



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ & ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ & ΔΗΜΟΣΙΩΝ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ:

**«Ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης -
Προτάσεις για τη διασφάλιση της βιώσιμης λειτουργίας
του»**

ΣΥΝΤΑΞΗ - ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:
Μαρία Ε. Παπουτσή

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
Νικόλαος Β. Τσαγκαράκης

Πειραιάς, 2018

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ**

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(περιλαμβάνεται ως ξεχωριστή (δεύτερη) σελίδα στο σώμα της διπλωματικής εργασίας)

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στη Λογιστική και Έλεγχο Επιχειρήσεων και Δημοσίων Οργανισμών» με τίτλο Ο Εγκαίως Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης - Προτάσεις για τη Διασφάλιση της Βιώσιμης Διαταρξίας του
Έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Υπογραφή Μεταπτυχιακού φοιτητή/τριας Μ. Παπουτσή

Όνοματεπώνυμο Μαρία Παπουτσή

Ημερομηνία 29/11/2018

Ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης - Προτάσεις για τη διασφάλιση της βιώσιμης λειτουργίας του

Μαρία Παπουτσή¹

Διοικητική υπάλληλος στον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.)

Επιβλέπων καθηγητής: Νικόλαος Τσαγκαράκης

Περίληψη

Σε κάθε κράτος δικαίου αποτελεί υποχρέωση όλων των πολιτών η συνεισφορά στην κοινωνική ασφάλιση με τη λογική ότι έτσι προάγεται το δημόσιο και ατομικό συμφέρον, αφού μέσω αυτής, ενεργοποιείται και προστατεύεται το σύνολο των κοινωνικών δικαιωμάτων.

Όμως, στην Ελλάδα, στο σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης, εκδηλώνεται αφενός μία αδυναμία του συστήματος να καλύψει ποιοτικά και ποσοτικά τις κοινωνικοασφαλιστικές ανάγκες, και αφετέρου παρατηρείται μία διόγκωση των ελλειμμάτων διαχρονικά.

Η κρίση αυτή χαρακτηρίζεται σαν παράγωγο και συνθετικό αποτέλεσμα του συνολικού τρόπου λειτουργίας του κράτους, της ανάπτυξης πελατειακών σχέσεων μεταξύ των εκπροσώπων της πολιτείας και της κοινωνίας και της γενικότερης διαχείρισης των πόρων.

Η ενοποίηση των ασφαλιστικών ταμείων και η δημιουργία του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης ήταν προς τη σωστή κατεύθυνση για την επίλυση του προβλήματος διαχειριστικά. Η ριζοσπαστική αυτή μεταρρύθμιση στοχεύει στη διοικητική αποτελεσματικότητα, απλοποιώντας τις διαδικασίες και μειώνοντας τη γραφειοκρατία.

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή με θέμα «Ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης - Προτάσεις για τη διασφάλιση της βιώσιμης λειτουργίας του» αποσκοπεί στην ανάδειξη προτάσεων, μελετώντας και συγκρίνοντας, σε θεωρητικό και εμπειρικό επίπεδο, παράγοντες που κρίνονται σημαντικοί για την οικονομική ευρωστία του νέου φορέα και την εύρυθμη λειτουργία του, όπως η αξιοποίηση της μονάδας εσωτερικού ελέγχου, η ορθή λογιστική απεικόνιση και τυποποίηση για την οικονομική διαχείριση, η σωστή διαχείριση των αποθεματικών, η επένδυση στις

¹ Ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας: mar_papoutsi@yahoo.gr

εκπαιδευτικές διαδικασίες, η καθολική εφαρμογή ενιαίων κανόνων και διαδικασιών και η προτεραιότητα στην εξυπηρέτηση του πολίτη.

Η έρευνα για τη συλλογή των δεδομένων σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση του φορέα πραγματοποιήθηκε μέσω συνεντεύξεων από έμπειρα νυν και πρώην στελέχη του, ανάλογα με το αντικείμενο ενδιαφέροντος της παρούσας μελέτης αλλά και μέσα από την προσωπική μου υπηρεσιακή εμπειρία στα περισσότερα από αυτά που μελετήθηκαν.

Συγκριτικά λοιπόν με τη σημερινή υφιστάμενη κατάσταση του φορέα και τις επιστημονικές θεωρίες και έρευνες, διαπιστώνεται ότι πράγματι υπάρχει αυτή η βάση. Ωστόσο, αν και η βάση αποτελεί την αρχή για να στηθεί ένα γερό οικοδόμημα, πρέπει να αφιερωθεί χρόνος, κόπος και εμπειριστατωμένες μελέτες, προκειμένου να χτιστεί και να φτάσει στο επιθυμητό αποτέλεσμα.

Προτάσεις όπως η ορθή εφαρμογή:

- του εσωτερικού ελέγχου, εξασφαλίζοντας την ανεξαρτησία του και τη σωστή στελέχωση του προσωπικού της,
- της λογιστικής τυποποίησης, εφαρμόζοντας την αρχή του δεδουλευμένου,
- της διαχείρισης των αποθεματικών δίνοντας τη δυνατότητα μερικής απελευθέρωσης στην επένδυση των κεφαλαίων και εκτός ευρωπαϊκής ένωσης,
- της εκπαίδευσης ιδρύοντας μία αυτόνομη και ανεξάρτητη Ακαδημία Κοινωνικής Ασφάλισης,
- και της οργάνωση ως προς τις συναλλακτικές δραστηριότητες, ενεργοποιώντας την καθολική διάκριση front office - back office και αυτοματοποιώντας διαδικασίες μέσω των διασυνδέσεων με άλλους φορείς,

θα μπορούσε να εξασφαλίσει τη βιωσιμότητα του Ε.Φ.Κ.Α. και να δώσει μια προστιθέμενη αξία στο έργο του παρέχοντας υψηλής ποιότητας υπηρεσίες με το χαμηλότερο δυνατό κόστος, σε περιβάλλον όπου διασφαλίζονται οι αρχές της νομιμότητας, της χρηστής διοίκησης και της ορθολογικής οικονομικής διαχείρισης.

Λέξεις κλειδιά: Δημόσιος τομέας, Κοινωνική ασφάλιση, Εσωτερικός έλεγχος, Λογιστική τυποποίηση, Διαχείριση αποθεματικών, Εκπαίδευση

The Single Social Security Entity – Proposals for its sustainable operation

Maria Papoutsi²

Civil servant in the Single Social Security Entity (E.F.K.A.)

Supervisor: Nicolaos Tsangarakis

Abstract

In every rule of law, it is a duty of all citizens to contribute to social security in the sense that this promotes the public and individual interest, since through it, all social rights are activated and protected.

However, on the one hand, in the Greek social security system there is a weakness of to cover qualitatively and quantitatively the social security needs, and on the other hand there is an increase of deficits over the time.

This crisis is characterized as a derivative and a composite result of the state's overall functioning, as well as by a development of customer relations between state and community representatives, and the overall management of resources.

The integration of insurance funds and the creation of the Single Social Security Entity were in the right direction to resolve the problem managerially. This radical reform aims at administrative efficiency, simplifying procedures and reducing bureaucracy.

This thesis, on "The Single Social Security Entity - Proposals to Ensure its Sustainable Operation", aims at highlighting proposals, by studying and comparing, on a theoretical and empirical basis, factors that are important for the financial strength of the new entity and its smooth operation, such as the use of the internal control unit, right accounting and standardization for financial management, proper management of reserves, investment in educational procedures, universal application of uniform rules and procedures and the priority to serve the citizen.

The survey, in order to collect data on the current situation of the organization, was conducted through interviews by experienced (current and former) executives, depending on the subject of interest of the present study, as well as through the authors personal experience among these years for the majority of the subjects.

² E-mail: mar_papoutsi@yahoo.gr

Thus, in comparison with the present situation of the organization and the scientific theories and researches, it is found that this is indeed the basis. However, although the foundation is the beginning to build a robust structure, time, effort and in-depth studies must be devoted for building and achieving the desired outcome.

Suggestions such as proper implementation of:

- internal audit, ensuring its independence and the proper staffing of its staff,
- accounting standardization, applying the accrual principle,
- management of reserves, by allowing partial liberalization of the investment of funds outside the European Union,
- education, by setting up an independent and independent Social Security Academy,
- and organizing transactional activities, activating the front office-back office's universal distinction and automating processes through interfaces with other entities,

could ensure the viability of the Single Social Security Entity. and give added value to its work by providing high-quality services at the lowest possible cost in an environment where the principles of legality, sound administration and rational financial management are safeguarded.

Keywords: Public sector, Social security, Internal audit, Accounting standardization, Management of reserves, Education

Πίνακας συμβόλων-ακρωνυμίων-συντομογραφιών

Α.Α.Δ.Ε.	Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων
Α.Ε.Δ.Α.Κ.	Ανώνυμη Εταιρεία Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων
Γ.Γ.Κ.Α.	Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Δ.Λ.Π.Δ.Τ.	Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα Δημοσίου Τομέα
Δ.Σ.	Διοικητικό Συμβούλιο
Ε.Α.Α.	Εθνική Αναλογιστική Αρχή
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ε.Δ.Ο.Ε.Α.Π.	Ενιαίος Δημοσιογραφικός Οργανισμός Επικουρικής Ασφάλισης Περίθαλψης
Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Ε.Κ.Π.Υ.	Ενιαίος Κανονισμός Παροχών Υγείας
Ε.Φ.Κ.Α.	Ενιαίος φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
Ε.Ο.Π.Υ.Υ.	Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας
Ε.Τ.Α.Α.	Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολουμένων
ΕΤΑΠ – ΜΜΕ	Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης
ΕΤΑΤ	Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων
Ε.Τ.Ε.Α.Μ.	Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών
Η.Α.	Ημέρα Ασφάλισης
ΙΚΑ - ΕΤΑΜ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών
ΙΝ.ΕΠ.	Ινστιτούτο Επιμόρφωσης
Κ.Α.Α.Ν.	Κεφάλαιο Ανεργίας - Ασθενείας Ναυτικών
Κ.Β.Α.Ε.	Κανονισμός Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων
Κ.Ε.Α.Ο.	Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών
Ν.Α.Τ.	Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο

N.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
N.Π.Ι.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΓΑ	Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων
Ο.Τ.Α.	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΠΕ.Κ.Α.	Περιφερειακό Κέντρο Ασφάλισης
Π.Μ.Σ.	Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
Τ.Α.Ν.	Ταμείο Ασφάλισης Νομικών
Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω.	Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας
Τ.Ε.Β.Ε.	Ταμείο Ασφάλισης Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδας
Τ.Η.	Τεκμαρτό ημερομίσθιο
Τ.Σ.Α.Υ.	Ταμείο Συντάξεων και Αυτασφάλισης Υγειονομικών
Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε.	Ταμείο Συντάξεων Μηχανικών και Εργοληπτών Δημοσίων Έργων
ΤτΕ	Τράπεζα της Ελλάδος
Φ.Κ.Α.	Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης
Χ.Α.	Χρηματιστήριο Αθηνών
Ι.Ι.Α.	The Institute of Internal Auditors - Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών
Ι.Ρ.Σ.Α.Σ.	International Public Sector Accounting Standards

Περιεχόμενα

<i>Περίληψη</i>	<i>ii</i>
<i>Abstract</i>	<i>iv</i>
<i>Πίνακας συμβόλων-ακρωνυμίων-συντομογραφιών</i>	<i>vi</i>
<i>Περιεχόμενα</i>	<i>viii</i>
<i>Εισαγωγή</i>	<i>1</i>
<i>A. Παρουσίαση του ασφαλιστικού χάρτη στην Ελλάδα</i>	<i>3</i>
1. Τα ασφαλιστικά ταμεία στην Ελλάδα (Ιστορική Αναδρομή)	3
2. Ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης	6
2.1 Σκοπός του Ε.Φ.Κ.Α.	8
2.2 Όραμα.....	9
2.3 Αποστολή	9
<i>B. Παράγοντες εξασφάλισης της βιώσιμης λειτουργίας του Ε.Φ.Κ.Α.</i> <i>11</i>	
3. Εσωτερικός έλεγχος	11
3.1 Θεωρητικό πλαίσιο.....	12
3.2 Υφιστάμενη κατάσταση	21
3.3 Προτάσεις.....	24
4. Λογιστική τυποποίηση	27
4.1 Θεσμικό πλαίσιο.....	27
4.2 Υφιστάμενη κατάσταση	30
4.3 Προτάσεις.....	31
5. Διαχείριση χαρτοφυλακίου	35
5.1 Θεσμικό πλαίσιο διαχείρισης αποθεματικών και τοποθέτησης κεφαλαίων	35
5.2 Υφιστάμενη Κατάσταση - Παρουσίαση της περιουσίας των τέως ασφαλιστικών ταμείων και αξιολόγηση της απόδοσής τους.....	46
5.3 Αξιολόγηση της διαχείρισης του χαρτοφυλακίου από πλευράς της συμπεριφορικής χρηματοοικονομικής	50
5.4 Προτάσεις.....	51
6. Εκπαίδευση	54
6.1 Θεσμικό πλαίσιο	54
6.2 Υφιστάμενη κατάσταση.....	55
6.3 Προτάσεις.....	60
7. Ενιαίοι κανόνες – Ενιαία Μονάδα Μέτρησης της Ασφάλισης	68
7.1 Υφιστάμενη κατάσταση στους μισθωτούς	68
7.2 Προβλήματα που προκύπτουν με τη χρήση της συγκεκριμένης (Η.Α.) μονάδας μέτρησης	76
7.3 Υφιστάμενη κατάσταση στα λοιπά τ. ασφαλιστικά ταμεία (των μη μισθωτών και στο NAT)	81
7.4 Υφιστάμενη κατάσταση στα Ασφαλιστικά ταμεία χωρών της Ε.Ε.	82
7.5 Προτάσεις.....	83
8. Οργάνωση ως προς τις συναλλακτικές δραστηριότητες	86
8.1 Θεσμικό πλαίσιο.....	86
8.2 Υφιστάμενη κατάσταση	87
8.3 Προτάσεις.....	89
<i>Συμπεράσματα</i>	<i>91</i>
<i>Βιβλιογραφία – Πηγές</i>	<i>93</i>

Ελληνική.....	93
Ξενόγλωσση.....	95
Διαδικτυακές Πηγές	96

Εισαγωγή

Σε κάθε ευνομούμενη και δημοκρατική πολιτεία αποτελεί υποχρέωση όλων των πολιτών η συνεισφορά στην κοινωνική ασφάλιση με τη λογική ότι έτσι προάγεται το δημόσιο και ατομικό συμφέρον. Η κοινωνική ασφάλιση αποτελεί το θεμέλιο του Κοινωνικού Κράτους και του Κράτους Ευημερίας δεδομένου ότι κάθε πολίτης κατά τη διάρκεια της ζωής του εκτίθεται σε κινδύνους και το Κράτος, ανεξαρτήτως κοινωνικής τάξης, επαγγέλματος, φύλου του κάθε πολίτη, θα πρέπει να του παρέχει κοινωνική προστασία.

Όμως, στην Ελλάδα εκδηλώνεται μία διπλή ανισορροπία, η οποία αφορά το ισοζύγιο κοινωνικοασφαλιστικών αναγκών, τις οποίες το σύστημα αδυνατεί να καλύψει ποιοτικά και ποσοτικά και το οικονομικό ισοζύγιο, όπου διαχρονικά παρατηρείται διόγκωση των ελλειμμάτων (Σ. Ρομπόλης 2016, Γ. Ρωμανιάς 2017) και οδηγεί στην κρίση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Η κρίση αυτή σύμφωνα με τους παραπάνω χαρακτηρίζεται σαν παράγωγο και συνθετικό αποτέλεσμα του συνολικού τρόπου λειτουργίας του κράτους, της ανάπτυξης πελατειακών σχέσεων μεταξύ των εκπροσώπων της πολιτείας και της κοινωνίας και των όρων αναπαραγωγής του κοινωνικού οικονομικού σχηματισμού. Την κρίση επέτεινε η έλλειψη αρχών σωστής διαχείρισης και μακροχρόνιας προοπτικής (Γ. Ρωμανιάς 2017).

Η ενοποίηση των ασφαλιστικών ταμείων και η δημιουργία του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης ήταν προς τη σωστή κατεύθυνση για την επίλυση του προβλήματος διαχειριστικά. Η ριζοσπαστική αυτή μεταρρύθμιση στοχεύει στη διοικητική αποτελεσματικότητα, απλοποιώντας τις διαδικασίες και μειώνοντας τη γραφειοκρατία.

Σκοπός της παρούσας διατριβής είναι η μελέτη της οικονομικής και διοικητικής διαχείρισης του υπερταμείου τους πρώτους μήνες λειτουργίας του, δηλαδή η υφιστάμενη κατάσταση του φορέα όπως περιγράφηκε από τα στελέχη του μέσω συνεντεύξεων, η σύγκρισή αυτή με επιστημονικές θεωρίες και έρευνες, καθώς και η υποβολή προτάσεων που να οδηγούν στην ασφαλή βιωσιμότητά του. Αν και είναι πρωτεύουσας σημασίας η αναφορά σε αναλογιστικές μελέτες και έρευνες (δημογραφικά στοιχεία, γήρανση του πληθυσμού, στατιστικά εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής) όταν αναφερόμαστε στη βιωσιμότητα ενός ασφαλιστικού φορέα,

η προσέγγιση της παρούσας εργασίας θα περιοριστεί στην ανάδειξη προβλημάτων και στην υποβολή λύσεων αυτών ως προς τη διαχείρισή του (κυρίως οικονομική και διοικητική), προκειμένου να επιτευχθούν οι στρατηγικοί του στόχοι.

Η δομή της παρούσας διπλωματικής διατριβής συγκροτούμενη από 2 θεματικές ενότητες περιλαμβάνει:

Στην 1^η ενότητα (που αναπτύσσεται στα Κεφ. 1-2):

Γενική αναφορά στην κοινωνική ασφάλιση μέσω της παρουσίασης του ασφαλιστικού χάρτη της Ελλάδας ιστορικά και τέλος με την παρουσίαση του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης με τους στρατηγικούς στόχους που πραγματεύεται.

Στην 2^η ενότητα (που αναπτύσσεται στα Κεφ. 3-9):

Ανάλυση του θεσμικού πλαισίου και της επιστημονικής προσέγγισης για ζητήματα καίρια για τον φορέα οικονομικής και διοικητικής φύσεως θέματα όπως:

- Εσωτερικός έλεγχος
- Δημόσιο Λογιστικό
- Διαχείριση χαρτοφυλακίου
- Εκπαίδευση
- Θέσπιση ενιαίων κανόνων – Ενιαία μονάδα μέτρησης της ασφάλισης
- Οργάνωση ως προς τις συναλλακτικές δραστηριότητες,

καθώς και η αποτύπωση της εφαρμογής αυτών στον Ε.Φ.Κ.Α. και τέλος η κριτική διερεύνηση και αξιολόγηση αυτών για την υποβολή προτάσεων με σκοπό τη βιωσιμότητα του φορέα.

Στο τελευταίο κεφάλαιο, συνοψίζεται η παρουσίαση και διατυπώνονται τα γενικά συμπεράσματα.

A. Παρουσίαση του ασφαλιστικού χάρτη στην Ελλάδα

1. Τα ασφαλιστικά ταμεία στην Ελλάδα (Ιστορική Αναδρομή)

Στην Ελλάδα από τις αρχές του 19ου αιώνα έγιναν κάποιες προσπάθειες που αποσκοπούσαν στην κοινωνική ασφάλιση από ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων. Η πρώτη ενέργεια μιας τέτοιας εκδήλωσης έγινε με το Βασιλικό Διάταγμα του της 15^{ης} Δεκεμβρίου του 1836 που αφορούσε τη δημιουργία ειδικού ταμείου για την περίθαλψη των απόμαχων ναυτικών. Το 1853, ιδρύθηκε με σχετικό νόμο το ταμείο «Χηρών και Ορφανών των Αξιωματικών του Στρατού της Γραμμής Οροφυλακής και Χωροφυλακής», ενώ το 1861, τέθηκε σε λειτουργία το Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (NAT) και τον ίδιο χρόνο με το νόμο ΧΝΒ' θεσπίστηκε η ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων με τη δημιουργία του μετοχικού τους ταμείου. Από τότε παρατηρήθηκε και μία αύξηση της σύστασης διάφορων κλαδικών ταμείων όπως των υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας (1867), των Μεταλλωρύχων (1861) με έναρξη της εφαρμογής του νόμου το 1882, της τράπεζας Αθηνών (1900), Ταμείο Συντάξεως των Σιδηροδρομικών Πειραιώς Αθηνών Πελοποννήσου (1907), κ.ο.κ. Από την αρχή του 20ού αιώνα, διαπιστώνεται η δημιουργία περισσότερων κλαδικών ασφαλιστικών ταμείων που αφενός κάλυπτε μικρή μερίδα εργαζομένων με πλημμελή ασφάλιση, αφετέρου η ένταξη του κάθε εργαζόμενου εξαρτιόταν από τη συναίνεση του εργοδότη.

Η πρώτη σημαντική ενέργεια στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης πραγματοποιήθηκε με τη θέσπιση του Ν. 551/1915 «Περί ευθύνης προς αποζημίωση των ατυχημάτων εκ της εργασίας παθόντων εργατών ή υπαλλήλων». Λίγο αργότερα, με τον Ν. 2868/1922 «περί υποχρεωτικής ασφαλίσεως των εργατών και των ιδιωτικών υπαλλήλων», θεσπίστηκε ότι κάθε επιχείρηση που απασχολούσε τουλάχιστον 70 μισθωτούς υποχρεούνταν να προβεί στη σύσταση αυτόνομου ασφαλιστικού φορέα, δείγμα ενίσχυσης της τάσης επέκτασης της κοινωνικής ασφάλισης. Ωστόσο το μεγαλύτερο πλήθος των βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργατών εξακολουθούσε να παραμένει έξω από τους κόλπους της κοινωνικής ασφάλισης.

Έπειτα ακολουθεί η ίδρυση διάφορων ταμείων όπως των αρτεργατών, των καπνεργατών, των τυπογράφων, των λιμενεργατών, το ΤΣΑΥ (1928), το ταμείο Νομικών και των Εφημεριδοπωλών (1929), το ταμείο Τυπογράφων (1931), το ΤΣΑ (1932).

Καίριο βήμα όμως για την εξέλιξη της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα υπήρξε η σύσταση του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) με τον Ν. 5733/1932 και τον Ν. 6298/1934, ως ενιαίου ασφαλιστικού φορέα της χώρας, στην εξαρτημένη εργασία. Συγκεκριμένα στο ΙΚΑ υπήχθησαν όλοι οι εργαζόμενοι εκτός των δημοσίων υπαλλήλων, των κληρικών, των αγροτών, των οικόσιτων υπηρετών και όσων δεν είχαν διαρκή εργασία. Το ΙΚΑ άρχισε να λειτουργεί το 1937.

Με το Ν. 6364/1934 ιδρύεται το Ταμείο Ασφάλισης Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδας (Τ.Ε.Β.Ε.), το οποίο τέθηκε σε λειτουργία την 1η Ιανουαρίου του 1939. Το ίδιο έτος ιδρύεται και το ΤΣΜΕΔΕ.

Με τον Α.Ν. 1846/1951 πραγματοποιούνται οι πρώτες συγχωνεύσεις ταμείων στο ΙΚΑ, καθώς θεσπίστηκε και η χρηματοδότηση του Κράτους σε αυτό. (Προβόπουλος Γ., 1987)

Με τον Ν. 4169/1961 ιδρύεται ο Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ) και υπήχθησαν σε αυτόν αγρότες, ιδιοκτήτες γεωργικών εκμεταλλεύσεων ή γεωργικών μηχανημάτων, κτηνοτρόφοι, κάτοικοι δήμων και κοινοτήτων με πληθυσμό μέχρι 5000 κατοίκων, βιοτέχνες και επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται σε χωριά μέχρι 2000 κατοίκους και μοναχοί.

Η επικουρική ασφάλιση στην Ελλάδα, εμφανίζεται και αυτή κατά τη διάρκεια του περασμένου αιώνα. Η αναγκαιότητά της προέκυψε από το γεγονός ότι η κύρια ασφάλιση δεν κάλυπτε τις ανάγκες των λαϊκών στρωμάτων.

Η εξέλιξη του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης ακολούθησε μια δαιδαλώδη ανάπτυξη που χαρακτηρίστηκε από πολυπλοκότητα και πολυνομία. Χαρακτηριστική ένδειξη αυτού, είναι ότι στις αρχές της δεκαετίας του 1990, τα ασφαλιστικά ταμεία ξεπερνούσαν τα 200.

Με το Ν. 3029/2002, τα επαγγελματικά ταμεία ασφάλισης θεσμοθετούνται στην Ελλάδα καθιερώνοντας τον 2^ο πυλώνα ως συμπληρωματικό μηχανισμό ασφαλιστικής κάλυψης.

Τον Οκτώβριο του 2008 με το Ν. 3655/2008 δημιουργήθηκε το Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (Ε.Τ.Α.Α.) ήταν το ταμείο κύριας και επικουρικής Ασφάλισης και πρόνοιας των μηχανικών & εργοληπτών δημοσίων έργων, των υγειονομικών, ιατρών, φαρμακοποιών, κτηνιάτρων, των νομικών, των συμβολαιογράφων και των δικηγόρων. Στην ουσία συγχωνεύθηκαν σε αυτό το ταμείο, τα πρώην Τ.Α.Ν., Τ.Σ.Α.Υ. και Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε..

Με τις νομοθετικές μεταρρυθμίσεις του 2008, μειώθηκε σημαντικά ο αριθμός των ασφαλιστικών ταμείων, σε πέντε κύριας ασφάλισης (Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., Ο.Α.Ε.Ε., Ο.Γ.Α., Ε.Τ.Α.Α., Ν.Α.Τ.) όπως προαναφέρθηκε στη προηγούμενη παράγραφο, τα οποία υφίσταντο μέχρι και την ίδρυση του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.).

2. Ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

Η ριζοσπαστική μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος πραγματοποιείται με τη σύσταση του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης από 1/1/2017 κατ' εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 4387/2016 και του τροποποιητικού Ν. 4445/2016 ως Ν.Π.Δ.Δ. που εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Αποτελεί σήμερα τον μοναδικό Φορέα κύριας ασφάλισης που εντάχτηκαν σε αυτόν αυτοδίκαια οι κάτωθι φορείς κύριας κοινωνικής ασφάλισης των οποίων ο ΕΦΚΑ κατέστη καθολικός διάδοχος:

- Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (ΙΚΑ – ΕΤΑΜ)
- Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (ΕΤΑΠ – ΜΜΕ)
- Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολουμένων (ΕΤΑΑ)
- Οργανισμός Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ)
- Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ), εκτός του Λογαριασμού Αγροτικής Εστίας
- Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (ΝΑΤ), συμπεριλαμβανομένου του Κεφαλαίου Δυτών και του Κεφαλαίου Ανεργίας - Ασθενείας Ναυτικών (ΚΑΑΝ)
- Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ)
- Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (ΕΤΑΤ)

Το ΝΑΤ και ο ΟΓΑ διατηρούν την αυτοτελή νομική τους οντότητα για την άσκηση των μη ασφαλιστικών τους αρμοδιοτήτων.

Επίσης, μεταφέρεται και υπάγεται στον ΕΦΚΑ το Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (ΚΕΑΟ) με λογιστική και οικονομική αυτοτέλεια.

Στην εισηγητική έκθεση του νομοσχεδίου για την μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος και την ίδρυση του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης αναφέρεται: «Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης χαρακτηρίζεται από εκτεταμένη πολυνομία, η οποία δημιουργεί έντονες κοινωνικές ανισότητες, αφού αντιμετωπίζει όμοιες περιπτώσεις πολιτών με διαφορετικό τρόπο. Οι παροχές υγείας, οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης (χρόνος ασφάλισης και όρια ηλικίας), τα ποσοστά αναπλήρωσης, οι

κατώτατες συντάξεις, οι ασφαλιστικές και εργοδοτικές εισφορές, οι κοινωνικοί πόροι (καταργηθέντες ή υπό κατάργηση) και η κρατική χρηματοδότηση διαφέρουν τόσο μεταξύ των ταμείων όσο και μεταξύ ασφαλισμένων στο ίδιο ταμείο».

Περαιτέρω, οι ενοποιήσεις ταμείων που προβλέφθηκαν από προγενέστερη νομοθεσία δεν συνοδεύθηκαν από εναρμόνιση των κανόνων των ταμείων που συγχωνεύθηκαν. Συνεπώς, στο παρελθόν, δεν εξασφαλίστηκε ούτε η ισονομία ούτε η αποτελεσματικότητα, μέσω της απλούστευσης των διαδικασιών του συστήματος, αφού κάτω από την ίδια στέγη υπάρχουν ασφαλιστικά ταμεία που ακόμα και μετά την ενοποίησή τους εξακολουθούν να διατηρούν πλήρη οικονομική και λειτουργική αυτοτέλεια (πχ. το ΕΤΑΑ με τα πρώην ΤΑΝ, ΤΣΑΥ, ΤΣΜΕΔΕ).

Με τον νόμο 4387/2016³ επήλθε μια θεμελιώδης αλλαγή στο κοινωνικοασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό σύστημα τα χώρας με σκοπό οι κοινωνικές παροχές της Πολιτείας να χορηγούνται στο πλαίσιο Ενιαίου Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλειας για την εξασφάλιση αξιοπρεπούς διαβίωσης και κοινωνικής προστασίας, με όρους ισότητας, κοινωνικής δικαιοσύνης, αναδιανομής και αλληλεγγύης των γενεών (άρθρο 1). Οι δύο θεμελιώδεις αρχές της επιχειρούμενης μεταρρύθμισης είναι η ισονομία και η κοινωνική δικαιοσύνη. Ισονομία, γιατί για πρώτη φορά θεσπίζονται όμοιοι κανόνες για όλους, παλαιούς και νέους συνταξιούχους, εργαζόμενους στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους. Κοινωνική δικαιοσύνη, γιατί με το νέο θεσμό της εθνικής σύνταξης επιτυγχάνεται αναδιανομή, αμβλύνονται οι κοινωνικές ανισότητες και εξασφαλίζεται επαρκής σύνταξη και για τις επισφαλείς κοινωνικά ομάδες. Επιτυγχάνει τη διοικητική αποτελεσματικότητα του συστήματος και απλοποιεί τις διαδικασίες, ενοποιώντας τους φορείς ασφάλισης σε ένα και διακρίνοντας πλήρως προνοιακές και ασφαλιστικές παροχές. Για το σκοπό αυτό θεσπίζεται ένας, εθνικός φορέας κοινωνικής ασφάλισης με ένταξη σε αυτόν όλων των φορέων κύριας ασφάλισης, χωρίς εξαίρεση, γιατί διαφορετικά το εγχείρημα της ενοποίησης θα υπονομευθεί στο σύνολό του. Αυτό αποτελεί διαχρονικό αίτημα εξορθολογισμού από την εποχή του Ελευθερίου Βενιζέλου, ο οποίος οραματίστηκε ένα φορέα για όλους τους Έλληνες. Η απλοποίηση του τρόπου ασφάλισης θα διευκολύνει τις επιχειρήσεις στη λειτουργία τους, ενώ η μείωση της γραφειοκρατίας, κατά τη χορήγηση των παροχών, θα επιτρέψει την ευκολότερη και όχι χρονοβόρα πρόσβαση των ασφαλισμένων στις παροχές».

³ Εισηγητική έκθεση του Ν. 4387/2016.

Βασικός βραχίονας της εν λόγω μεταρρύθμισης αποτελεί η σύσταση του Ε.Φ.Κ.Α. ως φορέα υλοποίησης του νέου ασφαλιστικού-συνταξιοδοτικού συστήματος (άρθρο 51). Η υιοθέτηση της αρχής των ίσων παροχών (σύνταξης-υγείας) για όλους τους πολίτες ανεξαρτήτως επαγγέλματος (δημόσιος υπάλληλος-ιδιωτικός υπάλληλος) κοινωνικής τάξης (εύπορος-άπορος) και φύλου (άνδρας-γυναίκα) καταδεικνύει την εφαρμογή της χρηστής διοίκησης.

2.1 Σκοπός του Ε.Φ.Κ.Α.

Σύμφωνα με το Ν. 4387/2016, ο σκοπός⁴ του ΕΦΚΑ είναι η κάλυψη των υπακτέων στην ασφάλισή του προσώπων ως προς τους ασφαλιστικούς κινδύνους που προβλέπονται από τη νομοθεσία με τη χορήγηση:

- α. μηνιαίας κύριας σύνταξης, λόγω γήρατος, αναπηρίας και θανάτου στους ασφαλισμένους ή/και στα μέλη της οικογένειάς τους
- β. προσυνταξιοδοτικών και άλλων παροχών στους συνταξιούχους
- γ. παροχών ασθένειας σε χρήμα
- δ. ειδικών προνοιακών επιδομάτων και
- ε. κάθε άλλης παροχής σε χρήμα ή υπηρεσιών, για τις οποίες καθίσταται αρμόδιος ο ΕΦΚΑ.

Ο νέος Οργανισμός εκπληρώνει τον σκοπό του πάντα προσανατολισμένος προς:

- την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος με διαφάνεια, λογοδοσία, αντικειμενικότητα και σεβασμό στον πολίτη
- την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών με επαγγελματισμό, ευγένεια, ετοιμότητα, ακρίβεια και ταχύτητα
- την εξασφάλιση της επικοινωνίας και της προσβασιμότητας από όλους τους πολίτες και την εξυπηρέτησή τους με γνώμονα την ισότητα και την δικαιοσύνη.

⁴ Επιχειρησιακό σχέδιο ΕΦΚΑ 2018-2020 της Γενικής Διεύθυνσης Στρατηγικής και Ανάπτυξης
Link: http://efka.gov.gr/genikes/entheto_stratigiko.pdf (Προσπελάστηκε 17/08/2018)

2.2 Όραμα

Το Όραμα⁵ του Φορέα είναι:

Η εξασφάλιση των κάθε είδους παροχών προς τους πολίτες, με μια απλοποιημένη και ταυτόχρονα φιλική παροχή ποιοτικών υπηρεσιών σε αυτούς, η οποία υποστηρίζεται, μέσω της καλύτερης αξιοποίησης νέων τεχνολογιών. Με τη νέα, ορθολογική διαχείριση και εξοικονόμηση πόρων του νέου Φορέα ΕΦΚΑ, εξασφαλίζεται η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος. Οικοδομείται το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης του ελληνικού κράτους πάνω σε νέες βάσεις. Βασικοί πυλώνες του είναι η αρχή της δικαιοσύνης, της ίσης μεταχείρισης των ασφαλισμένων και της διεύρυνσης ευκαιριών προς όλους τους πολίτες.

2.3 Αποστολή⁶

Ο ΕΦΚΑ δημιουργήθηκε για να εξασφαλίσει από την πρώτη ημέρα λειτουργίας του, την βιωσιμότητα της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα και να παρέχει:

- Βέλτιστες παρεχόμενες υπηρεσίες

Αξιοποίηση και ανάπτυξη ενιαίων μηχανογραφικών εφαρμογών, χρησιμοποιώντας τεχνολογίες φιλικές προς τον χρήστη και με σκοπό την παροχή υπηρεσιών ολικής ποιότητας προς τους πολίτες.

- Οικονομική επάρκεια

Ενίσχυση εσόδων, μέσω της αξιοποίησης της ενιαίας περιούσιας του Φορέα και της ενίσχυσης του ελεγκτικού μηχανισμού.

- Διοικητική Οργάνωση

⁵ Επιχειρησιακό σχέδιο ΕΦΚΑ 2018-2020 της Γενικής Διεύθυνσης Στρατηγικής και Ανάπτυξης
Link: http://efka.gov.gr/_genikes/entheto_stratigiko.pdf (Προσπελάστηκε 17/08/2018)

⁶ Επιχειρησιακό σχέδιο ΕΦΚΑ 2018-2020 της Γενικής Διεύθυνσης Στρατηγικής και Ανάπτυξης
Link: http://efka.gov.gr/_genikes/entheto_stratigiko.pdf (Προσπελάστηκε 17/08/2018)

Διάρθρωση των υπηρεσιών του ΕΦΚΑ, με τη ψυχή του Φορέα, το υπάρχον προσωπικό, το οποίο θα αξιοποιηθεί και θα κατανεμηθεί κατάλληλα σε όλες τις οργανικές του μονάδες

- Συντάξεις

Μείωση του χρόνου απονομής σύνταξης μέσω της ψηφιοποίησης του ασφαλιστικού βίου των ασφαλισμένων

- Θέματα ασφάλισης και Παροχών

Κατάρτιση ενιαίου κανονισμού ασφάλισης και παροχών με ίσα δικαιώματα για όλους.

B. Παράγοντες εξασφάλισης της βιώσιμης λειτουργίας του

E.Φ.Κ.Α.

3. Εσωτερικός έλεγχος

Στο παρούσα ενότητα θα μελετηθεί η θέση της μονάδας εσωτερικού ελέγχου στον Ε.Φ.Κ.Α. καθώς και η λειτουργία του συστήματος εσωτερικού έλεγχου, πώς αυτή συμβάλλει στην αύξηση της αποδοτικότητας, στη μείωση σπατάλης, στην καταπολέμηση της διαφθοράς και της κακοδιοίκησης και στην καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών εν γένει.

Η πολυπλοκότητα των επιχειρήσεων που οφείλεται κυρίως στην ανάπτυξη της τεχνολογίας και στην παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, απαιτεί όλο και περισσότερο τη χρήση εργαλείων εσωτερικού ελέγχου. Η δομή κάθε μεγάλης επιχείρησης πλέον, δημόσιας ή ιδιωτικής, περιλαμβάνει πολλές διευθύνσεις και τμήματα, με αποτέλεσμα η επίβλεψη και ο έλεγχος των χιλιάδων εργαζομένων να μην είναι εύκολη, αν δεν έχουν εντοπίσει και εφαρμοσθεί σύγχρονες μέθοδοι διοίκησης και αν δεν χρησιμοποιηθεί η τεχνολογία. (Καζαντζής, 2006)

Επιπλέον, οι ατέλειες της ανθρώπινης φύσης και ηθικής, αφού τα λάθη, οι κλοπές, η διαφθορά και οι απάτες είναι συμφυή με τον άνθρωπο, καθώς και η ανάγκη για παροχή αξιόπιστων και ποιοτικών πληροφοριών και καθιστούν επιτακτική την καθιέρωση του έλεγχου κάθε οργανισμού ή επιχείρησης, προκειμένου να διαπιστωθεί αν οι στόχοι και οι στρατηγικές της επιχείρησης ακολουθούνται σωστά από τα διάφορα επίπεδα του Management και τους εργαζόμενους. (Γρηγοράκος, 1989)

Ο ρόλος δηλαδή του εσωτερικού έλεγχου αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα αν εξεταστεί σε σχέση με την πολυπλοκότητα των σημερινών μεγάλων βιομηχανικών και εμπορικών επιχειρήσεων, αφού επιτρέπει στις διοικήσεις των πολυσύνθετων αυτών οργανισμών να λειτουργούν αποδοτικά επιτυγχάνοντας υψηλή παραγωγικότητα.

Άλλωστε εξ' ορισμού, ο εσωτερικός έλεγχος είναι μία ανεξάρτητη, ειδικά σχεδιασμένη δραστηριότητα για να βελτιώνει τις λειτουργίες ενός οργανισμού. Βοηθά τον οργανισμό να επιτύχει τους στόχους του προσφέροντας μια συστηματική επιστημονική προσέγγιση για την αποτίμηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας

της διαχείρισης των κινδύνων, των συστημάτων εσωτερικού έλεγχου και των διαδικασιών της Διοίκησης. (Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών - ΠΑ, 1999a)

Ο αντικειμενικός σκοπός του εσωτερικού έλεγχου είναι η παροχή εξειδικευμένου και υψηλού επιπέδου υπηρεσιών προς τη διοίκηση, μέσω της αξιολόγησης του ίδιου του συστήματός της, παρέχοντας την κατάλληλη πληροφόρηση στα μέλη του οργανισμού γενικότερα, ώστε να ασκούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους, μέσω επιστημονικών αναλύσεων και αξιολογήσεων.

Η δομή της παρούσας ενότητας είναι η ακόλουθη:

Αρχικά παρουσιάζεται το νομικό και το γενικό θεωρητικό πλαίσιο που θα πρέπει να λειτουργεί ο εσωτερικός έλεγχος. Έπειτα προσδιορίζεται η υφιστάμενη κατάσταση του ρόλου του εσωτερικού ελέγχου στον Ε.Φ.Κ.Α., αναλύοντας σημαντικούς άξονες για τη λειτουργία και την ύπαρξη του εσωτερικού ελέγχου και τέλος αναπτύσσεται μια προτεινόμενη λύση.

3.1 Θεωρητικό πλαίσιο

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστεί αρχικά το νομικό πλαίσιο με το οποίο θεσπίζεται η υποχρεωτικότητα οργάνωσης μονάδων εσωτερικού ελέγχου και έπειτα το θεωρητικό πλαίσιο στο οποίο θα πρέπει να λειτουργούν αυτές οι μονάδες.

3.1.1 Θεσμικό πλαίσιο για τον εσωτερικό έλεγχο στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, στο Δημόσιο Τομέα, εισήχθη η ανάγκη σωμάτων ελέγχου του δημόσιου τομέα προτού θεσπιστεί νόμος για τη σύσταση μονάδων εσωτερικού ελέγχου στους δημόσιους φορείς. Το έργο τους, αν και είναι αξιόλογο, παρατηρείται ότι δεν αξιοποιείται επαρκώς, αλλά συχνά παρατηρούμε ότι παρακωλύεται από μία σειρά «δυσκολιών». Οι δυσκολίες αυτές καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα όπως η έλλειψη ανάλογης υποστήριξης από τους διοικούντες (συνήθως μέσω πολιτικών παρεμβάσεων), η αδυναμία των ίδιων των ελεγκτών να υποστηρίξουν το έργο τους, καθώς και η μη αποδοχή του από τους ελεγχόμενους.

Αξίζει να σημειωθεί ότι στην Ελλάδα καθώς και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης επικρατεί μια λανθασμένη αντίληψη που εξακολουθεί να θεωρεί ότι η λειτουργία του

εσωτερικού έλεγχου μιας επιχείρησης πρέπει να ασχολείται αποκλειστικά και μόνο με τους οικονομικούς ελέγχους. Οι σύγχρονες διοικήσεις των επιχειρήσεων αντιλαμβάνονται τη χρησιμότητα του εσωτερικού έλεγχου σε όλους τους τομείς των δραστηριοτήτων τους, εξασφαλίζοντας έτσι τη βιωσιμότητα τους.

Το θεσμικό πλαίσιο υποχρέωσης σύστασης μονάδων εσωτερικού ελέγχου στην Ελλάδα στον ιδιωτικό τομέα χρονολογείται το 2002 με τους νόμους 3016 και 3091 με τους οποίους καθιερώνεται ο εσωτερικός έλεγχος και θεσπίζεται η υποχρεωτικότητα ύπαρξης τμήματος εσωτερικού ελέγχου για τις εισηγμένες και τις υπό ένταξη στο Χρηματιστήριο Αξιών της Αθήνας. Με τον νόμο 3156/2003 γίνεται υποχρεωτική η οργάνωση εσωτερικού ελέγχου και για μη εισηγμένες με 50% συμμετοχή του κράτους.

Το 2005, με τον νόμο 3429, θεσπίζεται η υποχρέωση οργάνωσης εσωτερικού ελέγχου για Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμούς

Ο νόμος 3492/2006 ορίζει τον εσωτερικό έλεγχο ως ανεξάρτητη συμβουλευτική δραστηριότητα στον τομέα του ελέγχου, παρέχοντας διαβεβαίωση σχετικά με την επάρκεια των συστημάτων διαχείρισης και ελέγχου ενός οργανισμού, με στόχο τη βελτίωση της λειτουργίας του και την επίτευξη των στόχων του, χρησιμοποιώντας συστηματικές και διαρθρωμένες μεθοδολογίες που αποσκοπούν κυρίως στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας διαδικασιών που διέπουν τη λειτουργία της, διαδικασιών διαχείρισης κίνδυνου και διαδικασιών ελέγχου (European Commission, 2012).

Ο προαναφερόμενος νόμος καθιέρωσε τη δημιουργία μονάδων εσωτερικού ελέγχου σε όλα τα Υπουργεία και Περιφέρειες της χώρας, καθώς και τους φορείς υπό την εποπτεία Υπουργείων και Περιφερειών με προϋπολογισμό άνω των 3 εκ ευρώ, κατόπιν προεδρικού διατάγματος του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης, ο Υπουργός Οικονομικών και ο αρμόδιος υπουργός. Αυτό το προεδρικό διάταγμα καθορίζει τις αρμοδιότητες των μονάδων εσωτερικού ελέγχου στο πλαίσιο της προστασίας των οικονομικών τους συμφερόντων. Μέχρι σήμερα δεν έχουν εκδοθεί τα σχετικά προεδρικά διατάγματα που καθορίζουν τις αρμοδιότητες των μονάδων εσωτερικού ελέγχου όσον αφορά τη λειτουργική ανεξαρτησία των εσωτερικών ελεγκτών έναντι των ανωτάτων διοικητικών επιπέδων.

Με τον Ν. 3693/2008 γίνεται εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία

2006/43/EK περί υποχρεωτικών ελέγχων των ετησίων και των ενοποιημένων λογαριασμών, και υποχρεωτικής σύστασης Επιτροπής Ελέγχου από κάθε οντότητα δημοσίου ενδιαφέροντος. Ο νόμος αυτός τροποποιήθηκε με τον Ν. 4449/2017.

Με τον Ν.3871/2010 θεσπίζεται η καθολική διενέργεια εσωτερικού ελέγχου σε όλους τους φορείς Γενικής Κυβέρνησης με τη συνολική καθοδήγηση και επίβλεψη του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους.

3.1.2 Θεωρητικό πλαίσιο για την μονάδα εσωτερικού ελέγχου

Γενικά, η μονάδα εσωτερικού ελέγχου (Παπαστάθης Π., 2003), (Ζαφειράκου Η., Ταχυνάκης Π., 2007):

- ελέγχει και διασφαλίζει τη διαρκή σχεδιαστική επάρκεια και λειτουργική αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και των δικλίδων ασφαλείας,
- εστιάζει επί του συστήματος διαχείρισης των κινδύνων,
- ασκεί εποπτεία και έλεγχο επί του συστήματος εσωτερικού ελέγχου που υποστηρίζει χρηματοοικονομικές και εποπτικές αναφορές.

Παρακάτω θα παρουσιαστεί ο εσωτερικός έλεγχος ως προς τους άξονες, που κατ' ελάχιστο απαιτούνται στον δημόσιο τομέα (MacRae E, Gils van D., 2014), καθώς και κάποιοι επιπλέον που κρίθηκαν απαραίτητοι, προκειμένου να επιτευχθεί η ακεραιότητα και ανεξαρτησία με την οποία δρα η μονάδα εσωτερικού ελέγχου για να παράγει αξιόπιστα αποτελέσματα, ενισχύοντας πραγματικά τη δυνατότητα των πολιτών να επιτυγχάνουν τη λογοδοσία των δημόσιων υπηρεσιών.

α) Οργανωτική ανεξαρτησία - θέση του εσωτερικού ελέγχου στο οργανόγραμμα

Ο σημαντικότερος παράγοντας για να τοποθετήσουμε τη μονάδα εσωτερικού ελέγχου στο οργανόγραμμα είναι να διασφαλίσουμε ότι θα λειτουργεί στα πλαίσια της ανεξαρτησίας και της αντικειμενικότητας (Βασιλείου Δ., Ηρειώτης Ν., Μενεξιάδης Μ., Μπάλιος Δ., 2017). Ο όρος ανεξαρτησία εμπεριέχει τη δυνατότητα που προσφέρεται προκειμένου οι ελεγκτές να εκτελούν την εργασία τους ελεύθεροι και να είναι εντελώς απαλλαγμένοι από κάθε είδους παρεμβάσεις. (Mihret & Yismaw, 2007)

Αυτό επιτυγχάνεται, όταν δεν υπάγονται ιεραρχικά σε καμιά άλλη υπηρεσιακή μονάδα του οργανισμού.

Για αυτό το λόγο, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου θα πρέπει να είναι μια ανεξάρτητη λειτουργία ανώτατου ιεραρχικού επιπέδου, συμβουλευτικού και εποπτικού χαρακτήρα, υπαγόμενη λειτουργικά απευθείας στο Διοικητικό Συμβούλιο και συγκεκριμένα σε μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. ή στην επιτροπή ελέγχου του Δ.Σ. (εντολείς ελέγχου) η οποία πρέπει να αποτελείται και πάλι από μη εκτελεστικά μέλη και η πλειοψηφία να είναι ανεξάρτητη και θα έχει την ευθύνη εφαρμογής ενός σύγχρονου και αποτελεσματικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου. (Λιβαδά Χρ., 2015) Στελεχωμένη από εξειδικευμένο και επιστημονικά καταρτισμένο προσωπικό που διενεργεί δειγματοληπτικούς ελέγχους, τακτικά ή έκτακτα και βοηθά την εταιρία να επιτύχει τους στόχους της, προσφέροντας μια συστηματική επιστημονική προσέγγιση για την αποτίμηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας της διαχείρισης των κινδύνων, των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και των διαδικασιών εταιρικής διακυβέρνησης.

Λόγω του αντικειμένου της, το κύρος και οι ευθύνες της είναι αυξημένες καθώς καλείται να παράσχει υψηλού επιπέδου υπηρεσίες. Γι' αυτό το λόγο πρέπει να είναι σαφής και η ανεξαρτησία της στο οργανόγραμμα. Θα πρέπει να φαίνεται στο οργανόγραμμα μιας οντότητας, η διάκριση των εκτελεστικών μονάδων και των ανεξάρτητων και θα πρέπει να γίνεται η σωστή τοποθέτησή του διότι από τη θέση που κατέχει μέσα στο οργανόγραμμα της οντότητας προκύπτει ο βαθμός «εξουσίας» που προσδιορίζεται τόσο θεωρητικά όσο και πρακτικά.

β) Επίσημη εντολή

Προκειμένου να διεξαχθεί ο έλεγχος απαιτείται επίσημη εντολή. Οι εξουσίες και τα καθήκοντα του ελέγχου θα πρέπει να θεσπίζονται με ιδρυτικό νόμο, διάταγμα ή άλλο κανονιστικό κείμενο. Μεταξύ άλλων, το θεσμικό πλαίσιο αυτό θα πρέπει να προβλέπει τις διαδικασίες και τις απαιτήσεις των εκθέσεων και των αναφορών του ελέγχου, καθώς και την υποχρέωση της ελεγχόμενης οντότητας να συνεργάζεται με τον Ελεγκτή. Είθισται ο Πρόεδρος της Επιτροπής ελέγχου να είναι ο εντολέας του ελέγχου προκειμένου να διασφαλίζεται και η ανεξαρτησία.

γ) Απεριόριστη πρόσβαση

Οι έλεγχοι πρέπει να διεξάγονται με πλήρη και απεριόριστη πρόσβαση σε υπαλλήλους, εγκαταστάσεις και αρχεία, δεδομένα και δραστηριότητες του οργανισμού, σύμφωνα με τις απαιτήσεις για τη διεξαγωγή των ελεγκτικών δραστηριοτήτων, υποχρεώσεις που θα πρέπει να αναφέρονται και στο θεσμικό πλαίσιο περί υποχρεώσεων του ελεγχόμενου. Η διοίκηση θα πρέπει να παρέχει στη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου κάθε πληροφορία και στοιχείο, απαραίτητο για την διεκπεραίωση της εργασίας της και συνεργάζεται μαζί της τόσο κατά τη διάρκεια της ελεγκτικής εργασίας όσο και κατά την περίοδο υλοποίησης των προτάσεων βελτίωσης που υποβάλλονται. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συνεργάζονται μεταξύ τους και παρέχουν πληροφορίες στους εσωτερικούς ελεγκτές διευκολύνοντας γενικά με κάθε τρόπο το έργο τους.

Για την επίτευξη αυτού όμως απαιτείται, εκτός της θεσμοθετημένης καταγραφής των υποχρεώσεων του ελεγχόμενου, ένα καλό εργασιακό κλίμα μεταξύ ελεγκτών και ελεγχόμενων αφού λόγω της φύσης του αντικειμένου “έλεγχος”, δεν γίνονται εύκολα ευπρόσδεκτοι και αποδεκτοί. Η αρμονική συνύπαρξη των δύο μερών και ιδιαίτερα η αποδοχή των ελεγκτών απαιτεί την κατανόηση από τους ελεγχόμενους της έννοιας του εσωτερικού ελέγχου. (Καζαντζής Χ., 2006, Παπαστάθης Π., 2003, White S., 2007)

δ) Επαρκής χρηματοδότηση

Η Μονάδα του εσωτερικού ελέγχου για τη λειτουργία της πρέπει να έχει επαρκή χρηματοδότηση ανάλογα με το μέγεθος των δραστηριοτήτων της. Αυτή η σημαντική προϋπόθεση πρέπει να είναι ανεξάρτητη από τον ελεγχόμενο οργανισμό, διότι ο προϋπολογισμός επηρεάζει την ικανότητα της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου να ασκεί τις αρμοδιότητες της.

ε) Ικανό και αντικειμενικό προσωπικό - Ικανή ηγεσία

Άλλος εξίσου σημαντικός παράγοντας για την σωστή διεκπεραίωση του εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα, είναι η ανεξαρτησία και η αντικειμενικότητα που πρέπει να χαρακτηρίζουν τον εσωτερικό ελεγκτή, προκειμένου η εκτέλεση του ελεγκτικού έργου του αλλά και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από αυτόν να είναι αξιόπιστα, τεκμηριωμένα και αντικειμενικά, να λειτουργεί με επαγγελματική κρίση και επαγγελματικό σκεπτικισμό (Λουμιώτης Β. & Τζίφας Β., 2012). Η στελέχωση της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου πρέπει να γίνεται με σωστά κριτήρια αξιολόγησης ώστε να παρέχει τη διαβεβαίωση στην Ελεγκτική Επιτροπή ότι η τεχνική ικανότητα και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των εσωτερικών ελεγκτών είναι κατάλληλο για τους ελέγχους που θα διενεργηθούν.

Γι' αυτό το λόγο το Δ.Σ. ή η ανεξάρτητη επιτροπή πρέπει να ορίσει τον προϊστάμενο-επικεφαλή της μονάδας με αντικειμενικά κριτήρια, ο οποίος με τη σειρά του είναι υπεύθυνος να επιλέξει τα μέλη της ομάδας του. Ο επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου πρέπει να έχει καλή γνώση των προτύπων ελέγχου, να έχει επαγγελματικά προσόντα – κατά προτίμηση να είναι πιστοποιημένος – και να είναι ικανός να εποπτεύσει και να διευθύνει τη λειτουργία του ελέγχου. Επιπλέον, ο επικεφαλής του Εσωτερικού Ελέγχου θα πρέπει να είναι πειστικός εκπρόσωπος επικοινωνίας της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.

Ο επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, σε πλήρη συνεργασία με την Ελεγκτική Επιτροπή, καθορίζει τα κατάλληλα εκείνα κριτήρια εκπαίδευσης και επαγγελματικής εμπειρίας (προσόντα και ικανότητες) για την κάλυψη των θέσεων των εσωτερικών ελεγκτών, δίδοντας την ανάλογη βαρύτητα στο εύρος της εργασίας και στο επίπεδο της ευθύνης του κάθε ελεγκτή. Επιπλέον θα πρέπει να έχουν αμερόληπτη στάση και συμπεριφορά και να αποφεύγουν οποιαδήποτε σύγκρουση συμφερόντων και θα πρέπει να συμμορφώνονται προς τις ελάχιστες απαιτήσεις δια βίου κατάρτισης που θέτουν οι επαγγελματικοί φορείς και τα Πρότυπα.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, θα πρέπει να είναι ανεξάρτητοι, δεν υπάγονται ιεραρχικά σε καμιά άλλη υπηρεσιακή μονάδα του οργανισμού. Δεν μπορούν να ορισθούν ως εσωτερικοί ελεγκτές μέλη του διοικητικού συμβουλίου, διευθυντικά στελέχη τα οποία έχουν και άλλες εκτός του εσωτερικού

ελέγχου αρμοδιότητες ή συγγενείς των παραπάνω μέχρι και του δευτέρου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας. Εποπτεύονται από την Ελεγκτική Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού. Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της εταιρίας αναφέρει τα αποτελέσματα του έργου της στην Ελεγκτική Επιτροπή και στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Επιπλέον η Μονάδα θα πρέπει να ενημερώνει την Ελεγκτική Επιτροπή για οποιαδήποτε μεταβολή στα πρόσωπα ή την οργάνωση του εσωτερικού ελέγχου άμεσα.

στ) Υποστήριξη από τα ενδιαφερόμενα μέρη

Όταν πρόκειται για διαχείριση δημόσιου χρήματος (δημόσιο συμφέρον) απαιτούνται ανεξάρτητες ελεγκτικές δραστηριότητες οι οποίες παρέχουν μια σειρά από υπηρεσίες διαβεβαίωσης και γνωμοδοτικές υπηρεσίες. Ο έλεγχος στον δημόσιο τομέα προσθέτει αξία όχι απλά με την ανάλυση και αναφορά για το τι συνέβη μετά το συμβάν, αλλά και με την ύπαρξη προνοητικότητας και την διάδοση της ορθής πρακτικής. Με τους εσωτερικούς ελεγκτές στις δημόσιες υπηρεσίες προωθείται η καλύτερη διοίκηση και λήψη αποφάσεων για μια αποτελεσματική χρήση των πόρων.

Αυτή η λειτουργία του ελέγχου θα πρέπει να γίνεται κατανοητή ως ανάγκη και να υποστηρίζεται από ένα ευρύ φάσμα αιρετών και διορισμένων αξιωματούχων, καθώς και από τα μέσα ενημέρωσης και τους εμπλεκόμενους πολίτες.

ζ) Εφαρμογή διεθνών προτύπων ελέγχου και κώδικα δεοντολογίας

Οι δύο βασικοί οδηγοί που πρέπει να έχουν οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι των Διεθνών Προτύπων και του Κώδικα Δεοντολογίας του Διεθνούς Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών. Με τα πρώτα, τα οποία είναι έγκυρα και γενικής αποδοχής σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο, καθορίζεται η φύση, η έκταση και ο σκοπός της υπηρεσίας του εσωτερικού ελέγχου. Με το δεύτερο ειδικεύονται οι κανόνες συμπεριφοράς των εσωτερικών ελεγκτών ως προσώπων και επαγγελματιών, όσον αφορά την Ακεραιότητα, Αντικειμενικότητα και Εμπιστευτικότητα που πρέπει να επιδεικνύουν.

Συνεπώς, ο εσωτερικός ελεγκτής θα πρέπει να εκτελεί τα καθήκοντά του σύμφωνα με τον κώδικα δεοντολογίας του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών, που σημαίνει ότι διέπεται από τις αρχές της ανεξαρτησίας, αντικειμενικότητας και εμπιστευτικότητας. Επιπλέον, δρα σε πλήρη εναρμόνιση με τα Διεθνή Πρότυπα για την Επαγγελματική Άσκηση του Εσωτερικού Ελέγχου (Standards for the Professional Practice of Internal Auditing), αλλά και με τις πολιτικές και τις διαδικασίες του οργανισμού.

Με την υιοθέτηση των Διεθνών Ελεγκτικών Προτύπων και του Κώδικα Δεοντολογίας του Διεθνούς Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών στις δημόσιες υπηρεσίες, ο εσωτερικός έλεγχος θα αποτελέσει βασικό πυλώνα για τον εκσυγχρονισμό και την αναμόρφωση της δημόσιας υπηρεσίας, διασφαλίζοντας την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα στη λειτουργία της κρατικής μηχανής στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας.

η) Άλλα στοιχεία για την επιτυχή λειτουργία της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου

Αρχικά, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου για να λειτουργεί απρόσκοπτα μέσα σε ένα επιχειρησιακό χώρο, πρέπει να τυγχάνει ανάλογης αποδοχής, υποστήριξης και ανεξαρτησίας, στοιχεία διασφαλίζονται από την άσκηση της γενικότερης πολιτικής άσκησης της διοίκησης του φορέα και τα οποία θα πρέπει να αποτυπώνονται στον **κανονισμό λειτουργίας** του Οργανισμού και της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου. Θα πρέπει να είναι ξεκάθαρη η πολιτική και στρατηγική που έχει η διοίκηση για τον εσωτερικό έλεγχο.

Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου όπως προείπαμε, εξετάζει και αξιολογεί την επάρκεια και αποτελεσματικότητα της δομής των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου, καθώς και την ποιότητα της απόδοσης των λοιπών μηχανισμών και συστημάτων για την επίτευξη των καθορισμένων στόχων του οργανισμού.

Οι κύριοι άξονες που θα πρέπει να ακολουθούνται για την επιτυχή λειτουργία των Μονάδων εσωτερικού ελέγχου είναι οι παρακάτω (Griffiths D., 2005):

1. Προσδιορισμός στόχων της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου μέσω των προσδιορισμένων στόχων του Οργανισμού

2. Δημιουργία Μητρώου Κινδύνων του Οργανισμού ανάλογα τη φύση τους και το status (κίνδυνοι είναι το σύνολο των συνθηκών που μπορεί να αποτρέψει τους στόχους που έχει θέσει ο Οργανισμός)
3. Αξιολόγηση των κινδύνων σε συνδυασμό και με τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου
4. Προτεραιοποίηση των κινδύνων
5. Σχεδιασμός του ετήσιου επιχειρησιακού πλάνου ελέγχων
6. Υλοποίηση αυτού και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων

Πιο αναλυτικά, εσωτερικός έλεγχος θα πρέπει να έχει πλήρη επίγνωση της στρατηγικής της επιχείρησης και των κυριών απειλών που αυτή αντιμετωπίζει, ενώ το ελεγκτικό πλάνο και το εύρος των ελεγκτικών εργασιών είναι πλήρως εναρμονισμένα με τους κυριότερους επιχειρηματικούς κινδύνους που ενυπάρχουν στις λειτουργίες της.

Η εμπειρία στην αναγνώριση αυτών των κινδύνων και στην αξιολόγηση των ελεγκτικών μηχανισμών αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο για την επιτυχία της λειτουργίας της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου. Ειδικότερα, θα πρέπει να αναπτύξει, να αποτυπώσει εγγράφως και εν συνεχεία να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα των μηχανισμών ελέγχου και των διαδικασιών για την παροχή οικονομικής πληροφόρησης και τη σύνταξη των χρηματοοικονομικών αναφορών και γενικότερα την διατύπωση διασφάλισης γνώμης για την ορθή ή μη λειτουργία του συστήματος εσωτερικού ελέγχου του οργανισμού μέσω των ετήσιων αναφορών - εκθέσεων.

Η συνεχής παρακολούθηση και ο απολογισμός για κάθε έργο του εσωτερικού ελέγχου, η υποβολή προτάσεων προς τη Διοίκηση είναι εξίσου σημαντικά έργα της Μονάδας για τη βελτίωση και την επιμέτρηση της απόδοσης και της προστιθεμένης αξίας που προσφέρουν προς τον οργανισμό αφού το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον καθιστά επιτακτική την ανάγκη για υψηλής ποιότητας λειτουργία της διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου (Asare T., 2009).

Ακολουθώντας τα παραπάνω βήματα ο εσωτερικός έλεγχος θα λειτουργεί ως απαραίτητο εργαλείο σε έναν οργανισμό και όχι ως μέσον πυρόσβεσης και αστυνόμευσης.

3.2 Υφιστάμενη κατάσταση

3.2.1 Η ανάλυση των ανωτέρω αξόνων στον Ε.Φ.Κ.Α.

Στον Ε.Φ.Κ.Α. μέχρι και τη στιγμή που συγγράφεται η παρούσα διπλωματική εργασία, δε λειτουργεί μονάδα εσωτερικού ελέγχου, αν και προβλεπόταν ήδη από την ίδρυση του φορέα στον Ν. 4387/2016. Ως εκ τούτου, γίνεται μια απόπειρα να συγκριθούν οι ανωτέρω άξονες βάσει του οργανογράμματος και της δομής του Ε.Φ.Κ.Α. οργανωτικά και λειτουργικά με τις Μονάδες Επιθεώρησης των τ. ταμείων που εξακολουθούν να λειτουργούν. Βέβαια διενεργούν ελέγχους συμμόρφωσης κατά το πλείστον. Κατά συνέπεια, μετά από συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν με στελέχη των μονάδων αυτών καθώς και από την προσωπική μου εμπειρία όταν υπηρετούσα στη Μονάδα Επιθεώρησης του τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, προέκυψαν τα παρακάτω στοιχεία.

α) Οργανωτική ανεξαρτησία - θέση του εσωτερικού ελέγχου στο οργανόγραμμα

Στην πράξη το που υπάγεται ιεραρχικά η μονάδα του εσωτερικού ελέγχου, εξαρτάται κατά κύριο λόγο από την οργανωτική δομή και το μέγεθος της επιχείρησης, την αντίληψη που έχουν οι διοικούντες για τον έλεγχο καθώς επίσης και από το αν η εταιρεία είναι εισηγμένη ή όχι στο χρηματιστήριο αξιών της κάθε χώρας. (Παπαστάθης Π. 2003) Στον Ε.Φ.Κ.Α., βάσει του οργανογράμματος, υπάγεται στον ανώτερο της ιεραρχίας, τον Διοικητή, που εκτελεί όμως εκτελεστική εξουσία, γεγονός που αντιβαίνει της αρχής της ανεξαρτησίας, αφού η μονάδα εσωτερικού ελέγχου αναφέρεται σε αυτόν που ασκεί την εκτελεστική εξουσία και υπάρχουν αντικρουόμενα συμφέροντα.

β) Επίσημη εντολή

Στον Ε.Φ.Κ.Α. δεν υφίσταται θεσμικό πλαίσιο όπου ορίζονται οι εξουσίες και τα καθήκοντα του ελέγχου και οι υποχρεώσεις του ελεγχόμενου. Στις επιθεωρήσεις των πρώην ταμείων υπήρχε ένα γενικό έγγραφο με γενικές οδηγίες σχετικά με τον έλεγχο. Δεν υπάρχει σαφές πλαίσιο για τις διαδικασίες και τις απαιτήσεις των εκθέσεων και των αναφορών.

γ) Απεριόριστη πρόσβαση

Από τις παρατηρήσεις των μονάδων Επιθεώρησης των πρώην φορέων, προέκυψε ότι οι έλεγχοι διεξάγονται με πλήρη και απεριόριστη πρόσβαση σε υπαλλήλους, εγκαταστάσεις και αρχεία, σύμφωνα με τις απαιτήσεις για τη διεξαγωγή των ελεγκτικών δραστηριοτήτων. Μάλιστα αν χρειαστεί σε ειδικές υποθέσεις διαφθοράς παίρνουν και ειδική δικαστική άδεια προκειμένου να συλλέξουν περισσότερα στοιχεία, γεγονός που οφείλεται κυρίως στην υποχρέωση που έχει ο ελεγχόμενος να συνεργάζεται στον έλεγχο (βάσει του υπαλληλικού κώδικα) και όχι τόσο στο «καλό» κλίμα που προσπαθεί να δημιουργήσει ο ελεγκτής.

δ) Επαρκής χρηματοδότηση

Η χρηματοδότηση της Μονάδας εσωτερικού ελέγχου υπάγεται στον συνολικό προϋπολογισμό του δημόσιου οργανισμού που ελέγχει η μονάδα, γεγονός που δείχνει τη μη ανεξαρτησία της, στο σύνολο των προς μελέτη οργανισμών. Στοιχείο που δείχνει να επηρεάζει την ικανότητα της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου να ασκεί τις αρμοδιότητες της.

ε) Ικανό και αντικειμενικό προσωπικό - Ικανή ηγεσία

Στην πράξη, η στελέχωση της μονάδας εξαρτάται κατά κύριο λόγο από τη διοίκηση - διοικητή της υπηρεσίας ή του φορέα (μη αντικειμενικά κριτήρια). Αντίθετα την εσωτερική οργάνωση και τη διοίκηση του τμήματος έχει ο προϊστάμενος της μονάδας όμως τη στελέχωση η μονάδα ανθρώπινου δυναμικού (μη ανεξάρτητη και αντικειμενική διαδικασία).

Στις μονάδες επιθεώρησης των πρώην ταμείων, οι επικεφαλείς ήταν πρόσωπα που επιλέγονταν από τον Διοικητή του πρώην εκάστοτε ασφαλιστικού ταμείου, από πρόσωπο δηλαδή που ασκεί εκτελεστική εξουσία, μη ανεξάρτητο. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι ο ελεγχόμενος επιλέγει τον ελεγκτή του. Στον Ε.Φ.Κ.Α. δεν υπάρχει καταγραφή των προσόντων και των ικανοτήτων που πρέπει να έχει το προσωπικό και ο επικεφαλής της μονάδας. Στην πράξη υπάρχει κίνδυνος η κρίση να είναι υποκειμενική αφού ο ελεγχόμενος επιλέγει τον ελεγκτή του.

Επιπλέον παρατηρείται πενιχρή εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα εσωτερικού ελέγχου και ακόμα δεν έχει δοθεί ιδιαίτερη εκπαίδευση σε θέματα IT ελέγχων.

στ) Υποστήριξη από τα ενδιαφερόμενα μέρη

Στις περισσότερες περιπτώσεις υπάρχει υποστήριξη από τα ενδιαφερόμενα μέρη μόνο όμως στην περίπτωση που αποκαλυφθεί κάποιο οικονομικό σκάνδαλο. Για ενέργειες προνοητικότητας δεν παρατηρείται η ίδια υποστήριξη.

ζ) Εφαρμογή διεθνών προτύπων ελέγχου και κώδικα δεοντολογίας

Παρατηρείται περιορισμένη χρήση, συνήθως ακολουθούνται εν μέρει σε μεγάλους οργανισμούς ή μεμονωμένες πρωτοβουλίες ελεγκτών. Δεν προβλέπεται κάποια υποχρέωση βάσει νόμου.

η) Άλλα στοιχεία για την επιτυχή λειτουργία της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου

Στον Ε.Φ.Κ.Α., σε καμία επιχειρησιακή περιοχή πλην της οικονομικής διαχείρισης (συντάξεις, εισφορές, παροχές) δεν υφίσταται **κανονισμός λειτουργίας** του Οργανισμού και της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου. Γεγονός που σημαίνει ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές θα πρέπει να καταγράψουν και τις διαδικασίες για κάθε λειτουργία που ελέγχουν.

Γίνεται προσδιορισμός των στόχων της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου μέσω του ετήσιου επιχειρησιακού σχεδίου του Οργανισμού.

Δεν υφίσταται μητρώο κινδύνων ούτε αντίστοιχη επιτροπή στο Δ.Σ.

Οι επικεφαλές των μονάδων επιθεώρησης πρώην φορέων, δε δίνουν διασφάλιση γνώμης σε ετήσια βάση για την λειτουργία των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και δε γίνεται η αναφορά στην ανωτέρα αρχή της μονάδας κάθε έτους όπως προβλέπεται για κανονικά για τις μονάδες εσωτερικού ελέγχου.

3.3 Προτάσεις

Μετά από συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν με τα στελέχη, την εμπειρία μου και σε συνδυασμό με τι θεωρητικό πλαίσιο παραθέτονται προτάσεις για την βελτίωση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας της μονάδας εσωτερικού ελέγχου ως προς:

α) Οργανωτική ανεξαρτησία - θέση του εσωτερικού ελέγχου στο οργανόγραμμα

Θα πρέπει να υπάγεται και να αναφέρεται λειτουργικά σε μία Επιτροπή Ελέγχου, οποία να απαρτίζεται στην πλειοψηφία της από ανεξάρτητα, μη εκτελεστικά μέλη, όπως προβλέπει και η Σύσταση 2005/162/EK (Λιβαδά Χρ., 2015). Με αυτό τον τρόπο θα διασφαλιστεί η οργανωτική της ανεξαρτησία. Για να επιτευχθεί αυτό βέβαια απαιτείται πολιτική βούληση, η οποία δε θα σταθεί στη σύγκρουση συμφερόντων (θεωρία αντιπροσώπευσης - agency theory) και θα προβεί σε αυτές τις μεταρρυθμιστικές αλλαγές.

β) Επίσημη εντολή

Η επίσημη εντολή εφόσον υλοποιηθεί η προηγούμενη πρόταση, θα πρέπει δίνεται από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Ελέγχου. Με αυτό τον τρόπο εξασφαλίζεται το απόρρητο κ η εμπιστευτικότητα των ελέγχων αφού πλέον το εκτελεστικό όργανο (η διοίκηση δε θα γνωρίζει το πεδίο που πρόκειται να ελεγχθεί για να λάβει τα μέτρα της).

γ) Απεριόριστη πρόσβαση

Στον συγκεκριμένο άξονα δεν παρατηρείται ιδιαίτερο πρόβλημα και το μόνο που προτείνεται είναι η εκπαίδευση των ελεγκτών και η δημιουργία κουλτούρας προκειμένου να προσπαθούν να επιτύχουν «καλό» κλίμα με τους ελεγχόμενους.

δ) Επαρκής χρηματοδότηση

Για την εξασφάλιση της ανεξαρτησίας της θα πρέπει να γίνει μία απόσχιση της οικονομικής της εξάρτησης από τον Προϋπολογισμό του οργανισμού. Μία πρόταση που θα μπορούσε να εξεταστεί είναι να υπάγεται στον Προϋπολογισμό της Βουλής.

ε) Ικανό και αντικειμενικό προσωπικό - Ικανή ηγεσία

Ο επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου θα πρέπει να αξιολογείται από την επιλογή ελέγχου προτού επιλεγεί ως προς την καλή γνώση των προτύπων ελέγχου, τα επαγγελματικά προσόντα – κατά προτίμηση να είναι πιστοποιημένος – και την ικανότητά του να εποπτεύσει και να διευθύνει τη λειτουργία του ελέγχου.

Ο επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, σε συνεργασία με την Ελεγκτική Επιτροπή, θα πρέπει να καθορίζει τα κατάλληλα εκείνα κριτήρια εκπαίδευσης και επαγγελματικής εμπειρίας (προσόντα και ικανότητες) για την κάλυψη των θέσεων των εσωτερικών ελεγκτών, δίδοντας την ανάλογη βαρύτητα στο εύρος της εργασίας και στο επίπεδο της ευθύνης του κάθε ελεγκτή. Θα πρέπει να γίνεται η ανάλογη αξιολόγηση των κριτηρίων που τέθηκαν καθώς επίσης θα πρέπει να εξετάζεται η αμερόληπτη στάση και συμπεριφορά στο να αποφεύγουν οποιαδήποτε σύγκρουση συμφερόντων. Η τελική επιλογή θα πρέπει να γίνεται από τον επικεφαλής της Μονάδας ο οποίος θα είναι υπεύθυνος για την ομαλή λειτουργία, με την προϋπόθεση να λογοδοτεί για τις επιλογές του με πλήρη τεκμηρίωση στην Επιτροπή Ελέγχου.

Επιπλέον η Μονάδα θα πρέπει να ενημερώνει την Ελεγκτική Επιτροπή για οποιαδήποτε μεταβολή στα πρόσωπα ή την οργάνωση του εσωτερικού ελέγχου άμεσα.

στ) Υποστήριξη από τα ενδιαφερόμενα μέρη

Θα πρέπει να επικοινωνηθεί καλύτερα η σημασία του ρόλου του εσωτερικού ελέγχου στους δημόσιους οργανισμούς, με την έννοια ότι προωθεί το δημόσιο συμφέρον και έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα στις αποφάσεις της Διοίκησης. Για να επιτευχθεί αυτό θα πρέπει ένα ευρύ φάσμα αιρετών και διορισμένων αξιωματούχων, καθώς και τα

μέσα ενημέρωσης και οι εμπλεκόμενοι πολίτες να ενημερωθούν για τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου και να μην αντιμετωπίζεται σαν ένα όργανο που ασκεί μόνο αστυνόμευση.

ζ) Εφαρμογή διεθνών προτύπων ελέγχου και κώδικα δεοντολογίας

Θα πρέπει να προβλέπεται βάσει νόμου η χρήση των διεθνών ελεγκτικών προτύπων και του κώδικα δεοντολογίας από τους ελεγκτές.

η) Άλλα στοιχεία για την επιτυχή λειτουργία της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου

Απαιτείται απαραίτητα **κανονισμό λειτουργίας** του Οργανισμού και της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου σε όλες τις επιχειρησιακές περιοχές.

Θα πρέπει να γίνεται προσδιορισμός των στόχων της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου μέσω του ετήσιου επιχειρησιακού σχεδίου του Οργανισμού και ο επικεφαλής θα πρέπει να υποβάλει τριμηνιαίες αναφορές για την απόδοση της Μονάδας εσωτερικού ελέγχου στην Επιτροπή Ελέγχου όπως επίσης και παροχή διασφάλισης γνώμης για τη λειτουργία των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου .

Θα πρέπει οι δημόσιοι Οργανισμοί να μεριμνήσουν για τη δημιουργία μητρώου κινδύνων, το οποίο θα επικαιροποιείται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

4. Λογιστική τυποποίηση

Με τον όρο λογιστική τυποποίηση εννοούμε το σύνολο των αρχών και των κανόνων που η εφαρμογή τους αυξάνει την αξία κατάρτισης των Οικονομικών Καταστάσεων με συνέπειες οι χρήστες αυτών να έχουν μια αξιόπιστη και ασφαλή πληροφόρηση. (Σιαστάθης Μ., 2015).

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστεί η λογιστική τυποποίηση που ακολουθεί ο Ε.Φ.Κ.Α. ως συνέχεια των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (Φ.Κ.Α.).

Θα αναλυθεί στην αρχή το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τη λογιστική απεικόνιση στο δημόσιο τομέα και ειδικότερα στους Φ.Κ.Α. Μετέπειτα θα γίνει αναφορά στην υφιστάμενη κατάσταση και τέλος θα γίνουν προτάσεις για την μετάβαση αυτής της τυποποίησης στα διεθνή λογιστικά πρότυπα του δημόσιου τομέα (International Public Sector Accounting Standards – IPSAS).

4.1 Θεσμικό πλαίσιο

Γενικότερα στους φορείς του δημοσίου τομέα, λειτουργούν ταυτόχρονα δύο λογιστικά συστήματα. Πιο συγκεκριμένα είναι:

Το ταμειακό σύστημα λογιστικής (Cash Basis of Accounting) που κάποιες φορές συναντάται και με τον όρο απλογραφικό, το οποίο αναγνωρίζει τα γεγονότα και τις συναλλαγές κατά το χρόνο που εισπράττονται ή πληρώνονται (λογιστική σε ταμειακή βάση, απλή καταγραφή εσόδων-εξόδων). Ως οικονομική κατάσταση στο ταμειακό σύστημα θεωρείται η κατάσταση του Απολογισμού, που αποτελεί την Κατάσταση Υλοποίησης του Κρατικού Προϋπολογισμού, η οποία περιλαμβάνει τα προϋπολογιστικά μεγέθη του προϋπολογισμού, τις αρχικές δηλαδή πιστώσεις, τα απολογιστικά μεγέθη του προϋπολογισμού για τη χρήση αναφοράς, καθώς και τα απολογιστικά μεγέθη της προηγούμενης χρήσης (Κλαουδάτου Μ., 2009). Δηλαδή, η λειτουργία του απλογραφικού είναι καθαρά ταμειακή λειτουργία, η οποία ωστόσο δεν εμφανίζεται άμεσα, αλλά προκύπτει από το αλγεβρικό άθροισμα των λογαριασμών των εσόδων ή των εξόδων, οι οποίοι αυξάνονται. Μέσω του απλογραφικού συστήματος δεν παρέχεται καμία πληροφορία για τις συναλλαγές της οικονομικής μονάδας με τρίτους, τη δομή της περιουσιακής της κατάστασης, τη διάρθρωση και την αξία των πάγιων περιουσιακών στοιχείων της, για τα αποθέματά της καθώς και για τις απαιτήσεις και τις υποχρεώσεις του. Οι λογιστικές εγγραφές πραγματοποιούνται με την ενταλματοποίηση ή την πληρωμή.

Το διπλογραφικό σύστημα λογιστικής ή σύστημα της δεδουλευμένης λογιστικής (Accrual Basis of Accounting), το οποίο αναγνωρίζει τα γεγονότα και τις συναλλαγές όταν πραγματοποιούνται και όχι όταν εισπράττονται. Βασίζεται στην αρχή του δεδουλευμένου. Αντιμετωπίζει δηλαδή, το έσοδο και το έξοδο κατά τη χρήση κατά την οποία πραγματοποιείται, ανεξάρτητα εάν πληρώνεται ή εισπράττεται, παρέχοντας τη δυνατότητα διαχωρισμού των χρήσεων. Η υποχρέωση εμφανίζεται με την έκδοση του σχετικού παραστατικού από τον προμηθευτή, ή τρίτο και το έσοδο όταν βεβαιώνεται, αφού σύμφωνα με το διπλογραφικό, ένα έσοδο πραγματοποιείται όταν έχει παραδοθεί το αγαθό ή όταν έχει παρασχεθεί η υπηρεσία. Επιπλέον, οι λογαριασμοί, έχουν διπλή έκφραση, τη χρέωση και την πίστωση, με αποτέλεσμα να αυξομειώνονται. Μέσω του διπλογραφικού συστήματος αποτυπώνεται η περιουσιακή κατάσταση μιας οικονομικής μονάδας και η περιουσία των οικονομικών μονάδων δημοσιεύεται μέσω του Ισολογισμού, κατά κατηγορία (πάγιο ενεργητικό, κυκλοφορούν κεφάλαιο, υποχρεώσεις κλπ.).

Εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι οι δυνατότητες της απλογραφικής λογιστικής είναι περιορισμένες αφού, μέσω αυτής, δε δίδεται η δυνατότητα παρακολούθησης των απαιτήσεων, των υποχρεώσεων, των χρηματικών διαθεσίμων και γενικότερα όλων των στοιχείων της περιουσιακής διάρθρωσης (παρακολούθηση προμηθειών, υλικών και αποθήκης) και της κεφαλαιακής δομής μιας οικονομικής μονάδας, η δυνατότητα προσδιορισμού του οικονομικού αποτελέσματος της λογιστικής περιόδου και η παροχή χρήσιμων και αξιόπιστων πληροφοριών για τη λήψη αποφάσεων.

Το νομικό πλαίσιο από το οποίο απορρέουν τα ανωτέρω είναι ο Ν. 2362/1995 (ΦΕΚ 247/1995, τ. Α'): με το οποίο εισήχθη το Δημόσιο Λογιστικό Σχέδιο με στόχο την καθολική και συστηματική οργάνωση και αποτύπωση των λογιστικών λειτουργιών του Δημοσίου. Το Λογιστικό Σχέδιο του Δημοσίου αποτελεί σύστημα κανόνων ταξινόμησης των λογιστικών μεγεθών του οποίου αποβλέπει, μεταξύ άλλων, στην καθιέρωση του Διπλογραφικού Συστήματος, στην τυποποίηση των τηρούμενων από το Δημόσιο λογαριασμών, στην αποτίμηση των περιουσιακών στοιχείων του Δημοσίου, στη σύνταξη Ισολογισμού, Απολογισμού του Κράτους και λοιπών οικονομικών καταστάσεων και στο σχεδιασμό γενικά της Λογιστικής του Δημοσίου και των λοιπών φορέων του δημόσιου Τομέα. Βέβαια, στην πράξη, το εν λόγω σύστημα δεν εφαρμόστηκε, ενώ ακολούθησαν και άλλες, σχετικές, νομοθετικές πρωτοβουλίες, κυρίως μέσω της έκδοσης προεδρικών διαταγμάτων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούσαν στην εφαρμογή επιμέρους κλαδικών λογιστικών σχεδίων.

Ειδικότερα, για τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, το κλαδικό λογιστικό σχέδιο καθιερώθηκε με το ΠΔ 80/1997 (ΦΕΚ 68/08-05-1997) «Ορισμός του περιεχομένου και του χρόνου ενάρξεως της εφαρμογής του Κλαδικού Λογιστικού Σχεδίου για τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης» και η έναρξη ισχύος του ορίστηκε η 01/01/1998.

Με αφετηρία την υποχρέωση της χώρας να ενσωματώσει στο εθνικό δίκαιο την Οδηγία 2011/85⁷ σχετικά με τις απαιτήσεις για τα δημοσιονομικά πλαίσια των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και με σκοπό τη συστηματική ένταξη σε ενιαίο κείμενο και την, κατά περίπτωση, επικαιροποίηση των ισχυουσών αρχών δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας και των διατάξεων του δημόσιου λογιστικού, ο νόμος του δημόσιου λογιστικού (Ν. 2362/95 περί Δημοσίου Λογιστικού, ελέγχου των δαπανών του Κράτους και άλλες διατάξεις) καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε από το νέο νομοθετικό πλαίσιο του Ν. 4270/2014 (Βλησμάς, Ο., Ναούμ, Β., Μιχελινάκης, Β., Σγουρινάκης, Ν., 2016). Σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας 2011/85, όσον αφορά τα εθνικά δημόσια λογιστικά συστήματα, τα κράτη μέλη της Ένωσης διαθέτουν δημόσια λογιστικά συστήματα τα οποία καλύπτουν συνολικά και συστηματικά όλους τους υποτομείς της γενικής κυβέρνησης και περιέχουν τις αναγκαίες πληροφορίες για την παραγωγή δεδομένων δεδουλευμένων και, παράλληλα, υπόκεινται σε εσωτερικό έλεγχο και ανεξάρτητο λογιστικό έλεγχο. Οι πλήρεις και αξιόπιστες πρακτικές δημόσιας λογιστικής για όλους τους υποτομείς του δημοσίου, οι οποίες θα είναι συγκρίσιμες μεταξύ των κρατών μελών, αποτελούν προϋπόθεση για την παραγωγή στατιστικών υψηλής ποιότητας.

Εν όψει των σημαντικών αλλαγών στην άσκηση δημοσιονομικής πολιτικής σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, κρίθηκε ότι το ισχύον θεσμικό πλαίσιο για την δημοσιονομική διαχείριση, όπως αυτό είχε αποτυπωθεί στο Νόμο για το Δημόσιο Λογιστικό, όπως μεταγενέστερα είχε τροποποιηθεί, έχριζε εκ βάθρων αναθεώρησης και εκσυγχρονισμού προκειμένου να εναρμονιστεί με όσα ισχύουν πλέον στην Ευρωζώνη⁸. Η ανάγκη αναθεώρησης του κρίθηκε ως επιτακτική δεδομένου ότι το Δημόσιο Λογιστικό της χώρας μας λειτουργούσε ως ένα εργαλείο καθαρά ταμειακής διαχείρισης και δεν διέθετε τις δυνατότητες μιας ολοκληρωμένης και αξιόπιστης λογιστικής παρακολούθησης.

Το αναμορφωμένο δημοσιονομικό πλαίσιο θεσπίστηκε με το Ν. 4270/2014 (ΦΕΚ 143/2014, τ. Α') περί Αρχών δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) – δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις.

⁷ Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ L 306/41, 23.11.2011

⁸ Από την Εισηγητική Έκθεση του Σχεδίου Νόμου «Αρχές Δημοσιονομικής Διαχείρισης και Εποπτείας, Δημόσιο Λογιστικό»
<http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-aebdc768f4f7/8418030.pdf>

Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές, με το Λογιστικό Σχέδιο της Γενικής Κυβέρνησης επιδιώκεται ο λογιστικός χειρισμός των συναλλαγών της Γενικής Κυβέρνησης με ομοιόμορφο τρόπο, η αληθής και ορθή απεικόνιση της οικονομικής κατάστασής και της περιουσιακής διάρθρωσης της Γενικής Κυβέρνησης, η ορθή εκτίμηση της πιστοληπτικής ικανότητάς της, η διευκόλυνση των συναλλασσόμενων με αυτή, η άντληση αξιόπιστων πληροφοριών κάθε φύσης για αξιοποίηση, τόσο από τις διάφορες υπηρεσίες όσο και από τους διεθνείς οργανισμούς, η απλούστευση και διευκόλυνση των κάθε μορφής ελέγχων, η αύξηση της παραγωγικότητας και η σύνδεση αυτού με το Γενικό Λογιστικό Σχέδιο του ιδιωτικού τομέα.

Παράλληλα, και σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4270/2014 και μέχρι την έκδοση του προβλεπόμενου από τις διατάξεις του Νόμου, Προεδρικού Διατάγματος εξακολουθεί να ισχύει η εφαρμογή του διπλογραφικού συστήματος στη σύνταξη του Ισολογισμού, του Απολογισμού, των οικονομικών καταστάσεων και στο σχεδιασμό γενικά της λογιστικής της Γενικής Κυβέρνησης και ειδικότερα, να ισχύουν οι διατάξεις του Π.Δ. 80/1997 για τους Οργανισμούς Κοινωνικής Ασφάλισης,

Σημαντική αλλαγή επέφερε το μητρώο δεσμεύσεων (ΠΔ 113/2010) μέσω του οποίου καταγράφηκαν για πρώτη φορά σε λογαριασμό δεδουλευμένων εξόδων οι απλήρωτες στο τέλος της χρήσης υποχρεώσεις της Κεντρικής Διοίκησης.

4.2 Υφιστάμενη κατάσταση

Με την υπ' αρ. Φ.ΕΦΚΑ/οικ.59522/2205 Υπουργική Απόφαση (ΦΕΚ 4486/30-12-2016, τ. Β') εγκρίνεται ο Κανονισμός Οικονομικής Οργάνωσης και Λογιστικής Λειτουργίας του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.), ο οποίος διέπεται από το νομοθετικό πλαίσιο που προαναφέρθηκε.

Στον Ε.Φ.Κ.Α. όπως και σε όλους τους φορείς του δημοσίου, λειτουργούν δύο λογιστικά συστήματα, το απλογραφικό, το δημόσιο λογιστικό δηλαδή, με το οποίο αποτυπώνεται ο προϋπολογισμός και ο απολογισμός, και το διπλογραφικό, η γενική λογιστική, όπως ορίζεται με το ΠΔ 80/1997.

Η ύπαρξη των δύο συστημάτων και για παράδειγμα, η μη σύνδεση όλων των λογαριασμών εσόδων της γενικής λογιστικής με λογαριασμούς εκτέλεσης του προϋπολογισμού εσόδων, δυσχεραίνει τη διαδικασία κατάρτισης και σύνταξης των μηνιαίων αναφορών, αφού παρουσιάζονται σημαντικές, μη δικαιολογημένες

αποκλίσεις των ταμειακών διαθεσίμων σε σχέση με το αποτέλεσμα της μηνιαίας εκτέλεσης του προϋπολογισμού.

Επιπροσθέτως, στο διπλογραφικό σύστημα του Ε.Φ.Κ.Α., δεν τηρείται μητρώο παγίων ενώ έχει γίνει μία προσπάθεια αναγραφής των παγίων στοιχείων στο Ενεργητικό, όπως και ο συνεπακόλουθος υπολογισμός των αποσβέσεων αυτών και δεν περιλαμβάνεται ο υπολογισμός του ύψους των επισφαλών απαιτήσεων, ο λογιστικός χειρισμός των ταμειακών διαθεσίμων στην Τράπεζα της Ελλάδος αλλά και προβλέψεις, παράγοντες που επιδρούν άμεσα στην Καθαρή Θέση του φορέα.

Επιπλέον, μετά την ενοποίηση των ταμείων, υπάρχει ασυμβατότητα στα πληροφοριακά συστήματα των πρώην ταμείων, με αποτέλεσμα να είναι δυσχερής η οποιαδήποτε διασύνδεσή τους, γεγονός που οδηγεί σε πληθώρα χειρόγραφων διαδικασιών (μεταβίβαση πιστώσεων στα υποκαταστήματα, πληροφορίες σχετικά με την πληρωμή συντάξεων, εκκαθάριση πρόσθετων εξόδων και αμοιβών, κα), ατελής παρακολούθηση και έλεγχος (πχ. διαπιστώνεται ένας μεγάλος αριθμός τραπεζικών λογαριασμών όψεως από τα εντασσόμενα ταμεία, σε όλη την επικράτεια, που είναι δύσκολο να ελεγχθούν σε κεντρικό επίπεδο για την ύπαρξη ελλείμματος ή λαθών στις λογιστικές εγγραφές), κίνδυνος σφαλμάτων στη μεταφορά πληροφοριών ή στις φορολογικές αποδόσεις και στις άλλες υποχρεώσεις του φορέα καθώς και καθυστέρηση στην καταγραφή των λογιστικών γεγονότων στα βιβλία του Ε.Φ.Κ.Α..

Τέλος, αλλά εξίσου σημαντικό, είναι ότι κατά τη διάρκεια της μεταβατικής φάσης της ένταξης των τ. Ταμείων στον Ε.Φ.Κ.Α., οι οικονομικές τους υπηρεσίες δεν είχαν κλείσει όλες τις λογιστικές τους χρήσεις, με πιθανό κίνδυνο εσφαλμένων εγγραφών έναρξης των λογιστικών βιβλίων του Ε.Φ.Κ.Α.. Κατά συνέπεια τα εντασσόμενα ταμεία ενδέχεται να έχουν εκκρεμείς υποχρεώσεις και απαιτήσεις που αν δε καταγραφούν, δε θα προκύπτει η πραγματική Καθαρή Θέση του φορέα.

4.3 Προτάσεις

Η λογιστική του δημοσίου τομέα και τα πρότυπα χρηματοοικονομικής αναφοράς παραμένουν μοναδικά και अपαρχαιωμένα. Για την επίλυση των ανωτέρω και για την πληρέστερη αποτύπωση των λογιστικών πληροφοριών οι οποίες περιλαμβάνονται

στις οικονομικές καταστάσεις πρέπει να είναι σαφείς, κατανοητές και χρήσιμες, να είναι δηλαδή σχετικές, αξιόπιστες, επαληθεύσιμες, αμερόληπτες, ουδέτερες, συγκρίσιμες και ουσιώδεις (Δημητράς, Α., Βρέντζου, Ε., 2015), θα πρέπει να υιοθετηθεί ένα σωστό πλαίσιο ενιαίων κανόνων και προτύπων για ένα βιώσιμο μέλλον με διαφάνεια και συγκρισιμότητα.

Προς αυτή την κατεύθυνση, θα πρέπει να εφαρμοστεί εξ' ολοκλήρου η αρχή του δεδουλευμένου και προτείνεται η υιοθέτηση και έμπρακτη προσαρμογή στα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα του Δημοσίου Τομέα.

Τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα, άλλαξαν άρδην τη λογιστική πρακτική αλλά και την ισχύουσα λογιστική θεωρία. Από 1/1/2005 οι ελληνικές αλλά και οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις που είναι εισηγμένες σε κάποια χρηματιστηριακή αγορά καλούνται να εφαρμόσουν ένα νέο σύστημα χρηματοοικονομικής πληροφόρησης. Από ένα σύστημα μέτρησης του λογιστικού αποτελέσματος το οποίο υπολογιζόταν ως η διαφορά, κυρίως, των πραγματοποιημένων εσόδων κι εξόδων μετακινούμαστε σταδιακά σε ένα σύστημα όπου αποτιμώνται τα στοιχεία ενεργητικού κι υποχρεώσεων σε εύλογες αξίες κι οι περισσότερες μεταβολές της αξίας των ως άνω στοιχείων διαμορφώνουν το αποτέλεσμα χρήσης⁹.

Με τον όρο Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα, εννοούμε ένα σύνολο, γενικώς αποδεκτών, λογιστικών αρχών, κανόνων, μεθόδων και διαδικασιών η καθιέρωση των οποίων οδηγεί σε ομοιομορφία καταρτίσεως των οικονομικών καταστάσεων και συνεπώς σε ακριβή, αληθή και ομοιόμορφη πληροφόρηση των χρηστών των Οικονομικών καταστάσεων.¹⁰

Τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα Δημοσίου Τομέα (ΔΛΠΔΤ) αποτελούν υψηλής ποιότητας παγκόσμια πρότυπα χρηματοοικονομικής αναφοράς για οντότητες του δημοσίου τομέα τα οποία αποτελούνται από ένα πλήρες και καλά σχεδιασμένο σύνολο λογιστικών προτύπων ειδικά για τις ανάγκες του δημοσίου τομέα¹¹.

⁹ Μπάλλα Α. – Χέβα Δ. «Χρηματοοικονομική Λογιστική» εκδ. Γ. Μπένου, Αθήνα 2011.

¹⁰ Φίλος, Ι. «Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα Οδηγός Πρώτης Εφαρμογής», εκδ. ΠΑΜΙΣΟΣ, Αθήνα 2003

¹¹ Δεληγιάννης, Θ. (2013) «Η σημασία των ΔΠΛ στον Δημόσιο Τομέα στο σημερινό οικονομικό τοπίο» (ημερομηνία δημοσίευσης: 26/6/2013)

<http://www.accountancygreece.gr/%CE%B7-%CF%83%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%B4%CE%BB%CF%80-%CF%83%CF%84%CE%BF%CE%BD-%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CE%B9%CE%BF-%CF%84%CE%BF%CE%BC%CE%B5%CE%B1-%CF%83%CF%84/> (Ημερομηνία προσπελασιμότητας: 16/08/2018)

Μέσω του λογιστικού πλαισίου των IPSAS θα απεικονίζεται η πραγματική οικονομική θέση του φορέα με την ποιότητα και την αξιοπιστία των οικονομικών πληροφοριών που απαιτούνται, θα διασφαλίζεται η εφαρμογή της λογιστικής αρχής της αυτοτέλειας των λογιστικών περιόδων, θα προαχθεί η διαφάνεια και η συγκρισιμότητα των πληροφοριών και αποδόσεων και θα δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για την ορθή διαχείριση των περιουσιακών στοιχείων του δημοσίου καθώς και την ορθή κατανομή αξιοποίηση των δημόσιων πόρων. Παράλληλα, θα διασφαλιστεί η λογοδοσία της Διοίκησης προς το Κράτος και τους πολίτες εν γένει, με την σαφή και πλήρη πληροφόρηση τους. Επιπλέον, η ποιότητα της πληροφόρησης εξυπηρετεί στη λήψη καλύτερων αποφάσεων από τη Διοίκηση. Τέλος, αξίζει να επισημανθεί το πλεονέκτημα της χρήσης της εύλογης αξίας η οποία έχει υιοθετηθεί και από τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα Δημοσίου Τομέα και συμβάλλει στην παρουσίαση της πραγματικής αξίας των περιουσιακών στοιχείων του δημοσίου.

Ειδικότερα για την Κοινωνική Ασφάλιση και τον Ε.Φ.Κ.Α. με την εφαρμογή των ΔΛΠ δύναται να αποτυπώνονται και οι πιθανολογούμενες μελλοντικές υποχρεώσεις¹² (contingent liabilities) (για τον ΕΦΚΑ δηλαδή οι συντάξεις που πρόκειται να αποδοθούν στο μέλλον). Με αυτό τον τρόπο, επειδή πρόκειται για τον 1^ο πυλώνα ασφάλισης, θα γίνεται καλύτερη λήψη αποφάσεων. Εφόσον βέβαια επιλυθούν ζητήματα εφαρμογής όπως: με ποιο επιτόκιο θα υπολογίζεται η καθαρή παρούσα αξία των μελλοντικών αυτών υποχρεώσεων, με τι χρονικό ορίζοντα και με ποια πρωτογενή δεδομένα. Με το ΔΛΠ 19, δίνει κάποιες κατευθυντήριες οδηγίες ωστόσο η εφαρμογή απαιτεί ειδική μέριμνα.

Για την επιτυχή μετάβαση και εφαρμογή των IPSAS απαιτούνται κάποιες συντονισμένες ενέργειες από τη Διοίκηση του Ε.Φ.Κ.Α..

Ειδικότερα, κρίνεται ως ιδιαίτερος σημαντική η εκπαίδευση και η συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού του, για την εξοικείωσή του στο διπλογραφικό σύστημα καθώς και στα λογιστικά πρότυπα, τόσο σε θεωρητικό επίπεδο όσο και πρακτική εξάσκηση. Εξέχουσας σημασίας κρίνεται και η στελέχωση του με επαρκή αλλά και κατάλληλα επιμορφωμένο προσωπικό.

Εξίσου κρίσιμη για την επιτυχή έκβαση του εγχειρήματος κρίνεται και η υποστήριξη μηχανογραφικής υποδομής με στο σύγχρονα πληροφοριακά συστήματα για την καταγραφή και οργάνωση όλων των λογιστικών πληροφοριών. Ουσιαστική κρίνεται

¹² IPSAS 19 – Provisions, contingent liabilities and contingent assets. IFRS Foundation. (2002)

και η διασύνδεση όλων των συστημάτων πληροφορικής τόσο στο πλαίσιο των ίδιων των μονάδων του φορέα (τμημάτων και διευθύνσεων) όσο και μεταξύ διαφορετικών μονάδων (μεταξύ διευθύνσεων). Τα μηχανογραφικά συστήματα απαιτείται να καλύπτουν τις ανάγκες καταγραφής και τήρησης μητρώου παγίων για την παρακολούθηση των αποσβέσεων τους και έχουν τη δυνατότητα επιμέρους ανάλυσης λογαριασμών και τη δυνατότητα υπολογισμού αποτελεσμάτων χρήσης κατά κλάδο.

Σοβαρά ζητήματα, πρωτεύουσας σημασίας, τα οποία πρέπει να επιλυθούν πριν την πρώτη εφαρμογή των IPSAS είναι η καταγραφή και απογραφή όλων των υποχρεώσεων αλλά και όλων των περιουσιακών στοιχείων του φορέα καθώς και η δημιουργία ενός **μητρώου παγίων στοιχείων** για την παρακολούθηση όλων των παγίων περιουσιακών του στοιχείων.

Είναι γεγονός ότι για την εφαρμογή των IPSAS θα απαιτηθεί ένα σημαντικό κόστος, χρόνος και τεχνογνωσία, που στο μέλλον όμως θα αντισταθμιστεί από τα οφέλη της εφαρμογής τους.

5. Διαχείριση χαρτοφυλακίου

Οι αγορές χρήματος και κεφαλαίου παρουσιάζουν κατά καιρούς ευκαιρίες αλλά και κινδύνους, που ανατρέπουν τα σχέδια και τις μελλοντικές επιθυμίες των επενδυτών. Ο σκοπός της παρούσας ενότητας είναι να αναλύσει το θεσμικό πλαίσιο στο οποίο στηρίχτηκε η χρηματοοικονομική διαχείριση των αποθεματικών των ασφαλιστικών ταμείων στην Ελλάδα κατά τα έτη 1993-2009 (αφού υπάρχουν δημοσιευμένοι ισολογισμοί μόνο έως το 2010) και άρα δε μπορεί να γίνει κάποια αναφορά επί λειτουργίας του Ε.Φ.Κ.Α, να παρουσιάσει την διαχείριση που πραγματοποιήθηκε αυτό το διάστημα, και μέσω της επιστήμη της Συμπεριφορικής Χρηματοοικονομικής, να αναλύσει τα συμπεριφορικά σφάλματα στα οποία υπέπεσε η διαχείριση του χαρτοφυλακίου. Η αποφυγή αυτών για το μέλλον, μπορεί να δώσει ικανοποιητικές αποδόσεις στα αποθεματικά του ενιαίου ασφαλιστικού φορέα ενώ παράλληλα μπορεί να μειώσει τους επενδυτικούς κινδύνους.

5.1 Θεσμικό πλαίσιο διαχείρισης αποθεματικών και τοποθέτησης κεφαλαίων

Με την ίδρυση του ΙΚΑ ορίζεται που επιτρέπεται η τοποθέτηση των κεφαλαίων του Ιδρύματος και συγκεκριμένα στην παράγραφο 1 του άρθρου 24 του Ν. 6298/1934 αναγράφεται ότι:

«Τα διαθέσιμα κεφάλαια του Ιδρύματος δύνανται να επενδύονται εις χρεώγραφα του Κράτους ή εις κινητάς αξίας ηγγυημένας παρ' αυτού, ή να διατίθενται είτε προς απόκτησιν προσοδοφόρων ακινήτων είτε προς χορήγησιν επί πρώτη υποθήκη τέλος επί τη εγγυήσει του Κράτους, εις δάνεια προς εκτέλεσιν έργων γενικωτέρας χρησιμότητος δια την Εθνικήν Οικονομίαν».

Δηλαδή τα όποια αποθεματικά υπήρχαν θα χρησιμοποιούνταν για την δημιουργία υποδομών υγείας, για την σύναψη δανείων και την αγορά χρεογράφων του Δημοσίου.

Έπειτα, βάσει του Α.Ν. 1611/1950 τα αποθεματικά όλων των Ν.Π.Δ.Δ. και όλων των Ασφαλιστικών Ταμείων Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου τοποθετήθηκαν άτοκα στον «Ειδικό Λογαριασμό Διαχειρίσεως Διαθεσίμων Δημοσίων Οργανισμών» που ιδρύθηκε στην Τράπεζα της Ελλάδος και η οποία θα ενεργούσε πλέον σαν διαχειριστικό όργανο του λογαριασμού αυτού.

Η πρόθεση των τότε Κυβερνήσεων ήταν να διαχειριστούν τα αποθεματικά των Ταμείων μέσω της Τράπεζας της Ελλάδος για να ενισχύσουν την οικονομική ανάπτυξη άμεσα, σε τομείς όπως η γεωργία και η εργατική κατοικία, αλλά και έμμεσα εφόσον το Δημόσιο δάνειζε με κεφάλαια χαμηλού ή μηδενικού κόστους ολόκληρη την οικονομική δραστηριότητα της χώρας. Χαρακτηριστικά τα άρθρα 1 και 2 του Ν. 1611/1950 αναφέρουν:

Άρθρο 1.

"Δημόσιοι Οργανισμοί" υπαγόμενοι εις τας διατάξεις του παρόντος Νόμου νοούνται τα πάσης φύσεως Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, ως και τα πάσης φύσεως Ασφαλιστικά Ταμεία Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου.

Άρθρο 2.

1. Από της 1ης Ιανουαρίου 1951 πάντα τα επενδυόμενα υπό μορφήν εντόκου καταθέσεως κεφάλαια των κατά το άρθρον 1 του παρόντος νόμου Δημοσίων Οργανισμών παρακατατίθενται παρά τη Τραπέζη της Ελλάδος, ήτις ενεργεί εν προκειμένω ως Διαχειριστικόν όργανον συμφώνως προς τας διατάξεις του παρόντος νόμου.

"Διά πάσαν επιτρεπομένην κατά νόμον επένδυσιν κεφαλαίων των Δημοσίων Οργανισμών, υπό πάσαν μορφήν πλην της κατά το παρόν άρθρον καταθέσεως παρά τη Τραπέζη της Ελλάδος απαιτείται προηγουμένη εγκριτική απόφασις της Νομισματικής Επιτροπής. Η παροχή υπό των Δημοσίων Οργανισμών δανείων ή πάσης φύσεως άλλων χορηγήσεων υπό οιαδήποτε μορφήν προς τους υπαλλήλους, τους ησφασλισμένους ή τους συνταξιούχους αυτών δύναται να γίνεται μόνον κατόπιν προηγουμένης εγκριτικής αποφάσεως της Νομισματικής Επιτροπής. Συμβάσεις και άλλαι δικαιοπραξίαι περί επενδύσεως ή χορηγήσεως καταρτιζόμεναι από της ισχύος το παρόντος άνευ προηγουμένης εγκριτικής αποφάσεως της Νομισματικής Επιτροπής. Συμβάσεις και άλλαι δικαιοπραξίαι περί επενδύσεως ή χορηγήσεως καταρτιζόμεναι από της ισχύος του παρόντος άνευ προηγουμένης εγκριτικής αποφάσεως της Νομισματικής Επιτροπής είναι άκυροι ανεξαρτήτως των υπό του άρθρου 4 του παρόντος προβλεπομένων κυρώσεων".

****Η ανωτέρω εντός " " παράγραφος προσετέθη διά του άρθρου 1 του ΝΔ 2999/1954 (Α 211).*

2. Προς τον σκοπόν τούτον ιδρύεται παρά τη Τραπέζη της Ελλάδος ίδιος λογαριασμός υπό τον τίτλον "Ειδικός Λογαριασμός Διαχειρίσεως Διαθεσίμων Δημοσίων Οργανισμών", όστις θα κινείται συμφώνως προς τας διατάξεις του παρόντος νόμου.

3. Από της 1ης Ιανουαρίου 1951 ουδεμία Τράπεζα ή Τραπεζικός Οργανισμός θα αποδέχεται κατάθεσιν παρ' αυτώ υπό οιανδήποτε μορφήν κεφαλαίων των κατά το άρθρον 1 του παρόντος νόμου Δημοσίων Οργανισμών.

4. Πάσαι αι κατά την 31-12 50 καταθέσεις παρά Τραπέζαις ή Τραπεζικοίς Οργανισμοίς κεφαλαίων των κατά το άρθρον 1 του παρόντος νόμου Δημοσίων Οργανισμών μεταφέρονται δυνάμει της παρούσης διατάξεως και άνευ ετέρας εντολής εις πίστωσιν του κατά την προηγουμένην παράγραφον 2 Ειδικού Λογαριασμού παρά τη Τραπεζή της Ελλάδος και επ' ονόματι του δικαιούχου Νομικού Προσώπου.

Από το 1950 έως το 1994 όλα τα πλεονάσματα της ετήσιας ταμειακής διαχείρισης των Δημοσίων Οργανισμών κατατίθεντο στην Τράπεζα της Ελλάδος στον «Ειδικό Λογαριασμό Διαχείρισεως Διαθεσίμων Δημοσίων Οργανισμών» που ιδρύθηκε με το τον παραπάνω νόμο. Τα Ταμεία δικαιούνταν να λαμβάνουν τόκο ανάλογα με τα υπόλοιπα ποσά που διατηρούσαν σε αυτόν τον λογαριασμό και του οποίου το ύψος το όριζε η Νομισματική Επιτροπή.

Παράλληλα με την μεταφορά των αποθεματικών των Ταμείων το 1951 επακολούθησε η αναμόρφωση του συνταξιοδοτικού συστήματος ασφάλισης με την ψήφιση του Ν.1846/1951 (περί ίδρυσης του ΙΚΑ) λόγω της τότε οικονομικοκοινωνικής συγκυρίας. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε η ανάγκη αλλαγής πολιτικής καθώς ο τρόπος ο τρόπος διαχείρισης των αποθεματικών κρινόταν αναποτελεσματικός καθώς η υποτίμηση της δραχμής σε συνδυασμό με την παραπάνω πρακτική απαιτούσε τη δέσμευση μεγάλων αποθεματικών με πενιχρές αποδόσεις και την επιβολή μεγάλων ασφαλιστρών – εισφορών για την κάλυψη της απώλειας των αποθεματικών (λόγω της υποτίμησης) με αποτέλεσμα την απώλεια κεφαλαίων του Ι.Κ.Α. και την μεγάλη επιβάρυνση των ασφαλισμένων.

Παρότι όμως άλλαξε το ασφαλιστικό σύστημα δεν άλλαξε και ο τρόπος διαχείρισης των αποθεματικών. Συγκεκριμένα σύμφωνα με τον Ν.1846/1951 «το βάρος ρίπτεται εις την εφαρμογή ευρέως οικοδομικού προγράμματος,δια την εγκατάστασιν των διοικητικών του και υγειονομικών του υπηρεσιών..... Σημειώνουμε την διάταξιν περί δυνατότητος επενδύσεως εις μετοχάς Εταιρειών Κοινή Ωφελείας.....». Αναλυτικά παραθέτουμε το άρθρο 18 περί «Επένδυσης κεφαλαίων ΙΚΑ-Περιουσία»:

Άρθρο 18.

1. Τα διαθέσιμα κεφάλαια του Ι.Κ.Α. δύνανται να επενδύονται κατά τας διατάξεις Κανονισμού, τηρουμένων και των εκάστοτε ισχυουσών γενικών διατάξεων περί επενδύσεως των κεφαλαίων Ν.Π.Δ.Δ., εις χρεώγραφα του Κράτους και εις αξίας ηγγυημένας παρ' αυτού, εις μετοχάς μεγάλων Τραπεζών ή Εταιριών Κοινής Ωφελείας, εις δάνεια προς Συνεταιρισμούς, ως και εις ακίνητα.

2. Το Ι.Κ.Α. δύναται να διαθέτη μέρος της περιουσίας του: α) Προς επέκτασιν και πλουτισμόν, χάριν των σκοπών της ασφαλίσεως του Ι.Κ.Α., των εκασταχού τυχόν ανεπαρκώ υγειονομικών κ.λ.π. Κέντρων και εγκαταστάσεων ανηκόντων εις το Κράτος, Δήμους, Κοινότητας, Ιδρύματα και Φιλανθρωπικας Οργανώσεις. β) Προς ανέγερσιν ή επέκτασιν κτισμάτων ή αγοράν οικοπέδων ή ετοιμών οικοδομών, προς διευκόλυνσιν της λειτουργίας του και την επίτευξιν των υπό τούτου επιδιωκομένων σκοπών, και τον εξοπλισμόν αυτών με τα αναγκαιούντα μέσα και εγκαταστάσεις (γραφεία, νοσοκομεία, σανατόρια, μαιευτήρια, παιδικοί σταθμοί, πρεβεντόρια, παιδικαί κατασκηνώσεις, πάσης φύσεως κέντρα προληπτικής δράσεως, υδροθεραπευτήρια κλπ.). Εις την περίπτωσιν του εδαφίου α' το Ι.Κ.Α. δικαιούται να συμμετέχη εις την διοίκησιν των οικείων υγειονομικών εγκαταστάσεων και να ενασκή έλεγχον επί τούτων, εις έκτασιν καθοριζομένην δια των μεταξύ αυτού και του Κράτους, των Δήμων, Κοινοτήτων, Ιδρυμάτων και Φιλανθρωπικών Οργανώσεων συναπτομένων συμφωνιών. γ) Δια την σύστασιν εργοστασίων ή εργαστηρίων, δια την κατασκευήν προσθέτων μελών ή άλλων ειδών χρησίμων δια τους σκοπούς της ασφαλίσεως, ως και δια την αγοράν και δημιουργίαν αποθεμάτων εκ των ανωτέρω ειδών. "δ`. Για τη σύσταση εταιρειών ή τη συμμετοχή σε σύσταση εταιρειών ή την απόκτηση μετοχών από αγορά ή οποιαδήποτε άλλη αιτία ή την αγορά μετοχών εταιρειών, που ελέγχονται από φορείς του δημοσίου τομέα και που έχουν σαν σκοπό την έρευνα, την παραγωγή και εκμετάλλευση αγαθών που συμβάλλουν στην αποστολή του Ι.Κ.Α., συμπεριλαμβανομένων και των εφαρμογών στον τομέα της βιοτεχνολογίας".

****Η περ. δ` της παρ.2 του άρθρου 18 προστέθηκε με το άρθρο 33 παρ. 4 του Ν. 1759/1988 (Α` 50).*

"3. Το Δημόσιον, οι Δήμοι, αι Κοινότητες και τα πάσης φύσεως Ν.Π.Δ.Δ. δύνανται να παραχωρώσι δωριάν κατά κυριότητα εις το ΙΚΑ ή επί τιμήματι οριζομένω υπό του Υπουργού Οικονομικών, τα κατάλληλα γήπεδα προς εκπλήρωσιν των εν εδαφίω β` της προηγουμένης παραγράφου σκοπών".

***Η παράγραφος 3 αντικατεστάθη ως άνω διά του άρθρου 16 παρ.2 του Ν. 4497/1966 (Α 37).

***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά το άρθρο 16 του ΝΔ 1390/1973 (ΦΕΚ Α 203): "Αι διατάξεις των υπό στοιχεία α` και β` εδαφίων της παραγράφου 2 και της παραγράφου 3 του άρθρου 18 του Α.Ν. 1846/1951, ως εκάστοτε ισχύουν, εφαρμόζονται αναλόγως και προκειμένου περί του ΟΓΑ."

4. Απαγορεύεται η ενέργεια πάσης φύσεως δωρεών υπο του Ι.Κ.Α., άνευ ειδικής περί τούτου διατάξεως ειδικού δια το Ι.Κ.Α. νόμου.

Και τα δύο νομοσχέδια (Ν.1611/1950 και Ν.1846/1951) στόχευαν στην χρησιμοποίηση των αποθεματικών των ταμείων για αναπτυξιακούς σκοπούς με αντάλλαγμα ένα εξαιρετικά μικρό επιτόκιο.

Αξίζει να σημειωθεί ότι από το 1950 και έως το 1973 τα αποθεματικά κατατίθεντο υποχρεωτικά στην Τράπεζα της Ελλάδος βάσει του Ν. 1611/50 με επιτόκιο 4%, κατά πολύ μικρότερο από τον πληθωρισμό. Γενικότερα «οι αποδόσεις των κατατιθεμένων στην ΤτΕ κεφαλαίων μέχρι το 1990 ήταν κατώτερες από το μέσο επιτόκιο καταθέσεων Ταμειυτηρίου και εμπορικών Τραπεζών»-(ΓΓΚΑ, Έτους 2006). Η απώλεια που είχαν τα ταμεία από την διαφορά επιτοκίου στην ΤτΕ με οποιοδήποτε επιτόκιο εμπορικών Τραπεζών ήταν σημαντική.

Οι επόμενες προσπάθειες για εκσυγχρονισμό του νομοθετικού πλαισίου και για ενεργητική αξιοποίηση της περιούσιας των ταμείων έγιναν την περίοδο 1990-2010 (Ν. 1902/90, Ν.2042/1992, 2469/97, απόφαση Ον 78548/Β/26.12.92, Ν.3029/2002, Ν. 3586/2007, ΦΕΚ.2161/2008 (τ. Β'), Ν.3863/2010) χωρίς όμως κάποιος από τους παραπάνω νόμους να αλλάξει δραστικά τη στρατηγική που τηρούσε το κράτος σε ότι αφορά την διαχείριση των αποθεματικών των ταμείων. Συνοπτικά οι αλλαγές που επέφεραν οι παραπάνω νόμοι ήταν οι εξής:

✓ **Ν.1902/90, «Συνταξιοδοτικό - Οικονομικά ΔΕΚΟ, Ταμείων κλπ. Συναφή»**

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 12:

«επιτρέπεται στους φορείς κοινωνικής ασφάλισης να συγκροτούν ίδια ή ομαδικά αμοιβαία κεφάλαια σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις περί αμοιβαίων κεφαλαίων.»

Με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου:

«Οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης δύνανται να αναθέτουν τη διαχείριση των ως άνω συγκροτούμενων αμοιβαίων κεφαλαίων σε οποιαδήποτε εταιρία διαχείρισης αμοιβαίων κεφαλαίων που λειτουργεί νόμιμα στην Ελλάδα».

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 13:

«εφεξής οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης και λοιποί δημόσιοι οργανισμοί, όπως αυτοί ορίζονται στον α.ν. 1611/1950, απολαμβάνουν για τις καταθέσεις τους του α.ν. 1611/1950 επιτόκιο καταθέσεων ταμειωτηρίου. Ομοίως επιτρέπεται στις τράπεζες και τραπεζικούς οργανισμούς να καταβάλλουν τόκο στα κατατεθειμένα υπόλοιπα της ταμιακής διαχείρισης των ως άνω φορέων και λοιπών δημόσιων οργανισμών. Πάσα αντίθετη διάταξη καταργείται».

Με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου:

«εφεξής οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης επιτρέπεται όπως επενδύουν ελεύθερα τα διαθέσιμα τους σε τίτλους του Ελληνικού Δημοσίου και ομόλογα τραπεζών που λειτουργούν νόμιμα στην Ελλάδα. Ομοίως επιτρέπεται σ' αυτούς η αγορά και πώληση μετόχων πάσης φύσεως προηγουμένη κοινή εγκριτική απόφαση του Υπουργού Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος.»

✓ **N.2042/1992 «Αύξηση συντάξεων και άλλες ασφαλιστικές ρυθμίσεις»**

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 14:

«Επιτρέπεται η διάθεση από τους δημόσιους οργανισμούς και τα ασφαλιστικά ταμεία μέχρι του ποσού 20% ετησίως από τα κατατεθειμένα στην ΤτΕ βάσει του 1611/1950 διαθέσιμα κεφάλαια τους, για επενδύσεις σε ακίνητα (μέχρι 40%) και σε χρεόγραφα (μέχρι 60%)

✓ **N.2469/1997 «Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των Κρατικών Δαπανών και άλλες διατάξεις»**

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 9:

«Οι δημόσιοι οργανισμοί, ασφαλιστικοί φορείς και Ν.Π.Δ.Δ. δύνανται με απόφαση του Δ.Σ. αυτών να προσλαμβάνουν, κατόπιν ανοικτής προσκλήσεως, συμβούλους διαχείρισης για την αξιοποίηση της περιουσίας τους...»

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 11:

«...οι επενδύσεις σε ακίνητα, καθώς και σε κινητές αξίες ...,πραγματοποιούνται με αποφάσεις των διοικητικών συμβουλίων των δημοσίων οργανισμών και ασφαλιστικών ταμείων».

Με την παράγραφο 4 του άρθρου 11:

«Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας, Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθορίζεται το ρυθμιστικό πλαίσιο αξιοποίησης της κινητής και ακίνητης περιουσίας των δημοσίων οργανισμών, ασφαλιστικών φορέων και Ν.Π.Δ.Δ., οι κανόνες επενδυτικής συμπεριφοράς, καθώς και οι προβλεπόμενες διοικητικές Κυρώσεις για τις περιπτώσεις παραβίασής τους, όσον αφορά τις περιπτώσεις των άρθρων 8, 9 και 11 του παρόντος».

✓ **N.3029/2002 «Μεταρρύθμιση συστήματος κοινωνικής ασφάλισης»**

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 7:

«Συνιστώνται νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, τα οποία ιδρύονται και λειτουργούν σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στην επωνυμία τους περιλαμβάνεται η ένδειξη "Ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης Ν.Π.Ι.Δ.».

Με την παράγραφο 5 του άρθρου 7:

«Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης που χορηγούν συνταξιοδοτικές παροχές λειτουργούν με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα».

Με τις παραγράφους 1 και 15 του άρθρου 9:

«Συνιστάται ανεξάρτητη διοικητική αρχή με την επωνυμία Εθνική Αναλογιστική Αρχή (στο εξής: "Ε.Α.Α.") και έδρα την Αθήνα... Η Ε.Α.Α. έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α. Συντάσσει αναλογιστικές εκθέσεις στα πλαίσια του μακροχρόνιου οικονομικού και χρηματοδοτικού σχεδιασμού για την εξασφάλιση της κοινωνικής ανταποδοτικότητας και της βιωσιμότητας του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης.

Ο σχεδιασμός αυτός λαμβάνει υπόψη τα υπάρχοντα και τα πιθανολογούμενα δεδομένα που αφορούν στο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς και τις εξελίξεις και τάσεις σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο ...»

✓ **N.3586/2007 «Θεσμικό πλαίσιο επενδύσεων και αξιοποίησης της περιουσίας των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης»**

Με το άρθρο 3:

«1. Οι Φ.Κ.Α. επενδύουν χωρίς περιορισμούς στις παρακάτω κινητές αξίες: α. σε τίτλους του Ελληνικού Δημοσίου, σταθερού ή κυμαινόμενου επιτοκίου πλην των σύνθετων (structured) ομολόγων, β. σε τίτλους του Ελληνικού Δημοσίου με τη μορφή της αγοράς με σύμφωνο επαναπώλησης (πράξεις REPOS). «ή με τη μορφή της πώλησης με σύμφωνο επαναγοράς (πράξεις Reverse Repos). Οι επενδύσεις στις κινητές αξίες αυτές διενεργούνται με απόφαση των Δ.Σ. των Φ.Κ.Α. και χωρίς τον περιορισμό της παρ. 2 του άρθρου 45 του ν. 3863/2010.»

*** Τα εντός " " λέξεις και εδάφιο προστέθηκαν με το άρθρο 32 παρ.2β Ν.3986/2011, ΦΕΚ Α 152/1.7.2011.

2. Η διαχείριση των επενδύσεων αυτών γίνεται από την Τράπεζα της Ελλάδος σύμφωνα με τις διατάξεις του τρίτου άρθρου του ν. 2216/1994 (ΦΕΚ 83 Α') και της παραγράφου 11α του άρθρου 15 του ν. 2469/1997 (ΦΕΚ 38 Α') περί «Κοινού Κεφαλαίου των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου και Ασφαλιστικών Φορέων».

3. Χωρίς περιορισμούς πραγματοποιούνται και οι ρευστοποιήσεις όλων των κινητών αξιών της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου.»

Με το άρθρο 4:

1. Οι Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης δύνανται, με αποφάσεις των Διοικητικών Συμβουλίων τους, να επενδύουν μέρος των διαθέσιμων κεφαλαίων τους:

α. Σε ακίνητα, για στέγαση ή εκμετάλλευση.

β. Σε κινητές αξίες ως ακολούθως:

β1. μετοχές και άλλα χρεόγραφα εταιριών εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών (Χ.Α.),

β2. μετοχές εταιριών που διατίθενται σε δημόσια εγγραφή για να εισαχθούν στο Χρηματιστήριο Αθηνών (Χ.Α.),

β3. μετοχές και άλλα χρεόγραφα εταιριών των κρατών - μελών της Ευρωζώνης, εισηγμένων σε χρηματιστήρια κράτους - μέλους της Ευρωζώνης και διαπραγματεύσιμων σε ευρώ, των οποίων το μετοχικό κεφάλαιο έχει ελάχιστο ύψος πεντακοσίων εκατομμυρίων (500.000.000) ευρώ,

β4. μερίδια αμοιβαίων κεφαλαίων του ν. 3283/2004 (ΦΕΚ 210 Α'), μερίδια αμοιβαίων κεφαλαίων των κρατών - μελών της Ευρωζώνης που πληρούν τις προϋποθέσεις των διατάξεων του άρθρου 19 της οδηγίας της ΕΚ 85/611/ΕΟΚ, όπως ισχύει κάθε φορά, καθώς και μερίδια αμοιβαίων κεφαλαίων ακίνητης περιουσίας του ν. 2778/1999 (ΦΕΚ 295 Α),

β5. συμβόλαια μελλοντικής εκπλήρωσης και Δικαιώματα Προαίρεσης του Χρηματιστηρίου Αθηνών (Χ.Α.),

β6. κρατικά ομόλογα που εκδίδονται από κράτη - μέλη της Ευρωζώνης, πλην των σύνθετων (structured) ομολόγων.

γ. Σε συγχρηματοδοτήσεις έργων του Ελληνικού Δημοσίου, σε συμπράξεις Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα και σε συγχρηματοδότηση έργων των Οργανισμών που εποπτεύονται από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

δ. Σε δικαιώματα από χρηματοδοτική μίσθωση.

2. Οι επενδύσεις της παραγράφου 1 επιτρέπονται μέχρι ποσοστού είκοσι τρία τοις εκατό (23%) του ποσού που προκύπτει από το συνυπολογισμό των στοιχείων της παραγράφου 4 του παρόντος άρθρου.

ΦΕΚ.2161/2008 (τ.Β') Αριθμ. απόφασης Β/7/26028/4468 του Υπουργού Απασχόλησης και κοινωνικής Προστασίας με την οποία θεσπίστηκε πλαίσιο κανόνων επενδυτικής συμπεριφοράς και δεοντολογίας των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (Φ.Κ.Α.) (αναφέρεται πιο αναλυτικά στην παράγραφο 1.2. Κανόνες διαχείρισης)

✓ **N.3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις»**

Με τα άρθρα 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, τροποποιείται το θεσμικό πλαίσιο επενδύσεων και αξιοποίησης, οι αρχές επένδυσης διαθέσιμων σε περιουσιακά στοιχεία που διενεργούνται με προϋποθέσεις και όρια, η διαδικασία διενέργειας επενδύσεων σε κινητές αξίες, οι διαδικασίες διενέργειας επενδύσεων σε ακίνητα, η ανάθεση έργων και εργασιών αξιοποίησης ακινήτων, οι τήρηση στοιχείων επενδύσεων, Οι κανόνες επενδύσεις των Φ.Κ.Α. σε αμοιβαία κεφάλαια (Α.Ε.Δ.Α.Κ. Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης), κανόνες ορισμού διαχειριστών περιουσιακών στοιχείων, έτσι όπως ορίζονταν από τον Ν.3586/2007.

Στα πλαίσια του εκσυγχρονισμού του νομοθετικού πλαισίου αξιοποίησης της περιουσίας που ψηφίστηκε όπως προαναφέραμε και που ισχύει μέχρι σήμερα άρχισαν να γίνονται οι πρώτες προσπάθειες από τις Διοικήσεις των Ταμείων διαφοροποίησης της διαχείρισης των αποθεματικών τους.

✓ **N. 4387/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας-Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού. Σύσταση ΕΦΚΑ»**

Άρθρο 70 Περιουσία, λογιστική και οικονομική λειτουργία

1.Το σύνολο του ενεργητικού και του παθητικού που προέρχεται από τους εντασσόμενους στον Ε.Φ.Κ.Α. φορείς, τομείς, κλάδους και λογαριασμούς, οι πόροι που

προβλέπονται υπέρ αυτών από τις ισχύουσες διατάξεις, καθώς και η κινητή και ακίνητη περιουσία τους, περιέρχονται αυτοδίκαια στον Ε.Φ.Κ.Α. ως καθολικό διάδοχο τους. Ο Ε.Φ.Κ.Α. υπεισέρχεται στα πάσης φύσεως δικαιώματα και υποχρεώσεις των εντασσόμενων φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών. Για τη μεταβίβαση της κυριότητας των ακινήτων των εντασσόμενων φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών στον Ε.Φ.Κ.Α. εκδίδονται διαπιστωτικές πράξεις από τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, οι οποίες μεταγράφονται ατελώς στα βιβλία μεταγραφών των οικείων υποθηκοφυλακείων ή κτηματολογικών γραφείων. Η μεταβίβαση της εν γένει περιουσίας γίνεται χωρίς την καταβολή φόρου, τέλους ή δικαιώματος υπέρ του Δημοσίου, οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων. Ειδικότερα, η μεταβίβαση της κινητής περιουσίας γίνεται χωρίς την τήρηση οποιουδήποτε τύπου, πράξης ή συμβολαίου. «Η μεταβίβαση αυτή, εφόσον περιλαμβάνει κινητές αξίες με δικαιώματα ψήφου, δεν υπάγεται στις διατάξεις του ν. 3461/2006.».

*** Το τελευταίο εδάφιο της παρ.1 προστέθηκε με ισχύ από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου με το άρθρο 19 Ν.4484/2017, ΦΕΚ Α 110/1.8.2017.

3. α. Από 1.1.2017 ο ισολογισμός έναρξης του Ε.Φ.Κ.Α. πραγματοποιείται με μεταφορά των στοιχείων ενεργητικού και παθητικού των εντασσόμενων φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών αντιστοίχως, όπως αυτά εμφανίζονται στους ισολογισμούς τους, που συντάσσονται ειδικά για το σκοπό αυτό. Τα πρόσωπα που κατείχαν θέση μέλους Διοικητικού Συμβουλίου των τελευταίων κατά παρέκκλιση κάθε αντίθετης διάταξης του παρόντος διατηρούν την ευθύνη ως προς την περάτωση των οικονομικών χρήσεων παρελθόντων ετών μέχρι τις 31.12.2016. β. Η περιουσία που είναι αναγκαία για την άσκηση των μη ασφαλιστικών αρμοδιοτήτων, οι οποίες παραμένουν στους φορείς και μετά την ένταξή τους στον Ε.Φ.Κ.Α., σύμφωνα με το άρθρο 51 του παρόντος, προσδιορίζεται και διαχωρίζεται από την περιουσία που περιέρχεται στον Ε.Φ.Κ.Α. με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, μετά από οικονομική μελέτη.

6. Η απογραφή των περιουσιακών στοιχείων των εντασσομένων φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών, καθώς και η αποτίμηση της αξίας τους ενεργείται, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις από τις οικονομικές υπηρεσίες τους μέχρι στις 31.12.2016 ή από ορκωτούς λογιστές, μετά από ανάθεση.

Πίνακας 1

Συνοπτική παρουσίαση της ελληνικής νομοθεσίας και των Οδηγιών της Ε.Ε. αναφορικά με το επενδυτικό πλαίσιο των διαθεσίμων και των αποθεματικών των Ταμείων στο ασφαλιστικό σύστημα		
Νομοθεσία (νόμοι, διατάξεις, υπουργικές αποφάσεις)	Άρθρα	Ρυθμίσεις - θεσμοθετήσεις
N. 6298/1934	24	Δυνατότητα επένδυσης σε χρεόγραφα του κράτους
1611/1950	1, 2	Ίδρυση του «Ειδικού Λογαριασμού Διαχείρισεως Διαθεσίμων Δημοσίων Οργανισμών»
N. 1846/1951	18	Χρησιμοποίηση των αποθεματικών των ταμείων για αναπτυξιακούς σκοπούς με αντάλλαγμα ένα χαμηλό επιτόκιο
N 1902/1990	12	Συγκρότηση Α/Κ (αμοιβαία κεφάλαια)
N 1902/1990	13	Αξιοποίηση διαθεσίμων
N 2042/1992	14	Επενδύσεις διαθεσίμων
N 2076/1992		Ίδρυση ΑΕΔΑΚ (Α.Ε. διαχείρισης αμοιβαίων κεφαλαίων)
N 2216/1994	3	Διαχείριση κεφαλαίων
N 2335/1995		Αξιοποίηση συμβούλων
N 2469/1997	11	Επενδύσεις δημοσίων οργανισμών & ασφαλιστικών Ταμείων
N 2676/1999	40	Επενδύσεις ασφαλιστικών οργανισμών
N 2768/1999	12	Ίδρυση ΕΔΕΚΤ-ΟΤΕ ΑΕ
N 3029/2002	5 και 7	Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης - (Occupational Funds)
Υπουργική Απόφαση (Μάρτιος 2002)	Αριθμ, 155492/Β.638	Πλαίσιο Επενδύσεων
Υπουργική Απόφαση (Μάρτιος 2002)	Αριθμ, 155492/Β.638	Κανόνες επενδυτικής συμπεριφοράς
Υπουργική Απόφαση (Μάιος 2002)	Αριθμ, 166316/Β.972	Πρόσληψη συμβούλων διαχείρισης
Υπουργική Απόφαση (Απρίλιος 2003)	Αριθμ. Φ.Επαγγ.ασφ./	Όροι λειτουργίας Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης

	οικ.16	
Υπουργική Απόφαση (Φεβρουάριος 2004)	Αριθμ.Φ.51010/ 1821/16	Καθορισμός Διοικητικών Κυρώσεων
Πράξη Διοικητού Τρ. Ελλάδος (Μάρτιος 2004)		Έλεγχος φορέων κοινωνικής ασφάλισης
Οδηγίες 2001/107/ΕΚ- 2001/108/ΕΚ		ΟΣΕΚΑ (<i>Οργανισμοί Συλλογικών Επενδύσεων σε Κινητές Αξίες</i>) & Εταιρείες Διαχείρισης
Οδηγία 2003/41/ΕΚ		Επαγγελματικά Ταμεία

5.2 Υφιστάμενη Κατάσταση - Παρουσίαση της περιουσίας των τέως ασφαλιστικών ταμείων και αξιολόγηση της απόδοσής τους

Σκοπός της παρούσας υποενότητας είναι η παρουσίαση της περιουσίας των ασφαλιστικών ταμείων και η αξιολόγηση της απόδοσής τους μέσω της επισκόπησης των μέχρι σήμερα ενεργειών με ανάδειξη παθολογιών του παρελθόντος και θετικών αναφορών καθώς επίσης και η υποβολή προτάσεων για περαιτέρω αποτελεσματικότερη διαχείριση σε επιμέρους κατηγορίες της περιουσίας τους.

Παρουσίαση περιουσίας και απόδοσης τ. ασφαλιστικών ταμείων

Τελευταίες διαθέσιμες πληροφορίες προέρχονται από το Υπουργείο Εργασίας, (παλιά ονομασία: Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας) και καλύπτουν όλα τα ταμεία που ελέγχονται από αυτό, έως και το 2009¹³. Η συνολική αξία της περιουσίας του ελληνικού συστήματος ασφάλισης στα τέλη του 2009 ήταν περίπου € 31 δις με το 52% αυτού του ποσού τοποθετημένο σε διαθέσιμα και καταθέσεις μετρητών, το 43% σε χρεόγραφα δηλαδή κρατικές ομολογίες, αμοιβαία κεφάλαια και μετοχές ενώ το 5% περίπου σε ελληνικά ακίνητα. Ακολουθεί αναλυτικός πίνακας (Πίνακας 2) με την κατανομή της περιουσίας την περίοδο 1993-2009.

¹³ Δεν υφίστανται ακόμη επίσημες πληροφορίες για την επίπτωση που επέφερε στην περιουσία των ασφαλιστικών ταμείων η εθελοντική ανταλλαγή ομολόγων ιδιωτικού τομέα (PSI) που πραγματοποιήθηκε το 2012 για την ελάφρυνση του ελληνικού δημοσίου χρέους.

Πίνακας 2
Κατανομή περιουσίας των ελληνικών ασφαλιστικών ταμείων

ΕΤΟΣ	ΑΚΙΝΗΤΑ	ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ	ΧΡΕΟΓΡΑΦΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Ποσά σε εκ. €				
1993	557	753	1.975	3.285
1994	582	904	2.812	4.298
1995	650	1.613	4.536	6.799
1996	674	1.767	5.658	8.100
1997	714	2.355	6.167	9.236
1998	762	2.789	6.771	10.322
1999	795	3.763	11.919	16.477
2000	834	3.636	11.073	15.543
2001	981	5.304	10.385	16.671
2002	1.001	6.794	10.326	18.121
2003	717	8.507	12.603	21.827
2004	697	10.206	14.734	25.638
2005	700	12.474	15.739	28.913
2006	951	12.935	15.260	29.146
2007	1.314	14.837	15.049	31.200
2008	1.401	16.229	11.871	29.501
2009	1.401	16.229	13.262	30.892

Πηγή : Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Κοινωνικοί Προϋπολογισμοί (1993-2009)

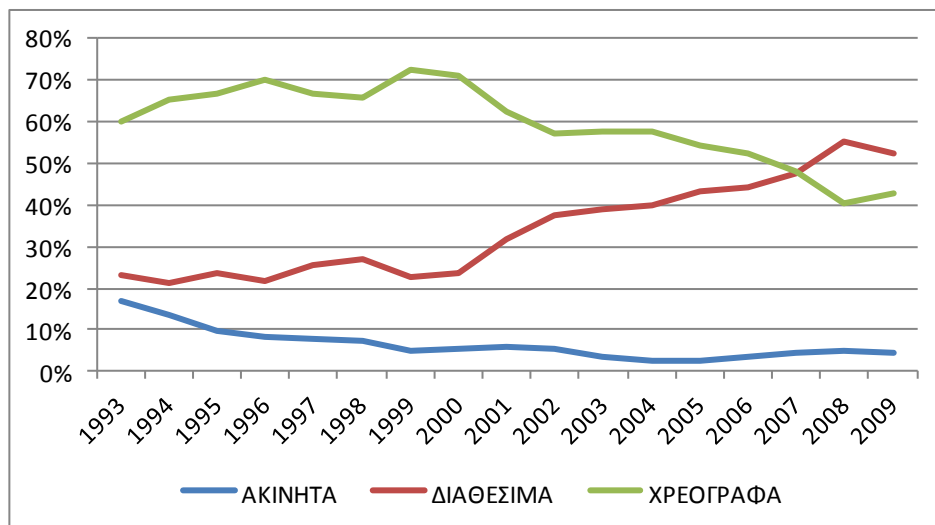
Καθ' όλη τη διάρκεια της υπό εξέταση περιόδου, το κύριο χαρακτηριστικό είναι το σχετικά χαμηλό ποσοστό επένδυσης σε προϊόντα υψηλού επενδυτικού κινδύνου (δηλαδή σε μετοχές και αμοιβαία κεφάλαια) και η απαγόρευση επενδύσεων σε τίτλους διαπραγματευόμενους εκτός Ελλάδας - περιορισμός που χαλαρώνει για πρώτη φορά το 2007¹⁴ οπότε και παρέχεται η δυνατότητα επενδύσεων σε τίτλους των χωρών μελών της ευρωζώνης.

Από μια μελέτη στη διαχρονική εξέλιξη της κατανομής των περιουσιακών στοιχείων, παρατηρείται μια σταθερή αύξηση των διαθεσίμων ως ποσοστό της συνολικής περιουσίας. Ειδικότερα, από 23% το 1993 ανήλθαν στο 53% της συνολικής περιουσίας το 2009. Η αξία των ακινήτων αν και σε απόλυτα μεγέθη έχει αυξηθεί, αναλογικά με το σύνολο της περιουσίας έχει υποχωρήσει και από 17% το 1993 αποτελεί μόλις το 5% των συνολικών περιουσιακών στοιχείων το 2009. Το παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 1) παρουσιάζει αναλυτικά την κατανομή των επενδύσεων στις τρεις αυτές κατηγορίες για την ίδια περίοδο.

¹⁴ Ν. 3586/2007

Διάγραμμα 1

Ποσοστιαία κατανομή τοποθετήσεων περιουσίας των ελληνικών ασφαλιστικών ταμείων



Πηγή : Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Κοινωνικοί Προϋπολογισμοί

Αξιολογώντας την απόδοση των περιουσιακών στοιχείων, προκύπτει ότι το έτος 2008 η αξία των περιουσιακών στοιχείων υποχώρησε κυρίως ως αποτέλεσμα της διεθνούς χρηματοπιστωτικής κρίσης. Έτσι, η αξία των περιουσιακών στοιχείων στο τέλος του 2008 εμφανίζεται μειωμένη σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο κυρίως λόγω του χαρτοφυλακίου χρεογράφων. Συμπεριλαμβάνοντας όμως και τις προσόδους που απέφεραν τα περιουσιακά στοιχεία (μερίσματα, τοκομερίδια, ενοίκια κ.τ.λ.), η αρνητική απόδοση μετριάζεται και διαμορφώνεται σε -1,26%. Σημειώνεται ότι, η ποσοστιαία αυτή απόδοση είναι ονομαστική και ότι προκειμένου να εξαχθεί η πραγματική απόδοση θα πρέπει να συμπεριληφθεί και η επίπτωση του πληθωρισμού. Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 3) παρουσιάζεται σχηματοποιημένη η απόδοση της περιουσίας των ταμείων για το έτος 2008.

Πίνακας 3

Απόδοση περιουσιακών στοιχείων έτους 2008¹⁵

	Αξία περιουσίας 2007	Αξία περιουσίας 2008	Επιπλέον Πρόσοδοι 2008	Ετήσια Απόδοση 2008
Ποσά σε εκ. €				
Σύνολο	31.200	29.501	1.306	-1,26%

Πηγή : Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Κοινωνικοί Προϋπολογισμοί

¹⁵ Η απόδοση έχει υπολογιστεί με έτος βάσης το τέλος του 2007 σύμφωνα με τις προσόδους που έχουν δημοσιευτεί από το Υπουργείο ότι απέφεραν το 2008

Αντίστοιχα, για το έτος 2009, η ονομαστική απόδοση ανήλθε σε 9,18% κυρίως λόγω της επίδοσης του χαρτοφυλακίου χρεογράφων. Ο παρακάτω πίνακας (Πίνακας 4) παρουσιάζει τις ονομαστικές αποδόσεις του έτους 2009 και για τις επιμέρους κατηγορίες περιουσίας.

Πίνακας 4
Απόδοση περιουσιακών στοιχείων έτους 2009¹⁶

Είδος Περιουσίας	Αξία περιουσίας 2008	Αξία περιουσίας 2009	Επιπλέον Πρόσοδοι 2009	Ετήσια Απόδοση 2009
Ποσά σε εκ. €				
Καταθέσεις	16.229	16.229	661	4,07%
Χρεόγραφα	11.871	13.262	595	16,73%
Ακίνητα	1.401	1.401	26	1,87%
Λοιπές πηγές			36	
Σύνολο	29.501	30.892	1.318	9,18%

Πηγή : Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Κοινωνικοί Προϋπολογισμοί

Μετέπειτα δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία, αφού δεν έχουν δημοσιευθεί οι ισολογισμοί των επόμενων ετών όλων των ταμείων. Σε γενικές γραμμές όμως, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η κατάσταση επιδεινώνεται με το «κούρεμα» του PSI τον Μάρτιο του 2012. Δεδομένου ότι ένα ποσοστό της περιουσίας των ασφαλιστικών ταμείων είχε επενδυθεί σε ομόλογα του ελληνικού δημοσίου (μεγάλος επενδυτικός κίνδυνος), οδήγησε στην απώλεια ποσού όχι βέβαια τόσο σημαντικού από άποψη μεγεθών των ασφαλιστικών ταμείων. Αυτό όμως δε σημαίνει ότι αποτελεί απώλεια περιουσίας.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι επί Ε.Φ.Κ.Α., κατανοώντας τη σημαντικότητα της αξιοποίησης της περιουσίας, διατηρείται το τμήμα Αξιοποίησης Περιουσίας και Επενδύσεων (τ. ΟΑΕΕ), το οποίο υπάγεται στη Διεύθυνση Οικονομικής Διαχείρισης της Γενικής Δ/σης Οικονομικών Υπηρεσιών και Διοικητικής Υποστήριξης, με την ΚΥΑ αρ. οικ. 11863/3809/10-05-2017 (ΦΕΚ 1599/2017, τ. Β'). Στο οργανόγραμμα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και των λοιπών ταμείων πλην του ΟΑΕΕ, δεν προβλεπόταν λειτουργία αντίστοιχου τμήματος.

¹⁶ Η απόδοση έχει υπολογιστεί με έτος βάσης το τέλος του 2008 σύμφωνα με τις προσόδους που έχουν δημοσιευτεί από το Υπουργείο ότι απέφεραν το 2009

5.3 Αξιολόγηση της διαχείρισης του χαρτοφυλακίου από πλευράς της συμπεριφορικής χρηματοοικονομικής

Το επενδυτικό θεσμικό πλαίσιο, εντός του οποίου, τα ελληνικά ασφαλιστικά ταμεία μπορούσαν να διαχειριστούν τα κεφάλαιά τους, δεν ευνόησε τη βέλτιστη απόδοσή τους. Τα αποθεματικά των ασφαλιστικών ταμείων επενδύονταν, για το μεγαλύτερο διάστημα της δεκαετίας του 1950 και 1960, σε υποχρεωτικές καταθέσεις που διαχειριζόταν η Τράπεζα της Ελλάδος με ειδικό επιτόκιο που όριζε η Νομισματική Επιτροπή. Το επιτόκιο αυτό ήταν στην περιοχή του 4% ενώ την ίδια στιγμή οι εμπορικές καταθέσεις απέδιδαν 5%-9,5%. Επιπλέον, οι βραχυπρόθεσμες καταθέσεις των ταμείων στις Εμπορικές Τράπεζες ήταν άτοκες (Νεκτάριος, 2007). Λαμβάνοντας υπόψη τον πληθωρισμό, οι πραγματικές αποδόσεις την περίοδο εκείνη υπήρξαν αρνητικές. Το ειδικό επιτόκιο καταργήθηκε τη δεκαετία του '90 και επετράπη η επένδυση των ταμείων σε μετοχές του Χρηματιστηρίου Αθηνών (μέχρι 12%) και σε ακίνητα (μέχρι 8%).

Εν μέρει αυτό ήταν θετικό διότι διατηρούσε τη ρευστοποίηση που είναι αναγκαία στα ασφαλιστικά ταμεία χωρίς την ανάληψη κάποιου επιπέδου κινδύνου. Όμως χρηματοοικονομικά ερευνώντας το, η κοινή εμπειρία έχει δείξει ότι η επένδυση σε προϊόντα με αμελητέο κίνδυνο έχουν αρνητική πραγματική απόδοση (Φίλιππας, 2015).

Το βασικό επενδυτικό πλαίσιο, εντός του οποίου λειτούργησαν τα ελληνικά ασφαλιστικά ταμεία κατά τα τέλη του 2005, έπειτα από πολλά μέτρα τμηματικής απελευθέρωσης (διακίνησης ή μεταφοράς κεφαλαίων), επιτρέπει στα ασφαλιστικά ταμεία να επενδύουν έως και 23% (του συνόλου της περιουσίας τους) σε ελληνικές μετοχές, ακίνητα και αμοιβαία κεφάλαια και ό,τι υπολείπεται σε ομόλογα της ελληνικής κυβέρνησης και καταθέσεις μετρητών. Οι κανόνες δεν επέτρεπαν την επένδυση σε μετοχικά κεφάλαια ή ομόλογα εκτός Ελλάδος.

Όλα τα παραπάνω μεταφράζονται σε σφάλμα εντοπιότητας (home bias) από την πλευρά της συμπεριφορικής χρηματοοικονομικής. Δηλαδή η τάση των επενδυτών να τοποθετούν δυσανάλογα υψηλό ποσοστό του χαρτοφυλακίου τους σε μετοχές της εγχώριας χρηματιστηριακής αγοράς και γενικότερα σε αξιόγραφα της χώρας τους. Οι επενδυτές θεωρούν εσφαλμένα ότι γνωρίζουν καλύτερα τους αντίστοιχους εγχώριους εκδότες και τις συνθήκες της εγχώριας αγοράς και ως εκ τούτου θεωρούν ότι αποτελούν γι' αυτούς ασφαλέστερες επενδυτικές επιλογές, εδώ βέβαια είχαμε τους νομικούς περιορισμούς. Σε αυτή την περίπτωση όμως είναι εκτεθειμένοι στον

κίνδυνο χώρας (country risk) και στερούνται των πλεονεκτημάτων της διεθνικής διαφοροποίησης. Οι επιπτώσεις αυτού του σφάλματος για τους Έλληνες επενδυτές και τα ασφαλιστικά ταμεία, που είχαν επενδύσει εξ ολοκλήρου ή την πλειονότητα των κεφαλαίων τους σε ελληνικές μετοχές και ελληνικά ομόλογα, ήταν πραγματικά καταστροφικές, αφού επί της ουσίας δε γίνεται διασπορά κινδύνου και τρανό παράδειγμα είναι το κούρεμα του PSI.

Ο νόμος 3586/2007 επιτρέπει για πρώτη φορά στα ελληνικά ασφαλιστικά ταμεία να επενδύσουν σε ευρωπαϊκές μετοχές και ομόλογα ευρωπαϊκών κυβερνήσεων εντός ανώτατου ορίου 23%, το οποίο είναι ένα θετικό βήμα αλλά επί της ουσίας δε δημιουργεί αξιόλογη διασπορά κινδύνου.

Επιπλέον, όπως διαπιστώνεται από την παρουσίαση της περιουσίας, τα ασφαλιστικά ταμεία κατέχουν μεγάλη ακίνητη περιουσία που δεν είναι άμεση ρευστοποιήσιμη, με αποτέλεσμα εκτός των άλλων να μην μπορούν να καρπωθούν τις ενδεχόμενες υπεραξίες.

Τέλος, με το νέο θεσμικό πλαίσιο του 2002, και κυρίως με τη θέσπιση των επαγγελματικών ταμείων η διοίκηση κάθε ταμείου αποκτά ενεργό πλέον ρόλο στη διαχείριση του ενεργητικού, ενώ καθορίζονται και συγκεκριμένοι κανόνες τόσο για την ανάθεση υπηρεσιών συμβούλου διαχείρισης όσο και για τις επενδυτικές επιλογές. Άλλη μία προσπάθεια βελτίωσης διαχείρισης της περιουσίας, αποτελεί η ίδρυση το 2000 της Ανώνυμης Εταιρείας Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων (ΑΕΔΑΚ) Ασφαλιστικών Οργανισμών, με καταστατικό σκοπό της την ενεργητική διαχείριση των Αποθεματικών των Ασφαλιστικών Οργανισμών.

Από τα παραπάνω προκύπτει η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού για τη χρηματοοικονομική διαχείριση των χαρτοφυλακίων των ασφαλιστικών ταμείων πριν το 2000 και η προσπάθεια για επαγγελματική διαχείριση από ειδικούς.

5.4 Προτάσεις

Επί σειρά ετών, η πολιτεία αποφεύγοντας να θωρακίσει τους ασφαλιστικούς φορείς με το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο για την προστασία τους και θέτοντας νομικούς και πολιτικούς περιορισμούς, τους κατέστησε δανειστές του δημοσίου χρέους χρησιμοποιώντας συστηματικά τα αποθέματα των ταμείων για σκοπούς άλλους από κοινωνικοασφαλιστικούς. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το Ίδρυμα

Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) , ο μεγαλύτερος ασφαλιστικός φορέας της χώρας, με ο οποίος επιλέγεται από τις εκάστοτε Κυβερνήσεις, ως βραχίονας, προκειμένου να εφαρμοστούν τα προγράμματα κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, χωρίς όμως τα απαραίτητα αντισταθμιστικά ωφελήματα, επιτείνοντας την οικονομική ανισορροπία του συστήματος και τροφοδοτώντας ελλείμματα.

Αυτό προστίθεται στο μεγάλο πρόβλημα του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος που είναι γενικά μη χρηματοδοτούμενο. Πολλά συνταξιοδοτικά ταμεία κατέχουν διάφορα είδη περιουσιακών στοιχείων, αλλά είναι αμελητέα σε σύγκριση με το ύψος των ποσών των συντάξεων που πρέπει να καταβάλει σε κάθε εργαζόμενο. Ως εκ τούτου, το κράτος πρέπει να χρηματοδοτήσει το χάσμα μεταξύ των εσόδων του συνταξιοδοτικού ταμείου που προέρχονται από τα χρήματα που καταβάλλουν οι ενεργά εργαζόμενοι και τις συντάξεις που καταβάλλονται στους συνταξιούχους. Για να είναι σε θέση να χρηματοδοτήσει μελλοντικά ένα σύστημα διανεμητικού επιτοκίου, το κράτος πρέπει να λάβει υπόψη του, πέρα από τις δημογραφικές μεταβολές της χώρας, την έλλειψη επαγγελματικής διαχείρισης περιουσιακών στοιχείων. Οι επενδυτικές στρατηγικές και οι αποφάσεις σχετικά με την κατανομή του ενεργητικού λαμβάνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο κάθε συνταξιοδοτικού ταμείου, νυν του Ε.Φ.Κ.Α., το οποίο αποτελείται κυρίως από κρατικούς υπαλλήλους που διορίζονται από κάθε κυβέρνηση, η πλειοψηφία των οποίων δεν γνωρίζει αγορές περιουσιακών στοιχείων. Ως εκ τούτου, η απουσία μιας ισχυρής και καλά καταρτισμένης ομάδας διαχείρισης οδήγησε τα συνταξιοδοτικά ταμεία να κερδίζουν χαμηλές αποδόσεις.

Η αποφυγή των συμπεριφορικών σφαλμάτων του παρελθόντος καθώς και η άρτια χρηματοοικονομική διαχείριση του χαρτοφυλακίου του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης με την ανάλογη θεσμοθέτηση νόμων μπορεί να οδηγήσει σε ένα αποδοτικό επενδυτικό σχέδιο και ως εκ τούτου τη δημιουργία εισροών συνεισφέροντάς με ένα τρόπο στη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος.

Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί αφενός με τη στελέχωση του τμήματος, άρτια εκπαιδευμένων και έμπειρων υπαλλήλων στο χρηματοοικονομικό τομέα, αδιάκοποι μελετητές του επενδυτικού χώρου, προκειμένου το οι υπάλληλοι να είναι γνώστες του αντικειμένου και να μπορούν να προβαίνουν σε τεκμηριωμένες εισηγήσεις στο Δ.Σ., αφετέρου με νομοθετικές ρυθμίσεις τμηματικής απελευθέρωσης κεφαλαίων (διακίνησης ή μεταφοράς), δηλαδή που θα επιτρέπουν τις επενδύσεις σε διεθνές

επίπεδο, όχι μόνο σε ευρωπαϊκό, για να επιτευχθεί μεγαλύτερη δυνατότητα αποδόσεων με διασπορά κινδύνου.

Τέλος, θα πρέπει να εξεταστεί εκ νέου, η επιλογή μέρους των προσώπων που διορίζονται και απαρτίζουν το Δ.Σ. του ταμείου ως προς την ιδιότητά τους. Πρόταση βέβαια, που απαιτεί νομοθετική ρύθμιση. Δηλαδή θα ήταν σκόπιμο για την εξασφάλιση του δημόσιου συμφέροντος, ο διορισμός επιστημονικά καταρτισμένων και έμπειρων προσώπων σε λογιστική και χρηματοοικονομική, προκειμένου να μπορεί να αξιολογεί η ανώτατη διοίκηση του φορέα, τις εισηγήσεις των υπηρεσιακών παραγόντων.

6. Εκπαίδευση

Εν όψει της ενοποίησης των ασφαλιστικών ταμείων στον ενιαίο φορέα κοινωνικής ασφάλισης διαπιστώνεται μία ανομοιογένεια των υπαλλήλων των εντασσομένων ταμείων, γεγονός που οφείλεται στα διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα που υπηρετούσαν έως 31/12/2016. Αυτό με τη σειρά του οδηγεί σε μειωμένη συνεκτικότητα μεταξύ τους και ως εκ τούτου αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα. Οι υπάλληλοι αδυνατούν να συλλάβουν τη νέα κουλτούρα του φορέα, η οποία αφορά σε μια αίσθηση συλλογικής ταυτότητας, που δημιουργείται με την ύπαρξη ενός συστήματος κοινών αξιών και πεποιθήσεων. Με την κατάλληλη εκπαίδευση για την υιοθέτηση αυτής της φιλοσοφίας, η οποία αποτελεί τον κύριο μοχλό ανάκαμψης, ανάπτυξης και προόδου, με σύμμαχο το χρόνο και την καλή οργάνωση του φορέα, είναι σίγουρο ότι η διαφορετικότητα από πλευράς γνώσεων θα μπορεί να λειτουργήσει σαν πλεονέκτημα για την ομαλή ενοποίηση.

6.1 Θεσμικό πλαίσιο

Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει γενικότερα την εκπαίδευση στον δημόσιο τομέα αποτυπώνεται στο νόμο 1943/1991 και με τις μετέπειτα διατάξεις που τον τροποποιούν. Συγκεκριμένα στο άρθρο 32 αναγράφεται:

1. Η εκπαίδευση των υπαλλήλων του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ., οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, γίνεται με προγράμματα εισαγωγικής εκπαίδευσης, Επιμόρφωσης, εξειδίκευσης, προαγωγικής εκπαίδευσης, Μετεκπαίδευσης και μεταπτυχιακής εκπαίδευσης.

2. Τα υπουργεία και οι αυτοτελείς δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, εφ' όσον τα τελευταία αυτά έχουν περισσότερες από 600 οργανικές θέσεις μόνιμων υπαλλήλων, υποχρεούνται να έχουν μία ή περισσότερες, ανάλογα με την οργανική τους διάρθρωση, μονάδες εκπαίδευσης, το επίπεδο των οποίων καθορίζεται από τον οικείο οργανισμό. Σε όσους από τους ανωτέρω φορείς δεν υφίστανται μονάδες εκπαίδευσης, υποχρεωτικά συνιστώνται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

3. Αποστολή των μονάδων εκπαίδευσης είναι ο προγραμματισμός, η οργάνωση και εκτέλεση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την επαγγελματική κατάρτιση των υπαλλήλων, σύμφωνα με τον παρόντα νόμο και η διαρκής για το σκοπό αυτόν, συνεργασία με τις εκπαιδευτικές μονάδες του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης.

Με το άρθρο 68 του Ν. 4387/2016 (Ίδρυσης του Ε.Φ.Κ.Α.) θεσπίστηκε η μονάδα εκπαίδευσης του Ε.Φ.Κ.Α. σε επίπεδο τμήματος με την ονομασία Τμήμα

Οργάνωσης, Εκπαίδευσης & Επιμόρφωσης, υπαγόμενη στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού με τις εξής αρμοδιότητες:

αα. Η ανίχνευση, η ανάλυση και η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και των επιμορφωτικών αναγκών του προσωπικού του Ε.Φ.Κ.Α..

ββ. Ο σχεδιασμός, ο προγραμματισμός και η συμμετοχή στην οργάνωση και υλοποίηση και η παρακολούθηση της εκτέλεσης των προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

γγ. Η υποβολή για έγκριση και πιστοποίηση στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α. προγραμμάτων εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης.

δδ. Η μέριμνα για την εισαγωγική εκπαίδευση και τη δια βίου επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού σε συνεργασία με τις κατά περίπτωση υπηρεσίες τους Ε.Φ.Κ.Α..

εε. Η μέριμνα για την εκπροσώπηση του Ε.Φ.Κ.Α. σε εκπαιδευτικές δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή άλλων διεθνών φορέων.

στστ. Η μέριμνα για τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα μεταπτυχιακών σπουδών, εκμάθησης ξένων γλωσσών, καθώς και σε επιμορφωτικά προγράμματα, συνέδρια και σεμινάρια για θέματα συναφή προς τα αντικείμενα του Ε.Φ.Κ.Α..

ζζ. Η μέριμνα για την υλοποίηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

ηη. Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της εκπαιδευτικής διαδικασίας και των εκπαιδευτικών προγραμμάτων ως προς το βαθμό επίτευξης των στόχων, καθώς και το βαθμό μεταφοράς της γνώσης στο εργασιακό περιβάλλον.

θθ. Ο χειρισμός θεμάτων οργάνωσης και λειτουργίας των υπηρεσιών του Ε.Φ.Κ.Α. και η εισήγηση μέτρων ορθολογικής οργάνωσης, διάρθρωσης και λειτουργίας αυτών.

ιι. Η εισήγηση και έκδοση πράξεων που αφορούν στη σύσταση, συγχώνευση και κατάργηση υπηρεσιακών μονάδων του Ε.Φ.Κ.Α..

κκ. Ο χειρισμός θεμάτων σχετικών με τον καθορισμό της ασφαλιστικής περιοχής των περιφερειακών υπηρεσιών του Ε.Φ.Κ.Α., σε συνεργασία με τις αρμόδιες Υπηρεσίες του Ε.Φ.Κ.Α..

λλ. Η μέριμνα για την έκδοση αποφάσεων μεταβίβασης αρμοδιοτήτων και εξουσιοδότηση υπογραφής.

6.2 Υφιστάμενη κατάσταση

Ο ΕΦΚΑ είναι ένα ασφαλιστικό υπερταμείο με πάνω από 8000 άτομα προσωπικό, πολλοί εκ των οποίων χρειάζονται υποστήριξη, εκπαίδευση και ανάπτυξη, δεδομένου ότι εδώ και πολλά χρόνια δεν είχαν τύχει καθόλου εκπαίδευσης, με εξαίρεση μόνο μερική εκπαίδευση στην χρήση πληροφοριακών συστημάτων. Διαπιστώνεται δηλαδή, εκτενώς, έλλειψη εκπαίδευσης των υπαλλήλων, προϊσταμένων και διευθυντών, σε όλο το φάσμα των επιχειρησιακών περιοχών, σε θέματα όχι μόνο επί των διαδικασιών αλλά και σχετικά με τη χρήση λογισμικού καθώς και σε θέματα ανάπτυξης διοικητικών και οργανωτικών ικανοτήτων.

Κατά την έναρξη λειτουργίας του φορέα έχουν πραγματοποιηθεί αρκετά ενδοϋπηρεσιακά επιμορφωτικά προγράμματα σχετικά με τα επιχειρησιακά αντικείμενα του φορέα, κυρίως στη χρήση νέου λογισμικού, καθώς και εκτός φορέα, μέσω του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

Παρακάτω θα αναλυθεί η υφιστάμενη κατάσταση του Ε.Φ.Κ.Α. βάσει βασικών πυλώνων που θα πρέπει να εξετάζονται, κατά τη γνώμη μου, για την επιτυχή διοργάνωση και διεξαγωγή προγραμμάτων.

1. Υποδομές εκπαίδευσης (κτηριακές, υλικοτεχνικές κλπ) – Στελέχωση

Ο Ε.Φ.Κ.Α. διαθέτει εκπαιδευτικό κέντρο εκπαίδευσης στην Αθήνα, με αίθουσες ειδικά για αυτό το σκοπό, εξοπλισμένες ή μη με τον κατάλληλο εξοπλισμό (Η/Υ, προτζέκτορες, κλπ.).

Λόγω της γεωγραφικής διασποράς των υπηρεσιών στην ελληνική επικράτεια, απαιτείται και η δημιουργία εκπαιδευτικού κέντρου και στη Θεσσαλονίκη. Ήδη ο Ε.Φ.Κ.Α. έχει προβεί σε όλες τις απαιτούμενες ενέργειες προκειμένου να ενεργοποιηθεί το εκπαιδευτικό κέντρο που λειτουργούσε στο τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, εν όψει και της έγκρισης του νέου οργανογράμματος που προβλέπει τμήμα εκπαίδευσης στη Θεσσαλονίκη.

Για τους ίδιους λόγους καθώς και για εξοικονόμηση κόστους και χρόνου, έχουν γίνει ενέργειες από τον Ε.Φ.Κ.Α. για την ενεργοποίηση της πλατφόρμας τηλεεκπαίδευσης του ΙΚΑ-NET, η οποία βασίζεται στην ανοικτή πλατφόρμα Τηλεδιασκέψεων/ Σύγχρονης Τηλεσυνεργασίας BigBlueButton (<http://bigbluebutton.org/>).

Ως προς τη στελέχωση της μονάδας εκπαίδευσης, διαπιστώνεται ότι ως τμήμα στον Ε.Φ.Κ.Α. με διττή αρμοδιότητα (περιλαμβάνει και αρμοδιότητες της οργάνωσης), είναι υποστελεχωμένο, δεδομένου ότι στο πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, υπήρχαν δύο ανεξάρτητες οργανικές μονάδες σε επίπεδο Διεύθυνσης για ένα μικρότερο σε σχέση με το μέγεθος του Ε.Φ.Κ.Α., ταμείο. Το αισιόδοξο σενάριο βέβαια είναι, ότι με την εφαρμογή του νέου οργανογράμματος συστήνεται μονάδα εκπαίδευσης σε επίπεδο διεύθυνσης και θα περιλαμβάνει και τα τμήματα οργάνωσης και συλλογικών οργάνων.

Ως προς το εκπαιδευτικό υλικό: Απαιτείται από τη μονάδα εκπαίδευσης και δίδεται σε αυτή πριν την έναρξη της εκπαίδευσης από την αρμόδια

επιτελική διεύθυνση που εισηγείται το επιμορφωτικό πρόγραμμα με σκοπό να διανεμηθεί και να αναρτηθεί στο intranet του Ε.Φ.Κ.Α., πλην όμως δεν είναι εγκεκριμένο. Αυτό σημαίνει ότι τις περισσότερες φορές, έχει μορφή σημειώσεων και όχι εγκεκριμένου εκπαιδευτικού υλικού ως εγκύκλιες οδηγίες από την αρμόδια διεύθυνση που φέρει όλα εκείνα τα στοιχεία (πρωτόκολλο, υπογραφή Διοικητή ή Δ.Σ.) που ο εκπαιδευόμενος μπορεί να τα επικαλεστεί κατά την εκτέλεση μιας διαδικασίας.

2. Εκπαιδευτικοί πόροι (προσωπικό που έχει οριστεί να παρέχει τέτοιου είδους εκπαίδευση, πιστοποιημένοι για την παροχή συγκεκριμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και συνεχή αναβάθμιση των εκπαιδευτικών πόρων, του προσωπικού και των προγραμμάτων)

Ο Έ.Φ.Κ.Α. έχει δημιουργήσει κατάλογο εκπαιδευτών στον οποίο μπορούν να συμμετέχουν και υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους. Βέβαια, προς το παρόν, δεν περιλαμβάνει πολλούς εκπαιδευτές προκειμένου η μονάδα εκπαίδευσης να ενισχύσει την αυτονομία και την αυτάρκειά της, στο μέγεθος του δυνατού. Η προσέγγιση αυτή διευκολύνει την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού του ΕΦΚΑ να σχεδιάσει και να εφαρμόσει το δικό της πρόγραμμα εκπαίδευσης και ανάπτυξης, για την κάλυψη των άμεσων και μελλοντικών αναγκών.

Προφίλ των εκπαιδευτών: θα πρέπει να είναι καταρχάς πρόθυμοι να παρέχουν εκπαίδευση, εξού και γίνεται με αίτηση του υπαλλήλου και δεύτερον, να έχουνε την προσωπικότητα και τις ικανότητες εκείνες να παρέχουν καλή ποιοτική εκπαίδευση (λαμβάνεται ως πρόσθετο προσόν το πιστοποιητικό επάρκειας στην εκπαίδευση ενηλίκων). Δηλαδή λαμβάνεται σοβαρά υπόψη, η ιδιαίτερη δεξιότητα των εκπαιδευτών να μεταδίδουν γνώση, δεξιότητες, τεχνογνωσία, μάθηση και ανάπτυξη στους εκπαιδευόμενους. Γι' αυτό το λόγο, τα βασικά κριτήρια που απαιτούνται για την ένταξη στον κατάλογο είναι τα ίδια ελάχιστα προαπαιτούμενα κριτήρια που απαιτούνται και στο ΕΚΔΔΑ (ΦΕΚ 4489/30-12-2016, τεύχος Β').

3. Καθορισμός του συνόλου των απαιτήσεων, χρησιμοποιώντας την μεθοδολογία της Ανίχνευσης Εκπαιδευτικών Αναγκών, ερωματολογία, συνεντεύξεις και άλλες τεχνικές προκειμένου πρώτα να καθοριστούν οι απαιτήσεις της Διοίκησης και του Προσωπικού σε

σχέση με τις Βασικές Επιχειρησιακές Λειτουργίες του ΕΦΚΑ

Γίνονται ενέργειες από το τμήμα εκπαίδευσης για την ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών των υπαλλήλων του φορέα, οι οποίες όμως είτε πραγματοποιούνται μετά από αίτημα των επιτελικών διευθύνσεων της Διοίκησης, προκειμένου να προσδιοριστεί ο αριθμός των συμμετεχόντων για ένα επιμορφωτικό σεμινάριο που σχεδιάζεται να διοργανωθεί είτε μέσα από τις αξιολογήσεις των σεμιναρίων που ήδη πραγματοποιούνται. Στην πρώτη περίπτωση, που οι ανάγκες ορίζονται από τον Προϊστάμενο της Μονάδας που υπηρετεί ο υποψήφιος εκπαιδευόμενος, ελλοχεύει ο κίνδυνος της υποκειμενικής κρίσης του Προϊσταμένου της Μονάδας. Δηλαδή, δεν υπάρχει αντικειμενική αξιολόγηση των αναγκών των εκπαιδευόμενων. Στην δεύτερη περίπτωση, εκφράζονται κάποιες ανάγκες για επιμόρφωση, αλλά έχουν τον κίνδυνο της αοριστίας και της κακής διατύπωσης της πραγματικής ανάγκης.

4. Ανάπτυξη κουλτούρας συνεχούς επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης, σε όλο το προσωπικό ξεκινώντας από τις επιτελικές Διευθύνσεις της Διοίκησης.

Στην υφιστάμενη κατάσταση, το επίπεδο αυτής της κουλτούρας ή της παρακίνησης των εκπαιδευομένων βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Έχουν γίνει κάποιες προσπάθειες με ενημερωτικές ημερίδες, αλλά ακόμα δεν έχουν δοθεί εκείνα τα κίνητρα, τα οποία θα ενεργοποιήσουν όλους προς αυτή τη κατεύθυνση.

5. Χρηματοδότηση

Στην παρούσα φάση, οι πόροι που υπάρχουν για την εκπαίδευση είναι περιορισμένοι και αναφέρονται μόνο στα κόστη μετακίνησης των εκπαιδευομένων και των εκπαιδευτών.

Δεν παρέχονται οικονομικοί πόροι για τα καθημερινά έξοδα των επιμορφωτικών προγραμμάτων.

6. Μητρώο και Αξιολόγηση εκπαιδευομένων

Από την έναρξη λειτουργίας του νέου φορέα τηρείται ένα ηλεκτρονικό μητρώο εκπαιδευομένων για τα επιμορφωτικά προγράμματα που διεξάγονται ενδοϋπηρεσιακά και μέσω ΙΝ.ΕΠ., πλην όμως το μητρώο αυτό δεν είναι διασυνδεδεμένο με το κεντρικό μητρώο του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε να είναι άμεσα διαθέσιμη η πληροφορία του προφίλ

εκπαιδύσεως του κάθε υπάλληλου. Για τον σκοπό αυτό, η μονάδα εκπαίδευσης του Ε.Φ.Κ.Α. έχει ήδη ζητήσει από τη Γεν. Δ/ση Πληροφορικής και Επικοινωνιών τη δημιουργία μιας web εφαρμογής που θα είναι καταχωρισμένες όλες αυτές οι πληροφορίες, και επιπλέον θα έχουν πρόσβαση όλοι οι υπάλληλοι και οι Δ/ντές αυτών, με αφορμή την έγκριση συμμετοχής επιμορφωτικών προγραμμάτων του ΙΝ.ΕΠ., και μέσω αυτής να δηλώνονται και οι εκπαιδευτικές ανάγκες για κάθε υπάλληλο ώστε θα ήταν πιο διαχειρίσιμος και επεξεργάσιμος ο όγκος της πληροφορίας.

Ως προς την αξιολόγηση των εκπαιδευομένων, στα περισσότερα ενδοϋπηρεσιακά προγράμματα υφίστανται πλην όμως είναι τυπική και όχι ουσιαστική. Αυτό σημαίνει ότι η αξιολόγηση δεν έχει το ρόλο της πιστοποίησης ότι ο υπάλληλος έχει πλέον τη γνώση να εφαρμόσει ότι έμαθε στο σεμινάριο. Αυτό οφείλεται κυρίως στην έλλειψη κουλτούρας των εκπαιδευτών για τη σημαντικότητα της εκπαίδευσης.

7. Συνεργασία με άλλους φορείς

Ένας βασικός Φορέας για την εκπαίδευση της Δημόσιας Διοίκησης στην Ελλάδα, είναι το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ)/Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ). Η μονάδα εκπαίδευσης του ΕΦΚΑ έχει ήδη συνεργασία με το ΙΝΕΠ σχετικά με την παροχή εκπαίδευσης, προσανατολισμένη προς την αξιοποίηση των ήδη υφιστάμενων προγραμμάτων επιμόρφωσης που διατίθενται στο ΙΝΕΠ και της δημιουργία νέων για την ανάπτυξη προσαρμοσμένης εκπαίδευσης για τον ΕΦΚΑ.

Επιπλέον υπογράφηκε Σύμφωνο Συνεργασίας μεταξύ του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) και του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική» και του Εργαστηρίου «Οικονομικής, Διοικητικής Επιστήμης και Ανάπτυξης» του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Πειραιά Τεχνολογικού Τομέα.

Σκοπός του συμφώνου είναι η προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των δύο μερών σε θέματα αμοιβαίου ενδιαφέροντος και η χάραξη κοινών δράσεων, με στόχους:

α) την υποβοήθηση στην εξέλιξη και συνεχή επιμόρφωση του ανθρώπινου

δυναμικού του Ε.Φ.Κ.Α. σε θέματα δημόσιας διοίκησης, οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, για την αντιμετώπιση της εισφοροδιαφυγής και της βιωσιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος αξιοποιώντας την τεχνογνωσία που διαθέτει το Π.Μ.Σ.

β) τη μεταφορά τεχνογνωσίας από τα στελέχη του Ε.Φ.Κ.Α. στους φοιτητές του Π.Μ.Σ., με στόχο την αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων, προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των μεταρρυθμίσεων του δημόσιου τομέα εν γένει και ειδικότερα στις υπηρεσίες επαγγελματικής τους αποκατάστασης και

γ) την προώθηση της έρευνας και της βελτίωσης του έργου των συμβαλλόμενων μερών.

Τέλος, προβλέπεται η παροχή υποτροφιών μερικής απαλλαγής διδάκτρων του Π.Μ.Σ.

6.3 Προτάσεις

Με σκοπό την **πιστοποιημένη** εκπαίδευση και επιμόρφωση των στελεχών που υπηρετούν στον ΕΦΚΑ σε θέματα βελτίωσης και ανάπτυξης γνώσεων, ικανοτήτων και τεχνικών για την αποφυγή λαθών ανά επιχειρησιακή ομάδα (εισφορές, παροχές, εξυπηρέτηση πολιτών κλπ), για την παραγωγική και αποτελεσματική εκτέλεση των λειτουργιών και διαδικασιών, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις εγκύκλιες διαταγές της Διοίκησης, με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση των Υπηρεσιών, μία πρόταση θα ήταν η **δημιουργίας μίας Ακαδημίας Κοινωνικής Ασφάλισης**.

Η πρόταση αυτή στηρίζεται στην ήδη εφαρμόσιμη πρακτική της, από άλλη δημόσια υπηρεσία της ίδιας δυναμικής στην ελληνική επικράτεια (benchmarking). Η τακτική benchmarking εμπερικλείει πολλά πλεονεκτήματα και δεδομένης της σωστής υλοποίησής της, θα μπορούσε να αποτελέσει χρήσιμο οδηγό για τον νέο φορέα.

Πιο συγκεκριμένα, με την υπ' αρ. Δ.ΟΡΓ.Α.1150450ΕΞ2016 απόφαση του Γενικού Γραμματέα Δημοσίων Εσόδων του Υπουργείου Οικονομικών (ΦΕΚ 3411/2016, τ. Β'), θεσπίστηκε, η δημιουργία της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας λόγω της ανάγκης σύστασης της, προκειμένου να εξασφαλισθεί η

διαρκής ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Α.Α.Δ.Ε. με στόχο τη συνεχή βελτίωση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών της και την επίτευξη των στρατηγικών και των επιχειρησιακών της στόχων.

Θα μπορούσε δηλαδή να δημιουργηθεί μία αντίστοιχη Ακαδημία, εξυπηρετώντας τους παρακάτω επιχειρησιακούς στόχους:

- Η διαρκής ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του ΕΦΚΑ, με την επιτυχή διάχυση της γνώσης και της πληροφορίας σε ασφαλιστικά και εργασιακά θέματα (αρμοδιότητας των Περιφερειακών Κέντρων Ασφάλισης (ΠΕ.Κ.Α.)), καθώς και συνταξιοδοτικά, με στόχο τη συνεχή βελτίωση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών αυτών και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις, για την επίτευξη των στρατηγικών και επιχειρησιακών στόχων της και κατ' επέκταση την εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου.
- Ο σχεδιασμός της στρατηγικής της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού των ΠΕ.Κ.Α., στα πλαίσια του Στρατηγικού Σχεδίου και των Επιχειρησιακών Σχεδίων των Κεντρικών Υπηρεσιών του ΕΦΚΑ.
- Η ανίχνευση και η μελέτη των εκπαιδευτικών αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού, σε συνεργασία με τις κατά περίπτωση αρμόδιες υπηρεσίες.
- Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης (ενημέρωσης, κατάρτισης, επιμόρφωσης και εξειδίκευσης) των υπαλλήλων του ΕΦΚΑ και η μέριμνα για την πιστοποίηση αυτών, εφόσον αυτό απαιτείται.
- Η επιτυχής υποστήριξη, σε εκπαιδευτικό επίπεδο, της εφαρμογής των μεταρρυθμιστικών δράσεων του ΕΦΚΑ και των εν γένει δράσεων αυτού.
- Η πιστοποίηση του επιπέδου γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των υπαλλήλων του ΕΦΚΑ, που αποκτώνται από την εκπαίδευση.
- Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης, ενημέρωσης και επιμόρφωσης μελών επιστημονικών και επαγγελματικών φορέων της χώρας, ιδιωτών, καθώς και υπαλλήλων άλλων Υπηρεσιών και Φορέων του Δημόσιου Τομέα, σε θέματα αρμοδιότητας του ΕΦΚΑ.
- Η συμβολή στη μεταφορά τεχνογνωσίας και στην εκπαίδευση σε βέλτιστες πρακτικές και σε πρότυπα που έχουν υιοθετηθεί επιτυχώς στη χώρα ή σε άλλες ευρωπαϊκές και λοιπές χώρες, με την οργάνωση, στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, προγραμμάτων και δράσεων ενημέρωσης και ανταλλαγής

τεχνογνωσίας και πληροφοριών, στα πλαίσια υλοποίησης προγραμμάτων της Ε.Ε. ή διακρατικών συμφωνιών παροχής τεχνικής βοήθειας και ανταλλαγής και εκπαίδευσης υπαλλήλων.

- Η διοργάνωση συνεδρίων, διαλέξεων και συναφών δράσεων, που προάγουν τους σκοπούς της.
- Η υποβολή προτάσεων για ανασχεδιασμό ή βελτίωση των διαδικασιών στις αρμόδιες Διευθύνσεις.
- Η εκπόνηση μελετών, η διενέργεια επιστημονικών ερευνών, η ανάθεση της συγγραφής εγχειριδίων και εκπαιδευτικού υλικού, η πραγματοποίηση εκδόσεων σε αντικείμενα συναφή με τις δράσεις που αναπτύσσει, καθώς και η λειτουργία βιβλιοθήκης.

Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να τονιστεί ότι η ανωτέρω πρόταση σε καμία περίπτωση δεν υπονοεί ότι πρέπει να αποδυναμωθεί η συνεργασία του φορέα με τους άλλους φορείς (ΙΝ.ΕΠ., Πανεπιστήμια κλπ).

Η πρόκληση έγκειται στη σταθερή αναζήτηση ιδεών και προσαρμογή τους σε ρεαλιστικά δεδομένα. Η θετική επίδραση της συγκριτικής αξιολόγησης δεν περιορίζεται μόνο στη βελτίωση μιας συγκεκριμένης επιχειρησιακής διαδικασίας. Προωθεί την εμφάνιση και ανάπτυξη μιας «φιλοσοφίας απόκτησης γνώσεων» μέσα στο φορέα, που αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα μακροπρόθεσμα για συνεχείς βελτιώσεις και ολική ποιότητα.

Κύριος άξονας επιτυχίας αυτής της Ακαδημίας θα ήταν η ανεξαρτησία της που θα στηριζόταν στους παρακάτω πυλώνες:

1. Υποδομές εκπαίδευσης (κτηριακές, υλικοτεχνικές κλπ) - Στελέχωση

Ο Ε.Φ.Κ.Α. θα πρέπει να διαθέτει σύγχρονα εκπαιδευτικά κέντρα εκπαίδευσης σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, με αίθουσες ειδικά για αυτό το σκοπό, εξοπλισμένες με τον κατάλληλο εξοπλισμό (Η/Υ, προτζέκτορες, κλπ.).

Εξίσου σημαντική κρίνεται και η ενεργοποίηση της πλατφόρμας τηλεεκπαίδευσης του ΙΚΑ-NET.

Ως προς τη στελέχωση της μονάδας εκπαίδευσης, προτείνεται να στελεχωθεί με υπαλλήλους που έχουν σχετική εμπειρία ή επιστημονικό υπόβαθρο στον τομέα αυτό.

Ως προς το εκπαιδευτικό υλικό: Απαιτείται από τη μονάδα εκπαίδευσης και

δίδεται σε αυτή πριν την έναρξη της εκπαίδευσης εγκεκριμένο από την αρμόδια επιτελική διεύθυνση που εισηγείται το επιμορφωτικό πρόγραμμα με σκοπό να διανεμηθεί και να αναρτηθεί στο intranet του Ε.Φ.Κ.Α.

2. Εκπαιδευτικοί πόροι (προσωπικό που έχει οριστεί να παρέχει τέτοιου είδους εκπαίδευση, πιστοποιημένοι για την παροχή συγκεκριμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και συνεχή αναβάθμιση των εκπαιδευτικών πόρων, του προσωπικού και των προγραμμάτων)

Ο Ε.Φ.Κ.Α. πρέπει να εκμεταλλευτεί στο έπακρο τον κατάλογο εκπαιδευτών που έχει δημιουργήσει και να δώσει κίνητρα, οικονομικά ή μη, σε διακεκριμένους υπαλλήλους της να ενταχθούν σε αυτόν. Με αυτό τον τρόπο, θα εξασφαλιστεί η **ανεξαρτησία** της μονάδας από τις επιτελικές διευθύνσεις της Διοίκησης για τη διοργάνωση οποιουδήποτε επιμορφωτικού προγράμματος.

3. Καθορισμός του συνόλου των απαιτήσεων, χρησιμοποιώντας την μεθοδολογία της Ανίχνευσης Εκπαιδευτικών Αναγκών, ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις και άλλες τεχνικές προκειμένου πρώτα να καθοριστούν οι απαιτήσεις της Διοίκησης και του Προσωπικού σε σχέση με τις Βασικές Επιχειρησιακές Λειτουργίες του ΕΦΚΑ και τον τρόπο που αυτό αναπτύσσεται και πως μπορούν οι επιθυμητές επιδόσεις να επιτευχθούν μέσα στον Οργανισμό.

Εκτέλεση μιας συνεχούς και λεπτομερούς μεθόδου ανίχνευσης αναγκών, σε όλα τα Υποκαταστήματα του ΕΦΚΑ, για τον προσδιορισμό όλων των πιθανών αναγκών των Διευθυντών και του Προσωπικού. Εξαιτίας του μεγάλου αριθμού, μπορεί να χρησιμοποιηθεί ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο για τον καθορισμό των αναγκών αυτών, με τη βοήθεια της Γενικής Διεύθυνσης Πληροφορικής. Παρόλα αυτά, προκειμένου να συνταχθεί ένα καλά ενημερωμένο ερωτηματολόγιο, θα πρέπει να δημιουργηθεί μια μικρή ομάδα Στελεχών για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος και αρχικά να χρησιμοποιηθεί ένας αριθμός επιλεγμένων συνεντεύξεων με τους Διευθυντές και το Προσωπικό σε ένα αριθμό επιλεγμένων Υποκαταστημάτων αλλά και της Κεντρική Διοίκηση, προκειμένου να ετοιμαστεί ένα τέτοιο ερωτηματολόγιο. Τα ευρήματα αυτού, πρέπει στην συνέχεια να εξεταστούν διεξοδικά και να σχεδιαστούν εκπαιδευτικά προγράμματα που θα καλύπτουν τις ανάγκες που θα

προκύψουν. Στην συνέχεια θα πρέπει να εξεταστούν τα προγράμματα αυτά σχετικά με τον αριθμό και τον όγκο αυτών που χρειάζονται εκπαίδευση και να καθοριστεί το πως είναι καλύτερο αυτά τα προγράμματα να παραδοθούν. Αν θα παραδοθούν δηλαδή μεμονωμένα ή από κοινού μαζί με άλλα σχετικά προγράμματα ή συνδυασμένα. Πρέπει επίσης να προσδιοριστεί το πλήρες φάσμα αυτών των προγραμμάτων και οι απαιτήσεις που θα προκύψουν, υπό την έννοια του ακριβούς αριθμού που θα εκπαιδευτούν καθώς επίσης και τα οφέλη αυτής της εκπαίδευσης, που θα πρέπει να είναι ξεκάθαρα εξαρχής.

4. Ανάπτυξη κουλτούρας συνεχούς επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης, σε όλο το προσωπικό ξεκινώντας από τις επιτελικές Διευθύνσεις της Διοίκησης.

Θα πρέπει να περιλαμβάνει προσωπικά σχέδια ανάπτυξης για όλους τους Διευθυντές και το Προσωπικό, ετήσιες εκθέσεις αξιολόγησης απόδοσης που θα βοηθήσουν τους Διευθυντές και το Προσωπικό να είναι προνοητικοί στα πλαίσια της δικής τους προσωπικής ανάπτυξης και του Προσωπικού. Όλα αυτά χρησιμοποιώντας μια προνοητική προσέγγιση για την αντιμετώπιση των αδυναμιών των επιμέρους ατόμων προκειμένου να συμβάλλουν στην ανάπτυξη του δυναμικού τους με θετικό τρόπο. Στην πράξη κίνητρα παρακίνησης όπως: προαγωγή σε ανώτερη θέση, αύξηση αποδοχών, επιβραβεύσεις, απονομή επαίνων κλπ, επηρεάζουν θετικά τους εκπαιδευομένους.

5. Χρηματοδότηση

Πρέπει να παρέχονται Χρηματοοικονομικά στοιχεία σε ετήσια βάση μέσα στον Προϋπολογισμό του ΕΦΚΑ και να διευκολύνουν στην:

Κάλυψη όλων των πόρων των εκπαιδευτικών κέντρων, που σημαίνει καθημερινή συντήρηση και διαχείριση των κέντρων συν όποια άλλα κόστη εγκατάστασης προκύψουν, απαραίτητος εξοπλισμός για εκπαίδευση, κατάλληλες καρέκλες και τραπέζια για τις Ομάδες Εργασίες, πρόσβαση στα Συστήματα Πληροφορικής όπου και όποτε κριθεί απαραίτητο (εκπαιδευτικά περιβάλλοντα), εκπαιδευτικό εξοπλισμό στον τομέα της πληροφορικής και φυσικά ετήσια χρήση για την παροχή εκπαίδευσης και εκπαιδευτικών σεμιναρίων.

Πρόβλεψη και παροχή εξόδων που προκύπτουν σε σχέση με την

συμμετοχή Στελεχών σε εκπαιδευτικά προγράμματα.

Παροχή εκπαιδευτικού υλικού και ενημερωτικών φυλλαδίων και το κόστος αυτών να καλύπτεται από την προβλεπόμενη κατανομή του ετήσιου Προϋπολογισμού του ΕΦΚΑ.

Προσδιορισμός κόστους συγκεκριμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, κόστος το οποίο πρέπει να συμφωνείται για κάθε χρόνο και να καλύπτεται από την προβλεπόμενη κατανομή του ετήσιου Προϋπολογισμού του ΕΦΚΑ.

6. Μητρώο και Αξιολόγηση εκπαιδευομένων

Κεντρικά, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, είναι υπεύθυνη για τους Ανθρώπινους Πόρους και την ανάπτυξή τους, συμπεριλαμβανόμενων των εκπαιδευτικών αναγκών και των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Για τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού θα έπρεπε να υπάρχει διαθέσιμο ένα σύγχρονο Πληροφοριακό Σύστημα Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού, το οποίο δε θα συγκεντρώνει μόνο πληροφορίες και προσωπικά στοιχεία των Διευθυντών και του Προσωπικού, τις ικανότητες τους και προϋπηρεσία του καθενός, αλλά θα περιέχει λεπτομερείς προδιαγραφές σχετικά με τις δεξιότητες τους, την ατομική εκπαίδευση που κάθε ένας μπορεί να έχει παρακολουθήσει, αξιολόγηση της απόδοσης τους καθώς και ατομική αξιολόγηση απόδοσης σε ετήσια βάση. Τα πλεονεκτήματα και οι αδυναμίες του καθενός θα πρέπει να καθορίζονται μέσω μιας ετήσιας διαδικασίας αξιολόγησης, συνοδευόμενη από μια καταγραφή των ατομικών εκπαιδευτικών αναγκών του καθενός και πρόβλεψη παροχής κατάλληλων εκπαιδευτικών ατομικών προγραμμάτων. Αυτό θα βοηθήσει τον σχεδιασμό και τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών αυτών προγραμμάτων για τους δυνητικούς συμμετέχοντες. Το πληροφοριακό αυτό σύστημα, πρέπει να χρησιμοποιείται για να καταγράφει και να αντικατοπτρίζει το σύνολο της συμμετοχής σε αυτά τα εκπαιδευτικά προγράμματα καθώς και τα επιτευχθέντα αποτελέσματα.

7. Συνεργασία με άλλους φορείς.

Ένας βασικός Φορέας για την εκπαίδευση της Δημόσιας Διοίκησης στην Ελλάδα, είναι το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ)/Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ).

Ενδεχομένως το ΙΝΕΠ μπορεί να βοηθήσει με την πιστοποίηση συγκεκριμένων προγραμμάτων που θα ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του Ε.Φ.Κ.Α., είτε πρόκειται για ένα μέλος του Προσωπικού ή ενός Διευθυντή σε υψηλό ή μεσαίο επίπεδο. Η πιστοποίηση των εκπαιδευομένων και τα μαθήματα εκπαίδευσης/κατάρτισης καθώς και το περιεχόμενό τους, μπορούν να υπόκεινται σε μια συνεχή εποπτεία και αναβάθμιση/ανάπτυξη με την υποστήριξη του ΙΝΕΠ. Σε αυτή την περίπτωση ο ΕΦΚΑ θα μπορεί να έχει τα δικά του προγράμματα, με τα δικά του χρονοδιαγράμματα και να ικανοποιεί τις δικές του ανάγκες, την ώρα που το ΙΝΕΠ μπορεί να έχει ένα πρόγραμμα επισκόπησης που θα επιβεβαιώσει την ποιότητα, την χρησιμότητα και την ανάπτυξη/αναβάθμιση όλης ή της περισσότερης εκπαίδευσης του ΕΦΚΑ. Τέτοιες προτάσεις ήδη έχουν γίνει και από τη μονάδα εκπαίδευσης, αλλά δεν έχουν τελεσφορήσει προς το παρόν. Συγκεκριμένα προτάθηκε για τους ελεγκτές των ΠΕΚΑ, να απαιτείται, πριν την τοποθέτησή τους, η παρακολούθηση υποχρεωτικής ειδικής εκπαίδευσης, μετά το πέρας της οποίας οι υποψήφιοι Ελεγκτές των ΠΕΚΑ, να αξιολογούνται και πιστοποιούνται για την άσκηση των καθηκόντων τους και μόνο τότε να αναλαμβάνουν υπηρεσία. Η πιστοποίηση από άλλον φορέα, με το κύρος του ΙΝ.ΕΠ., θα προσδίδει αντικειμενικότητα στην όλη διαδικασία.

Επιπλέον, θα πρέπει να διερευνηθεί και η εκπαίδευση που παρέχεται από τα Πανεπιστήμια ή τριτοβάθμιους Οργανισμούς που ενδεχομένως να δίνει μια αξία σε συγκεκριμένες θέσεις εντός του ΕΦΚΑ. Θα πρέπει επίσης να δίνεται η δυνατότητα στον ΕΦΚΑ, να χορηγεί άμεση συνδρομή σε ένα μέλος του Προσωπικού, παρέχοντας διευκόλυνση στην παρακολούθηση των μαθημάτων και των εξετάσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της δουλειάς τους, δίνοντας κάποιο χρόνο προετοιμασίας. Μπορούν να διερευνηθούν πολλές παραλλαγές προκειμένου να τεθούν σε εφαρμογή τέτοιες διατάξεις, που θα βοηθήσουν τον ΕΦΚΑ να αναπτύξει τα επίπεδα δεξιοτήτων του και να εξασφαλίσει την συνεχή ανάπτυξη της Διοίκησης και του Προσωπικού του. Η διάταξη αυτή εξαρτάται φυσικά από τον διαθέσιμο προϋπολογισμό και την καταλληλότητα των μαθημάτων καθώς επίσης και της αξίας που θα προσδώσει στον ΕΦΚΑ η ανάπτυξη αυτών

των δεξιοτήτων.

8. Ειδική εκπαίδευση για τους νεοπροσληφθέντες

Μία πρόταση είναι να ακολουθηθεί παρόμοια διαδικασία με την πρακτική άσκηση των σπουδαστών του ΕΚΔΔΑ (benchmarking). Δηλαδή, ένας υπάλληλος και αναπληρωτής του, θα ορίζεται εκπαιδευτής του νεοπροσληφθέντος υπαλλήλου και θα αναλαμβάνει εξ' ολοκλήρου την εκπαίδευσή του για την δοκιμαστική περίοδο με αντίστοιχες αξιολογήσεις-αναφορές στη Διοίκηση του φορέα για να εκμεταλλευτεί κατά το μέγιστο τις δυνατότητες του υπαλλήλου.

Η λογική της καθοδήγηση είναι μια εξαιρετικά σημαντική προσέγγιση στην ανάπτυξη των ατόμων. Είτε αφορά μια νέα πρόσληψη Προσωπικού, είτε μια μεταφορά Προσωπικού από έναν εργασιακό τομέα σε άλλο, είναι σημαντικό οι Προϊστάμενοι και ο Διευθυντής να εξασφαλίζουν την κατάλληλη προσαρμογή του εργαζόμενου και να του παρέχουν συνεχή υποστήριξη. Θα πρέπει να αναπτυχθούν μερικά εισαγωγικά μαθήματα σε κεντρικό επίπεδο ώστε να εξασφαλίζεται η ύπαρξη ενός ελάχιστου πακέτου που θα λειτουργήσει βοηθητικά στο άτομο να καταλάβει τον Οργανισμό καθώς επίσης και τον ρόλο που θα έχει, πως θα επιτευχθεί αυτός ο ρόλος και πως μπορούν να επιτευχθούν οι προσδοκίες του Οργανισμού και του ατόμου. Έπειτα, θα πρέπει να οριστούν έμπειρα Στελέχη που θα αναλάβουν την ευθύνη για την σωστή ένταξη του ατόμου και θα τον βοηθήσουν να εγκατασταθεί, να προσαρμοστεί και να μάθει σταδιακά (on the job training). Θα πρέπει επίσης να αξιολογούν την όλη κατάσταση στο τέλος κάθε μήνα μέχρι το τέλος του 2ου έτους (λήξη δοκιμαστικής περιόδου), όπου τότε θα πρέπει να προσδιοριστεί και να παρθεί νέα απόφαση σχετικά με την προσέγγιση αυτή.

Η μέθοδος αυτή παρουσιάζει το πλεονέκτημα ότι δεν απαιτείται πρόσθετος χώρος ή εξοπλισμός για την εκπαίδευση του υπαλλήλου, καθώς και ότι ο εκπαιδευόμενος μαθαίνοντας παράγει έργο. Μειονεκτεί βέβαια ως προς το ότι η επιτυχία της, βασίζεται αποκλειστικά στην διδακτική ικανότητα και στις γνώσεις του πεπειραμένου υπαλλήλου, που έχει οριστεί για το σκοπό αυτό. Γι' αυτό θα πρέπει να λαμβάνονται πολύ σοβαρά υπόψη οι αξιολογήσεις που θα γίνονται εκατέρωθεν των μερών.

7. Ενιαίοι κανόνες – Ενιαία Μονάδα Μέτρησης της Ασφάλισης

Η ριζοσπαστική μεταρρύθμιση του Ν. 4387/2016 για το ασφαλιστικό σύστημα στηρίζεται σε δύο θεμελιώδεις αρχές βάσει της εισηγητικής έκθεσης, την ισονομία και την κοινωνική δικαιοσύνη. Ισονομία, γιατί για πρώτη φορά θεσπίζονται όμοιοι κανόνες για όλους, παλαιούς και νέους συνταξιούχους, εργαζόμενους στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους. Κοινωνική δικαιοσύνη, γιατί με το νέο θεσμό της εθνικής σύνταξης επιτυγχάνεται αναδιανομή, αμβλύνονται οι κοινωνικές ανισότητες και εξασφαλίζεται επαρκής σύνταξη και για τις επισφαλείς κοινωνικά ομάδες.

Η παρούσα ενότητα δε θα εστιάσει στη μη θεσμοθέτηση των ενιαίων κανονισμών ασφάλισης και παροχών, έως σήμερα, που θεωρητικά υπάρχουν ήδη ομάδες εργασίας που εργάζονται για το σκοπό αυτό, αλλά θα επικεντρωθεί στον καθορισμό **ενιαίας** μονάδας μέτρησης του απαιτούμενου χρόνου ασφάλισης που απαιτείται για την απόκτηση δικαιωμάτων – παροχών των ασφαλισμένων, οι οποίοι εκτίθενται σε κινδύνους: αναπηρίας, γήρατος, θανάτου, ασθένειας, ανικανότητας για εργασία, ατυχήματος, προστασία της μητρότητας.

Για την απόκτηση των αντίστοιχων δικαιωμάτων απαιτείται, οι ασφαλισμένοι να έχουν συμπληρώσει έναν ελάχιστο χρόνο στην ασφάλιση των αντίστοιχων κινδύνων. Τα τέως ταμεία διατηρούν την ίδια μονάδα μέτρησης για τον προσδιορισμό του απαιτούμενου χρόνου που χρησιμοποιούσαν και πριν την ίδρυση του Ε.Φ.Κ.Α., συγκεκριμένα το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ χρησιμοποιεί την ημέρα ασφάλισης (Η.Α.) ενώ τα λοιπά ταμεία τον μήνα ασφάλισης.

Με την παρούσα εισήγηση επιχειρείται μία ενιαία καταγραφή της ασφάλισης και απόδοσης των δικαιωμάτων (μισθωτών και μη μισθωτών) που απορρέουν από αυτήν.

7.1 Υφιστάμενη κατάσταση στους μισθωτούς

Στον ισχύον σύστημα ασφάλισης και παροχών των μισθωτών, η ημέρα ασφάλισης (Η.Α.) ως μονάδα μέτρησης χρησιμοποιείται για:

- Τον υπολογισμό των αποδοχών και εισφορών (ασφαλιζόμενοι με τεκμαρτά ημερομίσθια, αναγνωρίσεις χρόνου ασφάλισης, προαιρετική ασφάλιση).
- Τον υπολογισμό του χρόνου ασφάλισης (ημέρα ασφάλισης Η.Α.).
- Την καταγραφή της ασφάλισης στον λογαριασμό του ασφαλισμένου.

- Την χορήγηση της ασφαλιστικής ικανότητας.
- Την απόδοση παροχών.
- Την θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων.
- Την απόδοση επιδομάτων ανεργίας από τον ΟΑΕΔ.

7.1.1 Η Ημέρα Ασφάλισης ως μονάδα απεικόνισης της ασφάλισης και υπολογισμού των εισφορών

Στο τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και πλέον στον τομέα Μισθωτών του ΕΦΚΑ, ασφαλίζονται οι εργαζόμενοι που παρέχουν:

- Εξαρτημένη εργασία ανεξάρτητα από την ιδιότητα του εργοδότη τους (Ιδιωτικός Τομέας - Δημόσιος Τομέας, ΝΠΔΔ κ.λπ.) και εφόσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται στην ασφάλιση κάποιου άλλου Φορέα Κύριας Ασφάλισης.
- Την εργασία τους σε μη σταθερό εργοδότη ή αυτοτελώς απασχολούμενοι χωρίς επαγγελματική εγκατάσταση (ασφαλιζόμενοι μέσω σωματείων ή ασφαλιστικών συνεταιρισμών φορτοεκφορτωτές, πωλητές λαϊκού λαχείου, αποκλειστικές νοσοκόμες).

Για το τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ως χρόνος ασφάλισης των εργαζομένων θεωρείται ο χρόνος κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι παρέχουν ασφαλιστέα εργασία και δικαιούνται αποδοχές (παρ. 2 των άρθρων 2 και 8 του α. ν. 1846/1951). Ως βάση υπολογισμού αυτού λαμβάνεται πάντοτε η ημέρα εργασίας με την ημερολογιακή του όρου έννοια.

Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 5) αναλύεται ο τρόπος υπολογισμού των Η.Α. σε βασικές κατηγορίες ασφαλιζόμενων¹⁷.

Πίνακας 5

Τρόπος υπολογισμού Η.Α. σε βασικές κατηγορίες ασφαλισμένων

	Κατηγορίες	Τρόπος υπολογισμού
1	Μισθωτοί απασχολούμενοι με πλήρες ωράριο εργασίας (5ήμερη εργασία, δωρο/ημέρα)	25 Η.Α./μήνα
2	Μισθωτοί απασχολούμενοι με πλήρες ωράριο εργασίας (έως 2 ημέρες απασχόλησης/εβδομάδα,	Πραγματικές ημέρες εργασίας

¹⁷ Γεν. Έγγραφο τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αρ. πρωτ. Γ99/1/112/05-06-2012

	δώρα/ημέρα)	
3	Μισθωτοί απασχολούμενοι με πλήρες ωράριο εργασίας (άνω των 3 ημερών απασχόλησης/εβδομάδα, δώρα/ημέρα)	Πραγματικές ημέρες εργασίας συν μία επιπλέον Η.Α. ανά εβδομάδα
4	Μισθωτοί απασχολούμενοι με μειωμένο ωράριο εργασίας	Αν ο ημερήσιος μισθός είναι ίσος ή μεγαλύτερος από το ποσό του Τ.Η. της 1ης ασφαλιστικής κλάσης, τότε στον μισθωτό αναγνωρίζονται οι πραγματικές ημέρες εργασίας. Αν ο ημερήσιος μισθός είναι μικρότερος από το Τ.Η. της 1ης ασφαλιστικής τότε στον μισθωτό αναγνωρίζονται τόσες ημέρες ασφάλισης, όσες προκύπτουν από τη διαίρεση του μηνιαίου μισθού με το ποσό του Τ.Η. της 1ης ασφαλιστικής κλάσης.
5	Μισθωτοί απασχολούμενοι με ημερομίσθιο	α) για κάθε εβδομάδα πλήρους απασχόλησης 6 ημέρες στην ασφάλιση. β) για κάθε εβδομάδα μη συνεχούς απασχόλησης τις ημέρες της πραγματικής απασχόλησης προσαυξημένες κατά μια ημέρα αν κατά την εβδομάδα αυτή απασχολήθηκαν τρεις τουλάχιστον ημέρες.
6	Ασφάλιση κατά τη διάρκεια ασθένειας	13 Η.Α. για ασφ/νους που δεν έχουν κλείσει ένα έτος εργασίας. 25 Η.Α. για ασφ/νους που έχουν κλείσει ένα έτος εργασίας.
7	Άδεια εποχιακώς απασχολούμενων ξενοδοχοϋπαλλήλων	Ξενοδοχοϋπάλληλοι, που απασχολούνται εποχιακά, εφόσον έχουν συμπληρώσει 10ετία στον ίδιο εργοδότη, ή 12ετία σε οποιονδήποτε εργοδότη, δικαιούνται επί πλέον ασφάλιση 2,5 ημέρες αδειας και 2,5 ημέρες επιδόματος αδειας, για κάθε μήνα απασχόλησης κατά την ίδια περίοδο εποχιακής απασχόλησης. Η ασφάλιση αποδίδεται μετά το τέλος της εποχιακής απασχόλησης.
8	Ασφάλιση προσώπων που απασχολούνται σε ατομικές επιχειρήσεις μελών της οικογένειας τους	25 Η.Α. / μήνα ανεξαρτήτως χρόνου απασχόλησης και τρόπου αμοιβής. Δεν θεμελιώνεται δικαίωμα στις πάσης φύσεως παροχές του ΙΚΑ αν δεν εξοφληθούν οι εισφορές του αντίστοιχου χρόνου ασφάλισης.
9	Ξεναγοί	300 Η.Α. / έτος, εφόσον το εισόδημά τους που προκύπτει από τα δελτία παροχής υπηρεσιών είναι ίσο ή μεγαλύτερο από το 300πλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη την 31 Δεκεμβρίου του έτους εργασίας τους. Αν το ετήσιο εισόδημα είναι μικρότερο του 300πλάσιου του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη, ο αριθμός των Η.Α. βρίσκεται διαιρώντας το εισόδημα με το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη της 31 ^{ης} Δεκεμβρίου του έτους της εργασίας.

10	Δασεργάτες που αμείβονται κατ' αποκοπή	Διαιρείται το συνολικό καθαρό εισόδημα τους με το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη, όπως αυτό ισχύει την 1 ^η Ιανουαρίου κάθε έτους. Το πηλίκο της διαίρεσης αποτελεί τον αριθμό των Η.Α., οι οποίες δεν μπορούν να υπερβούν τις 300 ημέρες το χρόνο.
11	Σμυριδορύκτες	Ο αριθμός των ημερών ασφάλισης κάθε σμυριδορύκτη ισούται κατ' έτος με το μισό του αριθμού των στατήρων σμύριδας που παραδίδει στο Δημόσιο. Ο αριθμός των ημερών ασφάλισης κάθε σμυριδορύκτη δεν μπορεί να υπερβεί τις 240 ημέρες κατά το ημερολογιακό έτος. Σε περίπτωση δε κατά την οποία απασχολούνται και σε άλλη εργασία ο συνολικός αριθμός δεν μπορεί να υπερβεί τις 300 κατ' έτος.
12	Μέλη αστικών συνεταιρισμών	Ο αριθμός των ημερών ασφάλισης κατά μήνα, εκτός από το μήνα έναρξης και λήξης, ανεξάρτητα από τη διάρκεια της απασχόλησης, καθορίζεται σε 25 ημέρες.
13	Ρητινοσυλλέκτες	35 ημέρες ασφάλισης για κάθε 1000 κιλά ρητίνης που παραδίδουν (μέχρι 31/3) στους εμπόρους, ιδιώτες ή βιομηχανίες ρητίνης και μέχρι 300 κατά ημερολογιακό έτος.
14	Καθαρίστριες Πολυκατοικιών, Μεγάρων, Γραφείων κ.λ.π	Όταν οι μηνιαίες αποδοχές είναι μικρότερες από το 25πλάσιο του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1 ^{ης} ασφαλιστικής κλάσης, αναγνωρίζονται τόσες ημέρες ασφάλισης τον μήνα όσες προκύπτουν από τη διαίρεση του ποσού των μηνιαίων (μικτών) αποδοχών με το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 1 ^{ης} ασφαλιστικής κλάσης που ισχύει κάθε φορά
17	Ασφάλιση με εργόσημο	Από 1/1/2013 οι ημέρες ασφάλισης προκύπτουν από τη διαίρεση του ποσού των ασφαλιστικών εισφορών που έχει παρακρατηθεί μέσω της εξαργύρωσης του εργοσήμου με το ποσό των εισφορών που αντιστοιχεί στο ημ/σθιο του ανειδίκευτου εργάτη της 31 ^{ης} Δεκεμβρίου του 2011 σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ. Οι ημέρες ασφάλισης δεν μπορούν να υπερβούν τις τριάντα (30) ανά μήνα ή τις 360 κατά έτος.
18	Αποκλειστικές αδελφές νοσοκόμες	Οι πραγματικές ημέρες εργασίας
19	Πολλαπλή ασφάλιση	Στους απασχολούμενους σε παραπάνω από έναν εργοδότη την ίδια ημέρα, αναγνωρίζεται μία ημέρα ασφάλισης. Αν προκύπτουν οι ακριβείς ημερομηνίες απασχόλησης μπορούν να αναγνωρισθούν 30 ή 31 ημέρες ασφάλισης το μήνα.
20	Οικοδόμοι	Για τους οικοδόμους που απασχολούνται με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, ο υπολογισμός των ημερών ασφάλισης προσαυξάνεται κατά

		<p>ποσοστό 20%.</p> <p>Οι αναγνωριζόμενες ημέρες ασφάλισης κατά εβδομάδα - μήνα - έτος, δεν μπορούν να είναι περισσότερες από 7, 30, 31 και 365 αντίστοιχα.</p>
21	Ασφάλιση απασχολούμενων με το κομμάτι (ΦΑΣΟΝ)	<p>Ο αριθμός των ημερών ασφάλισης προκύπτει από τη διαίρεση της εργατικής αμοιβής δια του τεκμαρτού ημερομισθίου της 9^{ης} ασφαλιστικής κλάσης, όπως αυτό ισχύει κάθε φορά. Οι ημέρες ασφάλισης, που προκύπτουν από τον ποιο πάνω υπολογισμό δεν μπορούν να είναι περισσότερες από 300 το χρόνο και όταν είναι λιγότερες από 300 κατανέμονται ισάριθμα σε όλους τους μήνες του έτους ή στο σύνολο των μηνών πραγματικής απασχόλησης, όταν αυτή δεν καλύπτει ολόκληρο το έτος.</p>
22	Απασχολούμενοι στο θέαμα και ακρόαμα. Τεχνικοί κινηματογράφου και τηλεόρασης. Πνευματικά δικαιώματα.	<p>Οι ημέρες ασφάλισης, ευρίσκονται με την διαίρεση των πάσης φύσεως αποδοχών του συγκεκριμένου ημερολογιακού έτους, δια του τεκμαρτού ημερομισθίου της 12ης ασφαλιστικής κλάσης που ισχύει την 1η Ιουλίου του συγκεκριμένου έτους. Οι προκύπτουσες με τον υπολογισμό αυτόν ημέρες ασφάλισης καθώς και οι πραγματοποιηθείσες με μισθό ή ημερομίσθιο είναι δυνατόν να υπερβούν τις 500 κατ' έτος αλλά για κάθε 15ετία δεν μπορούν να υπερβούν τις 4.500.</p>
23	Καθηγητές ξένων γλωσσών	<p>1) Οι μισθωτοί που απασχολούνται όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και πραγματοποιούν τουλάχιστον 18 ώρες την εβδομάδα, αναγνωρίζουν 25 Η.Α. / μήνα.</p> <p>2) Οι μισθωτοί που παρέχουν τις υπηρεσίες τους όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας με ημερήσια ωριαία απασχόληση πλέον του ½ του νομίμου ωραρίου που αντιστοιχεί σε 1 ώρα και 30 λεπτά, δηλαδή στο ½ της πλήρους καθημερινής απασχόλησης και οι μηνιαίες αποδοχές υπερβαίνουν το 25πλάσιο της 1ης ασφαλιστικής κλάσης, όπως ισχύει κάθε φορά, αναγνωρίζουν 25 Η.Α.</p> <p>3) Οι μισθωτοί που παρέχουν τις υπηρεσίες τους όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας με ημερήσια ωριαία απασχόληση κάτω του ½ του νομίμου ωραρίου, δηλαδή λιγότερες από 3 ώρες, και οι μηνιαίες αποδοχές είναι ίσες ή μικρότερες του 25πλάσιου του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1ης ασφαλιστικής κλάσης, όπως ισχύει κάθε φορά, αναγνωρίζουν τόσες ημέρες εργασίας όσες θα προκύψουν διαιρώντας το σύνολο των μηνιαίων αποδοχών με το τεκμαρτό ημερομίσθιο της 1ης ασφαλιστικής κλάσης και μέχρι 25 ημέρες συνολικά.</p> <p>4) Οι μισθωτοί που παρέχουν τις υπηρεσίες τους</p>

		<p>όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας με ημερήσια ωριαία απασχόληση κάτω του 1/2 του νομίμου ωραρίου, δηλαδή επί χρόνο μικρότερο του 1/2 των 3 ωρών, και οι μηνιαίες αποδοχές είναι μεγαλύτερες του 25πλάσιου του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1ης ασφαλιστικής κλάσης, όπως ισχύει κάθε φορά, αναγνωρίζουν 25 ημέρες ασφάλισης.</p> <p>5) Για τους μισθωτούς που δεν παρέχουν τις υπηρεσίες τους όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας λόγω μερικής απασχόλησης, ο προσδιορισμός των ημερών ασφάλισης γίνεται ως εξής:</p> <p>α) Γίνεται προσδιορισμός των μηνιαίων αποδοχών βάσει του προγράμματος εργασίας (Ωρομίσθιο * ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης * 4,1666).</p> <p>β) Γίνεται προσδιορισμός του ημερήσιου μισθού διαιρώντας το σύνολο των μηνιαίων αποδοχών με τις ημέρες πραγματικής απασχόλησης μέσα σε συγκεκριμένη ημερολογιακή περίοδο (μήνας).</p> <p>γ) Γίνεται σύγκριση μεταξύ του ημερήσιου μισθού με το ύψος του Τ.Η. της 1ης ασφαλιστικής κλάσης, όπως ισχύει κάθε φορά. Εάν ο ημερήσιος μισθός είναι μικρότερος του Τ.Η. της 1ης ασφαλιστικής κλάσης, τότε για τον υπολογισμό των ημερών ασφάλισης διαιρούμε το σύνολο των μηνιαίων αποδοχών με το ισχύον Τ.Η. της 1ης ασφαλιστικής κλάσης. Εάν από την διαίρεση προκύπτει κλάσμα θεωρείται πλήρης ημέρα ασφάλισης.</p> <p>Εάν ο ημερήσιος μισθός είναι μεγαλύτερος του Τ.Η. της 1ης ασφαλιστικής κλάσης, τότε οι αναγνωριζόμενες ημέρες ασφάλισης, είναι τόσες όσες ακριβώς και οι ημέρες πραγματικής απασχόλησης.</p>
24	Ανώτατο όριο αποδοχών-εισφορών	<p>Για τους νέους ασφαλισμένους το ανώτατο όριο αποδοχών για τον υπολογισμό εισφορών, είναι 5.543,55 € μηνιαία (χωρίς δηλαδή υπολογισμό ανά ημέρα).</p> <p>Από 1/1/2013 το πλαφόν των παλαιών ασφαλισμένων εξισώνεται με αυτό των νέων, δηλαδή αντί για 97,29€ ανά ημέρα (97,29 X 25 = 2.432,25€), το πλαφόν μετατρέπεται μηνιαία στα 5.543,55€ για 25 Η.Α., όσο δηλαδή και των νέων ασφαλισμένων με τη διαφορά ότι οι εισφορές υπολογίζονται ανά ημέρα ασφάλισης μέχρι του ημερήσιου μισθού των 221,742€.</p>
25	Καταρτιζόμενοι σε ΚΕΚ	<p>Οι Η.Α. προκύπτουν από τη διαίρεση του ποσού αποζημίωσης δια του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης, στην οποία αντιστοιχεί κάθε φορά το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη. Οι ημέρες που προκύπτουν επιμερίζονται κάθε φορά</p>

		στην χρονική περίοδο που διαρκεί η κατάρτιση.
26	Προαιρετική ασφάλιση	<p>Παλαιοί, ασφαλισμένοι για πρώτη φορά πριν την 1/1/93 500 ημέρες ασφάλισης μέσα στην αμέσως προηγούμενη πενταετία πριν την διακοπή της ασφάλισης του στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ή 3.000 ημέρες ασφάλισης συνολικά.</p> <p>Νέοι, ασφαλισμένοι για πρώτη φορά μετά την 1/1/93 1500 ημέρες, από τις οποίες 300 εντός της τελευταίας 5ετίας πριν από την υποβολή της αίτησης.</p>
27	Προαιρετική ασφάλιση μακροχρόνια ανέργων	<p>➤ Έχουν συμπληρώσει το 60ο έτος οι άνδρες και το 55ο οι γυναίκες. Ειδικά για τους ασφαλισμένους κατά τον ΚΒΑΕ ως όρια ηλικίας ορίζονται το 55ο για τους άνδρες και το 50ο για τις γυναίκες.</p> <p>➤ Ο υπολειπόμενος χρόνος για τη συμπλήρωση του ελάχιστου αριθμού ασφάλισης για τη θεμελίωση πλήρους συνταξιοδοτικού δικαιώματος λόγω γήρατος στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή ΕΤΕΑΜ να μην υπερβαίνει τα 5 χρόνια (1.500 ημέρες).</p>
28	Αναγνωρίσεις χρόνου	<p>Για σύνταξη γήρατος Να έχουν πραγματοποιήσει 3.600 ημέρες ασφάλισης και</p> <p>Για σύνταξη αναπηρίας Να έχουν πραγματοποιήσει 900 ημέρες ασφάλισης Όταν η αναγνώριση γίνεται από τα μέλη οικογενείας για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος <u>λόγω θανάτου</u>, απαιτείται:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η πραγματοποίηση από τον θανόντα ασφ/νο 900 ημερών ασφάλισης.

7.1.2 Απόδοση παροχών βάσει των Ημερών Ασφάλισης

7.1.2.1 Ασφαλιστική ικανότητα - Ατομικό βιβλιάριο υγείας

Για την χορήγηση της ασφαλιστικής ικανότητας και την έκδοση του ατομικού βιβλιαρίου υγείας απαιτείται η πραγματοποίηση ενός ελάχιστου αριθμού ημερών ασφάλισης μέσα στον προηγούμενο χρόνο ή στο τελευταίο 15μηνο. Για το έτος 2018 ο απαιτούμενος αριθμός Η.Α. είναι 50. Όταν ο υπολογισμός γίνεται με το 15μηνο δεν λογαριάζονται οι τρεις τελευταίοι μήνες. Οι ίδιες προϋποθέσεις απαιτούνται και για την παράταση της ισχύος του ατομικού βιβλιαρίου υγείας.

7.1.2.2 Παροχές

Παροχές ασθενείας

Οι παροχές ασθενείας διακρίνονται σε:

- Παροχές σε Είδος.
- Παροχές σε Είδος αποτιμώμενες σε Χρήμα.
- Παροχές σε Χρήμα.

Από 01/01/2012 οι Παροχές σε Είδος και οι Παροχές σε Είδος αποτιμώμενες σε Χρήμα καλύπτονται από τον Ε.Κ.Π.Υ. (Ενιαίος Κανονισμός Παροχών Υγείας) του Ε.Ο.Π.Υ.Υ.

▪ *Παροχές σε χρήμα*

Για την χορήγηση των παροχών σε χρήμα απαιτείται η πραγματοποίηση ενός ελάχιστου αριθμού ημερών ασφάλισης μέσα στον προηγούμενο χρόνο ή στο τελευταίο 15μηνο.

Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 6) αναλύεται ο τρόπος χορήγησης των παροχών σε χρήμα:

Πίνακας 6
Τρόπος χορήγησης παροχών σε χρήμα

Είδος παροχής	Προϋποθέσεις σε σχέση με τις Ημέρες Ασφάλισης.	Υπολογισμός αποδιδόμενου ποσού
Επίδομα κυοφορίας - λοχείας	Απαιτούνται 200 ημέρες ασφάλισης τα δύο προηγούμενα χρόνια από την πιθανή ή την πραγματική ημέρα τοκετού και να μην εργάζονται κατά τον χρόνο της επιδότησης.	για 56 ημέρες πριν το τοκετό και 63 ημέρες μετά τον τοκετό.
Επίδομα ασθενείας	Απαιτούνται 120 ημέρες ασφάλισης τον προηγούμενο χρόνο ή στο τελευταίο 15μηνο, χωρίς να υπολογίζονται οι τρεις τελευταίοι μήνες, για επιδότηση έως 182 ημέρες. Απαιτούνται 300 ημέρες ασφάλισης μέσα στα δύο χρόνια τα αμέσως προηγούμενα της αναγγελίας της πάθησης η στο 30μηνο, για επιδότηση από 182 μέχρι 360	Το ύψος του επιδόματος εξαρτάται από τις αποδοχές των 30 τελευταίων ημερών που έχει ο εργαζόμενος στο προηγούμενο έτος. Ειδικότερα όμως για τις πρώτες 15 ημέρες επιδότησης κάθε έτους μετά το τρίήμερο του χρόνου αναμονής το ποσό του επιδόματος ασθενείας είναι ίσο με το 50% του ημερήσιου επιδόματος ασθενείας της

	ημέρες.	ασφαλιστικής κλάσης που καθορίζεται με βάση τις 30 τελευταίες ημέρες του προηγούμενου έτους, με εξαίρεση τους εργατοτεχνίτες οικοδόμους που παραμένουν στο 50% του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής τους κλάσης.
Επίδομα ατυχήματος εντός εργασίας	Απαιτείται η ασφάλιση κατά την ημέρα του ατυχήματος.	
Επίδομα ατυχήματος εκτός εργασίας	Απαιτούνται οι μισές ημέρες ασφάλισης, από αυτές που ισχύουν για το επίδομα ασθενείας.	
Έξοδα κηδείας	Απαιτούνται 120 ημέρες ασφάλισης τον προηγούμενο χρόνο.	

7.2 Προβλήματα που προκύπτουν με τη χρήση της συγκεκριμένης (Η.Α.) μονάδας μέτρησης

Από τη μελέτη της περιπτώσιολογίας όπως αυτή καταγράφεται στην υφιστάμενη κατάσταση, αναδεικνύονται σημαντικά προβλήματα κατά τη διαχείριση της ημέρας ασφάλισης (Η.Α.).

Ενδεικτικά:

- Πολύπλοκες και ασαφείς διαδικασίες για:
 - τον υπολογισμό αποδοχών - εισφορών - ημερών ασφάλισης και τον έλεγχο αυτών,
 - την κατοχύρωση δικαιωμάτων παροχών - ασφαλιστική ικανότητα,
 - απόδοση παροχών - συντάξεων,
 - τον έλεγχο της ασφάλισης από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα.
- Δυσκολία στην συμπλήρωση των στοιχείων της ασφάλισης στην ΑΠΔ από τους υπόχρεους εργοδότες.
- Λανθασμένη εκτίμηση θεμελίωσης δικαιωμάτων παροχών λόγω πιθανού λάθους υπολογισμού των Η.Α. από τον εργοδότη ή το λογιστή.
- Μη ξεκάθαρη εικόνα για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος, με συνέπεια να απαιτείται:

1. Ανακεφαλαίωση για τον προσδιορισμό των Η.Α.

2. Επανελέγχος στις περιπτώσεις μειωμένης απασχόλησης.

- Μικρή ανταποδοτικότητα.
- Πολύπλοκες και χρονοβόρες διαδικασίες ελέγχου.
- Ασυμβατότητα με άλλες μονάδες μέτρησης ασφάλισης που χρησιμοποιούν άλλα ταμεία ασφάλισης εντός και εκτός Ελλάδας για τον υπολογισμό των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων.

7.2.1 Παραδείγματα τεκμηρίωσης

Για την τεκμηρίωση¹⁸ των πιο πάνω προβλημάτων, παρατίθενται πιο κάτω συγκεκριμένα παραδείγματα.

1^ο παράδειγμα

Πολυπλοκότητα διαδικασιών για τον υπολογισμό αποδοχών, εισφορών, ημερών ασφάλισης

Στο υφιστάμενο σύστημα εργασιακών σχέσεων - μορφών απασχόλησης, ανάλογα το ωράριο, υπάρχει:

- η πλήρης απασχόληση,
- η μερική (μειωμένη), ως προς τις ώρες απασχόλησης ανά ημέρα εργασίας,
- η μερική (εκ περιτροπής) απασχόληση, η κατά πλήρες ωράριο εργασία σε ορισμένες μόνο ημέρες της εβδομάδας, του 15ήμερου ή του μήνα.

Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 7) θα συγκριθούν οι ημέρες εργασίας και οι εισφορές που καταβάλλουν τρεις εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνται με μειωμένη απασχόληση (ο 1^{ος} με εκ περιτροπής εργασία, ο 2^{ος} με μερική ως προς τις ώρες/ημέρα και ο 3ος με πλήρη απασχόληση) με την ίδια ειδικότητα και το ίδιο πακέτο κάλυψης.

¹⁸ Απόσπασμα από την υποβολή πρότασής μου, στο Διοικητή του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ τον Φεβρουάριο του 2004, με τίτλο: «Μετατροπή της μονάδας μέτρησης της ασφάλισης από Ημέρα ασφάλισης σε Μήνα ασφάλισης με βάση το χρόνο εργασίας και το ποσό των εισφορών». Απονεμήθηκε ηθική αμοιβή του επαίνου σύμφωνα με την με αρ. Φ.10021/4883/Δ9/1396/26-3-2015 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Πίνακας 7

Συγκριτική απεικόνιση των Η.Α. ανάλογα με την απασχόληση

	ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΒΑΣΕΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΑΘΡΟΙΣΜΑ ΩΡΩΝ/ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ/ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ*/ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ**/ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
1 ^{ος} ΑΣΦ/ΝΟΣ	8 ώρες/ημέρα, 2 ημέρες/εβδομ.	16	2	52,36	23,02
2 ^{ος} ΑΣΦ/ΝΟΣ	2 ώρες/ημέρα, 5 ημέρες/εβδομ.	10	4	39,30	17,28
3 ^{ος} ΑΣΦ/ΝΟΣ	8 ώρες/ημέρα, 5 ημέρες/εβδομ.	40	6	130,90	57,54

Παραδοχές:

*αμοιβή βάσει της ΕΓΣΣΕ,

**οι εισφορές αφορούν εισφορές εργοδότη και εργαζόμενου με πακέτο κάλυψης ΜΙΚΤΑ-TEAM, ποσοστό 43,96%.

Στην περίπτωση του 1^{ου} και 3^{ου} ασφαλισμένου οι αποδοχές υπολογίζονται βάσει του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη της ΕΓΣΣΕ (26,18 ευρώ) επί τις ημέρες απασχόλησης, ενώ στην περίπτωση του 2^{ου} ασφ/νου με βάση το ωρομίσθιο, το οποίο ισούται με το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη, επί 6 (ημέρες εβδομάδας) δια 40 (το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο).

Οι ημέρες ασφάλισης στη μεν 1η περίπτωση είναι οι πραγματικές ημέρες απασχόλησης, στη 2η περίπτωση υπολογίζονται από τη διαίρεση του μηνιαίου μισθού με το ποσό του Τ.Η. της 1ης ασφαλιστικής κλάσης, επειδή το ημερομίσθιο είναι χαμηλότερο της 1^{ης} ασφαλιστικής κλάσης (11,06 ευρώ). Στην 3^η περίπτωση είναι οι πραγματικές ημέρες απασχόλησης προσαυξημένες κατά μία ημέρα ανά εβδομάδα.

Από τα ανωτέρω αναδεικνύονται τα εξής προβλήματα:

- η πολυπλοκότητα του υπολογισμού των αποδοχών και ημερών ασφάλισης στη μειωμένη απασχόληση,
- η ανισότητα που προκύπτει όταν ένας εργαζόμενος ο οποίος εργάζεται περισσότερες ώρες/εβδομάδα και ως εκ τούτου καταβάλλει ορθώς υψηλότερες εισφορές, ωστόσο έχει λιγότερες ημέρες ασφάλισης και συνεπώς θεμελιώνει δικαιώματα παροχών σε μεταγενέστερο χρόνο συγκριτικά με τον 2^ο ασφαλισμένο του πίνακα (βλέπε 2^ο παράδειγμα),

- η διάθεση πολλών εργατοωρών για τη διαχείριση ελεγκτικά της ασφάλισης από μειωμένη απασχόληση, τόσο κατά την καταγραφή της ασφάλισης, όσο και κατά την απόδοση σύνταξης με βάση αυτήν.

2^ο παράδειγμα

Μη ξεκάθαρη εικόνα για την κατοχύρωση δικαιωμάτων παροχών - ασφαλιστική ικανότητα

Στο υφιστάμενο σύστημα δικαιούχοι παροχών είναι όσοι έχουν συμπληρώσει έναν προκαθορισμένο αριθμό ημερών ασφάλισης, ανεξάρτητα του ποσού των εισφορών που έχουν δηλωθεί ή καταβληθεί γι' αυτές.

Συγκεκριμένα, για το έτος 2018, ένας ασφαλισμένος αποκτά ασφαλιστική ικανότητα αν έχει το προηγούμενο έτος 75 Η.Α. ή όποιος άλλος αριθμός καθορισθεί.

Σε συνέχεια του πρώτου παραδείγματος, για να προσδιορίσουμε χρονικά την θεμελίωση ασφαλιστικής ικανότητας, των ανωτέρω δύο ασφαλισμένων, συγκριτικά με έναν ασφαλισμένο που εργάζεται με πλήρη απασχόληση και λάβουμε ως αφετηρία έναρξης απασχόλησης την ίδια χρονική στιγμή θα παρατηρήσουμε τα εξής:

Πίνακας 8

Συγκριτική απεικόνιση των Η.Α. ανάλογα με την απασχόληση για τη χορήγηση ασφαλιστικής ικανότητας

	ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΒΑΣΕΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΑΘΡΟΙΣΜΑ ΩΡΩΝ/ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ/ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ/ ΜΗΝΑ	ΜΗΝΕΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ
1 ^{ος} ΑΣΦ/ΝΟΣ	8 ώρες/ημέρα, 2 ημέρες/εβδομ.	16	2	8	9,375
2 ^{ος} ΑΣΦ/ΝΟΣ	2 ώρες/ημέρα, 5 ημέρες/εβδομ.	10	4	22	3,41
3 ^{ος} ΑΣΦ/ΝΟΣ	8 ώρες/ημέρα, 5 ημέρες/εβδομ.	40	6	25	3

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο 2ος ασφαλισμένος ο οποίος, απασχολήθηκε λιγότερο χρόνο (ώρες/ημέρα) και κατέβαλε τις λιγότερες εισφορές, σύμφωνα με το 1^ο παράδειγμα, θεμελιώνει σε πολύ λιγότερο χρόνο ασφαλιστική ικανότητα και

μάλιστα την ίδια περίπου χρονική στιγμή όπως και ένας μισθωτός πλήρους απασχόλησης (3^{ος} ασφαλισμένος).

3^ο παράδειγμα

Μικρή ανταποδοτικότητα και μη τήρηση κανόνων δικαίου

Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 9) αποτυπώνονται τα ποσά των εισφορών, για ασθένεια σε είδος και χρήμα (6,45%, 1,2%) και οι συνολικές εισφορές για το πακέτο κάλυψης 101 ΜΙΚΤΑ-TEAM ποσοστό 43,96%, που καταβάλλει ένας ασφαλισμένος (με μειωμένη απασχόληση, πλήρη με αποδοχές βάσει ΕΓΣΣΕ και πλήρη με πλαφόν εισφορών) για την απόκτηση ασφαλιστικής ικανότητας (75 Η.Α.).

Πίνακας 9

Συγκριτική απεικόνιση των Η.Α. ανάλογα με την απασχόληση για τη χορήγηση ασφαλιστικής ικανότητας

Η.Α.	ΑΣΦ/ΝΟΣ ΜΕ ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΗΜ/ΣΘΙΟ 1 ^{ΗΣ} ΑΣΦΑΛ. ΚΛΑΣΗΣ (11,06)		ΑΣΦ/ΝΟΣ ΜΕ ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΗΜ/ΣΘΙΟ ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΥ ΕΡΓΑΤΗ ΕΓΣΣΕ (26,18)		ΝΕΟΣ ΑΣΦ/ΝΟΣ ΜΕ ΠΛΑΦΟΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 5.543,55 ΕΥΡΩ/ΜΗΝΑ	
	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΚΛΑΔΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑ Σ 7,65%	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ 43,96%	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΚΛΑΔΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ 7,65%	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ 43,96%	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΚΛΑΔΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ 7,65%	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ 43,96%
1	0,85	4,86	2,00	11,50	16,96	97,48
75	63,46	364,65	150,21	863,15	1.060,20	6.092,36

* δεν έχουν υπολογιστεί αναλογίες δώρων και επιδομάτων.

Από το συγκεκριμένο παράδειγμα αναδεικνύονται προβλήματα ανισότητας και μη τήρησης κανόνων δικαίου, αφού τρεις διαφορετικές, ως προς την απασχόληση, κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίοι καταβάλλουν διαφορετικά ποσά εισφορών, έχουν τις ίδιες προϋποθέσεις για την συγκέντρωση των απαιτούμενων ημερών ασφάλισης για τα δικαιώματα παροχών.

7.3 Υφιστάμενη κατάσταση στα λοιπά τ. ασφαλιστικά ταμεία (των μη μισθωτών και στο NAT)

Στα υπόλοιπα τέως ταμεία κυρίας ασφάλισης ως μονάδα μέτρησης ισχύει,

- για την ασφάλιση, ο μήνας ασφάλισης,
- για την έκδοση βιβλιαρίου ασθένειας, ο μήνας ασφάλισης,
- για την απόδοση σύνταξης, το έτος ασφάλισης.

Πιο συγκεκριμένα:

- ΟΓΑ (Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων), ασφαλιστικό ταμείο το οποίο καλύπτει τους εργαζόμενους στον γεωργικό τομέα.
 - Η σύνταξη αποδίδεται με βάση τα έτη ασφάλισης.
- ΟΑΕΕ (Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών, ασφαλιστικό ταμείο το οποίο καλύπτει τους αυτοαπασχολούμενους (βιοτέχνες, ελεύθερους επαγγελματίες, ξενοδόχους, αυτοκινητιστές και τουριστικούς πράκτορες).
 - Προϋποθέσεις έκδοσης βιβλιαρίου ασθένειας: πάροδος τεσσάρων (4) μηνών από την εγγραφή του ασφαλισμένου με πληρωμένες όλες τις απαραίτητες εισφορές.
 - Η σύνταξη αποδίδεται με βάση τα έτη ασφάλισης
- ΕΤΑΑ (Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων), ασφαλιστικό ταμείο το οποίο καλύπτει τους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας, τους δικηγόρους και μηχανικούς.
 - Η σύνταξη αποδίδεται με βάση τα έτη ασφάλισης
- ΕΤΑΠ-ΜΜΕ (Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης) και ΕΔΟΕΑΠ, ασφαλιστικά ταμεία τα οποία καλύπτουν τους εργαζόμενους στα μέσα μαζικής ενημέρωσης.
 - Προϋποθέσεις έκδοσης βιβλιαρίου ασθένειας: χρόνος ασφάλισης τριών μηνών μετά την ημερομηνία έναρξης της ασφάλισης (εισφορές 3 μηνών)
 - Η σύνταξη αποδίδεται με βάση τα έτη ασφάλισης
- NAT (Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο), ασφαλιστικό ταμείο το οποίο καλύπτει τους ναυτικούς.
 - Προϋποθέσεις έκδοσης βιβλιαρίου ασθένειας: θαλάσσια υπηρεσία 4 μηνών εντός του τελευταίου έτους ή 6 μηνών εντός της τελευταίας διετίας.

- Η σύνταξη αποδίδεται με βάση τα έτη ασφάλισης.

7.4 Υφιστάμενη κατάσταση στα Ασφαλιστικά ταμεία χωρών της Ε.Ε.

Στα ασφαλιστικά συστήματα των περισσότερων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης μονάδα μέτρησης δεν είναι η ημέρα ασφάλισης.

Ενδεικτικά:

- *Σουηδία*

Μονάδα μέτρησης της ασφάλισης είναι το έτος.

Το ποσοστό των εισφορών κατανέμεται ως εξής:

- 9,25 % επί του μισθού καταβάλλουν οι εργοδότες,
- 9,25 % καταβάλλουν οι εργαζόμενοι,

Δηλαδή συνολικά 18,50 % επί του συνολικού μισθού.

Οι εργαζόμενοι καταβάλλουν εισφορές (9,25 %) για ποσό μέχρι 35.000 ευρώ ετησίως. Για ποσά άνω αυτού του πλαφόν δεν καταβάλλουν εισφορές. Οι εργοδότες καταβάλλουν το 9,25 % ανεξαρτήτως ύψους του ποσού.

Η χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης γίνεται με εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων και από τον κρατικό προϋπολογισμό μέσω των φόρων.

- *Γαλλία*

Μονάδα μέτρησης της ασφάλισης είναι το τρίμηνο.

Τα τρίμηνα ωστόσο δεν λαμβάνονται υπόψη ημερολογιακά αλλά ανάλογα με το ύψος των εισφορών που έχουν καταβληθεί. Ένα τρίμηνο επικυρώνεται με βάση τις 200 φορές το ελάχιστο ωρομίσθιο το οποίο βρίσκεται σε ισχύ την 1^η Ιανουαρίου κάθε έτους.

Αυτό συνεπάγεται ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να επικυρώσει έναν αριθμό μεγαλύτερο από τα πραγματικά τρίμηνα που εργάστηκε, εφόσον έχει καταβάλει εισφορές μεγαλύτερης αξίας.

- *Γερμανία*

Μονάδα μέτρησης της ασφάλισης είναι ο μήνας.

Η βάση εισφορών υπολογίζεται επί των ακαθάριστων αποδοχών ή συντάξεων, εντός του ορίου € 3.937,50 ανά μήνα για το 2013.

Κάτω από ένα ορισμένο ποσό της αμοιβής (€ 450 μικό ανά μήνα το 2013), ο εργαζόμενος μπορεί, κατόπιν αιτήσεως, να εξαιρεθεί από την υποχρέωση ασφάλισης, αλλά ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει εισφορές (για την ασφάλιση σύνταξης, που αντιστοιχεί στο 15 % του εισοδήματος), με τις οποίες, δε θεμελιώνει δικαίωμα για υγειονομική περίθαλψη. Όσον αφορά την ασφάλιση γήρατος, ο εργαζόμενος μπορεί να συμπληρώσει την εισφορά του εργοδότη καταβάλλοντας ο ίδιος τη διαφορά μεταξύ του ποσού της απαιτούμενης εισφοράς και της εισφοράς που κατέβαλε ο εργοδότης.

- *Ηνωμένο Βασίλειο*

Μονάδα μέτρησης της ασφάλισης είναι το έτος.

Ως έτος ασφάλισης νοείται το φορολογικό έτος κατά το οποίο ο εργαζόμενος έχει επαρκές εισόδημα για να καταβάλλει τις πραγματικές εισφορές εθνικής ασφάλισης.

Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης χρηματοδοτείται από τις ασφαλιστικές εισφορές που καταβάλλουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι και από τα γενικά φορολογικά έσοδα.

Οι παροχές σε χρήμα της εθνική ασφάλισης εξαρτώνται από τις εισφορές. Πρέπει να έχει καταβληθεί ένα ελάχιστο ποσό εισφορών για τη θεμελίωση δικαιώματος παροχών. Αντίθετα, το δικαίωμα στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, δεν εξαρτάται από τις εισφορές εθνικής ασφάλισης.

Η βασική νόμιμη σύνταξη γήρατος χορηγείται από το κράτος. Βασίζεται στον αριθμό των ετών ασφάλισης του αιτούντος μέσω των εισφορών εθνικής ασφάλισης που καταβλήθηκαν ή πιστώθηκαν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του.

7.5 Προτάσεις

Ως απόρροια όλων των παραπάνω προκύπτει η ανάγκη εισαγωγής ενός ενιαίου τρόπου καταγραφής και απόδοσης των ασφαλιστικών δικαιωμάτων στους ασφαλισμένους.

Ο νέος ενιαίος τρόπος που θα στηρίζεται στις αποδοχές και τις αντίστοιχες εισφορές όπως προβλέπει και ο νόμος και θα έχει ως βάση αναφοράς τον **μήνα ασφάλισης**.

Με την νέα μονάδα μέτρησης θα πρέπει να αντιμετωπισθούν και τα παρακάτω ζητήματα:

1. Πώς θα καταγράφεται η ασφάλιση στον ατομικό λογαριασμό του ασφαλισμένου.
2. Πώς θα αποδίδεται η ασφαλιστική ικανότητα για χορήγηση παροχών ασθένειας σε είδος και χρήμα.
3. Πώς θα αποδίδεται η σύνταξη.

Ως εκ τούτου, για την υλοποίηση της συγκεκριμένης πρότασης απαιτείται να προσεχθούν ιδιαίτερα τα πιο κάτω σημεία:

- Έναρξη εφαρμογής
 - Ορισμός συγκεκριμένης ημερομηνίας έναρξης εφαρμογής του νέου μηχανισμού μέτρησης της ασφάλισης και απόδοσης των δικαιωμάτων.
- Θεσμικό πλαίσιο
 - Νόμοθετική ρύθμιση, Υπουργικές Αποφάσεις, Εγκύκλιοι.
- Πληροφοριακά συστήματα
 - Ενταξη των νέων δεδομένων στο υφιστάμενο λογισμικό (Βελτιώσεις, τροποποιήσεις).
- Μεταβατικό στάδιο
 - Διαχείριση περιπτώσεων οι οποίες βρίσκονται σε εκκρεμότητα.

Συνεπώς, με την παρούσα πρόταση αναδεικνύεται η ανάγκη για αντικατάσταση της μονάδας μέτρησης από Η.Α. σε μήνα ασφάλισης, με αξιόπιστο και τεκμηριωμένο τρόπο.

- Η λεπτομερής καταγραφή των σημείων που σήμερα συναντάται η Η.Α ως μονάδα μέτρησης και τα οποία θα επηρεασθούν, ώστε να μην υπάρξει ασάφεια ή κενό στην νέα κατάσταση των λειτουργιών και διαδικασιών.
- Η απλοποίηση των διαδικασιών δήλωσης και ελέγχου της ασφάλισης.
- Ο περιορισμός των καταστρατηγήσεων στο σύστημα.
- Η ανάδειξη και ο περιορισμός των ανισοτήτων ως προς τη θεμελίωση των δικαιωμάτων των ασφαλισμένων.
- Η ενίσχυση της ανταποδοτικότητας του συστήματος πάντα στα πλαίσια ενός συστήματος κοινωνικής προστασίας και αλληλεγγύης.
- Η αντιμετώπιση φαινομένων εισφοροδιαφυγής (μειωμένη ασφάλιση).

- Η ανάπτυξη (έμμεσα) ασφαλιστικής συνείδησης στους εργαζόμενους με την εφαρμογή ενός πιο δίκαιου και ανταποδοτικού συστήματος.
- Η διαμόρφωση μιας νέας σχέσης εμπιστοσύνης του ΙΚΑ με τους ασφαλισμένους και τους εργοδότες, έτσι ώστε η καταβολή ασφαλιστικών εισφορών να έχει από αντίκρισμα για τους ασφαλισμένους.
- Η ετήσια ενημέρωση των ασφαλισμένων, με την αποστολή του Ατομικού τους Λογαριασμού Ασφάλισης με πλήρη απεικόνιση της ασφαλιστικής ιστορίας και σύνδεση της με τον (ενδεικτικό) υπολογισμό των προσδοκώμενων συνταξιοδοτικών παροχών στη βάση του Ν. 3863/2010 (αναλογική σύνταξη).
- Η δυνατότητα των ασφαλισμένων για προγραμματισμό μακροπρόθεσμης κάλυψης από το ασφαλιστικό σύστημα.
- Η παρουσίαση συγκεκριμένου χρονοδιαγράμματος υλοποίησης (λήψη απόφασης, ορισμός ημερομηνίας εφαρμογής, θεσμικό πλαίσιο, τροποποίηση πληροφοριακού συστήματος, ενημέρωση εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος).

8. Οργάνωση ως προς τις συναλλακτικές δραστηριότητες

Στο σύγχρονο περιβάλλον, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην πελατοκεντρική λειτουργία τους, θέτοντας την ικανοποίηση ως τον σημαντικότερο παράγοντα για την μετέπειτα πορεία τους. Η πληροφόρηση για το επίπεδο ικανοποίησης των πελατών αποτελεί επομένως για κρίσιμο πόρο κάθε επιχείρηση, ο οποίος μπορεί να καθορίσει σε μεγάλο βαθμό τη γενικότερη επιχειρηματική στρατηγική. Ο βασικός σκοπός της παρούσας ενότητας, είναι η επισήμανση των στοιχείων που θα πρέπει να βελτιωθούν ή να προστεθούν στη στρατηγική του Ε.Φ.Κ.Α. στο πλαίσιο αυτής της πελατοκεντρικής προσέγγισης.

8.1 Θεσμικό πλαίσιο

Το κλειδί για την επίτευξη της αφοσίωσης των πελατών μίας επιχείρησης είναι η πελατοκεντρική προσέγγιση (Macintosh, 2007). Η πελατοκεντρική φιλοσοφία απαιτεί την ανάπτυξη μακροπρόθεσμων σχέσεων με τους πελάτες και έχει τη βάση της στην επικοινωνία.

Στόχος της προσπάθειας προσανατολισμού προς τον πελάτη, είναι η διατήρηση των θετικών στοιχείων και η βελτίωση όλων των υπολοίπων για την όσο το δυνατό υψηλότερη ικανοποίηση του πελάτη (Houman, 2005).

Με την πελατοκεντρική φιλοσοφία δημιουργείται αξία για τον πελάτη, η οποία αυξάνει την ικανοποίησή του κάτι που οδηγεί σε υψηλότερη αφοσίωση προς την επιχείρηση και ως συνέπεια την ανάπτυξη καλής φήμης. Η δημιουργία αξίας προκύπτει από την αξιολόγηση της ολικής ικανοποίησης εφόσον έχει θετικό πρόσημο (Macintosh, 2007). Άλλες έρευνες έχουν διαπιστώσει ότι ο προσανατολισμός προς τον πελάτη σχετίζεται θετικά με την απόδοση των εργαζομένων (Swenson & Herche, 1994; Boles et al., 2001; Brown et al., 2002), ενώ ο Schwepker (2003) αναφέρει ότι υπάρχει μία σύνδεση μεταξύ του προσανατολισμού προς τον πελάτη και της εμπιστοσύνης.

Για την επίτευξη όλων των ανωτέρω, πολλές επιχειρήσεις – οργανισμοί χρησιμοποιούν τη διάκριση των διαδικασιών μεταξύ Front Office – Back Office. Ο όρος Front Office – Back Office χρησιμοποιείται γενικά για να περιγράψει τμήματα της επιχείρησης/οργανισμού (ή ενός πληροφοριακού συστήματος) τα οποία είναι

ειδικά διαμορφωμένα αντίστοιχα, με τους πελάτες (front office) και με την σωστή διοίκηση της επιχείρησης (back office).

Το Front Office (χρησιμοποιείται και ο όρος front line), αναφέρεται στο τμήμα της επιχείρησης/οργανισμού, το οποίο έρχεται σε απευθείας επαφή με τους πελάτες/πολίτες, συνήθως αφορά: εξυπηρέτηση πελατών, ή οι υπηρεσίες μετά την πώληση (π.χ. εγγύηση προϊόντος ή υπηρεσίας, τμήμα παραπόνων κτλ).

Αντίστοιχα το Back Office αναφέρεται σε όλα τα τμήματα ενός πληροφοριακού συστήματος στο οποίο ο τελικός χρήστης, δηλαδή ο πολίτης, δεν έχει πρόσβαση. Ο όρος, επομένως, καλύπτει όλες τις εσωτερικές διαδικασίες μέσα από την επιχείρηση (παραγωγή, κανάλια διανομής, αποθήκευση, λογιστικά, Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων κ.α.).

Στη πραγματικότητα, το Front Office – Back Office, δεν αποτελούν εντελώς ξεχωριστές έννοιες, εφόσον το προσωπικό που βρίσκεται στα Front Office τμήματα (εξυπηρέτηση πελατών), πρέπει να γνωρίζουν ένα μέρος των πληροφοριών παραγωγής ενός προϊόντος ή προώθησης μιας υπηρεσίας, επιγραμματικά δηλαδή την διαδικασία. Με τον ίδιο τρόπο οι τομείς που είναι αφιερωμένοι στην παραγωγή προϊόντος/διεκπεραίωση μιας υπόθεσης, πρέπει να πληροφορούνται σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι πελάτες/πολίτες από την χρήση τους ή αντίστοιχα τις ανάγκες των πελατών/πολιτών για καλύτερα προϊόντα και υπηρεσίες, ώστε να υπάρχει ένας κύκλος συνεχούς βελτίωσης.

8.2 Υφιστάμενη κατάσταση

Ο προσανατολισμός του νέου φορέα προς τον πολίτη εν γένει, είτε είναι ασφαλισμένος, είτε συνταξιούχος, είτε εργοδότης, και την εξυπηρέτηση των συναλλασσόμενων με αυτόν είναι εμφανής από την σύσταση του ακόμα. Με το άρθρο 67 του Ν. 4387/2016 και με τη μετέπειτα προσθήκη του 68^E σύμφωνα με το άρθρο 39 του Ν. 4445/2016, συστήνεται γενική διεύθυνση εξυπηρέτησης εργοδοτών και ασφαλισμένων, με σκοπό:

α. Το σχεδιασμό, τον προσδιορισμό, την ανάπτυξη, την εκπόνηση του σχεδίου ροής εργασιών και την υποστήριξη της λειτουργίας των περιφερειακών και των τοπικών υπηρεσιακών μονάδων του Ε.Φ.Κ.Α..

β. Τη συγκέντρωση των δεδομένων που αφορούν το έργο των περιφερειακών και τοπικών υπηρεσιών με σκοπό τη μελέτη και την αξιολόγηση για τον προσδιορισμό των αναγκών σε υποδομές και προσωπικό, καθώς και τον επαναπροσδιορισμό του πλήθους και του μεγέθους των υπηρεσιών και την επικαιροποίηση του σχεδίου ροής εργασιών.

γ. Τη διαρκή παρακολούθηση της ροής εργασιών των περιφερειακών και των τοπικών υπηρεσιών, ώστε να εντοπίζονται εγκαίρως και να αντιμετωπίζονται έκτακτες καταστάσεις.

δ. Το σχεδιασμό, τη δημιουργία, τη στελέχωση και τη λειτουργία υπηρεσιακής μονάδας, της οποίας αποστολή θα είναι η προσωρινή ενίσχυση με εξειδικευμένο προσωπικό των περιφερειακών και των τοπικών υπηρεσιών για την αντιμετώπιση εκτάκτων καταστάσεων.

ε. Την παροχή υποστήριξης και οδηγιών προς τις περιφερειακές και τοπικές υπηρεσίες.

στ. Την επιμέλεια για την τήρηση, τη διαρκή ενημέρωση και τις μεταβολές των μητρώων των ασφαλισμένων και των εργοδοτών.

ζ. Την παρακολούθηση και εφαρμογή της νομοθεσίας για θέματα ασφάλισης, καθώς και τη χορήγηση ασφαλιστικής ικανότητας και ενημερότητας.

η. Την αντιμετώπιση και επίλυση διαφορών σε θέματα ασφάλισης.

θ. Τη δημιουργία και τη λειτουργία κέντρου για την εξ αποστάσεως ενημέρωση των πολιτών για όλα τα θέματα αρμοδιότητας του Ε.Φ.Κ.Α. (contact centre).

ι. Τις δημόσιες σχέσεις και την επικοινωνία για την προβολή και την προώθηση των υπηρεσιών που προσφέρει ο Ε.Φ.Κ.Α. προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις, καθώς και των ωφελειών που απορρέουν από τις υπηρεσίες αυτές.

ια. Το σχεδιασμό, την επικαιροποίηση και τη διαρκή υποστήριξη του διαδικτυακού τόπου υποβολής αιτημάτων, υποβολής δηλώσεων, επικοινωνίας και ενημέρωσης του Ε.Φ.Κ.Α., καθώς και τη στατιστική παρακολούθηση όλων των δεδομένων για τη ροή εργασιών μέσω του διαδικτυακού τόπου.

ιβ. Τον προσδιορισμό, τη διαχείριση και αντιμετώπιση ζητημάτων που ανακύπτουν κατά τη μεταβατική περίοδο ως την πλήρη λειτουργία του Ε.Φ.Κ.Α..

ιγ. Την εισήγηση για τη σύσταση ομάδων διοίκησης έργου σε θέματα της αρμοδιότητάς της.

Την επίτευξη των ανωτέρω και εν γένει για την καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των πολιτών καθώς και για την ευχερέστερη διεκπεραίωση καθημερινών θεμάτων διοικητικής φύσεως που αφορούν στον Φορέα, ο Ε.Φ.Κ.Α. την πραγματοποιεί με:

- την εξυπηρέτηση στα περιφερειακά Υποκαταστήματα του
- τη λειτουργία του τηλεφωνικού κέντρου του Ε.Φ.Κ.Α. (τηλ. 1555),
- μέσω αποστολής mail στην ηλεκτρονική διεύθυνση
- τη διασύνδεση με άλλους φορείς για την αυτεπάγγελτη αναζήτηση δικαιολογητικών.

Ειδικότερα όσον αφορά την εξυπηρέτηση στις περιφερειακές υπηρεσίες, παρατηρείται η διάκριση του συστήματος front office – back office μόνο στα τμήματα απονομής συντάξεων, όπου και υφίσταται ειδικά διαμορφωμένο διακριτό πληροφοριακό σύστημα για τους χρήστες της Γραμματείας (front office) και τους εισηγητές απονομών (διεκπεραιωτές – back office).

Με αυτό τον τρόπο μειώνεται σε μεγάλο βαθμό η πελατειακή σχέση που μπορεί να αναπτυχθεί μεταξύ υπαλλήλων και πολιτών, αφού ακόμα και η προσκόμιση νέου δικαιολογητικού που θα ζητηθεί πρέπει να κατατεθεί στη Γραμματεία.

Στα υπόλοιπα επιχειρησιακά αντικείμενα (ασφάλιση, εισφορές, έλεγχος, λοιπές παροχές, οικονομικό) δεν υφίσταται τέτοιου είδους διάκριση.

Ως προς τη διασύνδεση παρατηρούνται όλο και περισσότερες συνεργασίες με λοιπούς φορείς, οι οποίες όμως τις περισσότερες φορές δεν είναι online που να επιτρέπουν την άμεση ενημέρωση των όποιων στοιχείων των πολιτών ώστε να αποφεύγεται η προσκόμιση αυτών στις περιφερειακές υπηρεσίες.

8.3 Προτάσεις

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω διαπιστώνεται ότι με την ίδρυση του ΕΦΚΑ υπάρχει διάθεση για τη λειτουργία του σε πελατοκεντρική φιλοσοφία πλην όμως δεν έχουν τεθεί στέρεες βάσεις που να διασφαλίζεται πλήρως αυτή η λογική.

Για την καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη, θα πρέπει πρωτίστως να αυτοματοποιηθούν αν όχι όλες, οι περισσότερες διαδικασίες, μέσω και των διασυνδέσεων με τους άλλους φορείς, προκειμένου να γίνεται αυτεπάγγελτη αναζήτηση των στοιχείων που χρειάζεται ο ΕΦΚΑ από τον πολίτη. Ως εκ τούτου πρέπει να γίνει μία σωστή μελέτη των αναγκών που θα πρέπει να καλύπτουν τα πληροφοριακά συστήματα πριν το σχεδιασμό τους.

Για την συναλλαγή που θα εξακολουθεί να γίνεται δια ζώσης, θα πρέπει να υπάρχει σαφής διάκριση front office – back office σε όλα τα επιχειρησιακά αντικείμενα του φορέα δηλαδή και στον έλεγχο, εισφορές, οικονομικό, ασφάλιση, λοιπές παροχές, προκειμένου να αποφεύγεται κατά το μέγεθος του δυνατού η ανάπτυξη πελατειακών σχέσεων μεταξύ των εκπροσώπων της πολιτείας και των πολιτών (ασφαλισμένων, εργοδοτών, συνταξιούχων, τρίτων).

Συμπεράσματα

Η δύσκολη και μη διαχειρίσιμη από τον ίδιο το φορέα, μεταβολή του εξωτερικού περιβάλλοντος της κοινωνικής ασφάλισης (οικονομική κρίση, γήρανση του πληθυσμού, αύξηση του προσδόκιμου ζωής, υπογεννητικότητα, ανεργία κλπ), οδήγησαν στη μελέτη εναλλακτικών τρόπων για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας του πρώτου πυλώνα κύριας ασφάλισης και συγκεκριμένα για τον Ε.Φ.Κ.Α., που αφορούν κυρίως θέματα οικονομικής και διοικητικής διαχείρισης.

Ο Ε.Φ.Κ.Α., όπως προκύπτει και από την εισηγητική έκθεση του νόμου, σχεδιάστηκε με αυτόν ακριβώς το σκοπό, δηλαδή να επιτύχει τη διοικητική αποτελεσματικότητα του συστήματος, να απλοποιήσει τις διαδικασίες και να εξασφαλίσει ισονομία και κοινωνική δικαιοσύνη με θέσπιση ενιαίων κανόνων για όλους, ενοποιώντας τους φορείς ασφάλισης σε ένα και διακρίνοντας πλήρως προνοιακές και ασφαλιστικές παροχές.

Ως εκ τούτου, εκ της ίδρυσής του, αποτελεί ένα εύφορο έδαφος για να λάβουν χώρα επιτυχημένες επιστημονικές έρευνες, εφαρμοσμένες πρακτικές του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, για τη βέλτιστη διαχείριση του δημόσιου χρήματος, τη, εύρυθμη διοικητική και επιχειρησιακή λειτουργία του και εν γένει τον αποτελεσματικό και αποδοτικό έλεγχο όλων αυτών. Θεωρητικά δηλαδή υπάρχει η κουλτούρα για την επίτευξη όλων αυτών.

Συγκριτικά με τη σημερινή υφιστάμενη κατάσταση του φορέα, διαπιστώνεται ότι πράγματι υπάρχει αυτή η βάση. Ωστόσο, αν και η βάση αποτελεί την αρχή για να στηθεί ένα γερό οικοδόμημα, πρέπει να αφιερωθεί χρόνος, κόπος και εμπειρισταωμένες μελέτες, προκειμένου να χτιστεί και να φτάσει στο επιθυμητό αποτέλεσμα.

Συμπερασματικά λοιπόν, η ορθή εφαρμογή των ανωτέρω που αναπτύχθηκαν διεξοδικά, στις προηγούμενες ενότητες, σχετικά με

- τον εσωτερικό έλεγχο εξασφαλίζοντας την ανεξαρτησία του και τη σωστή στελέχωση του προσωπικού της,
- τη λογιστική τυποποίηση εφαρμόζοντας την αρχή του δεδουλευμένου,

- τη διαχείριση των αποθεματικών δίνοντας τη δυνατότητα μερικής απελευθέρωσης στην επένδυση των κεφαλαίων και εκτός ευρωπαϊκής ένωσης,
- την εκπαίδευση ιδρύοντας την Ακαδημία Κοινωνικής Ασφάλισης,
- και την οργάνωση ως προς τις συναλλακτικές δραστηριότητες, ενεργοποιώντας την καθολική διάκριση front office - back office και αυτοματοποιώντας διαδικασίες μέσω των διασυνδέσεων με άλλους φορείς,

θα μπορούσε να εξασφαλίσει τη βιωσιμότητα του Ε.Φ.Κ.Α. και να δώσει μια προστιθέμενη αξία στο έργο του.

Βασική προϋπόθεση είναι η ύπαρξη πολιτικής βούλησης από πλευράς κεντρικής και τοπικής διοίκησης προβαίνοντας σε ριζοσπαστικές θεσμικές αλλαγές, που τις περισσότερες φορές απαιτούν και τροποποίηση ισχυόντων νόμων.

Η μελέτη αυτών των προτάσεων, θα οδηγήσει αρχικά στη συνειδητοποίηση της σημασίας τους στην εταιρική κουλτούρα του προσωπικού και των διοικούντων και στη συνέχεια με τη σωστή εφαρμογή τους, το κράτος θα μπορέσει να κερδίσει ξανά την αξιοπιστία του και την εμπιστοσύνη των πολιτών παρέχοντας υψηλής ποιότητας υπηρεσίες με το χαμηλότερο δυνατό κόστος, σε περιβάλλον όπου διασφαλίζονται οι αρχές της νομιμότητας, της χρηστής διοίκησης, της εύρυθμης λειτουργίας του και της ορθολογικής οικονομικής διαχείρισης.

Βιβλιογραφία – Πηγές

Ελληνική

1. Βασιλείου Δ., Ηρειώτης Ν., Μενεξιάδης Μ., Μπάλιος Δ., (2017) «*Εσωτερικός έλεγχος για Επιχειρήσεις και Οργανισμούς*», Εκδόσεις: Rosili
2. Βλησμάς, Ο., Ναούμ, Β., Μιχελινάκης, Β., Σγουρινάκης, Ν., (2016) «*Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα*», Β' έκδοση, Εκδόσεις: Οικονομική Βιβλιοθήκη
3. Γρηγοράκος, Θ. (1989) «*Γενικές Αρχές Ελεγκτικής*», Αθήνα: Έκδοση Σώματος Ορκωτών Λογιστών.
4. Γρηγοράκος, Θ., (2009) «*Ανάλυση – Ερμηνεία του Ελληνικού Γενικού Λογιστικού Σχεδίου*», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
5. Δημητράς, Α., Βρέντζου, Ε. (2015) «*Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα*», Εκδόσεις: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών
6. Ζαφειράκου Η., Ταχυνάκης Π., (2007). «*Ο εσωτερικός έλεγχος των ελληνικών επιχειρήσεων: εμπειρική προσέγγιση*», «ΣΠΟΥΔΑΙ», Τόμος 57 (1): 58-79.
7. Καζαντζής Χ., (2006) «*Ελεγκτική και εσωτερικός έλεγχος. Μία συστηματική προσέγγιση εννοιών, αρχών και προτύπων*», Εκδόσεις Business Plus A.E., Αθήνα
8. Κλαουδάτου, Μ., (2009) «*Κρατικός Προϋπολογισμός: Προτάσεις για ένα μοντέλο αξιόπιστο και αποτελεσματικό*», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.
9. Λιβαδά Χρ., (2015), «*Το Δ.Σ. της Ανώνυμης Εταιρείας και οι Κανόνες Εταιρικής Διακυβέρνησης*», Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.
10. Λουμιώτης Β., Τζίφας Β., (2012). «*Βασικές οδηγίες εφαρμογής διεθνών προτύπων ελέγχου*», Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών
11. Μπάλλα, Α., Χέβα, Δ., (2011) «*Χρηματοοικονομική Λογιστική*» εκδ. Γ. Μπένου, Αθήνα
12. Νεκτάριος, Μ. (2007) «*Επενδύσεις Αποθεματικών Ασφαλιστικών Ταμείων στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης*» «ΣΠΟΥΔΑΙ», Τόμος 57, Τεύχος 1ο.
13. Παπαστάθης Π., (2014) «*Ο Σύγχρονος Εσωτερικός Έλεγχος (Internal Audit) και η πρακτική εφαρμογή του*», Εκδόσεις Παπαστάθης Παντελής, Αθήνα
14. Προβόπουλος Γ. (1987) «*Κοινωνική Ασφάλιση*», Αθήνα: ΙΟΒΕ.
15. Ρομπόλης, Σ. & Μπέτσης, Β. (2016) «*Η οδύσσεια του ασφαλιστικού*», Εκδόσεις Λιβάνη, Αθήνα

16. Ρωμανιάς, Γ. (2017) *«Ελληνικοί και ευρωπαϊκοί μύθοι για το ασφαλιστικό»*
Εκδόσεις Βλάσση, Αθήνα
17. Σιαστάθης, Μ. (2015) *«Ειδικά θέματα Λογιστικής και Ελεγκτικής Δημοσίου Τομέα»*, Ινστιτούτο Εκπαίδευσης Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών
18. Φίλιππας Ν., (2015) *«Η ψυχολογία των Αγορών. Παρεμβάσεις πριν και μετά την πρόσφατη χρηματοπιστωτική κρίση»*, Εκδόσεις: Πεδίο, Αθήνα.
19. Φίλος, Ι. *«Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα Οδηγός Πρώτης Εφαρμογής»*, εκδ. ΠΑΜΙΣΟΣ, Αθήνα 2003

Ξενόγλωσση

1. Asare T., (2009) “*Internal Auditing in the Public Sector: Promoting Good Governance and Performance Improvement*”, International Journal on Governmental Financial Management, Vol. IX, No 1
2. Boles, J.S., Babin, B.J., Brashear, T.G. & Brooks, C. (2001) “*An Examination of the Relationships between Retail Work Environments, Salesperson Selling Orientation - Customer Orientation and Job Performance*”, Journal of Marketing Theory and Practice. 9: 1-13.
3. Brown, T.J., Mowen, J.C., Donavan, D.T. & Licata, J.W. (2002) “*The Customer Orientation of Service Workers: Personality Trait Effects on Self and Supervisor Performance Ratings*”, Journal of Marketing Research. 34: 110-119
4. Houman, P. (2005). “*Relationship Marketing and Brand Involvement of Professionals through Web-Enhanced Brand Communities: The Case of Coloplast*”, Industrial Marketing Management. 54: 285-297.
5. Macintosh, G. (2007) “*Customer Orientation, Relationship Quality, and Relational Benefits to the Firm*”, Journal of Services Marketing. 21(3): 150-159.
6. Mihret, Dessalegn Getie and Yismaw, Aderajew Wondim (2007) “*Internal audit effectiveness: an Ethiopian public sector case study*”, Managerial auditing journal, vol. 22, no. 5, pp. 470-484.
7. Schwepker, C.H. Jr (2003) “*Customer-Oriented Selling: A Review, Extension, and Directions for Future Research*”, Journal of Personal Selling and Sales Management. 23(2): 151-171.
8. Swenson, M. & Herche, J. (1994) “*Social Values and Salesperson Performance: An Empirical Examination*”, Journal of the Academy of Marketing Science. 22(3): 283-289.
9. White S., (2007) “*The Auditor as Internal Consultant*”, Internal Auditor 64 (1).

Διαδικτυακές Πηγές

1. Γενικά για τον Ε.Φ.Κ.Α.: www.efka.gov.gr
2. Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γ.Γ.Κ.Α., Η ιστορική εξέλιξη του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στο πλαίσιο λειτουργίας του Ελληνικού μοντέλου κοινωνικής ασφάλειας: http://www.ggka.gr/asfalistiko_main.htm
3. Κοινωνικοί Προϋπολογισμοί (1993-2009). Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων: <http://www.ggka.gr>
4. Για τους νόμους <https://lawdb.intrasoftnet.com/>
5. Δεληγιάννης, Θ. (2013) «*Η σημασία των ΔΠΛ στον Δημόσιο Τομέα στο σημερινό οικονομικό τοπίο*» (ημερομηνία δημοσίευσης: 26/6/2013) στον ιστότοπο: <http://www.accountancygreece.gr>



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

<http://www.mscacc.unipi.gr/>