζόμενο. Κατ’ αποτέλεσμα, ενώ σήμερα απαιτούνται για την πρόσληψη εργαζομένου: α) η υποβολή του εντύπου της πρόσληψης στο ΕΡΓΑΝΗ II, β) η ανάρτηση των βασικών όρων εργασίας στο ΕΡΓΑΝΗ II, γ) η ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας στο ΕΡΓΑΝΗ II και δ) η γνωστοποίηση των ουσιωδών όρων εργασίας, με την αξιολογούμενη ρύθμιση θα απαιτείται μόνο η υποβολή της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας. Η ανωτέρω ρύθμιση μειώνει το διοικητικό βάρος της πρόσληψης, την απλοποιεί και τη διευκολύνει. Περαιτέρω, η απλοποίηση ωφελεί και τον εργαζόμενο, καθώς οι συγκεντρώνονται όλα τα στοιχεία της εργασιακής του σχέσης σε ένα έντυπο. Απαιτείται, δε, η συναίνεση του εργαζομένου για οποιαδήποτε υποβολή από την επιχείρηση. Τέλος, στην παρ. 3 προβλέπεται ρητώς ότι η επιχείρηση εκπληρώνει την υποχρέωση για παροχή πληροφοριών, του άρθρου 75 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με τη γνωστοποίηση της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας στον εργαζόμενο.
19	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δημιουργείται εφαρμογή για προσλήψεις για την κάλυψη επείγουσών αναγκών. Με γνώμονα τις αυξημένες ανάγκες που παρουσιάζουν επιχειρήσεις, ιδίως σε συγκεκριμένους κλάδους, ορισμένες ημέρες την εβδομάδα, η εφαρμογή δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν γρήγορα και απλά εργαζομένους για έως δύο (2) ημέρες την εβδομάδα. Ειδικότερα, η επιχείρηση θα δηλώνει στην ειδική εφαρμογή που θα δημιουργηθεί τους ουσιώδεις όρους της εργασίας του άρθρου 73 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και ο εργαζόμενος θα τους λαμβάνει σε μορφή ειδοποίησης που μπορεί να αποδεχτεί, μέσω της εφαρμογής MyErgani. Η ίδια διαδικασία θα εφαρμόζεται και σε περίπτωση τροποποίησης κάποιου από τους ουσιώδεις όρους.

	Με την πρόταση της επιχείρησης και την αποδοχή του εργαζομένου θα αναγγέλλεται νομίμως η σύμβαση εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Έτσι διευκολύνεται σημαντικά η διαδικασία της αναγγελίας καθώς δεν θα απαιτείται επιπλέον υποβολή: α) της αναγγελίας έναρξης εργασίας του άρθρου 578 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, β) της δήλωσης ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/13.9.2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και γ) της αναγγελίας λύσης σύμβασης εργασίας του άρθρου 330 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Αν εργαζόμενος βρεθεί να απασχολείται χωρίς να έχουν γίνει η ανωτέρω πρόταση και αποδοχή, επιβάλλονται, μεταξύ άλλων, οι διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία, ήτοι του άρθρου 5 του ν. 4554/2018 (Α' 130), και του άρθρου 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Προβλέπεται, δε, ρητώς ότι εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, καθώς και η υποχρέωση σήμανσης ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Η προτεινόμενη διάταξη δεν εισάγει καμία παρέκκλιση από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αλλά συνιστά μόνο απλοποίηση της διαδικασίας αναγγελίας της σύμβασης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. Με τον τρόπο αυτό, εξασφαλίζεται ότι θα δηλώνεται η εργασία που προκύπτει για την κάλυψη των έκτακτων αναγκών, ιδιαίτερα σε επιχειρήσεις που λειτουργούν εκτός των τυπικών εργάσιμων ημερών και ωρών, καταπολεμάται η υποδηλωμένη ή αδήλωτη εργασία, διασφαλίζεται η ενημέρωση του εργαζομένου και προστατεύεται η επιχείρηση από πρόστιμα για αδήλωτη εργασία, για λόγους που δεν οφείλονται σε αυτή.
20	Σκοπός της τροποποίησης του άρθρου 580 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου είναι η θεσμοθέτηση συγκεκριμένων κανόνων που προωθούν την ασφάλεια δικαίου τόσο για επιχειρήσεις όσο και για εργαζόμενους, κατά τη διαδικασία σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές που υφίστανται στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας διαφορετικών κλάδων επιχειρηματικής δραστηριότητας. Αποτέλεσμα της αποτύπωσης της ψηφιακής κάρτας εκάστου εργαζομένου, είναι η διευκόλυνση του έργου του ελεγκτικού μηχανισμού, καθώς καθίσταται σαφέστερο το πλαίσιο εργασίας και τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα είναι σε θέση, αξιοποιώντας τα ψηφιακά στοιχεία, να εφαρμόζουν αποτελεσματικότερα την ελεγκτική διαδικασία. Συγκεκριμένα, με την προσθήκη της παρ. 2Α, προβλέπεται η δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης μέχρι χρονικό διάστημα εκατόν είκοσι (120) λεπτών, ημερησίως, κατόπιν συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και εργαζόμενου. Η ευέλικτη προσέλευση αφορά το διάστημα από τη δηλωθείσα στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας έναρξη του ωραρίου και εντεύθεν.

	Περαιτέρω, στην προστιθέμενη παρ. 2Β, δεδομένου ότι ο χρόνος προετοιμασίας του εργαζόμενου προς παροχή εργασίας (όπως η είσοδος στην περιοχή των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, η αλλαγή ενδυμασίας εφόσον αυτή απαιτείται λόγω της θέσης/καθηκόντων εργασίας, η μετάβαση στη θέση παροχής εργασίας και το πλύσιμο μετά την ολοκλήρωση της εργασίας) δεν εμπίπτει στην έννοια του χρόνου εργασίας (ΑΠ 317/1965), προβλέπεται ένα χρονικό διάστημα τριάντα (30) λεπτών πριν από την εργασία και τριάντα (30) λεπτά μετά την εργασία για τους εργαζόμενους στον κλάδο της βιομηχανίας, και ένα αντίστοιχο χρονικό διάστημα δέκα (10) λεπτών πριν από την εργασία και δέκα (10) λεπτών μετά την εργασία για τους εργαζόμενους στους λοιπούς κλάδους (πλην της βιομηχανίας), ώστε να προετοιμάζονται κατάλληλα κατά την προσέλευση και αποχώρησή τους από την εργασία. Η σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας από τον εργαζόμενο πρέπει να πραγματοποιείται: α) κατά την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου μετά τον χρόνο προετοιμασίας προς ανάληψη εργασίας, και β) κατά τη λήξη του δηλωθέντος ωραρίου πριν από τον χρόνο προετοιμασίας προς αποχώρηση. Το περιθώριο αυτό κρίνεται εύλογο σε όλες τις εργασίες και κλάδους έτσι ώστε ο εργαζόμενος να βρεθεί στη θέση εργασίας του αλλά και να καλυφθούν περιπτώσεις που εργαζόμενος καταφθάνει λίγο νωρίτερα στον χώρο εργασίας και απλώς αναμένει να αναλάβει εργασία. Επιτρέπονται τυχόν ευνοϊκότερες συμφωνίες για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τις οποίες ο χρόνος προετοιμασίας θεωρείται ως χρόνος εργασίας. Εάν κατά τον ανωτέρω χρόνο βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται πραγματικά, επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 572 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Δεδομένου ότι οι διοικητικές πράξεις οφείλουν να είναι αιτιολογημένες, για την επιβολή των ανωτέρω κυρώσεων απαιτείται επαρκής αιτιολόγηση στην πράξη επιβολής προστίμου από το όργανο του ελέγχου, ιδίως των συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, που αποδεικνύουν ότι ο εργαζόμενος δεν ετοιμαζόταν ή ανέμενε να αναλάβει εργασία. Τέλος, με την προσθήκη της παρ. 2Γ αποσαφηνίζεται ότι στις περιπτώσεις της εκ παραδρομής και λόγω αμέλειας του εργαζόμενου, έλλειψης σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, κατά την είσοδο ή την έξοδο από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, γίνονται αποδεκτά μέχρι τρία (3) μονά χτυπήματα τον μήνα ανά εργαζόμενο. Στην περίπτωση αυτή, η σχετική διαπίστωση από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρηση Εργασίας, θα συνεπάγεται σύσταση προς τον εργοδότη και όχι επιβολή προστίμου.
21	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται η παρ. 5 του άρθρου 586 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό να επεκταθεί η δυνατότητα προσυμπλήρωσης της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) βάσει των καταχωρίσεων που γίνονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, ώστε να καταλαμβάνει όλες τις

	επιχειρήσεις και όχι μόνο όσες έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, διευκολύνοντας έτσι το σύνολο των επιχειρήσεων. Επιπλέον, με την προσθήκη των παρ. 9 και 10, παρέχονται οι απαραίτητες εξουσιοδοτήσεις στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ώστε να καθοριστούν τα επιμέρους τεχνικά ζητήματα που αφορούν τις ηλεκτρονικές εφαρμογές των άρθρων 577Α και 578Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.
22	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καθορίζονται οι καταργούμενες διατάξεις. Ειδικότερα, από την έναρξη ισχύος καταργούνται: α) το άρθρο 63 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 10 του ν. 4808/2021 (Α' 101), περί πολιτικών εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, καθώς η εν λόγω πολιτική ενσωματώνεται στην πολιτική του άρθρου 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, β) οι παρ. 4 και 5 του άρθρου 190 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 10 του ν. 5053/2023 (Α'158) περί ελάχιστης προβλεψιμότητας της εργασίας. Η εν λόγω κατάργηση κρίθηκε αναγκαία στο πλαίσιο της εναρμόνισης με παρατηρήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την πληρέστερη ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 στο εθνικό δίκαιο. Επιπλέον, από την 1^η.1.2026, χρόνο κατά τον οποίο θα υπάρχει πλήρης επιχειρησιακή ετοιμότητα, και με σκοπό τη μείωση της γραφειοκρατίας καταργούνται: α) το άρθρο 579 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 16 του ν. 2874/2000 (Α'186), και κατά συνέπεια καταργείται η υποχρέωση υποβολής Ετήσιου Πίνακα Προσωπικού (Ε4), καθώς η Ψηφιακή Δήλωση Χρόνου Εργασίας του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II περιέχει όλα τα στοιχεία που αποτύπωνε ο Πίνακας σε σχέση με τους εργαζομένους της επιχείρησης, ενώ το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II θα παρέχει και τη δυνατότητα «αποτύπωσης» του συνόλου των απασχολούμενων της επιχείρησης οποιαδήποτε στιγμή, β) η παρ. 2 του άρθρου 53 του ν. 4611/2019 (Α'11), περί έναρξης ισχύος της καταχώρισης της κανονικής άδειας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, προκειμένου να καταργηθεί οριστικά το βιβλίο αδειών, καθώς οι άδειες θα υποβάλλονται πλέον στο ΕΡΓΑΝΗ II, εντός του επόμενου ημερολογιακού μήνα από τον μήνα χορήγησής τους και γ) η περ. 2 της Υποπαρ. ΙΑ.5 του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 (Α'85), περί ετήσιας καταχώρισης της κανονικής άδειας στο ΕΡΓΑΝΗ, ώστε να καταργηθεί ο Ετήσιος Πίνακας Αδειών (Ε11), αφού όλα τα στοιχεία σχετικά με την άδεια των εργαζομένων θα είναι προσβάσιμα μέσω του ΕΡΓΑΝΗ II.
23	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Β' του σχεδίου νόμου.,

24	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Β΄ του σχεδίου νόμου.
25	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 495 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α΄ 121), με σκοπό την ενδυνάμωση του θεσμού των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) και των εκπροσώπων των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Με την παρ. 1 της προτεινόμενης ρύθμισης τίθεται προθεσμία δύο (2) εργάσιμων ημερών στον εργοδότη προκειμένου να ενημερώσει την Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων της επιχείρησης και τον εκπρόσωπο των εργαζομένων σχετικά με τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα. Η ενημέρωση της Ε.Υ.Α.Ε. από τον εργοδότη ήταν ήδη θεσπισμένη χωρίς, όμως, συγκεκριμένη προθεσμία, γεγονός που αποδυνάμωνε τον συμβουλευτικό ρόλο της Επιτροπής, αφού αυτή μπορεί να ενημερώνονταν σε χρόνο πολύ μεταγενέστερο, και ενώ είχαν μεταβληθεί στο μεταξύ οι πραγματικές συνθήκες εργασίας συγκριτικά με τα ισχύοντα κατά τον χρόνο των συμβάντων. Με την παρ. 2 της προτεινόμενης ρύθμισης, θεσπίζεται η δυνατότητα πραγματοποίησης, πέραν των προγραμματισμένων, και έκτακτων συνεδριάσεων, με την πρωτοβουλία των εργαζομένων ή του εργοδότη, καθώς θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική η διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και η συμμετοχή όλων για την επίλυση ζητημάτων που αφορούν στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.
26	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 499 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Ειδικότερα, με την τροποποίηση της παρ. 4 αίρεται μέρος του διοικητικού βάρους των επιχειρήσεων και εξορθολογίζονται τα απαιτούμενα δικαιολογητικά που απαιτούνται κατά τη διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας ή/και Ιατρού Εργασίας, απαλείφοντας στοιχεία, τα οποία η Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί να συλλέξει πλέον από το Πληροφοριακό της Σύστημα. Επιπλέον, καθίσταται υποχρεωτική η ηλεκτρονική υποβολή του υλικοτεχνικού εξοπλισμού υγείας και ασφάλειας, ιδίως των μέσων ατομικής προστασίας και των μετρητών βλαπτικών παραγόντων, για την εξακρίβωση της τιμής έκθεσης των εργαζομένων σε επικίνδυνους παράγοντες. Περαιτέρω, με σκοπό την εξασφάλιση του απαραίτητου υλικοτεχνικού εξοπλισμού υγείας και ασφάλειας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, δίδεται στον εργοδότη η δυνατότητα να λαμβάνει υλικοτεχνικό εξοπλισμό, πέραν των τεχνικών ασφαλείας και των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.), από το Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, από Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, καθώς και από ερευνητικά κέντρα, του άρθρου 13Α του ν. 4310/2014 (Α΄ 258).

	Με την τροποποίηση της παρ. 8 αφαιρείται ο έλεγχος του νομοτύπου των συμβάσεων από τις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς δεν έχει η Επιθεώρηση Εργασίας τη δυνατότητα να ελέγχει το τυπικό κύρος σύμβασης, παρά μόνο το νομότυπο της ανάθεσης καθηκόντων. Η τροποποίηση της παρ. 9 αποσκοπεί στην ενίσχυση του θεσμού των Εσωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης, παρέχοντας γενική δυνατότητα σύστασής τους, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται. Με την τροποποίηση της παρ. 10 αντικαθίσταται ο όρος «άδεια» από τον ορθό «συνδρομή νομίμων προϋποθέσεων», σύμφωνα με τον ν. 3919/2011 (Α' 32). Με την τροποποίηση της παρ. 11 παρέχεται στους εργοδότες η δυνατότητα να απευθύνονται, πέραν των τεχνικών ασφαλείας και των ΕΞ.Υ.Π.Π., στο Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία, σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, καθώς και σε ερευνητικά κέντρα, του άρθρου 13 Α του ν. 4310/2014, προκειμένου να εξασφαλιστεί η μη υπέρβαση των οριακών τιμών έκθεσης των εργαζομένων σε επικίνδυνους παράγοντες και να ενισχυθεί η πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών.
27	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 500 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου αναφορικά με την κατάταξη επικινδυνότητας των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, καθώς η προηγούμενη ταξινόμηση έγινε με το π.δ. 294/1988 (Α' 138) και κωδικοποιήθηκε με τον ν. 3850/2010, «Κύρωση του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.) (Α' 84) και χρήζει επικαιροποίησης. Με την προτεινόμενη ρύθμιση γίνεται μια λεπτομερής και αναλυτική κατάταξη των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας σε κατηγορίες επικινδυνότητας (και μάλιστα βάσει του πλέον πρόσφατου επίσημου συστήματος κωδικών της Στατιστικής Ταξινόμησης των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας (ΣΤΑΚΟΔ) 2008 της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, για λόγους διαφάνειας, κατανόησης, σωστής εφαρμογής της νομοθεσίας, αλλά και αποτελεσματικής υλοποίησης των ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας. Σημειώνεται ότι, η προτεινόμενη κατάταξη αξιοποιείται ήδη σε μεγάλο βαθμό από τις αρμόδιες αρχές, για την εφαρμογή των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν ανάλογα με την κατάταξη των επιχειρήσεων.
28	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 502 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό τον επαναπροσδιορισμό των ορίων, εντός των οποίων οι εργοδότες μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων μπορούν να ασκήσουν οι ίδιοι καθήκοντα Τεχνικού Ασφάλειας στις επιχειρήσεις τους, με την παρακολούθηση κατάλληλου προγράμματος επιμόρφωσης, μειώνοντας τον αριθμό των εργαζομένων από

	πενήντα (50) σε είκοσι (20). Ο ανωτέρω αριθμός αφορά το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Η κυρίαρχη δομή των επιχειρήσεων στην Ελλάδα είναι αυτή των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες δεν υπερβαίνουν τους είκοσι (20) εργαζομένους, και συνεπώς οι επιχειρήσεις είκοσι ενός έως πενήντα (21-50) ατόμων θεωρούνται αρκετά σύνθετες, ως προς την ύπαρξη επαγγελματικού κινδύνου, ώστε να απαιτείται η προσφυγή σε εξειδικευμένο Τεχνικό Ασφάλειας. Παράλληλα, με την τροποποίηση της παρ. 6, απλοποιούνται τα κριτήρια για την ανάληψη καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας από τους ίδιους τους εργοδότες επιχειρήσεων Β' κατηγορίας επικινδυνότητας, υπό προϋποθέσεις, καθώς οι υφιστάμενες ρυθμίσεις προκαλούν δυσχέρεια στον έλεγχο και την ορθή εφαρμογή του νόμου όταν μία ελάχιστη αύξηση του αριθμού των εργαζομένων συνεπάγεται μεταβολή ως προς τις προϋποθέσεις άσκησης καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας. Τέλος, η αναφορά σε Τεχνικό Επαγγελματικό Εκπαιδευτήριο αντικαθίσταται από την αναφορά σε Επαγγελματικό Λύκειο (ΕΠΑ.Λ.), όπως ισχύει σήμερα.
29	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 503 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και επικαιροποιείται ο πίνακας επιτρεπόμενων ειδικοτήτων τεχνικών ασφαλείας. Συγκεκριμένα, διευρύνονται και επικαιροποιούνται οι ειδικότητες που έχουν δικαίωμα άσκησης καθηκόντων Τεχνικού Ασφάλειας, με σαφή αντιστοίχιση αυτών σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, συνεκτιμώντας τα νέα δεδομένα στον εκπαιδευτικό χάρτη της χώρας που προέκυψαν από τη δημοσίευση του αρχικού πίνακα στο π.δ. 294/1988 (όπως κατάργηση Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, νέες ειδικότητες και νέες ονομασίες σχολών). Παράλληλα, ενσωματώνεται και η σχετική επικαιροποίηση που πραγματοποιήθηκε (μόνο για ειδικότητες μηχανικών) με την υπ' αρ. 83324/22.9.2023 (Β' 5683) απόφαση του Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, σε εναρμόνιση με το π.δ. 99/2018 (Α' 187) περί επαγγελματικών δικαιωμάτων μηχανικών.
30	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 504 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με σκοπό να εξορθολογιστεί ο τρόπος άσκησης καθηκόντων των τεχνικών ασφαλείας, ως θεσμού με ιδιαίτερη βαρύτητα για την εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας. Ο τεχνικός ασφαλείας θα έχει υποχρέωση να παρέχει αποκλειστικώς γραπτά τις υποδείξεις και συμβουλές του στον εργοδότη, ενώ παράλληλα το βιβλίο υποδείξεων ψηφιοποιείται στο Πληροφοριακό Σύστημα της Επιθεώρησης Εργασίας, με σκοπό την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του ελέγχου και της ασφάλειας δικαίου.
31	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 507 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ώστε και ο ιατρός εργασίας να έχει υποχρέωση να παρέχει αποκλειστικά εγγράφως τις

	υποδείξεις του, ενώ το βιβλίο υποδείξεων του ιατρού εργασίας ψηφιοποιείται στο Πληροφοριακό Σύστημα της Επιθεώρησης Εργασίας, με σκοπό την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του ελέγχου και της ασφάλειας δικαίου.
32	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται η παρ. 4 του άρθρου 508 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό τη διασφάλιση της ενημέρωσης του εργοδότη για τις ασθένειες των εργαζομένων, που οφείλονται στην εργασία. Ο ιατρός εργασίας οφείλει να ενημερώνει, άμεσα και εγγράφως, τον εργοδότη για τις ασθένειες που οφείλονται στην εργασία, ενώ παράλληλα αντίγραφο της ως άνω ενημέρωσης θα πρέπει να τηρείται στον ιατρικό φάκελο του εργαζομένου. Η υποχρέωση αναγγελίας της ασθένειας που οφείλεται στην εργασία δεν βαρύνει τον ιατρό εργασίας, αλλά τον εργοδότη.
33	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προσαρμόζεται η ορολογία του άρθρου 513 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με εκείνη που προβλέπεται στον ν. 3919/2011.
34	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 533 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Ειδικότερα, με την τροποποίηση της περ. θ' της παρ. 6, επιδιώκεται η ενίσχυση της προστασίας της ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Ο εργοδότης υποχρεούται να εκτιμά ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, οι οποίοι μπορούν να προκύψουν από τον τρόπο σχεδιασμού, οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού τους. Η προσθήκη των ως άνω κινδύνων συντείνει σε μια ολιστική προσέγγιση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, η οποία δεν περιορίζεται στη σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων. Με την προσθήκη της περ. ι στην παρ. 6, επιχειρείται η εξασφάλιση της ενημέρωσης του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας από τον εργοδότη σχετικά με προγραμματιζόμενες μεταβολές, οι οποίες ενέχουν κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Ο εργοδότης οφείλει μετά την παραπάνω ενημέρωση, να ακολουθεί τις υποδείξεις των τεχνικών ασφαλείας και των ιατρών εργασίας. Με την τροποποίηση της περ. θ στην παρ. 7, δίδεται έμφαση στην ανάγκη να είναι κατανοητές οι οδηγίες από τους εργαζόμενους. Ο εργοδότης δεν αρκεί να παρέχει τις κατάλληλες οδηγίες στους εργαζομένους του, αλλά πρέπει να τις παρέχει με αντιληπτό τρόπο. Η διάταξη επιχειρεί να εξασφαλίσει, μεταξύ άλλων, ότι εργαζόμενοι, οι οποίοι δεν ομιλούν την ελληνική γλώσσα ή είναι αναλφάβητοι, κατανοούν τις απαραίτητες οδηγίες υγείας και ασφάλειας. Με την τροποποίηση της περ. α στην παρ. 8, συμπεριλαμβάνονται στην εκτίμηση κινδύνου του εργοδότη κίνδυνοι οι οποίοι προκύπτουν από τη διαμόρφωση της μεθόδου εργασίας, τους ρυθμούς εργασίας, τον χρόνο εργασίας και την αλληλεπίδραση των παραπάνω παραγόντων, καθώς και από ελλιπή ενημέρωση στην εργασία και την ψυχική

	επιβάρυνση στην εργασία. Σκοπό της ρύθμισης αποτελεί η ενίσχυση της προστασίας της ψυχικής υγείας των εργαζομένων.
35	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται περ. δ' στην παρ. 2 του άρθρου 534 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με σκοπό την επιβολή υποχρέωσης αναγγελίας από τον εργοδότη, των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον ασφαλιστικό φορέα. Συγκεκριμένα, τίθεται πενθήμερη προθεσμία αναγγελίας, από την ενημέρωση του εργοδότη, από τον ιατρό εργασίας ή από την προσκόμιση της διάγνωσης ιατρού του Ε.Σ.Υ., όπως ισχύει σύμφωνα και με την παρ. 3 του άρθρου 23 του Κανονισμού Ασφαλιστικής Αρμοδιότητας και Διαδικασίας απονομής των παροχών του πρώην ΙΚΑ (υπ' αρ. 57440/7.2.1938 απόφαση του Υφυπουργού Εργασίας, Β'33). Σκοπός της ρύθμισης είναι η οργάνωση ενός ισχυρού και διαφανούς συστήματος αναγγελίας των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία.
36	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται περ. δ' στην παρ. 1 του άρθρου 535 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου με την οποία επιδιώκεται η ενίσχυση της υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας, αλλά και συνολικά της δημόσιας υγείας, μέσω της εκμάθησης καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάιμλιχ, από τους εργαζομένους. Οι παραπάνω αναφερόμενες τεχνικές έχει αποδειχτεί ότι μπορούν να διασώσουν ζωές, παρέχοντας άμεση βοήθεια σε άτομα που βρίσκονται σε κίνδυνο. Για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, δηλαδή για εργοδότες οι οποίοι απασχολούν έως πενήντα (50) εργαζόμενους, σε μία εγκατάσταση, η παροχή μαθημάτων καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης και λαβής Χάιμλιχ θα γίνεται μέσω εκπαιδευτικών βίντεο και υλικού, που παρέχονται δωρεάν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, προκειμένου να μην επιβαρυνθούν οικονομικά, σύμφωνα και με την Οδηγία 89/391 ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την προστασία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων από υπέρογκα κόστη επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις, στις οποίες απασχολούνται πενήντα ένας (51) εργαζόμενοι και άνω, σε μία εγκατάσταση, θα πρέπει να παρέχονται στους μισούς εργαζόμενους της εγκατάστασης μαθήματα από πιστοποιημένους εκπαιδευτικούς φορείς πρώτων βοηθειών, τουλάχιστον ανά τριετία.
37	Με την προτεινόμενη τροποποίηση του άρθρου 6 του π.δ. 305/1996 (Α'212), επιδιώκεται η ενίσχυση του θεσμού των συντονιστών ασφαλείας με τη θέσπιση ελάχιστου χρόνου παρουσίας τους, κατά την εκτέλεση του έργου. Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 3 του π.δ. 305/1996, σε εργοτάξιο όπου είναι παρόντα πολλά συνεργεία, ορίζεται ένας ή περισσότεροι συντονιστές σε θέματα ασφαλείας και υγείας κατά την εκτέλεση του έργου. Λαμβάνοντας ως δεδομένο ότι τα τεχνικά και οικοδομικά έργα αποτελούν δραστηριότητες, όπου παρουσιάζονται σοβαροί τραυματισμοί και θανατηφόρα

	εργατικά ατυχήματα, ειδικά όταν περισσότερα συνεργεία αναλαμβάνουν να εκτελέσουν τμήματα του έργου, η ενίσχυση του Συντονιστή Ασφαλείας δύναται να συμβάλλει στον καλύτερο συντονισμό των συνεργείων και στην πρόληψη των ατυχημάτων. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης του συντονιστή εξαρτάται από το είδος, τον όγκο, τις ιδιαιτερότητες και τους ειδικούς κινδύνους του έργου και καθορίζεται ρητά στη σύμβαση ανάθεσης των καθηκόντων του. Επιπλέον, προβλέπεται ότι στα δημόσια έργα, όπου απαιτείται εργοληπτική επιχείρηση 4ης τάξης σύμφωνα με το π.δ. 71/2019 (Α' 112), αλλά και σε ειδικά κτίρια, όπως ορίζονται στο άρθρο 2 του ν. 4067/2012, (ήτοι τα κτίρια, των οποίων η κύρια χρήση σε ποσοστό μεγαλύτερο του 50% της συνολικής επιφάνειας δόμησής τους δεν είναι η κατοικία) με πραγματοποιούμενη κάλυψη 4.000 τ.μ., ο συντονιστής ή οι συντονιστές ασφαλείας παρίσταται υποχρεωτικά καθ' όλη τη διάρκεια εκτέλεσης του έργου. Η υποχρεωτική παρουσία καθ' όλη τη διάρκεια εκτέλεσης του έργου εδράζεται στο γεγονός ότι τα παραπάνω έργα παρουσιάζουν αυξημένη τεχνική πολυπλοκότητα, επομένως και επικινδυνότητα. Στα λοιπά δημόσια και ιδιωτικά τεχνικά και οικοδομικά έργα, προβλέπεται ότι ο συντονιστής ή οι συντονιστές ασφαλείας θα πρέπει τουλάχιστον να παρευρίσκονται στο έργο κατά την έναρξη των εργασιών, την έναρξη κατασκευής του φέροντα οργανισμού, την έναρξη κατασκευής κελύφους και εσωτερικών διαρρυθμίσεων, καθώς και κατά την έναρξη κατασκευής των ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων, ήτοι σε φάσεις εκτέλεσης του έργου όπου ο κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων είναι αυξημένος. Επιπροσθέτως, με τις προτεινόμενες τροποποιήσεις επικαιροποιούνται οι παραπομπές στις κωδικοποιημένες διατάξεις του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.
38	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δημιουργείται το ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα «Ηριδανός», το οποίο θα διαλειτουργεί με πληροφοριακά συστήματα του δημοσίου τομέα και ειδικότερα, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, το Ο.Π.Σ. της Επιθεώρησης Εργασίας, τη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, τη Διαύγεια, την εφαρμογή του Ηλεκτρονικού Παραβόλου (e-Paravolo) και το Πληροφοριακό Σύστημα ΙΡΙΣ, και επιδιώκεται να συμβάλλει στην αποτελεσματική παρακολούθηση, ανάλυση και πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, στην κεντρική καταγραφή και διαχείριση δεδομένων, στη διαφάνεια και πρόσβαση στην πληροφορία. Παράλληλα, αποσκοπεί στη μείωση της γραφειοκρατίας και στη διάχυση γνώσεων και ορθών πρακτικών υγείας και ασφάλειας προς εργοδότες και εργαζόμενους. Το μητρώο φορέων υλοποίησης προγραμμάτων επιμόρφωσης τεχνικών ασφαλείας και μητρώου εκπαιδευτών τεχνικών ασφαλείας, η ηλεκτρονική βάση καταχώρησης δικαιολογητικών για την έκδοση και τροποποίηση της βεβαίωσης συνδρομής

	νομίμων προϋποθέσεων των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥΠΠ) και των Εταιρειών Αποξήλωσης και Κατεδάφισης αμιάντου (ΕΑΚ), καθώς και η ηλεκτρονική βάση καταχώρισης απολογισμών λειτουργίας ΕΞΥΠΠ, τεχνικών ασφαλείας, ιατρών εργασίας και ΕΑΚ, αναμένεται να μειώσουν το διοικητικό βάρος και να επιταχύνουν τις διαδικασίες αδειοδότησης των ΕΞΥΠΠ και των ΕΑΚ και καταχώρισης των απολογισμών λειτουργίας τους. Παράλληλα, η δημιουργία μητρώου φορέων εκπαίδευσης απασχολούμενου προσωπικού σε εργασίες με αμιάντο και αμιαντούχα υλικά, καθώς και ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων επιχειρήσεων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του π.δ. 48/2024 (Α' 136), για την έκθεση των εργαζομένων σε καρκινογόνους και μεταλλαξιογόνους παράγοντες και σε τοξικές για την αναπαραγωγή ουσίες, αποσκοπεί στην αποτελεσματική παρακολούθηση της έκθεσης των εργαζομένων σε επικίνδυνους παράγοντες. Τέλος, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ορίζεται ως εκτελών την επεξεργασία, κατά την έννοια της παρ. 8 του άρθρου 4 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων, για τους σκοπούς ανάπτυξης, υλοποίησης και τεχνικής διαχείρισης του ΟΠΣ ΗΡΙΑΔΑΝΟΣ, υπό την έννοια της ανάπτυξης και συντήρησης όλων των απαραίτητων τεχνικών λειτουργικοτήτων και διαλειτουργικοτήτων που υποστηρίζουν την αποτελεσματική και διαρκή λειτουργία του και τη διασφάλιση της ικανοποίησης των σκοπών αυτού. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης διασφαλίζει την προστασία των δικαιωμάτων των προσώπων, της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σύμφωνα με το ενωσιακό και εθνικό δίκαιο και ιδίως, σύμφωνα με τον Γ.Κ.Π.Δ. και τον ν. 4624/2019 (Α' 137). Η επεξεργασία των δεδομένων γίνεται αποκλειστικά για τους σκοπούς του παρόντος για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας
39	Η τροποποίηση της περ. δ' της παρ. 13 του άρθρου 17 του ν. 3996/2011 αποσκοπεί στην ενίσχυση των Επιτροπών του άρθρου 28 του ν. 3850/2010 (Α' 84) και την αύξηση των αποζημιώσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς οι μικτές επιτροπές ελέγχου είναι επιφορτισμένες με τον έλεγχο της τήρησης των κανόνων επαγγελματικής υγείας και ασφαλείας σε οικοδομές, εργοταξιακά έργα και στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά – Κερατσινίου – Περάματος και Σαλαμίνας, ήτοι σε δραστηριότητες που παρουσιάζουν αυξημένη επικινδυνότητα.
40	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρέχονται οι απαραίτητες εξουσιοδοτήσεις στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς και στους κατά περίπτωση αρμόδιους Υπουργούς, ώστε να καθοριστούν τα ζητήματα που αφορούν την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

41	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται η κατάργηση του π.δ. 41/2012 (Α'91) «Εθνικός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών, σε συμμόρφωση με τη Σύσταση της Επιτροπής 2003/670/ΕΚ της 19.09.2003 «Σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών» (ΕΕ L 238/25.9.2003)», με την έκδοση της υπουργικής απόφασης που θα ενσωματώσει τον επικαιροποιημένο εθνικό κατάλογο επαγγελματικών ασθενειών σύμφωνα με το παράρτημα Ι της Σύστασης (ΕΕ) 2022/2337 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 28ης Νοεμβρίου 2022 «Σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών».
42	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Γ' του σχεδίου νόμου, ο οποίος είναι η κύρωση διεθνών συμβατικών κειμένων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.
43	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Γ' του σχεδίου νόμου.
44	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η υπ' αρ. 155 Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 22α Ιουνίου 1981. Ειδικότερα: Στα άρθρα 1 και 2 καθορίζονται το πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης, καθώς και το δικαίωμα κάθε κράτους μέλους που επικυρώνει, μετά από γνωμοδότηση των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, να εξαιρέσει, τόσο ειδικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, όσο και περιορισμένες κατηγορίες εργαζομένων σε αυτές, όπως η θαλάσσια ναυσιπλοΐα ή η αλιεία, προκειμένου να αποφευχθούν ειδικότερα προβλήματα ιδιαίτερης δυσκολίας και σημασίας. Επιπροσθέτως ορίζεται η υποχρέωση κάθε κράτους μέλους που επικυρώνει, αφενός να αιτιολογήσει τις όποιες εξαιρέσεις κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και εργαζομένων, στο πλαίσιο της πρώτης έκθεσης εφαρμογής της Σύμβασης, βάσει του άρθρου 22 του Καταστατικού Χάρτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), περιγράφοντας τα μέτρα για την εξασφάλιση της επαρκούς προστασίας των εργαζομένων στους υπό εξαίρεση κλάδους, αφετέρου να παρουσιάζει στις επόμενες εκθέσεις εφαρμογής την πρόοδο που έχει σημειωθεί στην ευρύτερη εφαρμογή της Σύμβασης. Στο άρθρο 3, καθορίζονται, για τους σκοπούς της Σύμβασης, οι ορισμοί των εννοιών: α) κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας, β) εργαζόμενοι, γ) τόπος εργασίας, δ) κανονισμοί και ε) υγεία. Στο άρθρο 4, ορίζεται η υποχρέωση κάθε κράτους μέλους που επικυρώνει τη Σύμβαση, να διαμορφώνει, να εφαρμόζει και να επανεξετάζει περιοδικά την εθνική πολιτική του στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, κατόπιν διαβούλευσης με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, με στόχο την

	πρόληψη ατυχημάτων και τραυματισμών που ανακύπτουν, συνδέονται ή συμβαίνουν στον χώρο της εργασίας, ελαχιστοποιώντας στο μέτρο του δυνατού τους επικείμενους κινδύνους στον χώρο της εργασίας. Στο άρθρο 5 καθορίζονται τα βασικά πεδία δράσης, που οφείλει να καταλαμβάνει η εθνική πολιτική για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων και του εργασιακού περιβάλλοντος, κάθε κράτους μέλους. Στο άρθρο 6 προβλέπεται η υποχρέωση κάθε κράτους μέλους που επικυρώνει τη Σύμβαση να καθορίζει μέσω της ανωτέρω εθνικής πολιτικής του τα καθήκοντα και τις ευθύνες όλων των εμπλεκόμενων μερών (όπως εργοδοτών, εργαζομένων και δημοσίων αρχών), λαμβάνοντας υπόψη τόσο την εθνική νομοθεσία και πρακτική, όσο και τον συμπληρωματικό χαρακτήρα των εν λόγω καθηκόντων και ευθυνών. Στο άρθρο 7 προβλέπεται η υποχρέωση των κρατών μελών, σε τακτά χρονικά διαστήματα, να επανεξετάζουν την κατάσταση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και του εργασιακού περιβάλλοντος, προκειμένου να εντοπισθούν μεγάλα προβλήματα, και συνεπώς να προβλεφθούν τα αποτελεσματικότερα μέσα αντιμετώπισής τους, να προτεραιοποιηθούν οι απαιτούμενες δράσεις, καθώς και να αξιολογηθούν τα αποτελέσματα. Στο άρθρο 8 προβλέπεται η υποχρέωση κάθε κράτους μέλους που επικυρώνει τη Σύμβαση να διασφαλίζει με νόμους, κανονισμούς ή όποιο άλλο πρόσφορο μέσο, την εφαρμογή της εθνικής πολιτικής του άρθρου 4, σε συνεργασία με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη την εθνική νομοθεσία και πρακτική. Στο άρθρο 9 καθιερώνεται ένα κατάλληλο και επαρκές σύστημα ελέγχου της εφαρμογής των νόμων και κανονισμών για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και το εργασιακό περιβάλλον, που θα προβλέπει τις κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης. Στο άρθρο 10 προβλέπεται η υποχρέωση για τη λήψη μέτρων προκειμένου να παρέχεται καθοδήγηση σε εργοδότες και εργαζόμενους για τη συμμόρφωσή τους με τις νομικές τους υποχρεώσεις. Στο άρθρο 11 προβλέπονται οι ρυθμίσεις που οφείλουν σταδιακά να εφαρμόζουν οι αρμόδιες αρχές προκειμένου να τεθεί σε ισχύ η εθνική πολιτική του άρθρου 4. Στο άρθρο 12 προβλέπονται τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για όσους σχεδιάζουν, κατασκευάζουν, εισάγουν, θέτουν σε κυκλοφορία ή παραχωρούν με κάθε τρόπο μηχανές, υλικά ή ουσίες για επαγγελματική χρήση προκειμένου να διασφαλίζονται η υγεία και η ασφάλεια όλων των εμπλεκόμενων, στο πλαίσιο πάντα της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής. Στο άρθρο 13 θεσπίζεται η προστασία κάθε εργαζομένου από αδικαιολόγητες συνέπειες, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία
--	---

	και πρακτική, όταν μετακινείται από μία θέση εργασίας, επειδή έχει βάσιμους λόγους να πιστεύει πως απειλούνται άμεσα η υγεία και η ασφάλειά του. Στο άρθρο 14 προβλέπεται η λήψη μέτρων για την ενθάρρυνση της ένταξης στα προγράμματα όλων των επιπέδων εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και της ανώτερης τεχνικής, ιατρικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης θεμάτων για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής και σύμφωνα με τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων. Στο άρθρο 15 προβλέπεται η υποχρέωση κάθε κράτους μέλους, μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους και στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής, να λαμβάνει μέτρα για τον απαραίτητο συντονισμό των αρμόδιων δημόσιων αρχών και των διαφόρων οργανισμών, που είναι επιφορτισμένοι με την εφαρμογή των όσων προβλέπονται στα Μέρη II και III της Σύμβασης. Στο άρθρο 16 καθορίζονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη, στο μέτρο που αυτό είναι λογικό και πρακτικά εφαρμόσιμο, ως προς α) τη μέριμνα, ώστε οι χώροι εργασίας, τα υλικά, οι μηχανές και οι μέθοδοι εργασίας που έχουν τεθεί υπό τον έλεγχό τους να μην παρουσιάζουν κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, β) την εξασφάλιση της απαραίτητης προστασίας ώστε οι ουσίες και οι χημικοί, φυσικοί ή βιολογικοί παράγοντες που βρίσκονται υπό τον έλεγχό τους να μην παρουσιάζουν κίνδυνο για την υγεία των εργαζομένων και γ) την παροχή των κατάλληλων προστατευτικών ενδυμάτων και προστατευτικού εξοπλισμού, σε περίπτωση ανάγκης, ώστε να προλαμβάνονται οι κίνδυνοι ατυχήματος ή τα επιβλαβή για την υγεία των εργαζομένων αποτελέσματα. Στο άρθρο 17 καθιερώνεται η υποχρέωση συνεργασίας των επιχειρήσεων, σε περίπτωση που ασκούν δραστηριότητα στον ίδιο χώρο εργασίας, προκειμένου να εφαρμόζονται με τον προσφορότερο τρόπο οι διατάξεις της παρούσας Σύμβασης. Στο άρθρο 18 καθιερώνεται η υποχρέωση των εργοδοτών να προβλέπουν μέτρα για την αντιμετώπιση έκτακτων καταστάσεων και ατυχημάτων, στα οποία περιλαμβάνονται και επαρκή μέτρα για την παροχή πρώτων βοηθειών. Στο άρθρο 19 προβλέπονται υποχρεώσεις τόσο του εργοδότη όσο και των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους σε μια επιχείρηση ως προς: α) τη συνεργασία τους για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη, β) την ενημέρωσή τους, τόσο από τον εργοδότη, όσο και από τις αντιπροσωπευτικότερες οργανώσεις για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, γ) την εξέταση θεμάτων υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας τους και την παροχή της γνώμης τους στον εργοδότη, ακόμη και με την προσφυγή σε ανεξάρτητο εμπειρογνώμονα κατόπιν αμοιβαίας συμφωνίας και δ) την αναφορά από τον εργαζόμενο στον άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενο, οποιασδήποτε κατάστασης που πιστεύει ότι παρουσιάζει κίνδυνο για τη ζωή ή
--	---

	την υγεία του, και την υποχρέωση του εργοδότη, σε περίπτωση ανάγκης, να μην ζητήσει την επαναφορά του εργαζόμενου, μέχρι τη λήψη των απαραίτητων μέτρων θεραπείας. Στο άρθρο 20 καθιερώνεται η συνεργασία ανάμεσα στον εργοδότη και τους εργαζομένους, καθώς και τους αντιπροσώπους αυτών, στην επιχείρηση, προκειμένου να εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα στα άρθρα 16 έως 19 της παρούσας Σύμβασης. Στο άρθρο 21 ορίζεται ρητά ότι τα μέτρα που αφορούν στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και το εργασιακό περιβάλλον, δεν συνεπάγονται οποιαδήποτε δαπάνη για τους εργαζομένους. Στα άρθρα 22 έως 30, τίθενται οι τελικές διατάξεις της Σύμβασης και προβλέπονται οι προϋποθέσεις και οι διαδικασίες για τη θέση σε ισχύ της Σύμβασης, τόσο από το ίδιο το κράτος μέλος όσο και από τον Γενικό Διευθυντή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (άρθρα 22-24, 26-27), για την καταγγελία της Σύμβασης από το κράτος μέλος που την έχει επικυρώσει (άρθρο 25), καθώς και για την αναθεώρησή της (άρθρα 28-29). Τέλος, προβλέπεται ότι το κείμενο της Σύμβασης είναι αυθεντικό τόσο στην αγγλική όσο και στη γαλλική έκδοση του (άρθρο 30).
45	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση κυρώνεται και έχει την ισχύ, που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος, η υπ' αρ. 191 Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, για τροποποιήσεις σε διεθνείς κανόνες εργασίας, που σχετίζονται με την αναγνώριση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως μίας θεμελιώδους αρχής, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, τη 12η Ιουνίου 2023. Ειδικότερα: Στο άρθρο 1 της Σύμβασης αναφέρονται όλες οι απαραίτητες λεκτικές τροποποιήσεις, αντικαταστάσεις και προσθήκες, που εισάγονται στα κείμενα των εξής Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας υπ' αρ. 182 για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας και την άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους (1999), υπ' αρ. 183 για την προστασία της μητρότητας (2000), υπ' αρ. 187 για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία (2006), υπ' αρ. 188 για την εργασία στον τομέα της αλιείας (2007), υπ' αρ. 189 για την αξιοπρεπή εργασία των οικιακών εργαζομένων (2011), υπ' αρ. 190 για τη εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας (2019) της Σύμβασης για τη ναυτική εργασία, (2006), όπως τροποποιήθηκε, και του Πρωτοκόλλου του 2014 στη Σύμβαση για την αναγκαστική εργασία (1930), οι οποίες απορρέουν από την έκδοση του ψηφίσματος σχετικά με τη συμπερίληψη ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος στο πλαίσιο των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία της ΔΟΕ. Στα άρθρα 2 έως 8 της Σύμβασης ρυθμίζονται διαδικαστικά θέματα, τα οποία αναφέρονται, μεταξύ άλλων, στην

	καταχώρηση των επίσημων επικυρώσεων των κρατών – μελών της ΔΟΕ, στη θέση σε ισχύ της Σύμβασης και την έναρξη ισχύος της για τα κράτη – μέλη που την επικυρώνουν, στη δυνατότητα αναθεώρησης και καταγγελίας της Σύμβασης, καθώς και στις αυθεντικές εκδόσεις του κειμένου.
46	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος το Πρωτόκολλο του 2014 στην υπ' αρ. 29 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας «Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας», που υιοθετήθηκε από την 103η Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 11η Ιουνίου 2014. Ειδικότερα: Στο άρθρο 1 του πρωτοκόλλου ορίζεται ότι για την καταπολέμηση της αναγκαστικής εργασίας, κάθε κράτος μέλος αναλαμβάνει την υποχρέωση να λάβει αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη της αναγκαστικής εργασίας, καθώς και για την προστασία των θυμάτων και την πρόσβασή τους σε αποτελεσματική θεραπεία, τιμωρώντας, παράλληλα, τους δράστες. Προς τον σκοπό αυτό, κάθε κράτος μέλος αναλαμβάνει την υποχρέωση να αναπτύξει μια εθνική πολιτική και ένα σχέδιο δράσης κατόπιν διαβούλευσης με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Επιπροσθέτως, επιβεβαιώνεται ο ορισμός της αναγκαστικής εργασίας που περιλαμβάνεται στη Σύμβαση και, ως εκ τούτου, προβλέπεται ότι τα μέτρα που αναφέρονται στο Πρωτόκολλο θα περιλαμβάνουν συγκεκριμένες δράσεις κατά της διακίνησης προσώπων. Στο άρθρο 2 του πρωτοκόλλου προβλέπεται ότι τα μέτρα πρόληψης θα περιλαμβάνουν την ενημέρωση και εκπαίδευση τόσο όσων είναι πιο ευάλωτοι στην αναγκαστική εργασία όσο και των εργοδοτών. Τα κράτη μέλη θα λάβουν, επίσης, μέτρα που θα διασφαλίζουν ότι η σχετική νομοθεσία θα καλύπτει και θα εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους και όλους τους τομείς της οικονομίας, ενισχύοντας, παράλληλα, τις υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας. Στα μέτρα προστασίας συγκαταλέγονται και αυτά που προστατεύουν τους μετανάστες από καταχρηστικές και δόλιες πρακτικές κατά την πρόσληψη και τοποθέτησή τους. Τα κράτη μέλη δεσμεύονται, επίσης, να αντιμετωπίσουν τις βασικές αιτίες και παράγοντες που αυξάνουν τον κίνδυνο αναγκαστικής εργασίας και να υποστηρίξουν τον δημόσιο και των ιδιωτικό τομέα στην προσπάθεια πρόληψης και αντιμετώπισης της αναγκαστικής εργασίας. Στο άρθρο 3 του πρωτοκόλλου προβλέπεται η υποχρέωση κάθε κράτους μέλους να λάβει αποτελεσματικά μέτρα για την ταυτοποίηση, απελευθέρωση, προστασία, αποκατάσταση και επανένταξη όλων των θυμάτων αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.

	Με το άρθρο 4 προβλέπεται ότι όλα τα θύματα αναγκαστικής εργασίας θα έχουν πρόσβαση σε κατάλληλα και αποτελεσματικά μέσα θεραπείας, όπως η αποζημίωση, ενώ ταυτόχρονα θα διασφαλίζεται ότι τα θύματα αναγκαστικής εργασίας δεν θα διώκονται για τη συμμετοχή τους σε παράνομες δραστηριότητες, τις οποίες εξαναγκάστηκαν να διαπράξουν, λόγω του ότι υπόκεινται σε αναγκαστική εργασία. Το άρθρο 5 του πρωτοκόλλου ορίζει ότι τα κράτη μέλη θα συνεργάζονται για την πρόληψη και εξάλειψη της αναγκαστικής εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 6 του πρωτοκόλλου, ορίζεται ότι τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή του Πρωτοκόλλου και της Σύμβασης 29 θα καθορίζονται από τις εθνικές νομοθεσίες και ρυθμίσεις ή από τις αρμόδιες αρχές, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους. Το άρθρο 7 ορίζει τα άρθρα της Σύμβασης 29 που καταργούνται. Με τα άρθρα 8 έως 12 του Πρωτοκόλλου ρυθμίζονται διαδικαστικά κυρίως θέματα, τα οποία αναφέρονται ειδικότερα στην καταχώριση των επίσημων επικυρώσεων των κρατών – μελών της Δ.Ο.Ε., στην έναρξη ισχύος του Πρωτοκόλλου, καθώς και στη δυνατότητα καταγγελίας του ή αναθεώρησής του.
47	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δίνεται η απαραίτητη εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, για να εξαιρέσει, υπό προϋποθέσεις, από την εφαρμογή της υπ' αρ. 155 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, η οποία κυρώνεται με το άρθρο 44 του σχεδίου νόμου, ορισμένους κλάδους ή κατηγορίες εργαζομένων, όπως προβλέπεται στα άρθρα 1 και 2 της Σύμβασης.
48	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Δ' του σχεδίου νόμου.
49	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Δ' του σχεδίου νόμου.
50	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 20 του ν. 3996/2011 (Α'170) και ορίζονται οι προϋποθέσεις κάλυψης των δικαστικών εξόδων του προσωπικού της Επιθεώρησης Εργασίας στις υποθέσεις που αφορούν στην άσκηση των καθηκόντων τους ή τις υποθέσεις εξ αφορμής αυτών, σύμφωνα και με τη δομική, λειτουργική και επιχειρησιακή οργάνωση της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία επήλθε με τη σύστασή της ως Ανεξάρτητης Αρχής με τον ν. 4808/2021 (Α'101). Επίσης, γίνονται παρεμβάσεις στην ισχύουσα ρύθμιση που αντανακλούν τη διοικητική αυτοτέλεια της Επιθεώρησης Εργασίας, αντικαθίστανται και επικαιροποιούνται οι αναφορές στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους (σε Νομική Υπηρεσία της Επιθεώρησης), σε Ειδικό Γραμματέα (σε Διοικητή), σε Ειδικούς Επιθεωρητές (σε προσωπικό της Επιθεώρησης), στο Υπουργείο Εργασίας (σε

	Επιθεώρηση Εργασίας). Στο ίδιο πλαίσιο τίθεται νέα πρόβλεψη και για τη συγκρότηση της Επιτροπής της παρ. 6, ώστε να απαρτίζεται από προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας και όχι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δεδομένου ότι πλέον η Επιθεώρηση Εργασίας ως Ανεξάρτητη Αρχή, απολαύει πλήρους διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας. Τέλος, επικαιροποιούνται οι δικονομικές αναφορές της «παράστασης πολιτικής αγωγής» σε «παράσταση προς υποστήριξη κατηγορίας».
51	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, επέρχονται τροποποιήσεις στα άρθρα 20Α του ν. 3996/2011 και 576 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, οι οποίες σκοπούν στην απρόσκοπτη και αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων εκ μέρους της Διοίκησης, των στελεχών της Επιθεώρησης Εργασίας και των υπαλλήλων που συνδράμουν στους ελέγχους, ενισχύοντας το αίσθημα ασφάλειας των προσώπων αυτών, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Επιπροσθέτως, η τροποποίηση των άρθρων απαιτείται και για λόγους επικαιροποίησης της νομοθεσίας, δεδομένου ότι με τον ν. 4808/2021 και τη σύσταση της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, δεν υφίσταται πλέον θέση Ειδικού Γραμματέα, η δε διοίκηση της νέας Αρχής είναι διφυής και ασκείται από τον Διοικητή και το Συμβούλιο Διοίκησης. Ειδικότερα, αφαιρείται η παραπομπή στο άρθρο 361Α του Ποινικού Κώδικα (Π.Κ.), το οποίο έχει καταργηθεί με τον νέο Ποινικό Κώδικα (Π.Κ., ν. 4619/2019, Α'95), ενώ προστίθεται το αδίκημα της συκοφαντικής δυσφήμισης (363 Π.Κ.) στα αδικήματα που συνιστά ιδιαίτερα επιβαρυντική περίπτωση να στρέφονται κατά του προσωπικού της Επιθεώρησης. Επιπλέον, διαγράφεται η αναφορά στη συμφιλιωτική διαδικασία, η οποία έχει καταργηθεί. Η τροποποίηση της παρ. 4 του άρθρου 576 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, κρίνεται αναγκαία, καθώς παρατηρούνται συχνά φαινόμενα παρεμπόδισης και διακοπής διενέργειας του ελέγχου, τα οποία εκδηλώνονται με παρεμπόδιση εισόδου, άρνηση παροχής στοιχείων ή παροχή ψευδών στοιχείων, ενέργειες οι οποίες είναι ποινικά κολάσιμες, αλλά και με άλλες εκφοβιστικές, παρακωλυτικές ή παρελκυστικές πρακτικές, συμπεριφορές και παραλείψεις, που σκοπούν στη ματαίωση του ελέγχου. Δεδομένου ότι ο σκοπός της διάταξης είναι να λειτουργήσει αποτρεπτικά για τέτοιου είδους συμπεριφορές, είναι αδιάφορο ποινικά, αν ματαιώθηκε ή τελικά διενεργήθηκε, ο έλεγχος, χάρη στην επιμονή των Επιθεωρητών Εργασίας ή ακόμη και λόγω συνδρομής της Ελληνικής Αστυνομίας. Με την προτεινόμενη ρύθμιση, προσδίδεται προληπτικός και αποτρεπτικός χαρακτήρας στη διάταξη, προκειμένου να καλύπτει κάθε ενέργεια παρεμπόδισης, ακόμη και αν τελικά ολοκληρωθεί ο έλεγχος από την Αρχή.
52	Η προτεινόμενη ρύθμιση αντιμετωπίζει ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι Επιθεωρητές Εργασίας κατά τις μετακινήσεις

	τους στη νησιωτική Ελλάδα για τη διεξαγωγή ελέγχων. Συγκεκριμένα, με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο δεν προβλέπεται η δυνατότητα διανυκτέρευσης σε περιπτώσεις που η απόσταση του τόπου μετάβασης από την έδρα του μετακινούμενου είναι μικρότερη από είκοσι (20) ναυτικά μίλια, με αποτέλεσμα οι επιθεωρητές να πρέπει να επιστρέφουν στην έδρα τους αυθημερόν. Αυτό όμως συνεπάγεται οικονομική επιβάρυνση της Επιθεώρησης, αλλά και σωματική επιβάρυνση των στελεχών της, ιδίως στις περιπτώσεις ελέγχων που ενδέχεται να μην ολοκληρώνονται σε μία ημέρα και να χρειάζεται νέα επίσκεψη των επιθεωρητών στον τόπο ελέγχου. Τούτο ανακύπτει σε αρκετές περιπτώσεις, όπως στη μετακίνηση από Κυλλήνη για Ζάκυνθο, από Ηγουμενίτσα για Κέρκυρα ή από Λαύριο για Κέα, όπου η απόσταση είναι μικρότερη από είκοσι (20) ναυτικά μίλια και δεν δικαιολογείται κατά συνέπεια διανυκτέρευση. Με την προτεινόμενη ρύθμιση διευκολύνονται ο προγραμματισμός και η οργάνωση του ελεγκτικού έργου της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς αφενός αντιμετωπίζεται το ζήτημα του χρόνου και των εξόδων μετακίνησης (δεν χρειάζεται αυθημερόν επιστροφή και εκ νέου μετάβαση), κυρίως όμως εξυπηρετείται ο ελεγκτικός σκοπός της Επιθεώρησης, αφού δίνεται η δυνατότητα διενέργειας απρόσκοπτων και ολοκληρωμένων ελέγχων σύμφωνα με τον στοχευμένο προγραμματισμό της Επιθεώρησης.
53	Με την προτεινόμενη διάταξη προβλέπεται η δυνατότητα κάλυψης των θέσεων των συνεργατών του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας, όχι μόνο με μετακλητούς αλλά και με δημόσιους υπαλλήλους, κατ' αναλογία με τα ισχύοντα περί στελέχωσης ιδιαίτερων γραφείων στον ν. 4622/2019 (Α'133), χωρίς να επέρχεται μεταβολή στον προβλεπόμενο αριθμό θέσεων συνεργατών του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας. Περαιτέρω, ορίζεται ρητά ότι μία θέση από τις τρεις μπορεί να καταληφθεί από δημοσιογράφο. Τούτο αποσκοπεί στην εξασφάλιση της διαφανούς και έγκαιρης πληροφόρησης των πολιτών, δια των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης, ως προς το έργο της Επιθεώρησης Εργασίας.
54	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση ρυθμίζονται επιμέρους θέματα λειτουργίας της Νομικής Υπηρεσίας της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 8 του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας (υπ' αρ. 510148/17.11.2022 κοινή απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών και του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας (Β' 5937) «Οργανισμός της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»», καθώς και θέματα δικαστικής και εξώδικης εκπροσώπησης της Επιθεώρησης Εργασίας ανά την Ελλάδα. Ειδικότερα, λόγω του μεγάλου όγκου των υποθέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας, σε δικαστήρια σε όλη την επικράτεια, και του περιορισμένου αριθμού των θέσεων της Νομικής Υπηρεσίας (τρεις θέσεις), παρέχεται η δυνατότητα, η νομική υπηρεσία να επικουρείται και από δικηγόρους, στους οποίους θα ανατίθεται, κατά περίπτωση, ο χειρισμός υποθέσεων, ώστε να διαχειριστούν

	υποθέσεις, ιδίως σε δικαστήρια εκτός της έδρας της Επιθεώρησης. Επιπλέον, ορίζεται ότι στη Νομική Υπηρεσία θα μπορούν να ασκούνται δικηγόροι σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Δικηγόρων, καθώς και ότι οι δικηγόροι με έμμισθη εντολή που υπηρετούν στη Νομική Υπηρεσία της Επιθεώρησης έχουν, με μόνη την ιδιότητά τους αυτή, δυνατότητα να εκπροσωπούν την Επιθεώρηση. Τέλος, η παρ. 4 εναρμονίζεται με τις περ. (αι) και (βη) της παρ. 3 του άρθρου 20 και τις περ. (αιβ) και (βια) της παρ. 3 του άρθρου 21 του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, περί παράστασης στα δικαστήρια, κατά τη συζήτηση, σε πρώτο βαθμό των προσφυγών κατά πράξεων επιβολής προστίμων και ρυθμίζει ειδικότερα διαδικαστικά θέματα.
55	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καθορίζεται το μισθολογικό καθεστώς των ιατρών της Επιθεώρησης. Με τον ιδρυτικό νόμο της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», προβλέφθηκε ότι οι ιατροί, θα αμείβονταν με το μισθολόγιο των ιατρών Δημόσιας Υγείας Ε.Σ.Υ. (παρ. 8 άρθρου 9 ν. 2639/1998, Α' 205). Εν συνεχεία, όμως, η ανωτέρω ρύθμιση τροποποιήθηκε, ώστε οι ιατροί της Επιθεώρησης να λαμβάνουν αποδοχές, βάσει του μισθολογίου των Ιατρών Δημόσιας Υγείας Ε.Σ.Υ. (βασικός μισθός, χρονοεπίδομα, επίδομα βιβλιοθήκης) και του ενιαίου μισθολογίου (ελεγκτικό επίδομα και έξοδα κίνησης) (άρθρο 36 του ν. 3762/2009, Α' 75). Εντούτοις, το 2017, οπότε και έλαβε χώρα τροποποίηση του μισθολογίου του ΕΣΥ (ν. 4472/2017, Α' 74), η οποία περιελάμβανε την καθιέρωση μισθολογικών κλιμακίων (άρθρα 136-139), δημιουργήθηκε νομοθετικό κενό για τη μισθοδοσία των ιατρών της Επιθεώρησης, λόγω μη απευθείας υπαγωγής τους στο πεδίο εφαρμογής του νόμου. Έτσι οι ιατροί της Επιθεώρησης Εργασίας συνέχιζαν να αμείβονται με το καταργηθέν μισθολόγιο των ιατρών του Ε.Σ.Υ. του ν. 3205/2005 (Α' 297) (άρθρα 43 και 44). Ομοίως, το 2022, με το άρθρο 55 του ν. 4999/2022 (Α' 225) καθιερώθηκε νέο μισθολόγιο για τους ιατρούς του Ε.Σ.Υ., το οποίο επίσης δεν εφαρμόστηκε στους ιατρούς της Επιθεώρησης. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση διασαφηνίζεται ότι οι ιατροί της Επιθεώρησης υπάγονται στο μισθολόγιο των ιατρών του Ε.Σ.Υ. του ν. 4999/2022, ως προς τον βασικό μισθό και τα επιδόματα των περ. Α, Δ και Ε της παρ. 9 του άρθρου 55 του ν. 4999/2022. Επιπλέον διευκρινίζεται ότι, οι υπαγόμενοι στο παρόν άρθρο εμπίπτουν στο ανώτατο όριο αποδοχών της παρ. 1 του άρθρου 28 του ν. 4354/2015.
56	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση παρατείνεται το χρονικό διάστημα κατά το οποίο οι υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορούν να συνδράμουν στους ελέγχους της Επιθεώρησης Εργασίας από πέντε (5) σε δέκα (10) έτη. Σκοπός της ρύθμισης είναι η ενίσχυση του έργου της Επιθεώρησης Εργασίας, με τη συνδρομή από έμπειρους υπαλλήλους, οι οποίοι συμβάλλουν αποτελεσματικά στους ελέγχους, ώστε τελικά να δύναται η Αρχή, να διεξάγει ελέγχους,

	συχνότερα και σε μεγαλύτερη εμβέλεια, για τη διασφάλιση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.
57	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καταργούνται η παρ. 5 του άρθρου 5 του ν. 3996/2011 (Α'170) και το άρθρο 36 του ν. 3762/2009 (Α'75), που ρύθμιζαν τη μισθολογική εξέλιξη των ιατρών της Επιθεώρησης Εργασίας, αντίστοιχα.
58	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους Ε' του σχεδίου νόμου.
59	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους Ε' του σχεδίου νόμου.
60	Με την προτεινόμενη διάταξη προβλέπεται η δυνατότητα της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) να εκπονεί επιδοτούμενα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για επαγγελματίες υποψήφιους οδηγούς ή οδηγούς, χωρίς την υποχρέωση ένταξης των παρόχων κατάρτισης στο Μητρώο Επιλέξιμων Παρόχων, λόγω των ειδικών απαιτήσεων του εν λόγω τομέα. Με τον τρόπο αυτό, αντιμετωπίζεται η αυξανόμενη αδυναμία κάλυψης των αναγκών της αγοράς εργασίας στον τομέα των επαγγελματιών οδηγών, καθώς το υφιστάμενο πλαίσιο για την παροχή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και την πιστοποίησή της, προβλέπει συγκεκριμένες διαδικασίες και προϋποθέσεις ένταξης παρόχων στο Μητρώο Επιλέξιμων Παρόχων, οι οποίες, στην περίπτωση των επαγγελματιών οδηγών, δεν μπορούν να εφαρμοστούν λόγω της φύσης του αντικειμένου της κατάρτισης. Ειδικότερα, τα προγράμματα αυτά υλοποιούνται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα που έχουν αδειοδοτηθεί ή αδειοδοτούνται προς τούτο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο π.δ. 208/2002 (Α' 194), χωρίς να απαιτείται η ένταξή τους στο Μητρώο Επιλέξιμων Παρόχων Επιδοτούμενης Σ.Ε.Κ., κατά παρέκκλιση του σχετικού νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου. Παράλληλα, προβλέπεται ότι η εξέταση και η πιστοποίηση των καταρτισθέντων στο πλαίσιο των ανωτέρω προγραμμάτων, θα διενεργούνται από τους φορείς εξετάσεων και τις αρμόδιες αρχές του ν. 4850/2021 (Α' 208) και σύμφωνα με τις προβλεπόμενες διαδικασίες, και όχι από τους φορείς πιστοποίησης του άρθρου 39 του ν. 4921/2022 (Α' 75). Σκοπός της ρύθμισης είναι η διεύρυνση του εργατικού δυναμικού με δεξιότητες επαγγελματιών οδηγών. Για τις εν λόγω ειδικότητες, ενώ υπάρχει αυξημένη ζήτηση στην αγορά εργασίας, λόγω της φύσης τους, δεν μπορούν να ικανοποιηθούν και να παρασχεθούν από τους παρόχους, που εντάσσονται στο πλαίσιο του ν. 4921/2022, του ν. 4763/2020 (Α' 254) και των σχετικών κανονιστικών πράξεων, που έχουν εκδοθεί δυνάμει αυτών. Αυτό συμβαίνει καθώς πρόκειται για δεξιότητες, για την απόκτηση των οποίων είναι προϋπόθεση η παροχή τους από φυσικά ή νομικά πρόσωπα, τα οποία είναι αδειοδοτημένα προς τούτο, από τις αρμόδιες δημόσιες αρχές. Παράλληλα για την αξιοποίησή τους, ο ίδιος ο καταρτιζόμενος θα πρέπει να λάβει σχετική πιστοποίηση ή άδεια από τον

	εκάστοτε αρμόδιο δημόσιο φορέα. Συνολικά, η διάταξη προσφέρει μια ευέλικτη και αποτελεσματική λύση για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των επαγγελματιών οδηγών, ενισχύοντας την προσαρμογή της αγοράς εργασίας στις σύγχρονες απαιτήσεις του τομέα των μεταφορών.
61	Με την προτεινόμενη ρύθμιση προβλέπεται η τροποποίηση του άρθρου 20 του ν. 4921/2022 έτσι ώστε να εναρμονιστεί πλήρως με το ισχύον πλαίσιο των χορηγούμενων από τη Δ.ΥΠ.Α. παροχών. Ειδικότερα, επέρχεται τροποποίηση στο εισαγωγικό εδάφιο της παρ. 1, προκειμένου να καταλαμβάνει και αυτούς, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι σε επιμέρους μητρώα της Δ.ΥΠ.Α.. Παράλληλα, συμπληρώνεται η αναφορά στις διατάξεις που αφορούν στις χορηγούμενες από τη Δ.ΥΠ.Α. παροχές με την προσθήκη των διατάξεων για την τακτική επιδότηση ανεργίας, λόγω άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης ή διακοπής εργασιών επιχείρησης και για την επιδότηση των δασεργατών και ρητινοσυλλεκτών, οι οποίες εκ παραδρομής είχαν παραλειφθεί.
62	Με την προτεινόμενη ρύθμιση προβλέπεται η χορήγηση αποζημίωσης στους εκπαιδευτικούς της Δ.ΥΠ.Α., οι οποίοι συμμετέχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης προσόντων των αποφοίτων των Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας και των Πειραματικών Σχολών (Π.ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α.. Η καταβολή της εν λόγω αποζημίωσης κρίνεται αναγκαίο να θεσπιστεί καθώς οι εκπαιδευτικοί της Δ.ΥΠ.Α., λόγω του διττού εκπαιδευτικού συστήματος μαθητείας, είναι απαραίτητο να απασχολούνται κατά τη διάρκεια των θερινών διακοπών ή κατά τα σαββατοκύριακα, ώστε να προετοιμάζουν τη διαδικασία για τη συμμετοχή των αποφοίτων των Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας και των Πειραματικών Σχολών (Π.ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας, στις εξετάσεις πιστοποίησης, οι οποίες διεξάγονται σε συνεργασία με τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Οι εν λόγω εξετάσεις διενεργούνται κατά τη διάρκεια του πρώτου δεκαπενθήμερου του Ιουλίου, μετά τη λήξη του διδακτικού έτους, προκειμένου οι απόφοιτοι, να έχουν τη δυνατότητα να απορροφηθούν άμεσα από την αγορά εργασίας ή και να εγγραφούν στη Β΄ Τάξη των Επαγγελματικών Λυκείων, από το νέο διδακτικό έτος και να έχουν διέξοδο στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.
63	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προτείνεται η τροποποίηση του άρθρου 10 του ν. 2874/2000 (Α΄286) που αφορά στην προαιρετική ασφάλιση των μακροχρόνια ανέργων, στους οποίους υπολείπονται μέχρι πέντε (5) έτη για τη θεμελίωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης από τον κλάδο σύνταξης του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ, πρώην ΙΚΑ - ΕΤΑΜ), σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Συγκεκριμένα, οι προτεινόμενες τροποποιήσεις αφορούν σε επικαιροποίηση του πλαισίου που αυτή θέτει, καθώς απαλείφεται η αναφορά σε όρια ηλικίας τα οποία έχουν

	άλλωστε μεταβληθεί, με αποτέλεσμα να καθίσταται η διάταξη ανεπίκαιρη. Επιπλέον, η διάταξη επικαιροποιείται και ως προς την πηγή χρηματοδότησής της, λόγω της κατάργησης του Ενιαίου Λογαριασμού για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών (Ε.Λ.Ε.Κ.Π.) δυνάμει του άρθρου 15 του ν. 4921/2022, στον οποίο συμπεριλαμβανόταν και ο κλάδος με την επωνυμία «Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση» (Λ.Α.Ε.Κ.).
64	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δίνεται στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών η απαραίτητη εξουσιοδότηση ώστε να καθορίσουν τις προϋποθέσεις για την καταβολή των αποζημιώσεων του άρθρου 62 και να ρυθμίσουν τα ειδικότερα θέματα σχετικά με τα απαιτούμενα δικαιολογητικά και τη διαδικασία καταβολής των αποζημιώσεων και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 62.
65	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται ο σκοπός του Μέρους ΣΤ' του σχεδίου νόμου.
66	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται το αντικείμενο του Μέρους ΣΤ' του σχεδίου νόμου.
67	Με την προτεινόμενη διάταξη διασφαλίζεται ότι η προσαύξηση της σύνταξης που λαμβάνουν οι απασχολούμενοι συνταξιούχοι θα οδηγεί σε πραγματική αύξηση του εισοδήματος του συνταξιούχου και δεν θα συνεπάγεται αύξηση του συντελεστή της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΑΣ) και της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης (ΕΕΣΕΑ). Ειδικότερα, αντιμετωπίζεται το ενδεχόμενο, η αύξηση της σύνταξης λόγω αξιοποίησης επιπλέον χρόνου ασφάλισης που έχει δημιουργηθεί στο πλαίσιο της απασχόλησης συνταξιούχων, σύμφωνα με τις παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016, να οδηγήσει σε αύξηση του συντελεστή της ΕΑΣ που προβλέπεται στα άρθρα 38 του ν. 3863/2010 (Α'115), 11 του ν. 3865/2010 (Α'120), στην παρ. 11 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011 (Α'152), στην παρ. 14 του άρθρου 2 του ν. 4002/2011 (Α'180) και της ΕΕΣΕΑ της παρ. 13 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011, εξαιτίας της αλλαγής του συνολικού ποσού της σύνταξης. Σε περίπτωση μη ρύθμισης, η αλλαγή κλιμακίου θα είχε ως αποτέλεσμα ο συνταξιούχος να λάβει τελικά μειωμένο ποσό σύνταξης σε σχέση με αυτό που λάμβανε πριν από την προσαύξηση, στην περίπτωση που το άθροισμα των συντάξεων μαζί με την προσαύξηση οδηγούσε, είτε στην υπαγωγή για πρώτη φορά στο πλαίσιο της ΕΑΣ, είτε στην εφαρμογή υψηλότερου συντελεστή. Σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016, η προσαύξηση υπολογίζεται αυτοτελώς και προστίθεται στη σύνταξη που λαμβάνει ο συνταξιούχος, κατά τον χρόνο υποβολής της αιτήσεως προσαύξησης, χωρίς να γίνεται εξ αρχής υπολογισμός της σύνταξης. Σύμφωνα με τα ως τώρα ισχύοντα, σε ό,τι αφορά την ΕΑΣ και την ΕΕΣΕΑ, το ποσό της σύνταξης επί της οποίας επιβάλλεται η παρακράτηση είναι ίδιο

	με το ποσό που καθορίζει τον εφαρμοστέο συντελεστή της παρακράτησης. Με την προτεινόμενη ρύθμιση ορίζεται ότι η προσαύξηση συμπεριλαμβάνεται στα ποσά που συγκροτούν τη συνολικά καταβαλλόμενη σύνταξη επί της οποίας επιβάλλονται η παρακράτηση ΕΑΣ και η ΕΕΣΕΑ, ορίζεται, όμως, ότι το ποσό της ως άνω προσαύξησης των παρ. 7 και 8 του άρθρου 20 του ν. 4387/2016, δεν προσμετράται στο ποσό της σύνταξης, η οποία λαμβάνεται υπόψη για τον προσδιορισμό του συντελεστή, για την παρακράτηση της ΕΑΣ. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ότι ο επιπλέον χρόνος ασφάλισης οδηγεί πράγματι σε αύξηση του εισοδήματος του απασχολούμενου συνταξιούχου. Η ισχύς της ρύθμισης ανατρέχει στον χρόνο έναρξης ισχύος του άρθρου 20 του ν. 4387/2016 και καταλαμβάνει τις αιτήσεις για προσαύξηση σύνταξης λόγω απασχόλησης που έχουν υποβληθεί από τις 13.5.2016 και εφεξής. Η αναδρομικότητα της ρύθμισης είναι αναγκαία για τη διασφάλιση της ενίσχυσης του εισοδήματος των συνταξιούχων που απασχολήθηκαν από 13.5.2016 και έπειτα, δεδομένης της έναρξης λειτουργίας του λογισμικού υπολογισμού και απόδοσης του επιπλέον ποσού σύνταξης εντός του 2025.
68	Με την προτεινόμενη διάταξη ρυθμίζεται ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών μισθωτού πλήρους απασχόλησης, στις περιπτώσεις που ο εργοδότης, οικειοθελώς ή στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης εργασίας, χορηγεί στον εργαζόμενο μεγαλύτερο ποσό προσαύξησης στην αμοιβή για νυχτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία και εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες. Ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών θα πραγματοποιείται και σε αυτή την περίπτωση επί του ωρομισθίου που αντιστοιχεί στην οκτάωρη εργασία, δηλαδή χωρίς την επιπλέον προσαύξηση. Ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών επί της προσαυξημένης οικειοθελώς ή στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης εργασίας επιπλέον αμοιβής για νυχτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία, εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες, αποτελεί αντικίνητρο για τη χορήγηση αυξημένων αμοιβών, καθώς οδηγεί σε αύξηση του μη μισθολογικού κόστους, μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων και σε δυστοκία δήλωσης του πραγματικού χρόνου εργασίας. Η προτεινόμενη διάταξη συμπληρώνει το άρθρο 41 του ν. 5184/2025 (Α'34), με στόχο τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους της μισθωτής απασχόλησης, την αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων, τη διασφάλιση καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας, αλλά και τη μακροπρόθεσμη ενθάρρυνση της χορήγησης αυξημένων μισθολογικών απολαβών οικειοθελώς, από τον εργοδότη και στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
69	Στόχος του άρθρου είναι η αξιοποίηση του χρόνου ασφάλισης που έχει διανύσει ασφαλισμένος, στον Κλάδο Πρόσθετης Ασφάλισης Αγροτών του πρώην ΟΓΑ, του ν. 1745/1987 (Α'234), την περίοδο 1988-1997, προκειμένου να συνυπολογισθεί με τις

	διατάξεις της διαδοχικής ασφάλισης, με άλλους φορείς κύριας ασφάλισης, που έχουν ενταχθεί στον e-Ε.Φ.Κ.Α.. Σύμφωνα με τον ν. 2458/1997 (Α'15), με τον οποίο συστάθηκε ο Κλάδος Κύριας Ασφάλισης και καταργήθηκε ο Κλάδος Πρόσθετης ασφάλισης του πρώην ΟΓΑ, ο χρόνος ασφάλισης στον τελευταίο, μπορεί να χρησιμοποιηθεί με τις διατάξεις της διαδοχικής ασφάλισης, είτε με επικουρικούς φορείς ασφάλισης, είτε με φορείς κύριας ασφάλισης, εφόσον στην τελευταία αυτή περίπτωση έχει «ενσωματωθεί» στον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης του πρώην ΟΓΑ. Επομένως, τα πρόσωπα που δεν συνέχισαν την ασφάλισή τους στον πρώην ΟΓΑ από 1ης.1.1998 δεν δύνανται να αξιοποιήσουν τον χρόνο του κλάδου πρόσθετης ασφάλισης για να συνταξιοδοτηθούν με κύρια σύνταξη από άλλους ενταγμένους στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορείς (όπως ΙΚΑ και ΟΑΕΕ), παρότι έχουν καταβάλει τις απαιτούμενες εισφορές. Η ρύθμιση προωθεί την έννοια της ανταποδοτικότητας της κοινωνικής ασφάλισης και συμβάλλει στην αξιοποίηση του συνόλου του ασφαλιστικού βίου, ιδίως σε περιπτώσεις αλλαγής επαγγελματικής απασχόλησης και πρώην φορέων ασφάλισης.
70	Στόχος του άρθρου είναι η άρση των περιορισμών που ισχύουν για τον συνυπολογισμό χρόνου ασφάλισης που έχει διανυθεί σε ενταγμένους στον e-Ε.Φ.Κ.Α. φορείς, τομείς, κλάδους ή λογαριασμούς, προκειμένου να χορηγείται το επίδομα κυοφορίας και λοχείας σε όλες τις μισθωτές μητέρες που συμπληρώνουν διακόσιες (200) ημέρες ασφάλισης στον φορέα. Ειδικότερα, οι καταστατικές διατάξεις του πρώην Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Ενιαίου Ταμείου Ασφάλισης Μισθωτών (π. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), απαιτούν τη συμπλήρωση τουλάχιστον εκατόν είκοσι (120) ημερών ασφάλισης στο π. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, προκειμένου να εφαρμοστούν οι διατάξεις συνυπολογισμού χρόνου ασφάλισης για τη χορήγηση του επιδόματος κυοφορίας και λοχείας, για τη χορήγηση του οποίου απαιτούνται συνολικά διακόσιες (200) ημέρες ασφάλισης. Η ανωτέρω πρόβλεψη οδηγεί στο παράδοξο να μην δικαιούνται το επίδομα μισθωτές που συγκεντρώνουν συνολικά διακόσιες (200) ημέρες ασφάλισης σε περισσότερους πρώην φορείς ασφάλισης μισθωτών, αλλά δεν έχουν σε κανέναν από αυτούς εκατόν είκοσι (120) ημέρες ασφάλισης. Με την προτεινόμενη ρύθμιση αίρονται τα εμπόδια για τη λήψη του επιδόματος, και γίνεται ένα ακόμη βήμα στη διαδικασία ενοποίησης των διατάξεων και της λειτουργίας του e-Ε.Φ.Κ.Α..
71	Στόχος του άρθρου είναι η άρση της άνισης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά τη θεμελίωση του δικαιώματος λήψης παροχών βρεφονηπιακών σταθμών από το πρώην Ταμείο Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών. Ειδικότερα, τροποποιείται το άρθρο 15 του Κανονισμού περίθαλψης του Ταμείου Προνοίας Δικηγόρων Αθηνών (π.δ. 162/1998, Α' 122) σύμφωνα με το οποίο δικαίωμα υποβολής αίτησης για τη χορήγηση επιδόματος βρεφονηπιακού σταθμού είχαν μόνον οι γυναίκες δικηγόροι και οι γυναίκες ασκούμενες δικηγόροι με

	τέκνα ηλικίας ενός έως πέντε (1-5) ετών. Με την προτεινόμενη τροποποίηση εντάσσονται στη ρύθμιση όλοι οι ασφαλισμένοι του Ταμείου ανεξαρτήτως φύλου, καταργώντας κάθε διάκριση.
72	Με την προτεινόμενη ρύθμιση εντάσσεται στην εξουσιοδοτική διάταξη της παρ. 11 του άρθρου 21 του ν. 4354/2015 (Α'176) το προσωπικό που συμμετέχει στα κλιμάκια, ομάδες, υποομάδες εργασίας και στις ομάδες εργασίας που συστάθηκαν ή συστήνονται και λειτουργούν εντός του έτους 2025 στον e-E.Φ.Κ.Α., καθώς επίσης για το ίδιο χρονικό διάστημα το προσωπικό του e-E.Φ.Κ.Α., το οποίο απασχολείται το έτος 2025 στην εξυπηρέτηση του κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η διάταξη ως ισχύει δεν αναφέρει το έτος 2025 και συνεπώς δεν μπορεί να εκδοθεί ούτε η υπουργική απόφαση για τη συγκρότηση, ούτε η υπουργική απόφαση, με την οποία θα καταβληθεί η αποζημίωση των κλιμακίων και του προσωπικού, που απασχολείται στην εξυπηρέτηση κοινού μέσω του ενιαίου αριθμού εξυπηρέτησης για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Επιπλέον, για το έτος 2024, ως προς το τηλεφωνικό κέντρο εξυπηρέτησης πολιτών, και για το έτος 2025, δεν έχει εκδοθεί η σχετική απόφαση συγκρότησης κλιμακίων, παρότι αυτά λειτουργούν σε συνέχεια των τελευταίων αποφάσεων συγκρότησης. Στόχος της ρύθμισης είναι η χρονική διεύρυνση της νομοθετικής εξουσιοδότησης προς τους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας και Προστασίας του Πολίτη προκειμένου να εκδοθεί η κοινή υπουργική απόφαση για τη συγκρότηση και αποζημίωση των κλιμακίων του φορέα για τα έτη 2024 και 2025.
73	Με την προτεινόμενη ρύθμιση συμπληρώνονται οι διατάξεις περί Δελτίου Ατομικής και Υπηρεσιακής Κατάστασης (Δ.Α.Υ.Κ.), ιδίως για την περίπτωση απώλειας ή καταστροφής των απαραίτητων στοιχείων. Η απουσία στοιχείων λόγω της προαναφερόμενης καταστροφής ή απώλειας για ασφαλιστικό χρόνο που διανύθηκε, χρήζει αντιμετώπισης για την ορθή απονομή κύριας, επικουρικής σύνταξης και εφάπαξ παροχής. Στόχος της προτεινόμενης διάταξης είναι η επέκταση της υποχρέωσης που περιγράφεται στην υπ' αρ. 11750/0092/13.2.2018 εγκύκλιο προς όλους τους εκκαθαριστές μισθοδοσίας, όχι μόνο του πολιτικού προσωπικού, αλλά και των ενστόλων (στρατιωτικών και σωμάτων ασφαλείας), και όχι μόνο σε όσους συντάσσουν Δ.Α.Υ.Κ. για υπαλλήλους που αποχωρούν από δική τους υπηρεσία, αλλά και σε όσους παρέχουν πληροφόρηση για παρελθόντα χρόνο ασφάλισης που αξιοποιείται συνταξιοδοτικά, και σύμφωνα με τη νομοθεσία απαιτούνται οικονομικά στοιχεία μισθοδοσίας. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι, αν δεν υπάρχουν τα απαραίτητα στοιχεία των αναλυτικών καταστάσεων μισθοδοσίας για τη συμπλήρωση των στοιχείων του πίνακα οικονομικών στοιχείων ασφάλισης, εισφορών και κρατήσεων, τότε η συμπλήρωση γίνεται με βάση τα στοιχεία των υπηρεσιακών μεταβολών και τη μισθολογική

	εξέλιξη του υπαλλήλου – λειτουργού, όπως αυτά προκύπτουν από τον υπηρεσιακό του φάκελο. Διευκρινίζεται ότι την ανωτέρω υποχρέωση έχουν όλοι οι εκκαθαριστές Δημοσίου που αναζητούν οικονομικά στοιχεία ασφάλισης προς χρήση για έκδοση συντάξεως και εφάπαξ παροχής, ακόμη και εάν δεν είναι οι ίδιοι αρμόδιοι για τη σύνταξη του Δ.Α.Υ.Κ. κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης του υπαλλήλου, καθώς ο ασφαλισμένος μπορεί να έχει αλλάξει υπηρεσία ή και να υπάγεται σε ταμείο του ιδιωτικού τομέα κατόπιν αποχώρησης από την υπηρεσία. Τέλος, παρέχεται η δυνατότητα συμπλήρωσης των απαραίτητων στοιχείων με βάση τα δεδομένα που τηρούνται στο ΟΠΣ του e-Ε.Φ.Κ.Α. από το 2020 και έπειτα, οπότε ξεκίνησε η υποβολή Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων και στον δημόσιο τομέα. Οι ανωτέρω ρυθμίσεις θα επιταχύνουν τη συνταξιοδότηση των ενδιαφερομένων, διασφαλίζοντας παράλληλα την ορθή αποτύπωση των ασφαλιστικών δεδομένων βάσει του υπηρεσιακού φακέλου.
74	Με την προτεινόμενη διάταξη, προβλέπεται η παροχή γραμματειακής υποστήριξης προς την τριμελή επιτροπή επιλογής προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων του e-Ε.Φ.Κ.Α. του άρθρου 3 του ν. 4892/2022 (Α'28), από υπάλληλο του e-Ε.Φ.Κ.Α. για την επικουρία των μελών της, καθώς και ο ορισμός αναπληρωματικών μελών. Στο πλαίσιο της λειτουργίας της τριμελούς επιτροπής, είναι αναγκαία η εκτέλεση εργασιών γραμματειακής φύσης, όπως είναι ο προγραμματισμός των συνεδριάσεων της επιτροπής, η σύνταξη των πρακτικών, η διαβίβαση εγγράφων στην αρμόδια υπηρεσία, η τήρηση αρχείου και η αποστολή αλληλογραφίας. Στόχος είναι η υποβοήθηση του έργου της εν λόγω επιτροπής, μέσα από την παροχή γραμματειακής υποστήριξης από υπάλληλο του φορέα και η αδιάκοπη λειτουργία της σε περίπτωση κωλυμάτων των τακτικών μελών της.
75	Στόχος της ρύθμισης είναι η χορήγηση επιβράβευσης παραγωγικότητας σε υπαλλήλους Διευθύνσεων του e-Ε.Φ.Κ.Α. που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή, και όχι σε Γενική Διεύθυνση του Φορέα. Ειδικότερα, η επιβράβευση παραγωγικότητας χορηγείται για την αύξηση της αποδοτικότητας των υπαλλήλων, με εξαίρεση τους Προϊσταμένους των Γενικών Διευθύνσεων, με κριτήριο την ποιοτική και ποσοτική απόδοση του υπαλλήλου, σύμφωνα με μετρήσιμους στόχους που τίθενται από τον Διοικητή. Ωστόσο, η ισχύουσα ρύθμιση αναφέρεται μόνον σε στόχους που τίθενται σε Γενικές Διευθύνσεις, αποκλείοντας εξ αντανάκλασας Διευθύνσεις, που δεν υπάγονται σε ορισμένη Γενική Διεύθυνση, αλλά απευθείας στον Διοικητή.
76	Με την προτεινόμενη ρύθμιση παρέχονται κίνητρα και προβλέπονται διαδικασίες για τη στελέχωση της Μονάδας Εσωτερικών Ερευνών του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.). Η εν λόγω Μονάδα

	ιδρύθηκε με το άρθρο 7 του ν. 4892/2022, με αποστολή τη διενέργεια έκτακτων και προγραμματισμένων ελέγχων, κατόπιν πληροφοριών, καταγγελιών ή αιτημάτων, ιδίως όταν αυτά σχετίζονται με τη διάπραξη πειθαρχικών ή ποινικών αδικημάτων και υποθέσεων διαφθοράς. Για την εκπλήρωση της αποστολής της, προβλέφθηκαν διευρυμένες εξουσίες και αυξημένα δικαιώματα πρόσβασης σε φακέλους και συστήματα, στο πρότυπο των διατάξεων της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, ενώ προς διασφάλιση της ανεξαρτησίας και της ακεραιότητάς της, προβλέφθηκε ως επικεφαλής πρώην Εισαγγελέας ή Αντιεισαγγελέας του Αρείου Πάγου. Η προτεινόμενη ρύθμιση στοχεύει στην αντιμετώπιση της υποστελέχωσης της νεοσύστατης Μονάδας με την προσέλκυση στελεχών με επάρκεια τυπικών και ουσιαστικών προσόντων για την επιτέλεση του κρίσιμου έργου της. Ειδικότερα, με την παρ. 5 προβλέπεται η επικουρία της Μονάδας από συνεργάτες-εμπειρογνώμονες με τεχνογνωσία και δεξιότητες, που δεν διαθέτουν υπάλληλοι του φορέα, προσδίδοντας μία νέα ελεγκτική διάσταση στη Μονάδα ενόψει του πολυκύμαντου πεδίου αρμοδιότητάς της. Στόχος είναι να εφοδιαστεί η Μονάδα με διεθνή και ευρωπαϊκά πρότυπα εμπειρογνωμοσύνης, με σύσταση ομάδων εργασίας σε υποθέσεις επί σοβαρών θεμάτων, μη αντιμετωπίσιμων με τις συνήθεις ελεγκτικές μεθόδους και πρακτικές (πρβλ. άρθρο 5, περ. δ' της παρ. 2 και άρθρο 9 Εσωτερικού Κανονισμού της Eurojust, Επίσημη εφημερίδα Ε.Ε. 24.2.2021/63ο έτος σελίδες L. 50/3, 50/5). Με την παρ. 6 διευρύνεται η δυνατότητα μετακίνησης υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ στη Μονάδα, με έμφαση σε εκείνους που διαθέτουν διαπίστευση ή πιστοποίηση συναφή με τον εσωτερικό έλεγχο. Τέλος, με την παρ. 7, προτείνεται η αναλογική εφαρμογή του άρθρου 101 του ν. 4622/2019, περί νομικής υπεράσπισης και δικαστικών εξόδων και στο προσωπικό της Μονάδας, δεδομένης της φύσης και του αντικειμένου των καθηκόντων τους. Σημειώνεται ότι η ίδια ρύθμιση ισχύει για όσους υπηρετούν στο σύστημα ελέγχου του δημοσίου τομέα (παρ. 9 άρθρου 9 ν. 4975/2021, Α'62).
77	Με την προτεινόμενη ρύθμιση διασφαλίζεται η στελέχωση του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.) με προσωπικό που διαθέτει εμπειρία στην κοινωνική ασφάλιση, με ταυτόχρονη διατήρηση του υπάρχοντος προσωπικού στον e-Ε.Φ.Κ.Α.. Ελλείψει της εν λόγω ρύθμισης, το Τ.Ε.Κ.Α. δεν δύναται να στελεχωθεί περαιτέρω με ανθρώπινο δυναμικό με εμπειρία στην κοινωνική ασφάλιση, ενώ σημειώνεται ότι οι δέκα (10) θέσεις που προβλέπονται στον νόμο έχουν ήδη καλυφθεί. Ειδικότερα, αυξάνεται κατά δέκα (10) ο αριθμός των υπαλλήλων που δύναται να αποσπαστούν στο Τ.Ε.Κ.Α. για την κάλυψη των αναγκών του τελευταίου, χωρίς να διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία του e-Ε.Φ.Κ.Α.. Η απαγόρευση μετάταξης, απόσπασης ή οποιασδήποτε άλλης μετακίνησης υπαλλήλων του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) εισήχθη το πρώτον με το

	άρθρο 36 του ν. 4778/2021 (Α'26) προκειμένου να διασφαλισθεί η ύπαρξη επαρκούς και έμπειρου προσωπικού στον e-Ε.Φ.Κ.Α. με σκοπό τη μείωση των εκκρεμών συντάξεων και τον εξορθολογισμό του συστήματος απονομής συντάξεων. Παρότι έκτοτε ο στόχος αυτός έχει υλοποιηθεί σε μεγάλο βαθμό, δεν έχει εισέτι επιτευχθεί πλήρως, με αποτέλεσμα να κρίνεται αναγκαία η εξακολούθηση της εν λόγω απαγόρευσης, ιδίως αν ληφθεί υπόψη ότι οι διαδικασίες πρόσληψης τακτικού προσωπικού των τελευταίων ετών βρίσκονται ακόμα εν εξελίξει. Σήμερα, έχει παραταθεί το χρονικό διάστημα απαγόρευσης μετάταξης ή απόσπασης ή οποιασδήποτε άλλης μετακίνησης υπαλλήλων του e-Ε.Φ.Κ.Α. μέχρι την 31^η.12.2025 δυνάμει της κοινής απόφασης των Υφυπουργών Εσωτερικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υπ' αρ. 53888/17.12.2024 (Β'7095/24.12.2024). Εντούτοις, η αύξηση των υπαλλήλων του e-Ε.Φ.Κ.Α., οι οποίοι δύνανται να μεταταγούν, αποσπαστούν ή μετακινηθούν στο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης κρίνεται απαραίτητη, διότι με τον τρόπο αυτό θα καλυφθούν οι ανάγκες σε προσωπικό του Ταμείου από υπαλλήλους, οι οποίοι έχουν μακρά εμπειρία και εξειδίκευση στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης και μπορούν να συνδράμουν άμεσα και ουσιαστικά στις εργασίες του νεοσύστατου Ταμείου.
78	Με την προτεινόμενη ρύθμιση αντιμετωπίζεται το ζήτημα στελέχωσης του Τ.Ε.Κ.Α., και ειδικότερα διευκολύνεται η μετάταξη των ήδη αποσπασμένων στο Τ.Ε.Κ.Α. υπαλλήλων. Η ισχύουσα ρύθμιση προϋποθέτει τη συμπλήρωση τριών ετών απόσπασης στο Τ.Ε.Κ.Α. προκειμένου να υποβληθεί αίτηση μετάταξης, ενώ δεν διευκρινίζει ρητώς ότι ο χρόνος απόσπασης στη Μονάδα Υποστήριξης του Δ.Σ. προσμετράται στο ανωτέρω διάστημα. Από την 1η.1.2022 που ξεκίνησε η λειτουργία του Ταμείου, υπηρετούν σε αυτό μόνο αποσπασμένοι δημόσιοι υπάλληλοι. Η ταχύτερη οριστικοποίηση της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων αυτών, λειτουργεί προς όφελος τόσο των ίδιων, των οποίων πλέον η οργανική θέση θα είναι στο Τ.Ε.Κ.Α., όσο και του ίδιου του Ταμείου, καθώς διασφαλίζεται η συνεχής και απρόσκοπτη λειτουργία του. Στο πλαίσιο αυτό, με την προτεινόμενη διάταξη μειώνεται ο απαιτούμενος χρόνος απόσπασης που πρέπει να διανυθεί στο Ταμείο από τρία (3) σε δύο (2) έτη, μετά το πέρας του οποίου ο αποσπασμένος υπάλληλος μπορεί να αιτηθεί τη μετάταξή του στο Ταμείο. Τέλος, για λόγους σαφήνειας διευκρινίζεται ότι για τον υπολογισμό του εν λόγω χρόνου, λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος απόσπασης στη Μονάδα Υποστήριξης του Διοικητικού Συμβουλίου του άρθρου 69 του ν. 4826/2021 (Α'160).
79	Με την προτεινόμενη ρύθμιση καθορίζεται η ειδική διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης για τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Επενδύσεων του Τ.Ε.Κ.Α. Ειδικότερα, λαμβάνοντας υπόψη το άρθρο 4 του ν. 4892/2022 και τη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΟλΣτΕ 511/2024), εισάγεται η δυνατότητα να τοποθετηθεί στέλεχος ως Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

	Επενδύσεων του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης, με τριετή θητεία, κατόπιν δημόσιας προκήρυξης, η οποία εκδίδεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ταμείου. Στη διαδικασία μπορούν να λάβουν μέρος στελέχη δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα, ή αποκλειστικά στελέχη του δημοσίου τομέα, βάσει αντικειμενικών προκαθορισμένων κριτηρίων, που περιλαμβάνονται σε απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του φορέα. Η προτεινόμενη ρύθμιση είναι επιβεβλημένη, λόγω της ιδιαιτερότητας του Τ.Ε.Κ.Α., το οποίο λειτουργεί με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα. Τούτο σημαίνει ότι οι τρέχουσες καταβαλλόμενες εισφορές σωρεύονται και επενδύονται σχηματίζοντας αποθεματικό, το οποίο αποτελεί τη βάση υπολογισμού των μελλοντικών παροχών προς τους δικαιούχους. Ως επένδυση δε, νοείται η τοποθέτηση των εισφορών και των εν γένει πόρων του Ταμείου σε χρηματοπιστωτικά μέσα και ακίνητα, με στόχο την επίτευξη αποδόσεων για τη χρηματοδότηση των παροχών στους δικαιούχους, σύμφωνα με τα ειδικότερα χαρακτηριστικά κάθε επενδυτικού προγράμματος. Η επενδυτική λειτουργία είναι θεμελιώδους σημασίας για το Ταμείο. Η αρμόδια προς τούτο Διεύθυνση απαιτείται να στελεχωθεί, τουλάχιστον ως προς τον Προϊστάμενό της, με ένα πρόσωπο που έχει τις απαιτούμενες εξειδικευμένες γνώσεις και την αντίστοιχη εμπειρία. Δεδομένου ότι το Τ.Ε.Κ.Α. είναι ο μόνος ασφαλιστικός οργανισμός που λειτουργεί αμιγώς με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα, καθίσταται αναγκαία η δυνατότητα στελέχωσης της ανωτέρω θέσης με πρόσωπα που προέρχονται από τον δημόσιο αλλά και από τον ιδιωτικό τομέα, όπου λαμβάνουν χώρα κατά κανόνα οι επενδύσεις και λειτουργούν αντίστοιχα νομικά πρόσωπα. Η στελέχωση της θέσης αυτής και από πρόσωπα, τα οποία δεν έχουν τη δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα (υπάλληλοι επί θητεία), δικαιολογείται από την ιδιάζουσα φύση, την αποστολή και το περιεχόμενο των αρμοδιοτήτων της θέσης αυτής, που απαιτεί γνώση της πολυπλοκότητας των χρηματοπιστωτικών αγορών και ειδικές τεχνικές και αναλυτικές δεξιότητες (αξιολόγηση εταιρικών αποδόσεων, έρευνα αγοράς και εντοπισμό επενδυτικών ευκαιριών, εφαρμογή στρατηγικών διαχείρισης κινδύνου και χρήση τεχνικών διαφοροποίησης για τον μετριασμό πιθανών απωλειών, χρήση σύνθετων οικονομικών μοντέλων πρόβλεψης μελλοντικών αποδόσεων κ.λπ.). Ενόψει της προαναφερθείσας ιδιαιτερότητας των υπό κάλυψη θέσεων, καθίσταται αναγκαία η αναζήτηση του καταλληλότερου για την άσκηση των συγκεκριμένων καθηκόντων σε όποιον τομέα (δημόσιο ή ιδιωτικό) και αν απασχολείται.
80	Με την προτεινόμενη διάταξη θεσπίζεται ένα συνεκτικό πλαίσιο για την εξυγίανση, εκκαθάριση και λύση των εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικών ταμείων. Τα εν λόγω νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (ΝΠΙΔ) ιδρύθηκαν δυνάμει της

παρ. 20 του άρθρου 6 του ν. 3029/2002 (Α'160), ύστερα από μετατροπή δημόσιων φορέων ασφάλισης και μετά από διάθεση στον νέο φορέα περιουσιακών στοιχείων με δημόσιο χαρακτήρα. Ωστόσο, η εξουσιοδοτική διάταξη της παρ. 6 του άρθρου 20 του ν. 3029/2002 αφορά στην έκδοση κανονιστικής πράξης για τη σύσταση και όχι τη λύση των ταμείων αυτών, για την οποία υφίσταται νομοθετικό κενό, ενώ παράλληλα οι προβλέψεις για μέτρα εξυγίανσης δεν ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες εποπτείας. Επομένως, η λύση τους πρέπει να γίνει με πρωτοβουλία του κοινού νομοθέτη, με διάταξη τυπικού νόμου ή από την κανονιστική διοίκηση μετά από νομοθετική εξουσιοδότηση (138/2023 Γνωμοδότηση του ΣΤ Τμήματος του ΝΣΚ). Περαιτέρω, η περιουσία των εν λόγω Ταμείων που προέρχεται από το ασφαλιστικό κεφάλαιο των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ), παραχωρήθηκε για να εξυπηρετηθούν μ' αυτήν, οι δημόσιοι σκοποί της αλληλοβοήθειας για τους οποίους αυτά συστάθηκαν. Αυτό συνεπάγεται υποχρέωση της πολιτείας να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για την εξυγίανση, τη διαφύλαξη και την αποκατάσταση της χρηματοοικονομικής κατάστασης των ανωτέρω ταμείων. Τέλος, το ασφαλιστικό αυτό κεφάλαιο δεν μπορεί να τεθεί σε εκκαθάριση με βάση τις ισχύουσες για τα λοιπά νομικά πρόσωπα διατάξεις του ΑΚ, η δε διάθεση της περιουσίας τους, μετά το τέλος της εκκαθάρισης, εναπόκειται στη βούληση του νομοθέτη.

Στα εκ μετατροπής αλληλοβοηθητικά ταμεία, εφαρμόζονται σήμερα συνδυαστικά διατάξεις του άρθρου 6 του ν. 3029/2002 και του ν. 5078/2023 (Α'211). Με την ψήφιση του ν. 5078/2023, βελτιώθηκε ο τρόπος λειτουργίας και εποπτείας των αλληλοβοηθητικών ταμείων που είχαν μετατραπεί από ΝΠΔΔ σε ΝΠΙΔ με τον ν. 3029/2002, με την εισαγωγή συνετών επενδυτικών κανόνων, σχηματισμού επαρκών τεχνικών προβλέψεων και συγκεκριμένων αρχών διακυβέρνησης και εποπτικών απαιτήσεων. Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις και σε συνέχεια της μέριμνας για τη διαφύλαξη των συμφερόντων των ασφαλισμένων, αντιμετωπίζονται ζητήματα που έχουν δημιουργηθεί κατά τη διάρκεια λειτουργίας των Ταμείων αυτών ή που μπορεί να προκύψουν κατά τη λειτουργία τους, μέσω της θέσπισης δυνατότητας λήψης μέτρων εξυγίανσης, με αναλογική εφαρμογή των μέτρων που δύναται να ληφθούν για τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης (ΤΕΑ) του Μέρους Α' του ν. 5078/2023, όπως είναι ο ορισμός διαχειριστή, η αναστολή δραστηριοτήτων και η αναστολή πληρωμών. Τα μέσα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων - όπως και για τα ΤΕΑ - είναι προσαρμοσμένα σε διαφορετικής φύσης και τάξεως προβλήματα και συνθήκες, ενώ η λήψη τους επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια της εποπτικής αρχής.

Ειδικότερα, στις παρ. 1 και 3 καθορίζεται η διαδικασία λήψης μέτρων εξυγίανσης, θέσης του ταμείου σε εκκαθάριση και λύσης του ταμείου, η οποία διενεργείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κατόπιν

	πρότασης ή σύμφωνης γνώμης των λοιπών εποπτικών αρχών. Με τις προτεινόμενες διατάξεις των παρ. 2 και 5 προβλέπεται η αναλογική εφαρμογή στα αλληλοβοηθητικά ταμεία των ρυθμίσεων που αφορούν στην εξυγίανση, την εκκαθάριση, τη λύση και τη διανομή της περιουσίας των ΤΕΑ του μέρους Α' του ν. 5078/2023. Οι παρ. 4 έως 6 προσδιορίζουν τις ειδικότερες προβλέψεις για την εκκίνηση, τη διενέργεια και τη λήξη της εκκαθάρισης. Τα μέλη και οι δικαιούχοι των Αλληλοβοηθητικών Ταμείων έχουν δικαίωμα στην ασφαλιστική παροχή (εφάπαξ) εφόσον έχουν θεμελιώσει το σχετικό δικαίωμα ή διατηρούν ασφαλιστική προσδοκία, εφόσον καταβάλουν την εισφορά τους. Ωστόσο, η περιουσία του Ταμείου ανήκει στο νομικό πρόσωπο και όχι στα μέλη του και αποτελεί ασφαλιστικό κεφάλαιο, το οποίο παραχωρήθηκε κατά τη μετατροπή του από τα ΝΠΔΔ από τα οποία προέκυψαν και δεν μπορεί να διανεμηθεί στα μέλη, που τυγχάνει να έχουν την ιδιότητα αυτή, κατά το συγκεκριμένο χρονικό σημείο, που τίθεται σε εκκαθάριση το Ταμείο. Συνεπώς, κατά την εκκαθάριση, δικαιούνται να λάβουν τα ποσά του εφάπαξ, που τους οφείλονται ή το ποσό που αναλογεί στην ασφαλιστική τους προσδοκία, για κάθε κατηγορία, όπως το έχει καθορίσει η αναλογιστική αρχή. Τέλος η παρ. 7 ορίζει ότι στην περίπτωση που μετά την ολοκλήρωση της εκκαθάρισης προκύπτει καθαρό από υποχρεώσεις και βάρη, υπόλοιπο της κινητής και ακίνητης περιουσίας, αυτό περιέρχεται στον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
81	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται οι απαραίτητες εξουσιοδοτικές διατάξεις για την εφαρμογή του Μέρους ΣΤ'. Συγκεκριμένα ορίζεται ότι, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Κ.Α.) καθορίζονται τα κριτήρια επιλογής και η μοριοδότηση των υποψηφίων, τα απαιτούμενα πρόσθετα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και ασυμβίβαστα, καθώς και η διαδικασία αξιολόγησης και επιλογής των υποψηφίων προϊσταμένων της Διεύθυνσης Επενδύσεων του άρθρου 80, συμπεριλαμβανομένης τυχόν συνέντευξης. Με την ίδια ή όμοια απόφαση ορίζεται ποιοι δύνανται να είναι υποψήφιοι για τη θέση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων. Επίσης ορίζεται ότι, με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, καθορίζονται οι αποδοχές του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Επενδύσεων.
82	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται οι απαραίτητες μεταβατικές διατάξεις για το Μέρος ΣΤ'.
83	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση δίνεται η δυνατότητα στις οργανώσεις συνταξιούχων να διεξάγουν τις ψηφοφορίες τους με επιστολική ψήφο. Προκειμένου να εξασφαλιστεί το δικαίωμα της συμμετοχής όλων των μελών στις εκλογές των

	οργανώσεων, και ιδίως στις οργανώσεις πανελλαδικού χαρακτήρα, θα πρέπει να εξασφαλίζεται και το δικαίωμα απομακρυσμένης συμμετοχής. Δεδομένου ότι τα μέλη των οργανώσεων συνταξιούχων ενδέχεται να μην έχουν την απαιτούμενη τεχνολογική εξοικείωση ώστε να συμμετάσχουν στις εκλογές μέσω ηλεκτρονικής ψηφοφορίας, όπως προβλέπεται με την ισχύουσα νομοθεσία, κρίνεται αναγκαίο να δοθεί η δυνατότητα της επιστολικής ψηφοφορίας. Διευκρινίζεται, δε, ότι η επιστολική ψηφοφορία δεν είναι υποχρεωτική, αλλά εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια της εκάστοτε οργάνωσης εάν θα τη χρησιμοποιήσει. Οι οργανώσεις θα πρέπει να διασφαλίσουν και σε αυτή την περίπτωση την ταυτοπροσωπία των ψηφοφόρων και τη μυστικότητα της ψήφου, όπως προβλέπεται στο άρθρο 13 του ν. 1264/1982 (Α'79) (ενδεικτικά αναφέρεται η χρήση δύο φακέλων, ενός φακέλου ψηφοφορίας που θα περιέχει το ψηφοδέλτιο και ενός φακέλου επιστροφής που θα περιέχει τον σφραγισμένο φάκελο ψηφοφορίας και φωτοαντίγραφο ταυτότητας, διαβατηρίου ή διπλώματος οδήγησης).
84	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καταργείται το ανώτατο όριο των θητειών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.). Δεδομένου ότι τα μέλη διορίζονται απευθείας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, ο υφιστάμενος περιορισμός δεν υπηρετεί επαρκώς τη συνταγματικά κατοχυρωμένη εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να διορίζουν τους εκπροσώπους που επιθυμούν, χωρίς χρονικό περιορισμό. Με την παρ. 2 διευκρινίζεται ότι η ανωτέρω κατάργηση εφαρμόζεται και για το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο συγκροτήθηκε με την υπ' αρ. 4313/17.2.2025 (ΥΟΔΔ 131) απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, αναδρομικά από την ημερομηνία συγκρότησής του.
85	Η προτεινόμενη ρύθμιση αποσκοπεί στον περαιτέρω εκσυγχρονισμό και στην ενίσχυση της διαδικασίας καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού. Κατόπιν θέσης σε εφαρμογή του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ενισχύονται και θωρακίζονται η εξαγωγή του συντελεστή αύξησης του κατώτατου μισθού αλλά και το έργο των αρμόδιων Επιτροπών, τόσο κατά το στάδιο της έρευνας ύπαρξης λόγου παρέκκλισης όσο και κατά την αξιολόγηση του ποσού αύξησης του κατώτατου μισθού, εφόσον χρειαστεί, με την εισαγωγή ενός ψηφιακού εργαλείου συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων, με σκοπό τη διασφάλιση των κατάλληλων υπολογιστικών εφαρμογών, ώστε να εξάγεται εμπεριστατωμένα ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας.

86	Με την τροποποίηση του άρθρου 141Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ρυθμίζεται ότι οι εμπλεκόμενοι στη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού για τα έτη 2026 και 2027 θα επικουρούνται από το ψηφιακό εργαλείο συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.
87	Δεδομένου ότι για τη σύνταξη και υποβολή εκθέσεων εκ μέρους της χώρας μας στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, βάσει του άρθρου 10 του ν. 5163/2024 (Α' 199) απαιτείται συγκέντρωση και ανάλυση πληθώρας στατιστικών στοιχείων και παραγόντων, προβλέπεται με την προτεινόμενη διάταξη ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μπορεί να χρησιμοποιεί το ψηφιακό εργαλείο της συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων του άρθρου 141 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προκειμένου να συντάξει τις απαραίτητες εκθέσεις.
88	Με την αξιολογούμενη διάταξη ρυθμίζεται η έναρξη ισχύος των προτεινόμενων ρυθμίσεων.

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	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					

	ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	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.



Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	Άρθρα 22, 25 παρ. 1, 28 παρ. 1 του Συντάγματος	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
?	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
?	Κανονισμός	Άρθρο 76: Άρθρο 5 περ. δ' της παρ. 2 και άρθρο 9 Εσωτερικού Κανονισμού της Eurojust (Επίσημη εφημερίδα Ε.Ε. 24.2.2021/63ο έτος σελίδες L 50/3, 50/5).
?	Οδηγία	Άρθρο 22: Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (L 186). Άρθρο 36: Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (L 183).
?	Απόφαση	Άρθρο 41: Σύσταση της Επιτροπής, της 19ης Σεπτεμβρίου 2003, σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών (L 238) και παράρτημα Ι της Σύστασης (ΕΕ) 2022/2337 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της 28ης Νοεμβρίου 2022, σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών (L 309).
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	

?	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
?	Διεθνείς συμβάσεις	Άρθρο 44: Η υπ' αρ. 155 Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 22α Ιουνίου 1981, και το άρθρο 22 του Καταστατικού Χάρτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ). Άρθρο 45: Η υπ' αρ. 191 Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, τη 12η Ιουνίου 2023, και οι εξής Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας: η υπ' αρ. 182 για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας και την άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους (1999), η υπ' αρ. 183 για την προστασία της μητρότητας (2000), η υπ' αρ. 187 για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία (2006), η υπ' αρ. 188 για την εργασία στον τομέα της αλιείας (2007), η υπ' αρ. 189 για την αξιοπρεπή εργασία των οικιακών εργαζομένων (2011), η υπ' αρ. 190 για τη εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας (2019), η Σύμβαση για τη ναυτική εργασία (2006), όπως τροποποιήθηκε, και το Πρωτόκολλο του 2014 στη Σύμβαση για την αναγκαστική εργασία (1930). Άρθρο 46: Το Πρωτόκολλο του 2014 στην υπ' αρ. 29 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας «Περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας», που υιοθετήθηκε από την 103η Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 11η Ιουνίου 2014. Άρθρο 47: Η υπ' αρ. 155 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας.

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)	Άρθρο 12: Οι υπ' αρ. 983/2013, 1375/2003 και 1920/1990 αποφάσεις του Αρείου Πάγου. Άρθρο 79: Η υπ' αρ. 511/2024 απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας.

?	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	Άρθρο 10: Η υπ' αρ. 375/2009 γνωμοδότηση του ΣΤ' Τμήματος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Άρθρο 80: Η υπ' αρ. 138/2023 γνωμοδότηση του ΣΤ' Τμήματος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
?	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	
?	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
?	Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα	