

Αριθμ. Πρωτ. ΑΝΑΦΟΡΩΝ: 1820
Ημερομ. Κατάθεσης: 18/3/2022



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ
ΓΙΩΡΓΟΣ ΚΑΡΑΣΜΑΝΗΣ
τ. Υπουργός Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων
Βουλευτής Ν. ΠΕΛΛΑΣ – ΝΕΑ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΑΝΑΦΟΡΑ

Του Βουλευτή Πέλλας Γεωργίου Καρασμάνη

Προς τον Υπουργό Ανάπτυξης και Επενδύσεων

κ. Γεωργιάδη Σπυρίδων – Άδωνι

ΚΑΤΑΘΕΤΩ

σαν αναφορά, το υπόμνημα του Συλλόγου Εργαζομένων στη Μονάδα Οργάνωσης της Διαχείρισης του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης Α.Ε. (ΜΟΔ ΚΠΣ Α.Ε.), σχετικά με τις θέσεις του επί του Νομοσχεδίου «Διαχείριση, έλεγχος και εφαρμογή αναπτυξιακών παρεμβάσεων για την Προγραμματική Περίοδο 2021-2027»

Παρακαλώ τον αρμόδιο κ. Υπουργό να απαντήσει σύμφωνα με τον κανονισμό της Βουλής.

Αθήνα, 15-3-2022

Ο Αναφέρων Βουλευτής

Γεώργιος Καρασμάνης

Βουλευτής Πέλλας

**Αθήνα, 14/3/2022
ΑΠ. 1448**

ΠΡΟΣ : Μέλη της Βουλής των Ελλήνων

Βουλή των Ελλήνων

Επιτροπή Παραγωγής και Εμπορίου

Υπόμνημα θέσεων

**ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ: «Διαχείριση, έλεγχος και εφαρμογή αναπτυξιακών παρεμβάσεων
για την Προγραμματική Περίοδο 2021-2027»**

Αξιότιμοι κύριοι/ες βουλευτές,

Ο Πανελλήνιος Σύλλογος Εργαζομένων στην ΜΟΔ ΑΕ (ΣΕΜΟΔ) με αφορμή το υπό ψήφιση νομοσχέδιο του Υπουργείου Ανάπτυξης & Επενδύσεων : «Διαχείριση, έλεγχος και εφαρμογή αναπτυξιακών παρεμβάσεων για την Προγραμματική Περίοδο 2021-2027» επισημαίνει ότι ο καθορισμός του πλαισίου διακυβέρνησης και η θέσπιση κανόνων για την προγραμματική περίοδο 2021-2027 είναι κάτι παραπάνω από επιτακτική αλλά και επιβεβλημένη από τη συμφωνία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το προτεινόμενο σ/ν διαμορφώνει το εργασιακό μέλλον 1020 εργαζομένων στη ΜΟΔ ΑΕ μέχρι το 2030. Οφείλει να διατυπώνει το σύνολο των αναγκών ρυθμίσεων και προσαρμογών για τη νέα Προγραμματική Περίοδο χωρίς ελλείψεις κι αναμονές. Όμως για την αποτελεσματική διαχείριση και εφαρμογή των συγχρηματοδοτούμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση Επιχειρησιακών Προγραμμάτων απαιτείται η αναγνώριση του ρόλου και αξίας του ανθρώπινου δυναμικού, που επί 25 έτη υποστηρίζει την αναπτυξιακό προγραμματισμό της χώρας.

Με έμφαση στην εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος, τα στελέχη της ΜΟΔ ΑΕ, είμαστε αυτοί που, ως εργαζόμενοι υψηλών τυπικών προσόντων και εξειδίκευσης, στελεχώνουμε τον μηχανισμό διαχείρισης, παρακολούθησης & ελέγχου δημόσιων συμβάσεων έργων, υπηρεσιών και προμηθειών του συγχρηματοδοτούμενου Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ) και το μηχανισμό προγραμματισμού και αξιολόγησης των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΕΣΠΑ. Η δε λειτουργία και εμπειρία μας στα θέματα διαχείρισης Δημοσίων Συμβάσεων και Προγραμμάτων θα πρέπει – σε μία Δημόσια Διοίκηση που επενδύει σε ειδική γνώση και προστιθέμενη αξία αιχμής – να αποτελεί κεφάλαιο προς αξιοποίηση.

Παρά τον αυξημένο όγκο εργασίας για το τρέχον ΕΣΠΑ και αυτό της νέας Προγραμματικής Περιόδου, οι εργαζόμενοι καλούμαστε επιπρόσθετα να διαχειριστούμε και τους πόρους του Ταμείου Ανάκαμψης Ελλάδα 2.0. Γι' αυτό είναι επιβεβλημένες και αναγκαίες ρυθμίσεις για:

- την εξασφάλιση της ομαλής μετάβασης όλων των εργαζομένων στις νέες δομές του ΕΣΠΑ 2021-2027 χωρίς εξαιρέσεις και αποκλεισμούς

- Τη δρομολόγηση νέων προσλήψεων αορίστου χρόνου όπως προβλέπεται από το καταστατικό της ΜΟΔ ΑΕ
- Τον καθορισμό ενός δίκαιου, ισότιμου και αξιοπρεπούς τρόπου αμοιβής με κατάργηση των χρόνιων μισθολογικών ανισοτήτων.

Θεωρούμε ότι το σχέδιο νόμου παρότι καθορίζει **θεσμικά και κανονιστικά το πλαίσιο της εργασίας μας** αδυνατεί να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τα παραπάνω.

Πιο συγκεκριμένα:

1. Για τους όρους αμοιβής των εργαζομένων της ΜΟΔ

Το αντικείμενο εργασίας των στελεχών των Ειδικών Υπηρεσιών αποσπασμένων από τη ΜΟΔ ΑΕ(εργοδότης) αφορά στον προγραμματισμό, σχεδιασμό, προετοιμασία, διαχείριση, παρακολούθηση, αξιολόγηση, δημοσιότητα, εφαρμογή και έλεγχο των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων που περιγράφεται αναλυτικά στις εν λόγω ΚΥΑ σύστασης και είναι κοινό για όλα τα στελέχη των αντίστοιχων μονάδων κάθε Ειδικής Υπηρεσίας, ανεξαρτήτου ειδικότητας.

Βάσει της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας την οποία είχε συνυπογράψει ο ΣΕΜΟΔ με τη ΜΟΔ ΑΕ το 2006, η οποία ανανεώθηκε το 2008 και στη συνέχεια το 2010, οι εργαζόμενοι κατατάχθηκαν σε κλιμάκια-κατηγορίες ανάλογα με την προϋπηρεσία τους, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο (ΠΕ/ΤΕ/ΔΕ) και τη θέση τους στην ιεραρχία. Πρακτικά αυτό σήμαινε ότι όλοι οι εργαζόμενοι στην ίδια εκπαιδευτική βαθμίδα, με τα ίδια έτη προϋπηρεσίας λάμβαναν τον ίδιο μισθό και δεν υπήρχε καμία απολύτως μισθολογική διάκριση με βάση το αντικείμενο του τίτλου σπουδών που είχε κάθε εργαζόμενος.

Με την προσαρμογή όμως του μισθολογίου των εργαζομένων της ΜΟΔ ΑΕ στο ενιαίο μισθολόγιο το 2011, άλλαξε η δομή του μισθολογίου μας σε σχέση με εκείνο που προϋπήρχε μέσω διαπραγμάτευσης με ΣΣΕ. Επιπλέον, το 2013 ψηφίστηκε νομοθετική ρύθμιση (Ν. 4205/13) σύμφωνα με την οποία οι αποδοχές των εργαζομένων στη ΜΟΔ ΑΕ εξομοιώθηκαν με αυτές των δημοσίων υπαλλήλων του αντίστοιχου κλάδου, ειδικότητας, βαθμού και κλιμακίου της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Επενδύσεων – ΕΣΠΑ του Υπουργείου Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να προκύψουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των μικτών αποδοχών επί της «υπερβάλλουσας μείωσης-προσωπικής διαφοράς», χωρίς ωστόσο αυτή η διαφοροποίηση να οφείλεται σε αλλαγή του αντικειμένου εργασίας των υπαλλήλων. Δηλαδή εργαζόμενοι στην ίδια Υπηρεσία ή Τμήμα ή Τομέα της ΜΟΔ οι οποίοι εξακολουθούσαν να έχουν κοινό αντικείμενο εργασίας, όμοια καθήκοντα και αρμοδιότητες, οδηγήθηκαν σε διαφορετικές μικτές αποδοχές.

Θεωρούμε ότι είναι κρίσιμο πλέον, **να διατυπωθεί στο προτεινόμενο σ/ν ένα δίκαιο σύστημα αμοιβών και να εκλείψουν οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων.** Γι αυτό το λόγο επιδιώκουμε μια ρύθμιση που θα στοχεύει στην άρση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των εργαζομένων της ΜΟΔ ΑΕ που ασκούν κοινά καθήκοντα και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες, αίτημα που έχει αναγνωρίσει ως δίκαιο και επιβεβλημένο και η πολιτική ηγεσία του ΥΠΑΝΕ η οποία και έχει δεσμευτεί επανειλημμένως ότι θα διατυπώσει σχετική νομοθετική ρύθμιση.

2. Αυτοδίκαιη μετάβαση των εργαζομένων της ΜΟΔ ΑΕ στις νέες δομές

Δεδομένης της απαιτητικής εργασίας, της αυξημένης πίεσης, των ανελαστικών χρονοδιαγραμμάτων στις Ειδικές Υπηρεσίες αλλά και της αυξημένης σημασίας της έγκαιρης και ορθής κατανομής των πόρων του ΕΣΠΑ για την κοινωνία, είναι αναγκαία και αυτονόητη η καθολική και αυτόματη μετάβαση του προσωπικού στις νέες δομές.

Το νομοσχέδιο όμως, περιέχει διατάξεις που αμφισβητούν για πρώτη φορά την **αυτοδίκαιη μετάβαση** των Υπηρεσιών και του προσωπικού στη νέα Προγραμματική Περίοδο, καθώς -- και παρά τις σχετικές διαβεβαιώσεις της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων-- προβλέπει την κατάρνηση της υφιστάμενης Υπηρεσίας Interreg στη Θεσσαλονίκη, τη δημιουργία νέας Υπηρεσίας INTERREG 2021-2027 χωρίς να καθίσταται καθολικός διάδοχος, ενώ δεν προβλέπει την αυτοδίκαιη μετάβαση του υφιστάμενου προσωπικού στη νέα Υπηρεσία.

Επιπρόσθετα, η διακριτή «αντιμετώπιση» της δομής «Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης των ΕΠ του στόχου “Ευρωπαϊκή Εδαφική Συνεργασία”» με τις προτεινόμενες διατυπώσεις των άρθρων 9 και 65 για την επανασύσταση της νέας δομής «Ειδική Υπηρεσία INTERREG 2021-2027» πέρα από το εκτεταμένο αίσθημα ανασφάλειας της εργασιακής προοπτικής των ήδη απασχολούμενων στην υφιστάμενη διοικητική δομή, δημιουργεί και επιπλέον διοικητικά και διαχειριστικά κόστη αλλά και καθυστερήσεις στην υλοποίηση των προγραμμάτων διασυνοριακής συνεργασίας.

Ζητάμε, η **Υπηρεσία του INTERREG να αντιμετωπιστεί ενιαία** όπως όλες οι Υπηρεσίες του ΕΣΠΑ που συστήνονται, μετονομάζονται, συγχωνεύονται, **χωρίς κάποια «ειδική» διατύπωση** και να διατηρηθεί η διοικητική συνέχεια και η διαδοχή της στη νέα περίοδο. Ομοίως, το **προσωπικό που υπηρετεί θέλουμε να έχει τη δυνατότητα της «αυτοδίκαιης» μετακίνησης στη νέα δομή** όπως συμβαίνει με κάθε εργαζόμενο που απασχολείται στο τρέχον ΕΣΠΑ και μεταφέρεται στις δομές του νέου ΕΣΠΑ 2021-2027. Στο πλαίσιο αυτό προτείνουμε να αναδιατυπωθούν τα εδάφια του ν/σ ως εξής:

Άρθρο 9

Διαχείριση και παρακολούθηση Προγραμμάτων INTERREG 2021-2027

1. Η διαχείριση και η παρακολούθηση των Προγραμμάτων INTERREG που προσδιορίζονται στις περ. α) έως ια) της παρ. 4 του άρθρου 3 ασκούνται από την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Στόχου «Ευρωπαϊκή Εδαφική Συνεργασία», η οποία μετονομάζεται σε Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Προγραμμάτων INTERREG 2021-2027 και υπάγεται στον Ειδικό Γραμματέα Διαχείρισης Προγραμμάτων ΕΤΠΑ και ΤΣ του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων. Ειδικότερα, η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Προγραμμάτων INTERREG 2021-2027:

α) είναι η Διαχειριστική Αρχή των πέντε (5) Προγραμμάτων INTERREG που προσδιορίζονται στις περ. α) έως ε) της παρ. 4 του άρθρου 3 και ασκεί τις αρμοδιότητες διαχείρισης του άρθρου 10 και

β) παρακολουθεί, χωρίς να ασκεί αρμοδιότητες διαχείρισης, τα Προγράμματα INTERREG που προσδιορίζονται στις περ. στ) έως ια) της παρ. 4 του άρθρου 3 στα οποία συμμετέχει η Ελλάδα

και εκπροσωπεί τη χώρα ως αρμόδια Εθνική Αρχή στις επιτροπές και στα όργανα που συγκροτούνται στο πλαίσιο των Προγραμμάτων αυτών.

2. Στην Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης INTERREG 2021-2027, μεταφέρεται αυτοδίκαια το προσωπικό της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης του Στόχου «Ευρωπαϊκή Εδαφική Συνεργασία».

Άρθρο 65

Ειδικά θέματα διάρθρωσης Ειδικών Υπηρεσιών

8. Η προβλεπόμενη στην παρ. 5 του άρθρου 5 του ν. 4314/2014 «Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης των ΕΠ του στόχου “Ευρωπαϊκή Εδαφική Συνεργασία”» μετονομάζεται σε «Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Προγραμμάτων INTERREG 2021-2027», η οποία υπάγεται στον Ειδικό Γραμματέα Διαχείρισης προγραμμάτων ΕΤΠΑ και ΤΣ και αναλαμβάνει αρμοδιότητες διαχείρισης και παρακολούθησης Προγραμμάτων INTERREG σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10. Η ανωτέρω Ειδική Υπηρεσία εξακολουθεί να ασκεί τις αρμοδιότητες που προβλέπονται στο ν. 4314/2014 και στην Υπουργική Απόφαση συστήματος διαχείρισης και ελέγχου των προγραμμάτων συνεργασίας του στόχου «ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΔΑΦΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ».

9. Στην Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Προγραμμάτων INTERREG 2021-2027 μεταφέρεται αυτοδίκαια το σύνολο των αρμοδιοτήτων, θέσεων και προσωπικού της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης των ΕΠ του στόχου «Ευρωπαϊκή Εδαφική Συνεργασία».

3. Διαδικασία επιλογής Προϊσταμένων

Με στόχο τη διασφάλιση της αξιοκρατίας και της διαφάνειας των διαδικασιών **επιλογής σε θέσεις ευθύνης** στη Δημόσια Διοίκηση, οφείλει η διοίκηση να εμπεδώνει το αίσθημα εμπιστοσύνης στους διοικούμενους της υπαλλήλους μέσω θεσμοθετημένων διαδικασιών.

Ο ΣΕΜΟΔ διαχρονικά υποστηρίζει την ανάγκη διεξαγωγής τακτικών ανοιχτών διαδικασιών επιλογής προϊσταμένων με οριζόντια και διαφανή κριτήρια. Στο πλαίσιο αυτό και με την παραδοχή ότι, η προηγούμενη διαδικασία κρίσεων ξεκίνησε το 2018 και ουδέποτε περατώθηκε, θα πρέπει να καθοριστεί στο σχέδιο νόμου κι όχι σε μεταβατικές διατάξεις κι εξουσιοδοτήσεις ένα σύστημα διεξαγωγής τακτικών ανοιχτών διαδικασιών επιλογής προϊσταμένων με γνώμονα την αξιοκρατία και τη διαφάνεια, τη δίκαιη αξιολόγηση στη βάση αμερόληπτων και αξιόπιστων κριτηρίων.

Ζητάμε την τροποποίηση της ΥΑ για την διαδικασία επιλογής προσωπικού σε θέσεις ευθύνης, με την ενσωμάτωση των παρατηρήσεων του ΣΕΜΟΔ, οι οποίες είχαν υποβληθεί και όπως αποδείχθηκε ήταν ορθές. Διεκδικούμε προκήρυξη άμεσα νέου διαγωνισμού επιλογής προσωπικού σε θέσεις ευθύνης.

4. Απόδοση μη μισθολογικών παροχών και λοιπών οικονομικών κινήτρων

Προτείνουμε **να υπάρξουν περαιτέρω κίνητρα** προκειμένου να καταγραφεί η αναγνώριση του ρόλου των στελεχών της ΜΟΔ ΑΕ και των εργαζομένων στο σύστημα ΕΣΠΑ, συμβάλλοντας περαιτέρω στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας.

Στην ίδια κατεύθυνση δεν κατανοούμε τον λόγο της απαλοιφής της διάταξης από το σ/ν για τη θέσπιση επιπλέον ανταμοιβής σε περίπτωση επίτευξης στόχων που υπήρχε στο κείμενο της διαβούλευσης. Πόσο μάλλον που υπάρχει αντίστοιχη διάταξη για τις Υπηρεσίες του Ταμείου Ανάκαμψης και η πολιτική ηγεσία είχε δεσμευτεί ότι θα υπάρξει αντίστοιχη ρύθμιση για τις Υπηρεσίες του ΕΣΠΑ.

5. Αναδιατύπωση του άρθρου 33 παρ.4 α,β,γ

Στο θέμα της διατύπωσης του άρθρου 33 παρ. 4α,β,γ που προσδιορίζει δυνατότητα απόδοσης ΜΜΠ από την ΣΣΕ ΜΟΔ ΑΕ -ΣΕΜΟΔ ο προβληματισμός μας έχει ερείσματα ως προς τον τρόπο διατύπωσης του προτεινόμενου άρθρου και μόνο.

Σας επισημαίνουμε ότι οι διατάξεις του άρθρου 33 παρ 4 α,β,γ χρήζουν περαιτέρω νομοτεχνικής επεξεργασίας προκειμένου να αποτυπωθεί η πραγματική βούληση του νομοθέτη.

Είναι χρήσιμο να αναδειχθεί ότι:

Δια της ως άνω διάταξης παρέχεται με νόμο ανεπιφύλακτη και απεριόριστη εξουσιοδότηση στους κοινωνικούς εταίρους της ΜΟΔ ΑΕ προς καθορισμό των υφιστάμενων, αλλά και των μελλοντικών παροχών όλων των υπηρετούντων στις Ειδικές Υπηρεσίες του Ν. 4314/2014. Εργαζόμενοι δηλαδή αποσπασμένοι στις ως άνω Υπηρεσίες ανεξαρτήτως του φορέα προέλευσής τους, νομοθετείται ότι θα λαμβάνουν τις συγκεκριμένες παροχές της παρ. 1 του άρθρου 8 και των άρθρων 11 και 12 της από 26-10-2021 ΕΣΣΕ, καθώς και οποιαδήποτε άλλη παροχή τυχόν θεσμοθετηθεί δια μελλοντικής Επιχειρησιακής ΣΣΕ.

Στο σημείο αυτό σημειώνεται ότι μία τέτοια παραπομπή σε μελλοντική ΣΣΕ δεν είναι επιτρεπτή ούτε δια όρου ΣΣΕ. Ειδικά προς τούτο επικαλούμαστε την υπ' αριθμ. 1417/2015 απόφαση του ΑΠ, σύμφωνα με την οποία «η ρήτρα που περιλαμβάνεται σε ΣΣΕ και προβλέπει ότι δυνάμει αυτής και μόνο θα έχουν εφαρμογή οι εκάστοτε, έστω και ευμενέστεροι, όροι απασχόλησης και αμοιβής που πρόκειται να συμπεριληφθούν σε άλλη ΣΣΕ, η οποία θα καταρτισθεί στο μέλλον μεταξύ άλλων φορέων και θα ισχύει για τους εργαζομένους συγκεκριμένου κλάδου, είναι άκυρη, διότι υπερβαίνει την προς κατάρτιση ΣΣΕ παρασχεθείσα νομοθετική εξουσιοδότηση».

Τέλος επισημαίνεται ότι η υπό ψήφιση διάταξη συνιστά ρύθμιση νομοπαρασκευαστικά προβληματική. Ειδικότερα δημιουργούνται ερωτήματα σχετικά τη διάρκεια ισχύος της διάταξης (δεν είναι σαφές αν αυτή θα ακολουθεί τη διάρκεια της ΣΣΕ ή αν ανεξαρτητοποιείται από αυτή), σχετικά με το αν οι μελλοντικές ΣΣΕ θα εφαρμόζονται μόνο ως προς τις συγκεκριμένες παροχές της παρ. 1 του άρθρου 8 και των άρθρων 11 και 12 της από 26-10-2021 ΕΣΣΕ ή ως προς όλες τις τυχόν διατάξεις τους, σχετικά με το τι θα συμβεί αν

μελλοντικά συνομολογηθούν με ΣΣΕ δυσμενέστεροι όροι ή σχετικά με τι θα γίνει αν τελικά δεν υπάρξει μελλοντική ΣΣΕ. Σε κάθε λοιπόν περίπτωση απαιτείται νομοτεχνική βελτίωση προκειμένου να αποτυπωθεί η πραγματική βούληση του νομοθέτη.

Αξιότιμες/οι κυρίες/κύριοι εκπρόσωποι της Βουλής των Ελλήνων,

Ως εργαζόμενοι της Μονάδας Οργάνωσης της Διαχείρισης των Αναπτυξιακών Προγραμμάτων, οι καθαυτοί δηλαδή εργαζόμενοι στις Υπηρεσίες Διαχείρισης και Εφαρμογής του ΕΣΠΑ,

Διεκδικούμε:

Αξιοπρέπεια και διαφάνεια στη λειτουργία των Ειδικών Υπηρεσιών, **αναβάθμιση του εργασιακού μας αντικειμένου** και **ισότιμη αντιμετώπιση** όλων των εργαζομένων.

Σε αυτή την τόσο κρίσιμη περίοδο για τη χώρα και τους πολίτες, το ΕΣΠΑ της Προγραμματικής Περιόδου 2021 – 2027 οφείλει να αποτελέσει βασικό εργαλείο διασφάλισης της κοινωνικής συνοχής και της δίκαιης ανάπτυξης. Είναι αναγκαίο να αναγνωριστεί η προώθηση της αναπτυξιακής στρατηγικής και ο θεμελιώδης ρόλος των χρηματοδοτικών εργαλείων της νέας Προγραμματικής Περιόδου στην υλοποίηση δημόσιων πολιτικών που θα στοχεύουν στην άμβλυνση της φτώχειας, των ανισοτήτων και του κοινωνικού αποκλεισμού. Η προστασία της εργασίας, η ενίσχυση της απασχόλησης, η διασφάλιση της καθολικής πρόσβασης στο δημόσιο σύστημα υγείας, η ενδυνάμωση των δημόσιων εκπαιδευτικών δομών όλων των βαθμίδων και η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας είναι ορισμένα από τα πεδία που πρέπει να τεθούν στο επίκεντρο των πολιτικών που θα χρηματοδοτηθούν από τις δομές και τα εργαλεία που περιγράφονται στο σχέδιο νόμου.

Για το ΔΣ του ΣΕΜΟΔ

Η Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας



Ανδριάννα Μαρίνου Ξύδη

Δημήτρης Ψαλλίδας