



Αθήνα, 1 Ιουλίου 2025

ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΕΣΕΕ
ΕΠΙ ΘΕΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

I. ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ (Νέο Σχέδιο Νόμου)

Διευθέτηση χρόνου εργασίας

Θα δοθεί η δυνατότητα ώστε η διευθέτηση του χρόνου εργασίας να οργανώνεται σε εβδομαδιαία βάση αντί για εξαμήνη που είναι σήμερα. Συμφωνούμε με την διάταξη, καθώς οι μέχρι σήμερα ρυθμίσεις δεν έχουν αποδώσει. Παράλληλα, θα εξυπηρετήσει τον μεγαλύτερο όγκο των τουριστικών εμπορικών επιχειρήσεων.

Ωράριο μέχρι 13 ώρες ημερησίως στον ίδιο εργοδότη

Μέχρι τώρα ίσχυε σε 2 διαφορετικούς εργοδότες. Με την νέα ρύθμιση, θα δίνεται η δυνατότητα να παρέχεται και σε έναν. Συμφωνούμε με την διάταξη, καθώς, εκτός από τα προφανή ευεργετικά αποτελέσματα που θα έχει για τις αποδοχές του εργαζόμενου (υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση χωρίς μετακινήσεις) θα δώσει στις εμπορικές επιχειρήσεις την δυνατότητα να αντιμετωπίσουν περιόδους αιχμής πιο εύκολα.

Επέκταση υπερωριών και στην εκ περιτροπής εργασία

Θα επιτρέπονται πλέον οι υπερωρίες και σε όσους απασχολούνται λιγότερες από 5 ημέρες την εβδομάδα. Συμφωνούμε με την διάταξη που θα δώσει την ευκαιρία στις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν μία έκτακτη ανάγκη.

Ηλεκτρονική εφαρμογή προσλήψεων - απολύσεων

Η πρόσληψη θα μπορεί να πραγματοποιηθεί και να αναγγελθεί με ηλεκτρονική εφαρμογή και από το κινητό τηλέφωνο, οποιαδήποτε μέρα και ώρα. Το ίδιο μοντέλο θα επεκταθεί και στις απολύσεις. Στην διαδικασία αναμένεται να μετέχει και ο εργαζόμενος για την αποδοχή του. Συμφωνούμε με την διάταξη αλλά ειδικά για τις απολύσεις, προτείνουμε την κατάργηση των απαραιτήτων πρακτικών διαπίστωσης της αποδοχής απόλυσης μέσω αποστολής εξωδίκου και την αντικατάστασή τους από συγκεκριμένη προθεσμία εντός της οποίας ο εργαζόμενος θα δικαιούται είτε να αποδεχθεί είτε να απορρίψει.

Δοκιμαστική 6μηνη περίοδος και απασχόληση κατά παραγγελία (μίας ημέρας)

Θα γίνουν οι απαραίτητες προσαρμογές στο «Εργάνη» για να αρχίσουν να λειτουργούν οι σχετικές δυνατότητες. Συμφωνούμε, καθώς συνιστούν βασικά εργαλεία απλοποίησης του συστήματος.

Κανονική Άδεια

Σήμερα, επιτρέπεται σπαστή άδεια μόνο κατ' εξαίρεση σε δύο περιόδους από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον 12 εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου και 10 εργάσιμες ημέρες επί πενθημέρου μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη. Με τη νέα διάταξη ο εργαζόμενος θα μπορεί να «σπάσει» την άδειά του, σε συνεννόηση με τον εργοδότη.

Συμφωνούμε καταρχήν με την πρόθεση του Υπουργείου, ωστόσο εάν διατηρηθούν οι δύο περίοδοι, θεωρούμε ότι το μέτρο δεν θα αποδώσει τα αναμενόμενα. Προτείνουμε την κατάργηση των δύο περιόδων και την απόλυτη ελευθερία εργοδότη – εργαζομένου να συμφωνούν από κοινού για την περίοδο που θα αποδοθεί η ετήσια άδεια εντός του έτους. Εναλλακτικά, εφόσον επιλεγεί η διατήρηση των δύο περιόδων, προτείνουμε την επέκταση της θερινής περιόδου, ώστε να περιλαμβάνει το χρονικό διάστημα από τον Μάιο μέχρι και τον Οκτώβριο.

II. ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Νέο Σχέδιο Νόμου)

Ευέλικτη προσέλευση εργαζόμενου

Η αφετηρία για την έναρξη της ευέλικτης προσέλευσης θα είναι η δηλωθείσα έναρξη του ωραρίου στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας, οπότε και η προσέλευση – έναρξη της εργασίας είναι δυνατή εντός Χ λεπτών (από 0 έως 120 λεπτά κατ' ανώτατο όριο) από την δηλωθείσα έναρξη και μετά.

Η ΕΣΕΕ κατ' επανάληψη έχει θέσει το θέμα προς το Υπουργείο αλλά με διαφορετικό περιεχόμενο. Συγκεκριμένα, εμείς ζητήσαμε και ζητούμε την δυνατότητα του εργαζόμενου να εισέρχεται εντός του καταστήματος τριάντα (30) λεπτά προ της επίσημης έναρξης του ωραρίου του, οποτεδήποτε κι αν είναι αυτή, ώστε να καλύπτονται περιπτώσεις πρόωρης προσέλευσης (χωρίς να είναι αναγκασμένος να περιμένει απέξω) και δίχως αυτά τα λεπτά υπέρβασης του νόμιμου ωραρίου να δημιουργούν πρόβλημα με την υποβολή των εκκαθαριστικών ή να αποτελούν απαιτητή υπερεργασία που ουδέποτε ζητήθηκε.

Η ΕΣΕΕ επιμένει στην νομοθέτηση της πρότασής της.

Ψηφιακός Φάκελος Εργαζόμενων

Ο ψηφιακός φάκελος του κάθε εργαζόμενου θα συγκεντρώνει όλα τα απαραίτητα στοιχεία και δικαιολογητικά της εργασίας του. Συμφωνούμε με την διάταξη καθώς θα μειώσει τον όγκο των εντύπων που πρέπει να τηρεί η κάθε επιχείρηση.

Κατάργηση Εντύπων

Καταργούνται το Βιβλίο Αδειών, ο ετήσιος πίνακας αδειών (Ε11) και ο ετήσιος πίνακας προσωπικού (Ε4). Ζητούμε σε όλα αυτά να προστεθεί και το έντυπο υπερωριών Ε8 για όλες τις επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Μαζί με αυτά θα πρέπει να καταργηθούν και οι τροποποιητικές δηλώσεις. Προτείνουμε να δέχεται το «Εργάνη» μόνο τις διορθωτικές κινήσεις στο πλαίσιο του απολογιστικού συστήματος, ώστε ο εργοδότης να μπορεί να δηλώσει τις όποιες τυχόν ανακολουθίες (πχ. λάθος χτύπημα, καθυστερημένη ή πρόωρη έναρξη εργασίας, κλπ.) – ας οριστεί ένα ποσοστό ανοχής για τις διορθωτικές κινήσεις του εργοδότη.

Βελτίωση του δωρεάν λογισμικού που παρέχει το Υπουργείο

Δεχόμαστε πολλά παράπονα από μέλη μας ότι το δωρεάν λογισμικό σύστημα που παρέχει το Υπουργείο δεν είναι λειτουργικό. Επείγει η βελτίωση των παραμέτρων του, καθώς έτσι οι επιχειρηματίες θα αποκτήσουν μία αξιόπιστη εναλλακτική διέξοδο απέναντι στους ιδιώτες παρόχους και στα αυξημένα κόστη που αυτοί συνεπάγονται.

Εκλογίκευση και παραγραφή των προστίμων

Τα προβλεπόμενα πρόστιμα είναι αντικειμενικά δυσθεώρητα ακόμα και για ελαφρά αμέλεια. Εν δυνάμει μπορεί να είναι καταστροφικά για την βιωσιμότητα της επιχείρησης. Προτείνουμε κλιμακωτή διαβάθμιση των προστίμων σε 3 επίπεδα, αναλόγως της βαρύτητας της παράβασης και μετατροπή του χαρακτήρα τους από τιμωρητικό σε διδακτικό. Σε κάθε περίπτωση, υποβάλλουμε το αίτημα να μην επιβάλλεται ένα πρόστιμο, χωρίς να δοθεί πρώτα στον εργοδότη το δικαίωμα να υποβάλλει εξηγήσεις.

Περαιτέρω, δεν προβλέπεται καμία παραγραφή για την επιβολή των προστίμων. Το ότι καλείται ο εργοδότης να τηρήσει τα δεδομένα των χτυπημάτων για 5 έτη τουλάχιστον, δεν είναι διάταξη παραγραφής, άρα καταλήγουμε να εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις της παραγραφής σε βάθος 20ετίας. Πρέπει να προβλεφθεί ρητό διάστημα παραγραφής 5 ετών (ίσο με το διάστημα της υποχρεωτικής τήρησης των εγγράφων & το διάστημα παραγραφής των εργατικών αξιώσεων). Είναι παράλογο η αξίωση του εργαζόμενου κατά του εργοδότη να περιορίζεται στην πενταετία και ο εργοδότης –για τα στοιχεία εργασίας του εργαζόμενου– να απειλείται με πρόστιμα σε ορίζοντα 20ετίας.

Ευθύνη του εργαζόμενου

Δεν προβλέπεται τίποτα σε διοικητικό επίπεδο για την προστασία του εργοδότη, όταν ο εργαζόμενος από δόλο ή αμέλεια δεν χτυπάει καθόλου ή σωστά την κάρτα του. Η αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη για τη (μη) χρήση της κάρτας από τον εργαζόμενο επιβαρύνουν τον εργοδότη με βαριά και αναίτια πρόστιμα και τελικά τον εξαναγκάζουν σε απόλυση του εργαζόμενου, χωρίς να τεθεί ζήτημα μη καταχρηστικότητας της απόλυσής του. Υποβάλλουμε το αίτημα να στοιχειοθετηθεί και η ευθύνη του εργαζόμενου που αμελεί ή δυστροπεί να χτυπήσει την κάρτα του, με μία διοικητική ποινή (πρόστιμο), πέραν των προβλεπόμενων ανάμεσα σε εκείνον και τον εργοδότη από το ιδιωτικό δίκαιο.

Έκδοση Διαταγής Πληρωμής

Ζητούμε την κατάργηση της δυνατότητας έκδοσης Διαταγής Πληρωμής σε βάρος του εργοδότη με την απλή εκτύπωση των στοιχείων της κάρτας εργασίας. Η πρόβλεψη είναι παράλογη, καθώς δεν αφορά σε ληξιπρόθεσμες απαιτήσεις, ενώ τα στοιχεία της κάρτας εργασίας δεν αποτελούν πλήρη απόδειξη και δεν θα έπρεπε να λογίζονται ως τέτοια ούτε για την έκδοση Διαταγής Πληρωμής.

Ανωτέρα Βία

Παραμένουν τα ζητήματα της ενημέρωσης από τον εργοδότη της Επιθεώρησης Εργασίας – άμεσα και με κάθε πρόσφορο μέσο– για την έναρξη και την λήξη κάθε προβλήματος ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας να παραμείνει διασυνδεδεμένος. Είναι εκτός πραγματικότητας η υποχρέωση και ζητάμε να προβλεφθεί νομοθετικά συγκεκριμένη προθεσμία με απολογιστική ενημέρωση.

Επίσης, δεν υφίσταται πρόβλεψη για τις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος πρέπει να αποχωρήσει εκτάκτως από την εργασία του και δικαιολογείται να μη χτυπήσει την κάρτα του, π.χ. εργατικό ατύχημα, έκτακτο προσωπικό γεγονός κλπ. Η δυνατότητα αυτή θα πρέπει να οριστεί νομοθετικά.

Εργαζόμενοι αυξημένων αρμοδιοτήτων

Για τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από δέκα άτομα, πρέπει να προβλεφθεί η δυνατότητα εξαίρεσης (εκτός των Διευθυντικών στελεχών), ενός τουλάχιστον ατόμου που έχει σημαντικές αρμοδιότητες μέσα στην επιχείρηση.

III. ΘΕΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ (Νέο Σχέδιο Νόμου)

Βιβλίο Συστάσεων Ιατρού Εργασίας και Τεχνικού Ασφαλείας

Το σχετικό βιβλίο συστάσεων θα τηρείται πλέον σε ηλεκτρονική μορφή. Συμφωνούμε καθώς με τον τρόπο αυτό θα μειωθεί ο όγκος των εντύπων που οφείλει να τηρεί ο κάθε εργοδότης.

Συντονιστές υγείας και ασφάλειας

Πλέον καθίσταται υποχρεωτική η παρουσία συντονιστών υγείας και ασφάλειας στα έργα. Ο εργοδότης θα έχει την ευθύνη για όλους τους εργαζόμενους στον χώρο του, ακόμα και όσους απασχολούνται μέσω εργολάβων ή δανεισμού.

Είναι αυτονόητο ότι η πρόσληψη συντονιστών ασφαλείας θα είναι ένα πρόσθετο έξοδο που θα διογκώσει τα ήδη αυξημένα πάγια κόστη των επιχειρήσεων. Επίσης θα επιβαρύνει τις αναθέσεις και τις συμβάσεις έργου, που συνιστούν βασικό εργαλείο για την ανάπτυξη της οικονομίας. Περαιτέρω, δεν θα θέλαμε να δούμε διόγκωση της ήδη αυξημένης αντικειμενικής ευθύνης των εργοδοτών στις συμβάσεις έργου, που –κατά την γνώμη μας- θα είναι πλέον πέραν των ορίων της λογικής.

Νέο όριο τήρησης Τεχνικού Ασφαλείας

Το κατώφλι αριθμού εργαζομένων, κάτω από το οποίο ο εργοδότης μπορεί να αναλάβει ο ίδιος καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας, μειώνεται από 50 σε 20 άτομα. Εισάγεται έτσι υποχρέωση για εκπαίδευση ή πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων ως τεχνικών ασφαλείας. Είμαστε αντίθετοι στην διάταξη καθώς θα διογκώσει περαιτέρω τα ήδη αυξημένα κόστη των επιχειρήσεων.

Μαθήματα πρώτων βοηθειών

Θα δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση του προσωπικού των επιχειρήσεων σε βασικές πρώτες βοήθειες, όπως ΚΑΡΠΑ και Heimlich, με ευθύνη του εργοδότη. Αν και είναι δύσκολο να διαφωνήσει κανείς με την διάταξη, συντελεί και αυτή στην αύξηση των παγίων εξόδων των επιχειρήσεων. Καλό θα ήταν να διερευνηθούν από το Υπουργείο αφενός τρόποι εναλλακτικής χρηματοδότησης, μέσω ευρωπαϊκών ή εθνικών προγραμμάτων και αφετέρου συνεχούς ψηφιακής ενημέρωσης με υλικό του Υπουργείου.

Επικαιροποίηση κατάταξης επικινδυνότητας

Σήμερα οι επιχειρήσεις κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες υψηλής, μέσης και χαμηλής επικινδυνότητας. Αποτελεί πρόθεση του Υπουργείου να επανεξεταστεί η σχετική κατάταξη επιχειρήσεων ως προς την επικινδυνότητα. Ζητούμε οι σχετικές μεταβολές να αποτελέσουν αντικείμενο εκτεταμένου κοινωνικού διαλόγου.

Αξιοποίηση επιστημονικών φορέων

Οι απαιτούμενες μετρήσεις επάνω σε θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας θα μπορούν πλέον να ανατίθενται στο ΕΛΙΝΥΑΕ ή σε πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα. Θεωρούμε το ΕΛΙΝΥΑΕ στο οποίο μετέχουν όλοι οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι ως τον καταλληλότερο φορέα μαζί με τα δικά τους ερευνητικά κέντρα.

Νέα κριτήρια για τις επαγγελματικές ασθένειες

Σχεδιάζεται να αναβαθμιστεί η διαδικασία καταγραφής και αναγνώρισης επαγγελματικών νοσημάτων με τη θέσπιση σαφών κριτηρίων. Και η συγκεκριμένη αναβάθμιση πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο διαβούλευσης του Υπουργείου με τους κοινωνικούς εταίρους.

Νέο σύστημα ΗΡΙΑΔΑΝΟΣ

Το σύστημα αναμένεται να καταγράφει και να παρακολουθεί θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία με χρηματοδότηση από το ταμείο ανάκαμψης.

Συμφωνούμε αλλά ζητάμε μεγαλύτερο διαμοιρασμό αποπροσωποποιημένων δεδομένων με τα Ινστιτούτα των κοινωνικών εταιρών, πράγμα που δυστυχώς δεν έχει γίνει μέχρι σήμερα με συγγενή συστήματα όπως το «Εργάνη».

IV. ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΚΑ ΒΑΡΗ – ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ/ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥΣ (Συμπληρωματικές Προτάσεις ΕΣΕΕ)

- Απουσία απευθείας διασύνδεσης του ΚΕΑΟ με την Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων & Ψηφιακής Διακυβέρνησης (ΓΓΠΣΨΔ) για την άντληση πληροφοριών, αναφορικά με τα περιουσιακά στοιχεία των οφειλετών. Συνιστά μείζον ζήτημα η έλλειψη διαλειτουργικότητας μεταξύ των πληροφοριακών Συστημάτων του Δημοσίου.
- Χρονοβόρα διαδικασία διασταύρωσης των στοιχείων μητρώου οφειλετών με τρίτους Φορείς, μέσω Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος.
- Μη αξιοποίηση της δυνατότητας άντλησης των απαιτούμενων επικαιροποιημένων δικαιολογητικών από το Taxisnet για τη σύσταση ή διακοπή λειτουργίας μίας επιχείρησης.
- Μεγάλη χρονική υστέρηση μεταξύ των πληρωμών των ασφαλισμένων μη Μισθωτών (τρέχουσες εισφορές, δόσεις ρυθμίσεων) και της ολοκλήρωσης της εκκαθάρισής τους στο σύστημα του ΚΕΑΟ. Ως αποτέλεσμα πολλοί έμποροι του πρώην ΟΑΕΕ φέρονται να οφείλουν στον φορέα, γεγονός που δημιουργεί αρκετά προβλήματα στη καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων (μη έγκαιρη λήψη ασφαλιστικής ικανότητας, απώλεια ρύθμισης οφειλών, αδυναμία έκδοσης ασφαλιστικής ενημερότητας κ.α.).
- Αδυναμία άμεσης ρύθμισης οφειλών μη Μισθωτών που διαβιβάζονται στο ΚΕΑΟ. Θα πρέπει να προβλεφθεί η δυνατότητα άμεσης βεβαίωσης των εισφορών μη Μισθωτών στο ΚΕΑΟ, όπως ισχύει σήμερα για τις εισφορές των εργαζομένων μίας εργοδότης επιχείρησης, προκειμένου ο επιχειρηματίας αφού υποβάλλει αίτημα ελέγχου να μπορεί να ρυθμίσει τα χρέη του άμεσα και όχι αφότου παρέλθουν 2 ή και παραπάνω μήνες, με ότι αυτό συνεπάγεται για τα λειτουργικά κόστη της επιχείρησης (τόκοι και λοιπές προσαυξήσεις).
- Επέκταση της υφιστάμενης σήμερα δυνατότητας έκδοσης Ασφαλιστικής Ενημερότητας μη Μισθωτών για οφειλές έως 100 ευρώ και για εκείνα τα χρέη που έχουν ενταχθεί σε καθεστώς ρύθμισης και δεν υπερβαίνουν το συγκεκριμένο ποσό.
- Υποχρεωτικότητα ανανέωσης Δελτίου Αστυνομικής Ταυτότητας μη Μισθωτών ασφαλισμένων, ακόμα και όταν αυτοί έχουν ήδη προβεί μέσω του Taxisnet ή του Ορεγκον στη συγκεκριμένη ενέργεια.
- Αδυναμία άντλησης δεδομένων από τις κατά τόπους ΔΟΥ/Εφορίες για τα προστατευόμενα μέλη των ασφαλισμένων εμπόρων του πρώην ΟΑΕΕ, γυναίκες & τέκνα (π.χ. ασφαλιστική ικανότητα).
- Σε περιπτώσεις συνταξιοδότησης ζητούνται από τους ασφαλισμένους του πρώην ΟΑΕΕ σε έντυπη –και όχι ψηφιακή– μορφή, ακόμη και τα παλαιότερα ένσημα στη μερίδα τους, κατά τη διαδικασία υποβολής της αίτησης.

- Πλήρης εναρμόνιση των όρων τήρησης και των προϋποθέσεων ένταξης στην πάγια ρύθμιση ασφαλιστικών χρεών με την αντίστοιχη των φορολογικών, για την αποφυγή παρανοήσεων και παρερμηνειών.

V. ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ (Συμπληρωματικές Προτάσεις ΕΣΕΕ)

- Επιβράβευση συνεπών επιχειρηματιών: Ενεργοποίηση του λευκού ασφαλιστικού μητρώου των επιχειρήσεων με παράλληλη πρόβλεψη έμπρακτης επιβράβευσης των συνεπών επιχειρηματιών.
- Πλαφόν Ανατοκισμού χρεών: Επαναφορά του ανώτατου ορίου/πλαφόν 100% ανατοκισμού των αρρύθμιστων ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών μη μισθωτών, καθώς οι παράλογες οικονομικές επιβαρύνσεις των οφειλετών του πρώην ΟΑΕΕ από πρόσθετα τέλη, τόκους και προσαυξήσεις επί του κεφαλαίου της οφειλής, προσεγγίζουν το 40% των συνολικών χρεών (περίπου 19,9 δις ευρώ από συνολικά χρέη 49,7 δις ευρώ).
- Μείωση μη μισθολογικού κόστους: Οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές, παρά το γεγονός ότι έχουν μειωθεί στο 21,79% επί των μεικτών αποδοχών των εργαζομένων από 1-1-2025 σε σχέση με το 27,71% του 2012, εξακολουθούν να αποτελούν αντικίνητρο για νέες προσλήψεις. Για την περαιτέρω μεγέθυνση της οικονομίας, η σταδιακή σε ορίζοντα διετίας μείωση των εργοδοτικών εισφορών στα επίπεδα του 20% συνιστά την πλέον ενδεδειγμένη λύση.
- Χαμηλότερη φορολόγηση και μηδενική ασφαλιστική επιβάρυνση bonus σε εργαζομένους εμπορικών επιχειρήσεων: Επέκταση στο σύνολο των οικονομικών κλάδων, μεταξύ των οποίων και σε εκείνον του εμπορίου, του ευνοϊκού καθεστώτος που προβλέπεται για τις έκτακτες αμοιβές (bonus) στη ναυτιλία (προβλέπεται 10% φορολόγηση επί του ποσού με ταυτόχρονη εξάντληση οποιασδήποτε επιπρόσθετης φορολογικής υποχρέωσης). Αντιθέτως, η καταβολή σήμερα bonus σε επιχείρηση κλάδου εκτός ναυτιλίας επιβαρύνεται: α) με φόρο 20%, β) με ασφαλιστικές εισφορές (εργατικές & εργοδοτικές) και γ) το καθαρό πληρωτέο ποσό του μισθωτού ενσωματώνεται στη φορολογική κλίμακα, προσαυξάνοντας τα φορολογητέα εισοδήματά του.
- Σταθεροποίηση ασφαλιστικών εισφορών μη Μισθωτών για 3 έτη: Αποσύνδεση του ετήσιου ύψους των εισφορών μη Μισθωτών από το Γενικό Δείκτη Τιμών Καταναλωτή/Πληθωρισμό του προηγούμενου έτους.
- Νέα ρύθμιση ασφαλιστικών εισφορών: Θέσπιση μίας νέας ενιαίας ρύθμισης (72 έως 120 δόσεων) με σταθερό επιτόκιο 3% για ληξιπρόθεσμες ασφαλιστικές οφειλές. Βασικό της γνώρισμα θα είναι η εξάλειψη περιοριστικών διατάξεων και υπερβολικών απαιτήσεων από τους οφειλέτες, γεγονός που θα συμβάλει στη μείωση του υφιστάμενου μεγάλου αριθμού των υπόχρεων μη Μισθωτών που ενώ θέλουν να ρυθμίσουν στην πράξη, εντούτοις δεν μπορούν. Εναλλακτικά, συστήνεται η καθιέρωση εξατομικευμένων ρυθμίσεων, αναλόγως των οικονομικών δυνατοτήτων και της συμπεριφοράς/συνέπειας των οφειλετών, κάτι στο οποίο προσανατολίζεται και η ΑΑΔΕ.
- Εισφορά υπέρ Ανεργίας: Κατάργηση του βοηθήματος των Αυτοτελώς και ανεξάρτητα απασχολούμενων (εισφοράς υπέρ ανεργίας), το οποίο μέχρι σήμερα δεν έχει

ανταποκριθεί στην αποστολή του και έχει μεταβληθεί σε ένα αχρείαστο έξοδο για τις εμπορικές επιχειρήσεις.

VI. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ (Συμπληρωματικές Προτάσεις ΕΣΕΕ)

- Εξόφληση των χρεών που υπερβαίνουν το ισχύον σήμερα ανώτατο όριο των 30.000 ευρώ για τη συνταξιοδότηση του οφειλέτη, σε διάστημα 12 και όχι 2 μηνών.
- Υπολογισμός της σύνταξης μη Μισθωτών στο σύνολο του επιχειρηματικού / εργασιακού βίου του επιχειρηματία και όχι μόνο από το 2002 και εντεύθεν.
- Μείωση του παρακρατούμενου ποσού συντάξιμων αποδοχών για οφειλέτες συνταξιούχους: Για χρέη μεταξύ 20.000 - 30.000 ευρώ, η αυτόματη μηνιαία παρακράτηση του 60% της καταβαλλόμενης σύνταξης με minimum παρακρατούμενο ποσό τα 333,3 ευρώ/μήνα, αποτυγχάνει να διασφαλίσει ένα αξιοπρεπές ελάχιστο επίπεδο διαβίωσης των συνταξιούχων. Συνεπώς, το συγκεκριμένο ποσοστό θα πρέπει να μειωθεί δραστικά στα επίπεδα του 30% - 40%, γεγονός που θα καταστήσει τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση περισσότερο ελκυστική.
- Διπλή καταβολή εισφοράς υγείας εργαζόμενων συνταξιούχων: Κατάργηση της υποχρεωτικής καταβολής διπλής εισφοράς υπέρ του κλάδου υγείας για τους μη Μισθωτούς απασχολούμενους συνταξιούχους. Από τη στιγμή που αυτή παρακρατείται στις συντάξιμες αποδοχές τους, δεν υπάρχει λόγος διπλοκαταβολής της για το εισόδημα που προέρχεται από την απασχόληση του συνταξιούχου.
- Κατάργηση της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΑΣ), ενός παρωχημένου και αντιαναπτυξιακού μέτρου των Μνημονίων, όπως ακριβώς συνέβη με την αντίστοιχη φορολογική Ειδική Εισφορά Αλληλεγγύης (ΕΕΑ).