

## ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

### στο σχέδιο νόμου «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»

Προς τη Βουλή των Ελλήνων

#### 1. ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Το παρόν σχέδιο νόμου σκοπό έχει τη θέσπιση σειράς νέων διατάξεων αλλά και τροποποιήσεων σε υφιστάμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν κυρίως στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, προκειμένου να διασφαλίζονται τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και η αναγκαία ευελιξία στην αγορά εργασίας, συμβάλλοντας αφ' ενός μεν στη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, αφ' ετέρου δε στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της Ελληνικής Οικονομίας. Βασικές συνιστώσες του νομοσχεδίου είναι ο έλεγχος, η ρύθμιση και η πραγματοποίηση συγκεκριμένων παρεμβάσεων για εγγυήσεις που είχαν παραλειφθεί ή που η πραγματικότητα ανέδειξε ως απολύτως αναγκαίες.

Εδώ και δύο δεκαετίες και πλέον αναπτύσσονται στην αγορά εργασίας νέες μορφές απασχόλησης κατ' αποκλιση από τον παραδοσιακό τρόπο απασχόλησης, με όλο και μεγαλύτερο αυξανόμενο αριθμό εργαζομένων σε αυτές. Ο παραδοσιακός τύπος σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης για αόριστο χρόνο σε συγκεκριμένο εργοδότη, με σταθερό ωράριο και σταθερό μισθό, έπαψε να είναι ο κυρίαρχος. Η αγορά εργασίας διασπάστηκε και συγχρόνως διασπάστηκε η παραδοσιακή αλληλεγγύη της εργατικής τάξης, γεγονός που βάζει το συνδικαλιστικό κίνημα μπροστά σε νέα διλήμματα και νέες προκλήσεις.

Οι ευέλικτες σχέσεις εργασίας ανθούν. Σε όλες τις χώρες της Ευρώπης οι συμβάσεις έργου, μερικής απασχόλησης, προσωρινής απασχόλησης, δανεισμού εργαζομένων, ορισμένου χρόνου, τηλεργασίας, ετοιμότητας εργασίας, ή εργασίας μετά από κλήση ή τηλε-ετοιμότητα, ή συνδυασμός αυτών, συνιστούν την νέα πραγματικότητα στην αγορά εργασίας. Το αποτέλεσμα είναι ότι η παραδοσιακή προστασία που παρέχεται από την εργατική νομοθεσία κατέστη αναποτελεσματική γιατί είχε ως πρότυπο μόνο τον παραδοσιακό τύπο απασχόλησης.

Η παραγόμενη από τις ευέλικτες σχέσεις ανασφάλεια αποτελεί έναν από τους βασικούς παράγοντες που απειλούν την κοινωνική μας συνοχή. Το ερώτημα που τέθηκε έγκαιρα σε όλους τους νομοθέτες, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι δυσμενείς συνέπειες για τον κόσμο εργασίας, για επιλογή ανάμεσα στην απαγόρευση των μορφών αυτών ή ανεύρεση νέων μορφών προστασίας απαντήθηκε από όλους τους νομοθέτες με την δεύτερη εκδοχή. Αλλά και τα συνδικάτα όπου θέλησαν να αποτρέψουν απολύτως τις νέες μορφές απασχόλησης, έχασαν τη μάχη για δύο λόγους.

Πρώτον, γιατί σε αρκετές περιπτώσεις οι νέες μορφές απασχόλησης εξυπηρετούν πρακτικές ανάγκες, παραγωγικές και προσωπικές, και δεύτερον, γιατί οι απόλυτες απαγορεύσεις οδηγούσαν στην αναπαραγωγή τους με παράνομο τρόπο.

Εξάλλου, ένα σημαντικό μέρος των ρυθμίσεων για τις ευέλικτες σχέσεις εργασίας επιτεύχθηκε με ευρωπαϊκές συμφωνίες των ευρωπαϊκών συνδικάτων και αντίστοι-

χων οργανώσεων των εργοδοτών, όπως είναι οι συμφωνίες για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης, τηλεργασίας, όπου δε απέτυχαν οι συμφωνίες, όπως στην περίπτωση της προσωρινής απασχόλησης, γνωστής ως ενοικίασης εργαζομένων, αυτό δεν οφείλεται στην θέση της εργατικής πλευράς για τον παντελή αποκλεισμό της, αλλά στη διαφωνία για τους όρους πραγματοποίησης και τις αναγκαίες εγγυήσεις. Τελικά και ως προς αυτή υιοθετήθηκε η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2008/104 που δεσμεύει πλέον όλα τα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Και η ελληνική πολιτεία, όπως ήταν επόμενο, προέκρινε την αντιμετώπιση των εμφανιζόμενων νέων μορφών απασχόλησης με σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις. Όμως η μέχρι σήμερα πράξη έδειξε ότι η προβλεπόμενη προστασία από αυτές υπήρξε ελλιπής, ενώ σε άλλες περιπτώσεις παρατηρήθηκε ότι και αυτές οι παρεχόμενες εγγυήσεις καταστρατηγούνται στην πράξη.

Το αποτέλεσμα ήταν η καταπάτηση στοιχειωδών δικαιωμάτων εργασίας, όπως η μη καταβολή του νόμιμου μισθού, η παραβίαση του νόμιμου ωραρίου, και γενικώς η μη εφαρμογή των ΣΣΕ. Αυτές οι καταστρατηγήσεις οδηγούσαν σε αυξημένες και αδικαιολόγητες αναπαραγόμενες ανισότητες.

Το παρόν νομοσχέδιο, μετά από διαβουλεύσεις με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, τους εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, εκπροσώπους Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και ΙΚΑ και την καταγραφή των παρατηρούμενων στρεβλώσεων στην πράξη, περιέχει σειρά τροποποιήσεων σε όλο το ρυθμιστικό πλαίσιο που αφορά τις ευέλικτες σχέσεις εργασίας.

Βασικός στόχος του είναι η παροχή αποτελεσματικών εγγυήσεων σε όσες περιπτώσεις οι υφιστάμενες ρυθμίσεις δεν απέτρεψαν τη δημιουργία ανασφάλειας, η αποτελεσματική αντιμετώπιση των περιπτώσεων μη εφαρμογής των νόμιμων ορών εργασίας, η μείωση των ανισοτήτων στη μεταχείριση όσων εργάζονται με τις μορφές αυτές απασχόλησης σε σχέση με το συγκρίσιμο εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης και ακόμη η παρακώλυση προσφυγής στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης για διαφορετικούς σκοπούς από αυτούς για τους οποίους θεσπίστηκαν. Αυτό σημαίνει ότι δεν θα πρέπει αυτές να υποκαθιστούν την κανονική και πλήρη απασχόληση, όταν αυτό δεν δικαιολογείται.

Είναι προφανές ότι με τις προβλεπόμενες εγγυήσεις στο νομοσχέδιο επιδιώκεται ταυτόχρονα να περιοριστεί ο αθέμιτος ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρηματιών με την στρεβλή χρησιμοποίηση από ορισμένους από αυτούς των νέων μορφών απασχόλησης. Η επισήμανση αυτή είναι χρήσιμη, γιατί οι προβλεπόμενες βελτιώσεις στην υφιστάμενη νομοθεσία δεν πρέπει να θεωρηθούν ως άκυρες σε σχέση με την σημερινή περίοδο κρίσης, με το επιχείρημα ότι δήθεν παρεμποδίζουν την ανάπτυξη της αγοράς και της οικονομίας.

Αντιθέτως, βελτιώνοντας την ποιότητα εργασίας και εξυγιαινοντας τους όρους ανταγωνισμού θα συμβάλουν στην αποτελεσματικότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Θα πρέπει τέλος να υπογραμμιστεί, προς αποφυγήν παρανοήσεων, ότι καμία από τις προτεινόμενες τροπολογίες δεν αποσκοπεί στην υποκατάσταση της παραδοσιακής μορφής πλήρους απασχόλησης με ευέλικτες σχέσεις. Η κανονική απασχόληση αποτελεί πάντα προτεραιότητα και γι' αυτό άλλωστε στο πλαίσιο της ανοδι-

κής κινητικότητας, προβλέπονται διατάξεις που θα διευκολύνουν τους απασχολούμενους με ευέλικτες σχέσεις απασχόλησης να οδηγηθούν στις κανονικές σχέσεις απασχόλησης.

Στο παρόν σχέδιο – νόμου περιλαμβάνονται και άλλες διατάξεις. Η ταχύτητα στην απονομή της σύνταξης, με στόχο η σύνταξη να καταβάλλεται το αργότερο τρεις μήνες μετά την υποβολή του σχετικού αιτήματος, προϋποθέτει συγκεκριμένες διοικητικές διευθετήσεις, η νομιμότητα των οποίων ρυθμίζεται στο παρόν σχέδιο νόμου. Και ακόμη περιλαμβάνονται διατάξεις που αφορούν στην διευκόλυνση λειτουργίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης.

## 2. ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

### ΜΕΡΟΣ Α΄ : ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

#### Άρθρο 1

##### Ειδικές μορφές απασχόλησης

Το άρθρο 1 εισάγει τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας. Το τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης εργασίας, που ίσχυε μέχρι σήμερα μόνο με την κατάθεση στην επιθεώρηση εργασίας, της έγγραφης συμφωνίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη εντός δεκαπέντε (15) ημερών, ήταν ανεπαρκές. Για να χαρακτηριστεί μια σύμβαση εργασίας ως εξαρτημένη, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου, πρέπει να συνεκτιμηθούν και άλλα στοιχεία και δεν είναι αρκετή η κατάθεση μόνο της έγγραφης συμφωνίας.

Επίσης, με τη διάταξη αυτή, η οποία δεν μετατρέπει τις συμβάσεις έργου σε συμβάσεις εργασίας, το βάρος της απόδειξης ότι δεν πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, φέρει πλέον ο εργοδότης εφόσον αμφισβητήσει το ανωτέρω τεκμήριο.

#### Άρθρο 2

##### Μερική απασχόληση

Το άρθρο 2 αντικαθιστά το άρθρο 38 του ν.1892/1990 όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998, θεσπίζοντας νέες διατάξεις υπέρ αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων και τροποποιώντας υφιστάμενες διατάξεις που αποσκοπούν στην περαιτέρω προστασία τους. Ειδικότερα εισάγονται για πρώτη φορά οι ορισμοί του «εργαζόμενου μερικής απασχόλησης» και του «συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση» και εξασφαλίζεται η ίση μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση σε σχέση με τους εργαζόμενους με πλήρη (κανονική) απασχόληση, προκειμένου η νομοθεσία μας να εναρμονιστεί πλήρως με την Οδηγία 97/81 του Συμβουλίου της 15.12.1997, «σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης».

Ορίζεται και αποσαφηνίζεται η εκ περιτροπής απασχόληση ως η κατά πλήρες ωράριο εργασία κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το έτος ή συνδυασμός αυτών. Ο εργοδότης σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητάς και προκειμένου να μην προβεί σε καταγγελία της σύμβασης των εργαζομένων του δύναται να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, μόνο όμως για χρονικό διάστημα μέχρι έξι μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος.

Επιπρόσθετα, προβλέπεται λεπτομερής διαδικασία

διαβούλευσης και ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων καλύπτοντας και περιπτώσεις επιχειρήσεων που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων ή απασχολείται μικρός αριθμός εργαζομένων. Διατηρούνται και διευρύνονται οι προστατευτικές διατάξεις υπέρ των εργαζομένων με μερική απασχόληση με τη θέσπιση διάταξης περί δικαιώματος προσαυξημένης αμοιβής σε περίπτωση που αυτοί καλούνται να παρέχουν εργασία πέραν της συμφωνημένης καθώς και δικαιώματος άρνησης παροχής της, όταν αυτή λαμβάνει χώρα κατά πάγιο τρόπο. Αναγνωρίζεται δικαίωμα του πλήρως απασχολούμενου, εφόσον έχει συμπληρώσει ένα ημερολογιακό έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, να ζητήσει με αίτησή του τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση.

Με αυτή τη διάταξη δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν έκτακτες οικογενειακές ανάγκες ή ανάγκες που προκύπτουν για εκπαιδευτικούς λόγους και για όσο διάστημα διαρκούν αυτές, διατηρώντας δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση.

Ακόμη τροποποιείται η διάταξη που προέβλεπε ότι οκτώ ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία ημέρα προϋπηρεσίας και ο υπολογισμός του χρόνου προϋπηρεσίας του μερικώς απασχολούμενου γίνεται κατ' αντιστοιχία με τον τρόπο υπολογισμού του χρόνου προϋπηρεσίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου στην ίδια επιχείρηση.

#### Άρθρο 3

##### Ρυθμίσεις θεμάτων Προσωρινής απασχόλησης

Το άρθρο 3 θεσπίζει διατάξεις που αποτελούν πρόσθετη ασφαλιστική δικλίδα για τους εργαζόμενους μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ). Εισάγεται διάταξη η οποία δικαιολογεί την προσωρινή απασχόληση μόνο για λόγους που προκύπτουν από πρόσκαιρες, έκτακτες και εποχιακές ανάγκες και δεν επιτρέπει αυτή τη μορφή απασχόλησης σε συνήθεις συνθήκες της επιχείρησης καλύπτοντας πάγιες και διαρκείς ανάγκες της. Διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση στους όρους εργασίας με τους αντίστοιχους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη, εν αντιθέσει με την προηγούμενη διάταξη όπου διασφαλιζόταν η ίση μεταχείριση μόνο στις αποδοχές.

Περιορίζεται η χρονική διάρκεια παραχώρησης προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη σε (12) δώδεκα μήνες, χωρίς αυτή να μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στον έμμεσο εργοδότη. Σε περίπτωση αναπλήρωσης μισθωτού που η σύμβασή του τελεί σε αναστολή, με προσωρινά απασχολούμενο, δύναται κατ' εξαίρεση η ως άνω χρονική διάρκεια να ανέλθει σε δεκαοκτώ (18) μήνες.

Περαιτέρω σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του προσωρινά απασχολούμενου από τον ίδιο έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη, της κατά τα ανωτέρω σύμβασης και των τυχόν ανανεώσεών της, με σύναψη νέας σύμβασης εργασίας πριν παρέλθει χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι συνάπτεται σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Τα αναφερόμενα στο προηγούμενο εδάφιο δεν έχουν εφαρμογή στους προσωρινά απασχολούμενους σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις για την εξυπηρέτηση ολιγοήμερων κοινωνικών εκδηλώσεων.

Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης με τις διατάξεις της 30342/6.3.2002 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων όπως ισχύει, έχει υποχρέωση υποβολής ΑΠΔ, όχι μόνο για το μόνιμο προσωπικό της, αλλά και για τους προσωρινά απασχολούμενους για όσο χρονικό διάστημα δεν παρέχουν εργασία σε συγκεκριμένο έμμεσο εργοδότη. Η ασφάλιση των τελευταίων γίνεται σε όλους τους κλάδους του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και στον επικουρικό φορέα ΕΤΕΑΜ.

Μετά τη διάθεση των προσωρινά απασχολούμενων σε έμμεσο εργοδότη και για όσο διάστημα απασχολούνται σε αυτόν, ο φορέας επικουρικής σύνταξης και ο φορέας ασφάλισης για τον κλάδο ασθένειας στον οποίο υπάγονται, μπορεί να ποικίλει κάθε φορά, ανάλογα με το είδος της επιχείρησης στην οποία έχουν διατεθεί και την ειδικότητα απασχόλησης και μπορεί να είναι είτε το ΕΤΕΑΜ ή το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αντίστοιχα, είτε άλλο ταμείο επικουρικής ασφάλισης ή κύριας ασφάλισης (για τον κλάδο ασθενείας).

Αυτό έχει σαν συνέπεια για τον προσωρινά απασχολούμενο τη συνεχή αλλαγή ταμείων, ακόμα και κατά τη διάρκεια της ίδιας μισθολογικής περιόδου.

Για την αποφυγή του φαινομένου αυτού, προτείνεται να υπάγονται οι προσωρινά απασχολούμενοι μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, κατά το χρόνο απασχόλησής τους σε έμμεσο εργοδότη, στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για τον κλάδο παροχών ασθένειας σε είδος και σε χρήμα και στο ΕΤΕΑΜ για επικουρική ασφάλιση, με εξαίρεση τα πρόσωπα που λόγω της ιδιότητάς τους ασφαλιζονται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα (πχ ΤΣΜΕΔΕ).

Πρόσθετη δικλίδα ασφαλείας για την αποφυγή καταχρήσεων μέσω της προσωρινής απασχόλησης αποτελεί η διάταξη που προβλέπει απαγόρευση απασχόλησης μισθωτού με προσωρινή απασχόληση σε έμμεσο εργοδότη όταν αυτός (ο έμμεσος εργοδότης) κατά το προηγούμενο εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους.

Για περαιτέρω διασφάλιση αυτής της κατηγορίας εργαζομένων, προβλέπεται ρητά ότι δεν επιτρέπεται απασχόληση μισθωτού με προσωρινή απασχόληση σε έμμεσο εργοδότη όταν η εργασία είναι επικίνδυνη λόγω της φύσης της για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζομένου. Δεν επιτρέπεται επίσης η απασχόληση προσωρινά απασχολούμενων σε οικοδομικές εργασίες, λόγω της ιδιαιτερότητας των εργασιών αυτών. Δίνεται εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με Απόφασή του να κατηγοριοποιήσει τις παραβάσεις και να προσδιορίσει το ύψος του προστίμου ανάλογα με την παράβαση κλπ

Τέλος εισάγεται διάταξη με την οποία προβλέπονται κυρώσεις σε περίπτωση λειτουργίας επιχείρησης ομίλου με κύριο σκοπό την διάθεση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ομίλου.

#### Άρθρο 4

##### Διαθεσιμότητα μισθωτών

Το άρθρο 4 αντικαθιστά την παράγραφο 1 του ν. 3198/55, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 1 του ν.δ. 206/74 και εισάγει διατάξεις με τις οποίες προβλέπεται διαδικασία διαβούλευσης με εκπροσώπους των εργαζομένων, ως μια επιπλέον προϋπόθεση για την εφαρμογή

του θεσμού της διαθεσιμότητας. Με την θεσμοθέτηση αυτής της διάταξης δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να ενημερώνονται έγκαιρα και με σαφήνεια για τους λόγους που επιβάλλουν τη λήψη του μέτρου.

Επιπλέον προβλέπεται και υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί με οποιοδήποτε τρόπο, τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας μέρους ή όλου του προσωπικού του, στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ.

#### Άρθρο 5 Τηλεργασία

Η τηλεργασία αν και δεν αποτελεί μια διαδεδομένη μορφή απασχόλησης στη χώρας μας, αναμένεται ότι θα επεκταθεί λόγω των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων σε συνδυασμό με την ανάγκη τόσο των επιχειρήσεων για εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας όσο και των εργαζομένων για συμφιλίωση επαγγελματικού και κοινωνικού βίου.

Με τις διατάξεις που εισάγονται με το άρθρο 5 ρυθμίζονται λεπτομερέστερα (σε σχέση με τα προβλεπόμενα στη συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία που προσαρτήθηκε στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007), θέματα που άπτονται των εργασιακών σχέσεων με σκοπό την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων με αυτή τη μορφή απασχόλησης.

Ειδικότερα προβλέπεται υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει εγγράφως τον εργαζόμενο, εντός οκτώ ημερών από τη σύναψη σύμβασης ή σχέσης εργασίας, για το σύνολο των πληροφοριών που έχουν σχέση με τους όρους βάσει των οποίων θα παρέχεται η τηλεργασία (αμοιβή, ωράριο, αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της κτλ.).

Επίσης, σε περίπτωση συμφωνίας για μετατροπή της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών. Κατά την περίοδο αυτή οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε.

Τέλος διασφαλίζονται περαιτέρω τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των απασχολούμενων με τηλεργασία με την θεσμοθέτηση διάταξης η οποία προβλέπει ότι ο εργοδότης υποχρεούται, το αργότερο εντός δύο μηνών από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας να πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

#### Άρθρο 6 Θέματα αδειάς

Με την παρούσα διάταξη του άρθρου 6 τροποποιούνται οι υφιστάμενες ρυθμίσεις περί κατάτμησης αδειάς ούτως ώστε να προσαρμοστούν στις σύγχρονες απαιτήσεις και ανάγκες των εργαζομένων. Ειδικότερα δίνεται η δυνατότητα κατάτμησης σε περισσότερες των δύο περιόδων και μόνον μετά από γραπτή αίτηση των εργαζομένων προς τον εργοδότη τους.

Στο πλαίσιο αυτό υφίσταται ένα σταθερό τμήμα αδειάς 10 (δέκα) ημερών επί πενήνήμερης εργασίας ή 12 (δώδεκα) ημερών επί εξαήμερης εργασίας, το οποίο λαμβάνει

ται υποχρεωτικώς και αυτούσιο από τον εργαζόμενο.

Με τη διάταξη αυτή «θεραπεύονται» προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί κατά την οργάνωση της εργασιακής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, σε ό,τι αφορά τη χορήγηση της άδειας.

Όπως καταδεικνύει η εμπειρία, ο μεγαλύτερος όγκος αιτήσεων για κατάτμηση άδειας προς τις οικείες Επιθεωρήσεις Εργασίας, προέρχεται από τους εργαζόμενους.

Με την παρούσα διάταξη αποφεύγεται κάθε μορφή κατάχρηση από την κατάτμηση της άδειας σε περισσότερες από δύο περιόδους, αφού τη δυνατότητα υποβολής σχετικού αιτήματος την έχει μόνο ο εργαζόμενος. Το σχετικό αίτημα θα υποβάλλεται προς τον εργοδότη, χωρίς τη μεσολάβηση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας, ώστε να εξασφαλίζεται ευελιξία για τον αιτούντα εργαζόμενο, προκειμένου να λαμβάνει τμήματα της δικαιούμενης άδειας του, σύμφωνα με τις ανάγκες που προκύπτουν στην προσωπική και οικογενειακή του ζωή.

Τέλος, τα σχετικά αιτήματα των εργαζομένων θα πρέπει να τηρούνται από τον εργοδότη επί πέντε έτη, ώστε να παρέχεται η απαραίτητη πληροφόρηση στους Επιθεωρητές Εργασίας.

#### Άρθρο 7

##### Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Με το άρθρο 7 σχετικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας αντικαθίσταται το άρθρο 2 του ν. 3385/05.

Με τις ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου επέρχονται αλλαγές σε σχέση με τον προηγούμενο νόμο (ν. 3385/05) σε ό,τι αφορά την διαδικασία και τον τρόπο εισαγωγής και υιοθέτησης συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας, διατηρώντας σε ισχύ μόνον τους όρους εφαρμογής του συστήματος αυτού.

Με τις νέες ρυθμίσεις διαμορφώνεται το νομικό πλαίσιο με βάση το οποίο θα υιοθετείται σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, εισάγοντας το θεσμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή των συλλογικών συμφωνιών ως το μέσο για να εφαρμοστεί διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε μια επιχείρηση, όπως αυτός προβλεπόταν στο άρθρο 5 του ν. 2874/2000.

Ειδικότερα, το σύστημα διευθέτησης, σε τετράμηνη ή ετήσια βάση, όπως ισχύει στο άρθρο 2 του ν. 3385/2005, επιτρέπεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή κατόπιν συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή μεταξύ του εργοδότη και της ένωσης προσώπων (ν. 1264/1982, άρθρο 1 παρ.3).

Στις περιπτώσεις απουσίας επιχειρησιακού σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων ή ένωσης προσώπων, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου, ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας ενώ όταν παρόμοια συμφωνία δεν επιτυγχάνεται, προβλέπεται η παραπομπή του θέματος στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ).

Επιπλέον, για πρώτη φορά με το παρόν άρθρο εισάγεται η δυνατότητα με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης. Η δυνατότητα αυτή ισχύει υπό την επιφύλαξη των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Οι νέες αυτές ρυθμίσεις έχουν ως θεμελιώδες συστατικό στοιχείο τη συλλογική διαπραγματεύση που αποτελεί τη βάση του οικοδομήματος της εργατικής νομοθεσίας (ν. 1876/1990).

Εξάλλου, με τις νέες διατάξεις, καταργούνται οι επιτροπές διευθέτησης οι οποίες είχαν την ευθύνη επιβολής διευθέτησης σε περίπτωση μη συμφωνίας εργοδότη με σωματείο και επανέρχεται το σύστημα ελεύθερων διαπραγματεύσεων που θεσμοθετήθηκαν με το ν. 1876/1990.

Με τον τρόπο αυτό οι κοινωνικοί εταίροι, σε επίπεδο επιχείρησης αλλά και κλάδου, εκτιμώντας τις ανάγκες που προκύπτουν, μπορούν να εφαρμόζουν το προβλεπόμενο, από το παρόν άρθρο, σύστημα διευθέτησης ή άλλο το οποίο θα άπτεται των ιδιαιτεροτήτων του κλάδου ή της επιχείρησης.

Με βάση συνεπώς την διαδικασία αυτή το σύστημα διευθέτησης που θα υιοθετείται θα επιτρέπει την ταχύτερη προσαρμογή της παραγωγής στις μεταβολές της ζήτησης, σε ό,τι αφορά τις επιχειρήσεις, καθώς επίσης και την αντιμετώπιση πιθανής ύφεσης στην παραγωγική διαδικασία.

Επιπλέον θα συμβάλλει στην διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων απασχόλησης από τους εργαζομένους, επιφυλάσσοντας έναν καλύτερο συνδυασμό της επαγγελματικής ζωής τους με τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες και τις οικογενειακές ανάγκες τους.

#### Άρθρο 8

##### Εργασία την έκτη μέρα της εβδομάδος κατά παράβαση του πενθημέρου

Έχει παρατηρηθεί στην πράξη ότι σε πολλές περιπτώσεις, ο εργοδότης απασχολεί τον εργαζόμενο κατά παράβαση του πενθημέρου και την έκτη μέρα της εβδομάδος. Τα δικαστήρια έχουν δεχθεί ότι η εργασία αυτή είναι παράνομη και ο μισθωτός έχει αξίωση μισθού κατά τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού.

Με τον τρόπο αυτό ο εργοδότης μπορεί να απασχολεί τον εργαζόμενο παράνομα, με το μικρότερο κόστος. Για να μην ζημιώνεται ο εργαζόμενος από την παράνομη αυτή απασχόλησή του, θεσπίζεται ως αμοιβή για την ημέρα αυτή, το καταβαλλόμενο ημερομίσθιό του, προσαυξημένο κατά πενήντα τοις εκατό (50%). Πέραν της προσαυξημένης αυτής αμοιβής, ο εργοδότης υπόκειται σε όλες τις προβλεπόμενες διοικητικές και ποινικές κυρώσεις, για την παραβίαση του πενθημέρου.

#### Άρθρο 9

##### Αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε – Κυρώσεις

Οι Επιθεωρητές Εργασίας, μετά τη διενέργεια του ελέγχου, συχνά αντιμετωπίζουν το εξής πρόβλημα: οι επιχειρήσεις δεν προσκομίζουν τα στοιχεία που τους ζητούνται (πχ εκκαθαριστικά σημειώματα, βιβλίο αδειών, συμβάσεις εργασίας, κοκ) με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατή η διαπίστωση της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας αφού ο έλεγχος δεν μπορεί να ολοκληρωθεί με την εξέταση όλων των στοιχείων.

Σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργοδότες δεν παρέχουν τα αιτούμενα στοιχεία επιβάλλονται μόνο ποινικές κυρώσεις μετά από υποβολή μήνυσης (άρθ. 8 παρ. 2 του ν.

2336/1995). Για το λόγο αυτό, προτείνεται η επιβολή της διοικητικής κύρωσης του προστίμου όταν οι εργοδότες δεν συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις τους.

Προτείνεται επίσης να γίνει υποχρεωτική η παρουσία των εργοδοτών κατά τη διενέργεια των εργατικών διαφορών και να προβλεφθεί η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε περίπτωση απουσίας τους προκειμένου να προσέρχονται οι εργοδότες και να μην απαξιώνεται η όλη διαδικασία. Άλλωστε, η παρουσία του εργοδότη λειτουργεί και υπέρ του δεδομένου ότι από την εργατική διαφορά ενδέχεται να προκύψουν παραβάσεις για τις οποίες προβλέπονται ποινικές ή/και διοικητικές κυρώσεις οπότε είναι χρήσιμο να έχουν καταγραφεί οι απόψεις του. Με τον τρόπο αυτό, η Υπηρεσία διαμορφώνει πλήρη άποψη για την κάθε υπόθεση και έχει στη διάθεσή της όλα τα στοιχεία για να αποφασίσει εάν θα προχωρήσει σε υποβολή μήνυσης ή σε επιβολή διοικητικής κύρωσης.

Τέλος, αυξάνονται οι πιθανότητες επίλυσης των εργατικών διαφορών χωρίς προσφυγή στα δικαστήρια.

#### Άρθρο 10

##### Υποβολή συμπληρωματικών πινάκων προσωπικού

Το εδ. γ' της παραγράφου 5 του άρθ. 68 του ν. 3518/2006 παρέχει τη δυνατότητα στους εργοδότες ξενοδοχειακών επιχειρήσεων να καταθέτουν συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης ωραρίου ή οργάνωσης χρόνου εργασίας εντός 48 ωρών από την ημέρα της αλλαγής ή τροποποίησης ή από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Προτείνεται η κατάργηση του εδαφίου αυτού διότι ουσιαστικά αποδυναμώνει τον έλεγχο των ρεπό στα ξενοδοχεία. Όταν κατά τον έλεγχο εντοπίζεται εργαζόμενος να εργάζεται την ημέρα του ρεπό του, οι εργοδότες ισχυρίζονται ότι η αλλαγή συνέβη εκτάκτως τη συγκεκριμένη ημέρα και πολύ απλά ενημερώνουν μέσα σε 48 ώρες, ούτε καν την ίδια ημέρα, το κατά τόπον αρμόδιο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης. Δεν υπάρχει λόγος να ισχύει ειδικότερη διάταξη για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και πρέπει να ενημερώνουν και αυτές για την αλλαγή των ρεπό με τον ίδιο τρόπο που ισχύει για τις λοιπές επιχειρήσεις.

#### Άρθρο 11

##### Διοικητικές κυρώσεις

Από τη μελέτη των φακέλων των προστίμων και των δικαστικών αποφάσεων που εκδίδονται επ' αυτών προκύπτουν τα εξής:

- Η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων ασκούν προσφυγές ακόμη και όταν το επιβληθέν ποσό είναι χαμηλό (ή ακόμη και το κατώτατο) προκειμένου να επιτύχουν την αναβολή της καταβολής του,

- από την κατάθεση της προσφυγής μέχρι την εκδίκασή της από το αρμόδιο Διοικητικό Πρωτοδικείο μεσολαβούν κατά μέσο όρο 4-5 έτη (τουλάχιστον στην Αθήνα). Ενδεικτικό είναι ότι αυτή τη στιγμή το Τμήμα Νομικής Υποστήριξης του ΣΕΠΕ λαμβάνει κλήσεις για συζήτηση προσφυγών που αφορούν πρόστιμα του 2005.

Σημειωτέον ότι της επιβολής του προστίμου προηγείται μια χρονοβόρα και επίπονη διαδικασία η οποία απαιτεί την αφιέρωση μεγάλου τμήματος του χρόνου των Επιθεωρητών (διενέργεια ελέγχου, πρόσκληση για υπο-

βολή γραπτών εξηγήσεων και εξέταση αυτών, υποβολή εισηγητικού σημειώματος από τον Προϊστάμενο του Τμήματος προς τον Διευθυντή, επίδοση της πράξης επιβολής προστίμου, διεκπεραίωση αλληλογραφίας με ΔΟΥ για τη βεβαίωση του 20%, κτλ).

Διαπιστώνεται, επομένως, πολύ σοβαρό πρόβλημα δεδομένου ότι ακολουθείται η προαναφερθείσα διαδικασία (με ό,τι αυτό συνεπάγεται σε χρόνο και κόστος για τις υπηρεσίες) και μεσολαβεί μεγάλο χρονικό διάστημα μέχρι να εισπραχθεί το υπόλοιπο 80% των προστίμων. Ο λόγος για τον οποίο οι επιχειρήσεις προσφεύγουν ακόμη και κατά χαμηλών προστίμων είναι προφανής και αφορά αποκλειστικά την όσο το δυνατό μεγαλύτερη καθυστέρηση καταβολής του σχετικού ποσού.

Με τα δεδομένα αυτά, η διαδικασία γίνεται πολύ γραφειοκρατική και η κύρωση χάνει το νόημά της, εξαιτίας του τρόπου με τον οποίο επιβάλλεται, σε σημείο που είναι αμφίβολο κατά πόσο η επιχείρηση αντιλαμβάνεται ότι έχει «τιμωρηθεί» για τις διαπιστωθείσες παραβάσεις.

Επίσης, υπονομεύεται και η προληπτική λειτουργία της κύρωσης δεδομένου ότι το μεγάλο χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ της διαπίστωσης της παράβασης, της επιβολής του προστίμου και της εισπραχθείσας του συνολικού ποσού δεν αποτρέπει την επιχείρηση από το να προβεί σε νέες παραβάσεις.

Η κατάργηση της αναστολής του 80% αναμένεται να αποτρέψει την κατάθεση προσφυγών με αποκλειστικό κίνητρο την καθυστέρηση καταβολής του προστίμου, καθιστά τη διαδικασία λιγότερο γραφειοκρατική και μειώνει το χρονικό διάστημα το οποίο μεσολαβεί μεταξύ της διαπίστωσης της παράβασης και της εισπραχθείσας του συνολικού προστίμου. Με την κατάργηση αυτής της ειδικής μορφής αναστολής δεν προσβάλλεται το δικαίωμα παροχής έννομης προστασίας δεδομένου ότι οι πολίτες μπορούν να ασκούν αίτηση αναστολής με βάση τα άρθ. 200 επ. του ΚΔΔ/μίας.

Η 20ήμερη προθεσμία για την κατάθεση της προσφυγής, την οποία προέβλεπε αρχικώς ο ν. 2639/1998, κρίθηκε ότι έχει μετατραπεί σε 60ήμερη από τις 17/7/1999, ημερομηνία έναρξης ισχύος του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας (βλ. 679/2000 ΝΣΚ η οποία έχει γίνει δεκτή από τον Υπουργό Εργασίας).

Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπ' όψιν κατά την επιβολή των κυρώσεων εμπλουτίζονται έτσι ώστε εκτός από τη σοβαρότητα της παράβασης, την παραβατικότητα και την υπαιτιότητα του εργοδότη, να συνεκτιμάται ο αριθμός των εργαζομένων και το μέγεθος της επιχείρησης. Η έννοια «μέγεθος» χρησιμοποιείται με ευρεία έννοια και παραπέμπει στο είδος και τον κλάδο της επιχείρησης (πχ πολυεθνική, τράπεζα, κατασκευαστικές, κτλ). Δίνεται εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με Απόφασή του να κατηγοριοποιήσει τις παραβάσεις και να προσδιορίσει το ύψος του προστίμου ανάλογα με την παράβαση κλπ

#### Άρθρο 12

##### Ειδικό δελτίο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Η υποχρέωση έκδοσης του ειδικού δελτίου σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 6 του άρθρου 5 του ν.1876/1990, δημιούργησε μια σειρά δυσεπίλυτων προβλημάτων που έχουν σχέση με τον όγκο εργασίας αλλά και το υπερβολικό κόστος εκτύπωσης του δελτίου από την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου μας.

Σκοπός του νομοθέτη κατά τη θέσπιση της υποχρέωσης έκδοσης του ειδικού δελτίου δημοσίευσης των συλλογικών ρυθμίσεων, ήταν η πληροφόρηση των ενδιαφερομένων για τις συλλογικές ρυθμίσεις που κατατίθενται στην αρμόδια υπηρεσία. Ο εν λόγω σκοπός ικανοποιείται σήμερα αποτελεσματικότερα και οικονομικότερα μέσω των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (ΤΠΕ) με την αυτούσια ανάρτηση των κειμένων των συλλογικών ρυθμίσεων στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου μας.

#### Άρθρο 13 Βιβλίο υπερωριών

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας, η οργάνωση των επιχειρήσεων και η αύξηση του όγκου των απασχολούμενων εργαζομένων σε αυτές, οδήγησε στην αλλαγή του τρόπου παρακολούθησης του ανθρώπινου δυναμικού των εν λόγω επιχειρήσεων. Συνέπεια των νέων αυτών συνθηκών είναι και η ηλεκτρονική μηχανογραφημένη μορφή αποτύπωσης των στοιχείων που περιλαμβάνονται στο βιβλίο υπερωριών.

Με την παρούσα διάταξη δίνεται η δυνατότητα τήρησης και μηχανογραφημένων σελίδων, σε αντικατάσταση του βιβλίου υπερωριών, οι οποίες θα περιλαμβάνουν όλα τα στοιχεία του εν λόγω βιβλίου. Το βιβλίο υπερωριών ή οι μηχανογραφημένες σελίδες, θα πρέπει να τηρούνται από τον εργοδότη επί πέντε έτη ώστε να παρέχουν οποιασδήποτε μορφής στοιχείο για τις πραγματοποιούμενες υπερωρίες στους επιθεωρητές εργασίας και τους εργαζομένους του.

Το σχετικό βιβλίο δεν χρειάζεται θεώρηση από την αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε., γεγονός το οποίο μειώνει το όγκο των γραφειοκρατικών διαδικασιών για τις Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας.

Τέλος, με την παρούσα διάταξη επεκτείνεται με ρητό τρόπο η τήρηση του βιβλίου υπερωριών για το σύνολο των επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων και εργασιών γενικώς, στοιχείο το οποίο δίνει την δυνατότητα πλέον ορθότερης και πληρέστερης καταγραφής αλλά και ελέγχου της υπερωριακής απασχόλησης όλων των επιχειρήσεων και όχι μόνον των βιομηχανικών και βιοτεχνικών για τις οποίες ίσχυε μέχρι τώρα το σχετικό βιβλίο.

#### Άρθρο 14 Απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών – Κυρώσεις

Το άρθρο 86 παράγραφος 3 του ν. 3386/2005 προβλέπει τη διοικητική κύρωση προστίμου 3.000 € - 15.000 € ανά παρανόμως απασχολούμενο υπήκοο τρίτης χώρας όχι μόνο για την περίπτωση κατά την οποία προσλαμβάνεται και απασχολείται χωρίς άδεια διαμονής ή χωρίς βεβαίωση κατάθεσης των απαιτούμενων δικαιολογητικών αλλά και για την περίπτωση κατά την οποία οι εργοδότες δεν έχουν ενημερώσει την αρμόδια Διεύθυνση Αλλοδαπών και Μετανάστευσης για την πρόσληψη υπηκόου τρίτης χώρας ή για μεταβολή του καθεστώτος εργασίας του.

Οι Περιφέρειες δεν διαθέτουν ελεγκτικό μηχανισμό και τα πρόστιμα που επιβάλλουν για παράνομη απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών είναι μάλλον περιορισμένα (και μάλιστα αρκετά εξ αυτών επιβάλλονται κατόπιν διαβίβασης σχετικού φακέλου από το ΣΕΠΕ). Από την άλλη πλευρά, το ΣΕΠΕ διαθέτει ελεγκτικό μηχανισμό, διενερ-

γεί πληθώρα ελέγχων και έχει την απαιτούμενη επαφή με τις επιχειρήσεις και την αγορά εργασίας.

Σημειώνεται, επίσης, ότι εκτός από την επίβλεψη και εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, το ΣΕΠΕ είναι αρμόδιο για την έρευνα, διαπίστωση και δίωξη της παράνομης απασχόλησης, παράλληλα και ανεξάρτητα από τις αστυνομικές αρχές (άρθ. 6 παρ. 2 περ. α' και γ' του ν. 2639/1998). Για τους λόγους αυτούς, προτείνεται η αρμοδιότητα της επιβολής των διοικητικών κυρώσεων να μεταφερθεί στο ΣΕΠΕ για τις περιπτώσεις εκείνες όπου οργάνά του διαπιστώνουν τις σχετικές παραβάσεις.

Με αυτή τη ρύθμιση, ενισχύονται οι μηχανισμοί ελέγχου και επιβολής κυρώσεων για την παράνομη απασχόληση και επιδιώκεται η αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του φαινομένου. Δίνεται εξουσιοδότηση στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με απόφασή τους να προσδιορίζουν τα κριτήρια με τα οποία καθορίζεται το ύψος του προστίμου.

#### ΜΕΡΟΣ Β' ΘΕΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

##### Άρθρο 15

Βεβαίωση χρόνου ασφάλισης πριν τη συνταξιοδότηση

Πρώτο βήμα για την απλούστευση της χρονοβόρου διαδικασίας προσδιορισμού του χρόνου ασφάλισης του κάθε φορέα έγινε με το άρθρο 47 του ν. 2676/1999. Με την ανωτέρω διάταξη θεσπίστηκε η υποχρεωτική έκδοση βεβαίωσης από τις υπηρεσίες συντάξεων του κάθε φορέα, στην οποία απεικονίζεται όλη η εξέλιξη του ασφαλιστικού βίου των ασφαλισμένων. Με τις διατάξεις του προτεινόμενου άρθρου επιδιώκεται η επέκταση του θεσμού της χορήγησης προσυνταξιοδοτικής βεβαίωσης κατ' εφαρμογή του άρθρου 47 του ν. 2676/1999 και στις περιπτώσεις Διαδοχικής Ασφάλισης, με σκοπό την άμεση γνωστοποίηση του χρόνου ασφάλισης που έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος στους λοιπούς φορείς στο φορέα που υποβάλλεται η αίτηση, ώστε να επιτευχθεί η επιτάχυνση της διαδικασίας απονομής της σύνταξης.

##### Άρθρο 16

Διατάξεις ασφαλιστικού περιεχομένου

1. Σύμφωνα με την ισχύουσα στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ νομοθεσία, καθώς και στους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς, η αναπηρία των ασφαλισμένων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, καθώς και η διάρκεια αυτής, εκτιμάται από τα Υγειονομικά Όργανα του Ιδρύματος (Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής), τα οποία κρίνουν όχι μόνο την ιατρική αναπηρία, αλλά και την επίπτωση που αυτή έχει είτε στην άσκηση μιας συγκεκριμένης εργασίας ή γενικά στην ικανότητα για βιοπορισμό. Η κρίση δεν βασίζεται μόνο σε καθαυτό ιατρικά κριτήρια, αλλά και σε κριτήρια αγοράς εργασίας και είναι καθοριστική τόσο για την αρχική λήψη των παροχών, όσο και για τη συνέχιση χορήγησης τους.

Η διάρκεια της αναπηρίας καθορίζεται κατ' αποκλειστικότητα από τις υγειονομικές επιτροπές.

Σε ασφαλισμένους με βαριές και μη αναστρέψιμες βλάβες υγείας οι Υγειονομικές Επιτροπές χορηγούν αναπηρία επί άοριστον. Οι παθήσεις, οι οποίες, στην πλει-

οψηφία των περιπτώσεων, έχουν ως αποτέλεσμα τη μη αναστρέψιμη κατάσταση της υγείας των ασφαλισμένων και, επομένως, την επ' αόριστον κρίση της αναπηρίας τους από τις Υγειονομικές Επιτροπές καθορίζονται κάθε φορά με σχετικά έγγραφα της Δ/σης Αναπηρίας και Κοινωνικής Εργασίας της Διοίκησης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Η ανωτέρω ακολουθούμενη διαδικασία είναι χρονοβόρα και εγείρει παράπονα και διαμαρτυρίες από κατηγορίες αναπήρων που δεν συμπεριλαμβάνονται στα σχετικά έγγραφα.

Με την παράγραφο 1 προβλέπεται ότι η διάρκεια της αναπηρίας των ασφαλισμένων που κρίνονται από τις Υγειονομικές επιτροπές όχι μόνο του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αλλά όλων των ασφαλιστικών οργανισμών, με ποσοστό αναπηρίας 80% και άνω για τις παθήσεις α) Σύνδρομο Down – αυτισμό – υψηλού βαθμού νοητική υστέρηση, β) ακρωτηριαστικές βλάβες άνω ή κάτω άκρων, γ) φωκομέλειες, δ) νεφρική ανεπάρκεια τελικού σταδίου ή ε) μεταμόσχευση νεφρών ή άλλων συμπαγών οργάνων, καθορίζεται επ' αόριστον.

Επίσης, προβλέπεται η δυνατότητα καθορισμού και άλλων, πλην των αναφερόμενων στην προτεινόμενη διάταξη, παθήσεων που επιφέρουν αναπηρία αόριστης διάρκειας με Υπουργικές αποφάσεις, που εκδίδονται εντός τακτού χρονικού διαστήματος από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού και ύστερα από πρόταση Επιστημονικής Επιτροπής που απαρτίζεται από ιατρούς του Ειδικού Σώματος Υγειονομικών Επιτροπών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

2. Από τις διατάξεις του ν.317/1976 προβλεπόταν ότι οι τακτικοί υπάλληλοι του Ταμείου Ασφαλίσεως Ασθένειας και Πρόνοιας Λιμενεργατών Πειραιώς (ΤΑΠΕΛ) δικαιούντο σύνταξη από το Ταμείο αυτό με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που αποκτούσαν το δικαίωμα οι τακτικοί υπάλληλοι του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Με το άρθρο δέκατο όγδοο του ν.3607/2007, ο Κλάδος Ασθένειας του Ταμείου εντάχθηκε στον Κλάδο Ασθένειας του ΙΚΑ –ΕΤΑΜ και το Ταμείο μετονομάστηκε σε Ταμείο Πρόνοιας Εργαζομένων στα Λιμάνια με 2 κλάδους, τον Κλάδο Πρόνοιας Λιμενεργατών και τον Κλάδο Πρόνοιας Υπαλλήλων Οργανισμού Λιμένων Πειραιώς.

Με τις διατάξεις του άρθρου 104 του ν.3655/2008 το ως άνω Ταμείο καταργήθηκε και οι δύο Κλάδοι Πρόνοιας εντάχθηκαν ως Τομείς στο Ταμείο Πρόνοιας Ιδιωτικού Τομέα (ΤΑΠΙΤ).

Δεδομένου ότι στον ανωτέρω νόμο δεν ορίστηκε ρητά ότι οι επί μέρους Τομείς του ΤΑΠΙΤ και εν προκειμένω οι Τομείς που προέρχονται από το πρώην ΤΑΠΕΛ θα καταβάλλουν τις συντάξεις των συνταξιούχων και υπαλλήλων του πρώην Ταμείου, εγέρθηκαν και αμφισβητήσεις ως προς την υποχρέωση του ΤΑΠΙΤ να συνεχίσει την καταβολή αυτών.

Για την απρόσκοπτη καταβολή των συντάξεων αλλά και της αδυναμίας του ΤΑΠΙΤ να καταβάλλει από 1.1.2009 και εντεύθεν τις συντάξεις, προτείνεται η θέσπιση της παραγράφου 2, με την οποία προβλέπεται ότι το βάρος της καταβολής της σύνταξης των συνταξιούχων του πρώην ΤΑΠΕΛ την αναλαμβάνει το ΙΚΑ- ΕΤΑΜ.

#### Άρθρο 17 Ρυθμίσεις ΙΚΑ-ΕΤΑΜ

1. Κατά το άρθρο 15α του Κανονισμού Διαδικασιών Ασφάλισης, για την εφαρμογή της ΑΠΔ, όπως ισχύει μετά την τελευταία τροποποίησή του με την παράγραφο 1 της

Φ11321/12352/10/1 (ΦΕΚ 1277 Β' /29-6-2009) απόφασης Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (ήδη Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης), η υποβολή ΑΠΔ μέσω διαδικτύου είναι υποχρεωτική για το μεγαλύτερο μέρος των εργοδοτών. Με τη ρύθμιση αυτή, επιτυγχάνεται η απλοποίηση και τυποποίηση της διαδικασίας υποβολής ΑΠΔ, ο περιορισμός της γραφειοκρατίας, η ταχύτερη επεξεργασία των ασφαλιστικών στοιχείων που περιέχονται στις ΑΠΔ και η ταχύτερη ενημέρωση της ασφαλιστικής ιστορίας των ασφαλισμένων. Τα τελευταία χρόνια, όμως, έχουν αυξηθεί οι περιπτώσεις ασυνεπών εργοδοτών που υποβάλλουν μεν εμπρόθεσμα μέσω διαδικτύου τις ΑΠΔ, αλλά δεν καταβάλλουν τις αντίστοιχες εισφορές, με αποτέλεσμα να δημιουργούν υπέρογκες οφειλές τις οποίες δεν προσέρχονται να εξοφλήσουν ή να ρυθμίσουν. Αντίθετα, οι ΑΠΔ επιφέρουν όλα τα αποτελέσματά τους, ως προς την ασφάλιση των δηλούμενων προσώπων, τα οποία κάνουν χρήση των παροχών του Ιδρύματος, ανεξάρτητα από την καταβολή ή μη των αντίστοιχων ασφαλιστικών εισφορών εκ μέρους των εργοδοτών, γεγονός που οδηγεί σε σημαντική οικονομική επιβάρυνση του Ιδρύματος.

Με την παράγραφο 1, επιχειρείται η συγκράτηση της απώλειας των εσόδων του Ιδρύματος, χωρίς να απολεσθούν τα ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό, προτείνεται, στις περιπτώσεις, κατά τις οποίες διαπιστώνεται η μη καταβολή των οφειλομένων εισφορών να θεωρείται η ΑΠΔ η οποία αφορά τη συγκεκριμένη μισθολογική περίοδο ως μη υποβληθείσα και να επιβάλλεται το πρόστιμο που ισχύει για τις μη υποβαλλόμενες ΑΠΔ και το οποίο ανέρχεται σε ποσοστό 45% επί του ποσού των εισφορών που αναλογούν στην αντίστοιχη ΑΠΔ. Επίσης, προτείνεται η μη αποδοχή, μέσω διαδικτύου, των ΑΠΔ που αφορούν επόμενες, μετά τη βεβαίωση οφειλής, μισθολογικές περιόδους, εφόσον ο εργοδότης εξακολουθεί να μην καταβάλλει εισφορές. Στις περιπτώσεις αυτές, οι εργοδότες υποχρεούνται να προσέλθουν στο Υποκατάστημα και να προσκομίσουν την ΑΠΔ με μαγνητικό μέσο, η οποία δεν γίνεται δεκτή, αν δεν συνυποβληθούν οικονομικά στοιχεία της επιχείρησής τους (αναλυτικό-καθολικό ισοζύγιο κινουμένων λογαριασμών του προηγούμενου μήνα και ανάλυση πελατών του ίδιου μήνα).

2. Είναι γνωστό ότι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, υπάρχει σοβαρό πρόβλημα εισφοροδιαφυγής. Με δεδομένο ότι οι εισφορές είναι η κύρια πηγή εσόδων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με τη διόγκωση της εισφοροδιαφυγής περιορίζεται η δυνατότητα χρηματοδότησης των δαπανών που κατά κύριο λόγο αφορούν παροχές με συνέπεια τη δυσχέρεια ή και την αδυναμία καταβολής συντάξεων ή παροχών ασθένειας.

Η εισφοροδιαφυγή προέρχεται, μεταξύ άλλων, από τη μη καταβολή εισφορών εκ μέρους των εργοδοτών λόγω απασχόλησης προσώπων τα οποία δεν εμφανίζονται στα στοιχεία που τηρούν για το σκοπό αυτό οι εργοδότες.

Ειδικότερα, το φαινόμενο της αδήλωτης-αναασφάλιστης εργασίας έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις τα τελευταία χρόνια.

Με την παράγραφο 2 επιχειρείται περιορισμός του φαινομένου της εισφοροδιαφυγής, με τη θέσπιση αυστηρότερου προστίμου στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης παραλείπει για δεύτερη ή περισσότερες φορές να καταχωρήσει στο Ειδικό Βιβλίο τους εργαζόμενους.

3. Στο πλαίσιο του προγράμματος στεγαστικής αποκα-

τάστασης των παλιννοστούντων ομογενών, που προέρχονται από χώρες της τέως Σοβιετικής Ένωσης, θεσμοθετήθηκε με τη διάταξη της παραγράφου 7, του άρθρου 4, του ν. 2556/1997 (ΦΕΚ 270 Α΄), η δυνατότητα καταβολής μειωμένων, κατά 30%, των οφειλόμενων κύριων ασφαλιστικών εισφορών, για τους Έλληνες υπηκόους ποιντικής καταγωγής, εφόσον επρόκειτο για οικοδομικά έργα ιδιοκτησίας τους, για τα οποία εκτέλεσαν οι ίδιοι ή μέλη της οικογένειάς τους εργασίες, δηλαδή εφόσον παρείχαν προσωπική απασχόληση και υπό την προϋπόθεση ότι η σχετική οικοδομική άδεια είχε εκδοθεί μέχρι και την 31.12.1999.

Με τις διατάξεις του άρθρου 3, παρ. 6, του ν. 2790/2000 (ΦΕΚ 24 Α΄) και του άρθρου 13, παράγραφος 4, του ν. 3345/2005 (ΦΕΚ 138 Α΄), το ανωτέρω ποσοστό μείωσης αυξήθηκε, προσδιοριζόμενο, πλέον, στο 50% των οφειλόμενων ασφαλιστικών εισφορών, συγχρόνως, δε, η χρονική ισχύς των εν λόγω ρυθμίσεων παρατάθηκε, αρχικά έως και την 31.12.2004 και, εν συνεχεία, έως και την 31.12.2006. Τέλος, με τις διατάξεις του άρθρου 74, παράγραφος 2, του ν. 3518/2006 (ΦΕΚ 272 Α΄), χορηγήθηκε νέα διετής χρονική παράταση για την εφαρμογή των ανωτέρω ρυθμίσεων, με αποτέλεσμα να καλύπτονται οικοδομικές εργασίες, για τις οποίες η σχετική οικοδομική άδεια έχει εκδοθεί έως και την 31.12.2008.

Εκτιμώντας το γεγονός ότι εκκρεμεί, ακόμα, η στεγαστική αποκατάσταση αρκετών ομογενών, με την παράγραφο 3 προτείνεται η παράταση, για δύο επιπλέον έτη, της προθεσμίας εντός της οποίας πρέπει να έχει εκδοθεί η σχετική οικοδομική άδεια για να έχει εφαρμογή η ανωτέρω προβλεπόμενη μείωση, δηλαδή μέχρι και 31.12.2010 και αποσαφηνίζεται ότι η ως άνω προβλεπόμενη μείωση, αφορά αποκλειστικά την πρώτη κύρια κατοικία του ομογενούς και μέχρι 120 τ.μ..

#### Άρθρο 18 Ρυθμίσεις Θεμάτων Ελέγχου

1. Με την παράγραφο 1 ορίζεται προθεσμία ενός (1) μηνός στα Διοικητικά Συμβούλια των Ασφαλιστικών Φορέων, είτε να εφαρμόσουν τις προτάσεις των πορισμάτων που τους κοινοποιούνται από την Υπηρεσία Ελέγχου Δαπανών Υγείας Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (ΥΠ.Ε.Δ.Υ.Φ.Κ.Α.), είτε να διαφοροποιηθούν διατυπώνοντας την αιτιολογημένη άρνηση ή αντίρρησή τους. Τα παραπάνω προτείνονται λόγω μεγάλων καθυστερήσεων που παρατηρούνται στα Ταμεία.

2. Η ΥΠΕΔΥΦΚΑ σύμφωνα με τον ιδρυτικό νόμο 2676/99, άρθρο 32 αποτελεί σημαντικό μηχανισμό ελέγχου και εποπτείας των δαπανών υγείας των Ασφαλιστικών Οργανισμών.

Με βάση δε τις διατάξεις του τρίτου και τέταρτου εδαφίου της παρ. 3 του ως άνω άρθρου και νόμου η ΥΠΕΔΥΦΚΑ υποχρεούται να αποστέλλει τα υποβαλλόμενα σε αυτή πορίσματα ελέγχου στους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς προκειμένου να επιβάλλουν τις προβλεπόμενες κυρώσεις.

Από τις διατάξεις του Π.Δ. 121/08 (ΦΕΚ 183 Α΄) καθορίζονται μεταξύ των κυρώσεων και τα χρηματικά πρόστιμα που επιβάλλονται με αποφάσεις των Διοικήσεων των Ασφαλιστικών Οργανισμών σε περιπτώσεις παράβασης της, περί ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, νομοθεσίας.

Επειδή οι παραβάσεις αντιμετωπίζονται ως επί το πλείστον από τις Διοικήσεις των Ασφαλιστικών Οργανι-

σμών με μεγάλη επιείκεια με αποτέλεσμα να μην εξαντλείται η αυστηρότητα των προβλεπόμενων κυρώσεων, επειδή παρατηρείται διαφορετική αντιμετώπιση των παραβάσεων από φορέα σε φορέα, επειδή η υφιστάμενη διαδικασία για επιβολή κυρώσεων είναι χρονοβόρα με προτείνεται η θέσπιση διατάξεων προκειμένου να διασφαλιστεί το ενιαίο της επιβολής των προστίμων, η επιτάχυνση των διαδικασιών και βεβαίως η ενίσχυση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των ελέγχων.

Έτσι, με την παράγραφο 2, η αρμοδιότητα της επιβολής των προστίμων ανατίθεται στην ΥΠΕΔΥΦΚΑ και για το σκοπό αυτό συστήνονται τα κατάλληλα συλλογικά όργανα.

3. Η εισφοροδιαφυγή αποτελεί φαινόμενο ιδιαίτερα ανησυχητικό, με μεγάλο κοινωνικό κόστος, δεδομένου ότι υπονομεύει τη βιωσιμότητα των ΦΚΑ και παράλληλα την ποιότητα των παροχών που δικαιούνται οι ασφαλισμένοι και οι συνταξιούχοι. Για το λόγο αυτό θεσπίζεται με την παράγραφο 3 η δυνατότητα συγκρότησης μικτών κλιμακίων ελέγχου αποτελούμενα από υπαλλήλους της Διεύθυνσης Επιθεώρησης της ΓΓΚΑ και από υπαλλήλους των ΦΚΑ, πλην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, που υπηρετούν στις Διευθύνσεις Επιθεώρησης και στα Τμήματα Εσόδων αυτών. Το μέτρο αυτό θα συμβάλει τα μέγιστα στην καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της ανασφάλιστης εργασίας.

Επίσης, με την ίδια διάταξη δίνεται η δυνατότητα όλοι οι ανωτέρω υπάλληλοι να συμμετέχουν και στα μικτά κλιμάκια ελέγχου, τα οποία συγκροτούνται από υπαλλήλους του ΣΕΠΕ και της Ε.ΥΠ.Ε.Α. του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 151 του ν. 3655/2008.

#### Άρθρο 19 Οργανωτικά και Λειτουργικά Θέματα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ

1. Τα μέτρα που λαμβάνονται από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ κατ' εφαρμογή της διαδικασίας αναγκαστικής είσπραξης των καθυστερούμενων ασφαλιστικών εισφορών είναι τα προβλεπόμενα από τον ΚΕΔΕ και αρμόδιες υπηρεσίες για την επιβολή τους είναι τα Ταμεία Είσπραξης Εσόδων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για τα Υποκαταστήματα που υπάγονται σ' αυτά ή οι ταμειακές υπηρεσίες των Υποκαταστημάτων.

Κατά το στάδιο της διαδικασίας είσπραξης των βεβαιωμένων χρεών συχνά παρατηρείται απροθυμία ή αδυναμία των οφειλετών να εξοφλήσουν ή να ρυθμίσουν τις οφειλές τους. Το φαινόμενο αυτό σε συνδυασμό με τη μη λήψη μέτρων λόγω αδυναμίας ανευρέσεως περιουσιακών στοιχείων των οφειλετών, ή τη μη απόδοση των ληφθέντων, έχουν σαν συνέπεια τη διόγκωση των οφειλών (καθυστερήματος) που οδηγεί στην αύξηση του ελλείμματος του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Για το λόγο αυτό, με την παράγραφο 1 συνιστάται στη Διεύθυνση Ασφάλισης και Εσόδων της Γενικής Διεύθυνσης Ασφαλιστικών Υπηρεσιών της Διοίκησης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Υποδιεύθυνση Παρακολούθησης-Λήψης Αναγκαστικών Μέτρων Είσπραξης, η οποία διαρθρώνεται σε πέντε Τμήματα. Η αρμοδιότητα κάθε Τμήματος εκτείνεται στα Υποκαταστήματα ορισμένων και καθοριζόμενων στη διάταξη Διοικητικών Περιφερειών, από τις αναφερόμενες στο άρθρο 26 του Οργανισμού του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Σκοπός της σύστασης της νέας υπηρεσίας είναι η παρακολούθηση των οφειλών, η εξασφάλιση της λήψης των αποτελεσματικότερων κατά περίπτωση αναγκαστικών μέτρων και ο έλεγχος της όλης διαδικασίας μέσω ειδικού



λογισμικού, ώστε να επιτυγχάνεται η συστηματικότερη εισπραξη των οφειλόμενων εισφορών και η αύξηση των εσόδων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Με την ίδια διάταξη καθορίζονται οι αρμοδιότητες της συνιστώμενης υποδιεύθυνσης και προβλέπεται ο καθορισμός της έναρξης λειτουργίας της με απόφαση του Διοικητή του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

2. Με την παράγραφο 2 προτείνεται η σύσταση δύο επιπλέον Τμημάτων Ανακεφαλαίωσης στην υφιστάμενη Υποδιεύθυνση Μητρώου του Περιφερειακού Υποκαταστήματος Θεσσαλονίκης, καθόσον προγραμματίζεται η επέκταση και στην περιοχή της Θεσσαλονίκης του θεσμού της έκδοσης προσυνταξιοδοτικών βεβαιώσεων, με αποτέλεσμα την αύξηση του όγκου των εργασιών ανακεφαλαίωσης.

3. Για την αποδοτικότερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία της Ε.ΥΠ.Ε.Α., με την παράγραφο 3 προτείνεται η σύσταση δύο (2) επιπλέον Τμημάτων Ελέγχου, για τη διενέργεια επιτόπιων ελέγχων σε επιχειρήσεις και οικοδομικά έργα, με στόχο την ελαχιστοποίηση της ανασφάλιστης εργασίας και τη μείωση της εισφοροδιαφυγής.

Ο χρόνος παραμονής του προσωπικού στις Ε.ΥΠ.Ε.Α. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ προτείνεται να οριστεί σε πέντε (5) χρόνια.

4. Με την παράγραφο 4α το Τοπικό Υποκατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Καματερού συγχωνεύεται με το Τοπικό Υποκατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Άνω Λιοσίων λόγω των μικρών ασφαλιστικών μεγεθών που παρουσιάζουν, για την εύρυθμη και αποτελεσματικότερη λειτουργία τους και την καλύτερη εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων της περιοχής τους. Το νέο Τοπικό Υποκατάστημα θα ονομαστεί Τοπικό Υποκατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Άνω Λιοσίων – Καματερού.

Επίσης, με την παράγραφο 4β αποσπνιζείται η ημερομηνία κατάργησης του Τοπικού Υποκαταστήματος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Καμινίων, το οποίο συστάθηκε με την περ. β' της παρ. 1 του άρθρου 52 του Ν. 3693/2008.

Το νέο Υποκατάστημα θα στεγαστεί στο ήδη υπάρχον κτίριο, στο οποίο στεγάζεται σήμερα το Περιφερειακό Υποκατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Ηρακλείου, ιδιοκτησίας ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ενώ το Περιφερειακό Υποκατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Ηρακλείου απλώς μεταστεγάζεται με την υφιστάμενη οργανωτική διάρθρωση.

5. Με την παράγραφο 5 συνιστώνται υποχρεωτικά στα Υποκαταστήματα και στις Μονάδες Υγείας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Γραφεία Εξυπηρέτησης Ασφαλισμένων, για την υποδοχή και την πληροφόρηση των συναλλασσομένων με το Ίδρυμα, σχετικά με τις ενέργειες που απαιτούνται για τη διεκπεραίωση των ασφαλιστικών τους υποθέσεων και την επίλυση των προβλημάτων υγείας τους.

Οι αρμοδιότητες και η έναρξη λειτουργίας τους θα καθορισθούν με απόφαση του Διοικητή του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

6. Για την ποιοτική αναβάθμιση του προσωπικού του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, που είναι αναγκαία αφενός λόγω της εφαρμογής νέων τεχνολογιών (Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα) και αφετέρου λόγω της σταδιακής έναρξης στο Ίδρυμα των Ταμείων του άρθρου 5 του ν. 3029/2002 (ΦΕΚ 160 Α'), με την παράγραφο 6 κρίνεται σκόπιμο να μεταφερθούν σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 20 του ν. 2503/1997 (ΦΕΚ 107 Α') πεντακόσιες (500) κενές οργανικές θέσεις μονίμου προσωπικού του κλάδου ΥΕ Προσωπικού Καθαριότητας από τις Περιφερειακές Υπηρεσίες του Ίδρυματος σε Κεντρικές και Περιφερειακές Υπηρεσίες, ως εξής:

α) Εξήντα οκτώ (68) θέσεις στις Κεντρικές Υπηρεσίες, στον κλάδο ΠΕ Διοικητικού – Οικονομικού.

β) Έξι (6) θέσεις στις Κεντρικές Υπηρεσίες, στον κλάδο ΠΕ Αναλογιστών.

γ) Είκοσι έξι (26) θέσεις στις Κεντρικές Υπηρεσίες, στον κλάδο ΠΕ Μηχανικών.

δ) Διακόσιες (200) θέσεις στις Περιφερειακές Υπηρεσίες, στον κλάδο ΠΕ Διοικητικού – Οικονομικού.

ε) Εκατό (100) θέσεις στις Περιφερειακές Υπηρεσίες, στον κλάδο ΤΕ Διοικητικού – Λογιστικού.

στ) Εκατό (100) θέσεις στις Περιφερειακές Υπηρεσίες, στον Κλάδο ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων.

7. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 27 του α.ν. 1846/1951 (ΦΕΚ 179 Α'), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, η τοπική αρμοδιότητα των Ταμείων Εισπραξης Εσόδων ΙΚΑ-ΕΤΑΜ καθορίζεται με Προεδρικά Διατάγματα, που εκδίδονται ύστερα από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Επειδή με τη σύσταση νέων Τοπικών Υποκαταστημάτων στις περιοχές Αθήνας, Πειραιά και Θεσσαλονίκης που λειτουργούν τα Ταμεία Εισπραξης Εσόδων ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, απαιτείται η έκδοση Προεδρικού Διατάγματος για τον ανακαθορισμό της χωρικής τους αρμοδιότητας, διαδικασία χρονοβόρα, με την παράγραφο 7 προτείνεται η ανακατανομή των αρμοδιοτήτων τους, κατά τόπο και καθ' ύλην να γίνεται με απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από πρόταση του Δ.Σ. του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ώστε να καταστεί δυνατή η άμεση λειτουργία τους.

8. Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 10 του ν. 3812/2009, δεν επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεων μίσθωσης έργου «εφόσον από τις διατάξεις του οικείου οργανισμού ή κανονισμού ..... προβλέπονται οργανικές θέσεις ειδικότητας αντίστοιχης με αυτές για τις οποίες προτείνεται η κατάρτιση σύμβασης μίσθωσης έργου με φυσικά πρόσωπα».

Στους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης (ΦΚΑ) προβλέπονται οργανικές θέσεις ιατρών και οδοντιάτρων, αλλά βάσει της κείμενης νομοθεσίας και των κανονισμών υγείας τους, είχαν τη δυνατότητα να συνάψουν συμβάσεις μίσθωσης έργου με θεραπευτές ή ελεγκτές ιατρούς και οδοντιάτρους για την παροχή ιατροφαρμακευτικής περιθαλψής στους ασφαλισμένους καθώς και τον έλεγχο αυτής. Δεδομένου ότι η κάλυψη των οργανικών θέσεων είναι χρονοβόρα και πολυδάπανη και προκειμένου να εξασφαλιστεί η απρόσκοπτη εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων των ΦΚΑ προτείνεται με την παρ. 8α η συνέχιση της δυνατότητας αυτής.

Το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με τις διατάξεις της παραγράφου 5 του άρθρου 27 του ν. 3232/2004 (ΦΕΚ 48 Α') όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει, είχε τη δυνατότητα «σε εξαιρετικές περιπτώσεις για την κάλυψη αναγκών παροχής ιατρικών υπηρεσιών σε όποια γεωγραφική περιοχή διαπιστώνεται έλλειψη, αλλά και για ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες ασθενών, να συνεργάζεται με ιατρούς και οδοντιάτρους με σύμβαση μίσθωσης έργου.....Οι ιατροί και οδοντίατροι αυτοί δεν μπορεί να υπερβαίνουν σε καμία περίπτωση το 10% του συνολικού αριθμού των οργανικών θέσεων των ιατρών και οδοντιάτρων του Ι.Κ.Α. Ε.Τ.Α.Μ.». Με τις διατάξεις αυτές, το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ είχε συμβληθεί, το έτος 2009, με 887 γιατρούς και οδοντιάτρους.

Μετά την έναρξη του κλάδου υγείας του πρώην ΤΑΞΥ στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ το ως άνω ποσοστό προσαυξήθηκε, σύμ-

φωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 52 του ν. 3693/2008, με 300 ιατρούς και οδοντίατρους, με τους οποίους το πρώην ΤΑΞΥ είχε συμβληθεί με σύμβαση μίσθωσης έργου.

Ως εκ τούτου οι ιατροί και οι οδοντίατροι με τους οποίους μπορεί να συμβληθεί το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ με σύμβαση μίσθωσης έργου ανέρχονται στους 1.187.

Δεδομένου ότι α) ο αριθμός των ασφαλισμένων του Ιδρύματος έχει αυξηθεί σημαντικά με την ένταξη του κλάδου υγείας του πρώην ΤΑΞΥ στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και β) έχουν αποχωρήσει το προηγούμενο έτος 215 μόνιμοι και αορίστου χρόνου γιατροί και οδοντίατροι, προτείνεται με την παράγραφο 8β η αύξηση του ως άνω αριθμού συμβάσεων σε 1.500 γιατρούς και οδοντίατρους. Σημειώνεται ότι οι οργανικές θέσεις ιατρών και οδοντιάτρων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ανέρχονται σε 8.908, και υπηρετούν 1.689 μόνιμοι γιατροί και οδοντίατροι και 5.189 με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

Τέλος, προτείνεται με την παράγραφο 8γ η κατάργηση 300 οργανικών θέσεων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ των κλάδων ΠΕ Ιατρών και Οδοντιάτρων σε αντιστάθμισμα της αύξησης, κατά 313, του αριθμού των γιατρών και οδοντιάτρων με τους οποίους μπορεί το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ να συμβληθεί με μίσθωση έργου.

#### Άρθρο 20

##### Οργανωτικά και Λειτουργικά Θέματα λοιπών Ασφαλιστικών Φορέων

1. Με την παράγραφο 1, για την καλύτερη λειτουργία των οργανικών μονάδων του ΤΕΑΠΑΣΑ, προτείνεται να προϊστανται αυτών κατά προτεραιότητα αξιωματικοί γενικών καθηκόντων αντί ειδικών καθηκόντων, που προέβλεπαν οι διατάξεις της παραγράφου 5 του άρθρου 101 του ν. 3655/2008.

2. Με τις διατάξεις του ν. 3655/08 προβλέπεται ότι οι περιφερειακές υπηρεσίες του Τομέα Πρόνοιας Εργατούπαλλήλων Μετάλλου αποτελούν περιφερειακές υπηρεσίες του ΤΑΠΙΤ για την εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων του εν λόγω Τομέα.

Με την παράγραφο 2 προτείνεται, πέραν των υφιστάμενων περιφερειακών υπηρεσιών, η σύσταση περιφερειακών οργανικών μονάδων, οι οποίες, μαζί με τις υφιστάμενες, θα εξυπηρετούν τους ασφαλισμένους και του Τομέα Πρόνοιας Εργατούπαλλήλων Μετάλλου και του Τομέα Πρόνοιας Ξενοδοχούπαλλήλων, τόσο στη διεκπεραίωση των αντικειμένων των κλάδου Πρόνοιας όσο και στην είσπραξη των εσόδων.

Οι εν λόγω περιφερειακές υπηρεσίες δύνανται μετά από απόφαση του Δ.Σ. του ΤΑΠΙΤ, να εξυπηρετούν τους ασφαλισμένους και των λοιπών Τομέων του Ταμείου.

Με την ίδια παράγραφο προτείνεται και η σύσταση 42 οργανικών θέσεων προσωπικού για τη στελέχωση των ως άνω περιφερειακών υπηρεσιών.

3. Με την παράγραφο 3 δημιουργείται στο Ταμείο Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΠΔΥ), Τομέας Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων, κατά τα πρότυπα των λοιπών Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης και ρυθμίζεται το θέμα της κατανομής της κινητής και ακίνητης περιουσίας του τ. ΤΑΔΚΥ σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 85 παρ. 3 του ν. 3655/2008.

4. Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 3655/2008, το προσωπικό της ΔΕΗ Α.Ε. που υπηρετούσε στον ΟΑΠ – ΔΕΗ με απόσπαση κατανεμήθηκε μεταξύ των Τομέων Προσω-

πικού ΔΕΗ του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ και του ΤΑΥΤΕΚΩ. Δεδομένου ότι με σχετική διάταξη του ν. 3232/2004 μπορούσαν οι υπάλληλοι της ΔΕΗ Α.Ε. να αποσπώνται στον ΟΑΠ – ΔΕΗ, προτείνεται με την παράγραφο 4 η επανάληψη της διάταξης αυτής, ώστε να υπάρχει δυνατότητα απόσπασης υπαλλήλων της ΔΕΗ στους Τομείς Προσωπικού ΔΕΗ του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ και του ΤΑΥΤΕΚΩ, αλλά και μεταξύ των Φορέων αυτών.

5. Με το άρθρο 20 παράγραφος 7 του ν. 2556/1997 (ΦΕΚ 270 Α'), όπως τροποποιήθηκε με την παράγραφο 4 άρθρο 13 του ν.3050/2002 (ΦΕΚ 214 Α') προβλέπεται η νομική προστασία των υπαλλήλων των ασφαλιστικών οργανισμών και της Γ.Γ.Κ.Α.

Με την παράγραφο 5 η νομική προστασία των υπαλλήλων των Φ.Κ.Α. επεκτείνεται και στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι υπάλληλοι συμμετέχουν ως μέλη σε συλλογικά όργανα. Για την υπεράσπισή τους σε όλες τις περιπτώσεις, τόσο κατά την άσκηση των καθηκόντων τους όσο και κατά τη συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα, παρίσταται εκπρόσωπος της Νομικής Υπηρεσίας του οικείου οργανισμού και σε περίπτωση αδυναμίας αυτού, ανατίθεται σε δικηγόρο κατά περίπτωση, μετά από σχετική έγκριση του διοικούντος οργάνου. Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται ανάλογα και για τους υπαλλήλους της Γ.Γ.Κ.Α.

6. Με την παράγραφο 6 οι περί αστικής ευθύνης διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., όπως αυτές ισχύουν κάθε φορά, εφαρμόζονται και στους υπαλλήλους των Ασφαλιστικών Οργανισμών, δεδομένου ότι αποτελούν ν.π.δ.δ.

Με αντικρουόμενη, όμως, νομολογία, το Ελεγκτικό Συνέδριο συχνά κάνει δεκτό ότι για την αστική ευθύνη των υπαλλήλων των Ασφαλιστικών Οργανισμών, εφαρμοστέες είναι οι διατάξεις του άρθρου 39 του ν.δ. 496/1974, παρότι με το άρθρο μόνο του π.δ/τος 437/1977 ρητά ορίζεται ότι εξαιρούνται οι Ασφαλιστικοί Οργανισμοί εποπτείας Υπουργείου Κοινωνικών Υπηρεσιών της εφαρμογής του ν.δ/τος 496/1974.

Προς άρση της αμφισβήτησης αυτής, η οποία προκύπτει από την έκδοση αντικρουόμενων αποφάσεων και δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στην εύρυθμη λειτουργία των Ασφαλιστικών Οργανισμών και μάλιστα μετά την πάροδο πολλών ετών, προτείνονται οι διατάξεις της παραγράφου αυτής, με την οποία οι υπάλληλοι κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, δεν εμπίπτουν στις περί δημοσίων υπολόγων ισχύουσες διατάξεις.

#### Άρθρο 21

##### Θέματα Οικονομικής Διαχείρισης

1. Με τις διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α') ο Κλάδος Σύνταξης του Ταμείου Ασφάλισης Προσωπικού ΟΤΕ, εντάχθηκε στον Κλάδο Σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από 1.8.2008.

Με το άρθρο 2 του παραπάνω νόμου περιήλθαν αυτοδικαίως οι μετοχές του ΤΑΠ-ΟΤΕ στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ως καθολικό διάδοχο. Επίσης, όπως προβλέπεται στην παράγραφο 12 του άρθρου 5 του ν. 3029/2002 (ΦΕΚ 160 Α'), κατόπιν παραπομπής με τις διατάξεις του εδαφίου γ' της παραγράφου 7 του άρθρου 3 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α'), οι αποδόσεις του Ειδικού Κεφαλαίου ΤΑΠ-ΟΤΕ καταβάλλονται από την ένταξη του ΤΑΠ-ΟΤΕ στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Με την παράγραφο 1 μεταφέρεται ο κλάδος Ειδικού

κεφαλαίου του τ. Ταμείου Ασφάλισης Προσωπικού ΟΤΕ στον κλάδο Σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ως αυτοτελής λογαριασμός με πλήρη λογιστική και οικονομική αυτοτέλεια, με σκοπό την κάλυψη ελλειμμάτων του τώως Κλάδου σύνταξης του ΤΑΠ-ΟΤΕ. Το σύνολο του ενεργητικού και παθητικού του εντασσόμενου Κλάδου περιέρχεται στον Λογαριασμό Ειδικού Κεφαλαίου ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ο οποίος αποτελεί τον καθολικό διάδοχο του, χωρίς την καταβολή φόρου, τέλους, εισφοράς δικαιώματος ή οποιαδήποτε επιβάρυνση υπέρ του Δημοσίου ή τρίτου. Ο λογαριασμός αυτός διέπεται από τις διατάξεις του εντασσόμενου κλάδου, οι οποίες καθίστανται εφεξής καταστατικές αυτού, μεταφέρονται δε σε αυτόν όλα τα δικαιώματα και υποχρεώσεις του εντασσόμενου κλάδου.

2. Από τις διατάξεις της παραγράφου 7 του άρθρου 136 του ν. 3655/2008 προβλέπεται ότι: «Οι δαπάνες διοικήσεως ΦΚΑ που δεν αφορούν αμιγώς συγκεκριμένο Κλάδο επιμερίζονται ετησίως κατά ποσοστό ευρισκόμενο από το λόγο των εσόδων κάθε Κλάδου από εισφορές ασφαλισμένων προς το σύνολο των εισφορών των ασφαλισμένων του Φορέα.

Επίσης, οι δαπάνες διοικήσεως Φορέων που δεν αφορούν αμιγώς συγκεκριμένο Τομέα ή Λογαριασμό επιμερίζονται ετησίως κατά ποσοστό ευρισκόμενο από το λόγο των εσόδων κάθε Τομέα και Λογαριασμού από εισφορές ασφαλισμένων προς το σύνολο των εισφορών των ασφαλισμένων του Φορέα.

Ομοίως οι δαπάνες διοίκησης Κλάδου που δεν αφορούν αμιγώς συγκεκριμένο Τομέα ή Λογαριασμό επιμερίζονται ετησίως κατά ποσοστό ευρισκόμενο από το λόγο των εσόδων κάθε Τομέα και Λογαριασμού από εισφορές ασφαλισμένων προς το σύνολο των εισφορών των ασφαλισμένων του Φορέα.

Στις δαπάνες διοικήσεως ΦΚΑ συμπεριλαμβάνεται και η μισθοδοσία όλου του προσωπικού του Φορέα.»

Κατά το χρονικό διάστημα εφαρμογής του παραπάνω τρόπου επιμερισμού των δαπανών προέκυψαν επιβαρύνσεις σε βάρος ορισμένων Τομέων, οι οποίοι λόγω του αριθμού των ασφαλισμένων τους έχουν αυξημένα έσοδα από εισφορές ασφαλισμένων, ενώ έχουν μειωμένες δαπάνες διοίκησης.

Για το λόγο αυτό, με τις διατάξεις της παραγράφου 2 προτείνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να καθοριστούν τα στοιχεία που θα λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό του ποσοστού συμμετοχής κάθε Τομέα.

3. Με την παράγραφο 3α, εκτός των ήδη οριζόμενων κριτηρίων για την πρόσληψη διαχειριστών περιουσιακών στοιχείων από τους Φ.Κ.Α., δύνανται να οριστούν και άλλα τα οποία είναι σχετικά με τις ιδιαιτερότητες και ανάγκες του Φορέα.

Με την προτεινόμενη τροποποίηση της παραγράφου 3β, με κοινή Υπουργική Απόφαση, μετά από εισήγηση της Επιτροπής Επενδυτικής Πολιτικής των Φ.Κ.Α., καθορίζονται θέματα που αφορούν την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 19 του ν.3586/2007, όπως τα καθήκοντα, οι ευθύνες, οι υποχρεώσεις των διαχειριστών περιουσιακών στοιχείων καθώς και ο τρόπος διενέργειας διαγωνισμού πρόσληψης αυτών.

4. Με την ενοποίηση Ταμείων και Κλάδων που επέφερε ο ν. 3655/2008, οι νεοσύστατοι ΦΚΑ δεν έχουν τη δυνατότητα χορήγησης προσωπικών δανείων εκτάκτων αναγκών σε υπαλλήλους τους, λόγω έλλειψης καταστατικών διατάξεων περί αυτού.

Με τις διατάξεις της παραγράφου 4 δίνεται λύση σε αυτό το ζήτημα, καθότι επιτρέπεται σε ΦΚΑ να χορηγούν προσωπικά δάνεια εκτάκτων αναγκών σε υπαλλήλους τους. Ακόμη, καθορίζεται ένας αναλογικός τρόπος συμμετοχής των Τομέων του ΦΚΑ στη χορήγηση αυτών των δανείων, καθώς επίσης και ο τρόπος επιστροφής στους Τομείς των τοκοχρεολυσίων.

5. Για τις περιπτώσεις όπου η κινητή και ακίνητη περιουσία των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, από τους οποίους προέρχονται οι εντασσόμενοι κλάδοι, δεν ήταν κατανεμημένη κατά κλάδους, οι διατάξεις του ν. 3586/2007 προέβλεπαν την κατανομή της βάσει της αναλογίας του ποσοστού εισφορών, χωρίς να γίνεται διάκριση σε παλαιούς και νέους ασφαλισμένους. Με τη διάταξη της παραγράφου 5 εξειδικεύεται ότι ως ποσοστό εισφορών νοείται εκείνο των νέων ασφαλισμένων χωρίς το ποσοστό της κρατικής συμμετοχής ή άλλων ειδικών προσαυξήσεων.

#### Άρθρο 22

#### Διασυννοριακή δραστηριότητα Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης

Στην Ελλάδα ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης εισήχθη με το νόμο 3029/2002 (άρθρα 7 και 8, ΦΕΚ 160 Α'), σύμφωνα με τις διατάξεις του οποίου παρέχεται η δυνατότητα ίδρυσης και λειτουργίας ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, με την επωνυμία "Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης", τα οποία τελούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και τον έλεγχο της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ε.Ε. εξέδωσαν την Οδηγία 2003/41/ΕΚ για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών, η οποία αποτελεί ένα πρώτο βήμα προς την κατεύθυνση της δημιουργίας μιας εσωτερικής αγοράς επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών, οργανωμένης σε ευρωπαϊκή κλίμακα.

Σύμφωνα με το άρθρο 21 της εν λόγω Οδηγίας, έχει ορισθεί ως καταληκτική ημερομηνία για τη μεταφορά των διατάξεων αυτής στο εθνικό δίκαιο της κάθε χώρας, η 23η Σεπτεμβρίου 2005.

Καθώς η ενσωμάτωση του κοινοτικού δικαίου στο εθνικό δίκαιο κάθε χώρας είναι υποχρεωτική, κατά τη σύνταξη τόσο των διατάξεων των άρθρων 7 και 8 του ν.3029/2002 (ΦΕΚ 160Α' / 11.7.2002), όσο και των κατ'εξουσιοδότηση αυτού εκδοθεισών υπουργικών αποφάσεων, είχαν ληφθεί υπόψη όλες οι σχετικές διατάξεις της υπό πρόταση Οδηγίας, με αποτέλεσμα να έχουν μεταφερθεί οι υποχρεωτικές διατάξεις της Οδηγίας 2003/41/ΕΚ στο εθνικό μας δίκαιο και μάλιστα πριν από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (L235/10/23.9.2003).

Επίσης, με το άρθρο 12 του ν.3385/2005 (ΦΕΚ 210 Α'), αντικαταστάθηκε η προϊσχύουσα διάταξη (άρθρο 7, παρ. 15, του ν. 3029/2002) αναφορικά με τους επενδυτικούς κανόνες, σε συμμόρφωση προς το άρθρο 18 της Οδηγίας.

Πέραν των ανωτέρω, στο νομικό πλαίσιο που διέπει τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης έχουν θεσπισθεί επιπλέον και διατάξεις που περιλαμβάνουν τα αναγκαία μέ-

τρα που αφορούν τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών, καθώς και την εξασφάλιση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των ασφαλισμένων σε αυτά.

Στο άρθρο 20 της Οδηγίας 2003/41/ΕΚ ορίζεται η έννοια της διασυνοριακής δραστηριότητας των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών.

Με τον όρο διασυνοριακή δραστηριότητα εννοείται ότι τα ιδρύματα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε άλλα κράτη - μέλη. Δηλαδή τα κράτη - μέλη: α) επιτρέπουν σε επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες στην επικράτειά τους να χρηματοδοτούν εγκεκριμένα ιδρύματα επαγγελματικής συνταξιοδότησης των οποίων η άδεια έχει εκδοθεί σε άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) ή του Ενιαίου Οικονομικού Χώρου (Ε.Ο.Χ.) και β) επιτρέπουν σε τέτοια ιδρύματα των οποίων η άδεια έχει εκδοθεί στις επικράτειές τους να δέχονται χρηματοδότηση από επιχειρήσεις άλλων κρατών μελών της Ε.Ε. ή του Ε.Ο.Χ..

Με τη θέσπιση των διατάξεων του άρθρου 20 της Οδηγίας, διευκολύνεται η διασυνοριακή δραστηριότητα των ιδρυμάτων που παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών, η οποία οδηγεί σε σημαντικές οικονομίες κλίμακας, στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας του κλάδου στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στη διευκόλυνση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού.

Ειδικότερα, προς το σκοπό της ενσωμάτωσης και των διατάξεων του άρθρου 20 της εν λόγω Οδηγίας στο εθνικό μας δίκαιο, θεσπίζονται, σε περίπτωση άσκησης διασυνοριακής δραστηριότητας των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης, οι ακόλουθες διατάξεις:

Με την παράγραφο 1 παρέχεται η δυνατότητα α) στις ελληνικές επιχειρήσεις να χρηματοδοτούν εγκεκριμένα ιδρύματα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών που είναι εγκατεστημένα σε άλλα κράτη - μέλη της Ε.Ε. ή του Ε.Ο.Χ. και β) σε Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης που ιδρύονται και λειτουργούν στην Ελλάδα και χορηγούν συνταξιοδοτικές παροχές να δέχονται χρηματοδότηση από επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε. ή του Ε.Ο.Χ..

Με την παράγραφο 2 προβλέπεται η έγκριση των όρων λειτουργίας ενός Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης από την αρμόδια ελληνική εποπτική αρχή (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μετά τη σύμφωνη γνώμη της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής) προκειμένου το Ταμείο να ασκεί διασυνοριακή δραστηριότητα, καθώς και η γνωστοποίηση της πρόθεσης του Ταμείου να δεχθεί χρηματοδότηση από επιχείρηση που είναι εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος της Ε.Ε. ή του Ε.Ο.Χ..

Με την παράγραφο 3 προβλέπονται οι επενδυτικοί κανόνες σε περίπτωση διασυνοριακής δραστηριότητας για το τμήμα του ενεργητικού των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών που αντιστοιχεί στις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στην ελληνική επικράτεια.

Τέλος, με την παράγραφο 4 προβλέπεται η εξουσιοδότηση για την έκδοση υπουργικής απόφασης, προκειμένου να ρυθμιστούν οι λεπτομέρειες της διαδικασίας άσκησης διασυνοριακής δραστηριότητας από τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης.

## ΜΕΡΟΣ Γ΄ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

### Άρθρο 23

Θέματα εταιριών «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.» και «Παρατηρητήριο Απασχόλησης-Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.»

Η «Επαγγελματική κατάρτιση Α.Ε.» και το «Παρατηρητήριο Απασχόλησης- Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.» συστάθηκαν ως ανώνυμες εταιρείες με το ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α΄). Οι ανωτέρω εταιρείες είναι μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, λειτουργούν χάριν του δημοσίου συμφέροντος και τελούν υπό την εποπτεία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Με το ν. 3586/2007 (ΦΕΚ 151 Α΄), άρθρο 22, παράγραφος 1, οι μετοχές των εταιριών καθώς και η κινητή και ακίνητη περιουσία τους περιήλθαν αυτοδίκαια στον Υπουργό Εργασίας.

1. Ειδικότερα, η Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε. (Ε.Κ.Α.Ε.) διέπεται λειτουργεί και διοικείται σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 3429/2005.

Με την παράγραφο 1 επιτυγχάνεται η στενότερη συνεργασία του ΟΑΕΔ και της Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε. για την επίτευξη των σκοπών που προβλέπεται στο καταστατικό της λαμβανομένου υπόψη ότι και οι δύο φορείς έχουν κοινούς στόχους στην εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης και δια βίου μάθησης του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας και συμβάλλει στη μείωση του κόστους λειτουργίας της εταιρείας.

2. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 22 του ν. 3586/2007 (ΦΕΚ 151 Α΄), οποιαδήποτε θέματα σχετίζονται με τη λειτουργία των εταιριών ρυθμίζονται με Προεδρικό Διάταγμα ύστερα από πρόταση του Υπουργού Εργασίας.

Με το άρθρο 7, παράγραφος 2 του ν. 3667/2008 (ΦΕΚ 114 Α΄) αντικαταστάθηκε η παραπάνω διάταξη και στο εξής οποιαδήποτε θέματα λειτουργίας των εταιριών αυτών ρυθμίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

Ωστόσο, η δυνατότητα ρύθμισης οποιωνδήποτε θεμάτων που σχετίζονται με τη λειτουργία των εταιριών εμφανίζει γενικότητα και δεν αποκλείει τη μελλοντική αμφισβήτηση της δυνατότητας κάλυψης όλων των θεμάτων από την υπουργική απόφαση. Για την αποφυγή οποιουδήποτε πιθανού μελλοντικού προβλήματος κρίνεται σκόπιμη η προτεινόμενη νομοθετική συμπλήρωση.

3. Με το ν. 2956/2001, άρθρο 10, παράγραφος 1. (ΦΕΚ 258 Α΄) το ΝΠΙΔ «Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης» συγχωνεύθηκε με το «Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας» και μετατράπηκε σε ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης- Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.».

Στο άρθρο 22, παράγραφος 1 του ν. 3586/2007 (ΦΕΚ 151 Α΄) εκ παραδρομής αναφέρθηκε η εταιρεία με την επωνυμία «Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης- Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.». Με την προτεινόμενη διάταξη διατυπώνεται ορθά η επωνυμία της εταιρείας.

## Άρθρο 24

Κατάργηση θέσεων προσωπικού με σχέση εργασίας  
ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου

Με την προτεινόμενη διάταξη καταργούνται οι δώδεκα (12) θέσεις προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου που συστάθηκαν με το ν. 3518/2006 στις υφιστάμενες υπηρεσίες Εργατικού Συμβούλου και Εργατικών Ακολούθων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Οι λόγοι που επιβάλλουν την κατάργηση των παραπάνω θέσεων είναι οι εξής:

Οι Υπηρεσίες Εργατικού Συμβούλου και Εργατικών Ακολούθων έχουν ως στόχο την ενημέρωση και την εν γένει προστασία των Ελλήνων εργαζομένων ή συνταξιούχων στην αλλοδαπή για όλο το φάσμα των εργασιακών και συνταξιοδοτικών τους δικαιωμάτων. Στη σημερινή όμως εποχή της διάχυσης της πληροφορίας στα πλαίσια της ενωμένης Ευρώπης, θεωρούμε ότι οι πολίτες ενημερώνονται και προστατεύονται επαρκώς και οι υπάρχουσες θέσεις στις Υπηρεσίες Εργατικού Συμβούλου αρκούν για να καλύψουν τις ανάγκες.

Επιπλέον, λόγοι οικονομικοί συνηγορούν στη ρύθμιση αυτή προκειμένου να μην επιβαρυνθούν περισσότερο τα λειτουργικά έξοδα των Υπηρεσιών Εξωτερικού, τα οποία είναι ήδη υψηλά.

Αθήνα, 13 Απριλίου 2010

## ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ,  
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ  
ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ  
ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Ι. Ραγκούσης

Γ. Παπακωνσταντίνου

ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ  
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

Α. Λοβέρδος

Χ. Καστανίδης

## ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Μ. Χρυσοχοϊδης