

**ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΣ
ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ**

Ιούνιος 2014

ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ

ПРОЖЕЛІО

Περιεχόμενα

| | | |
|-------|--|-----|
| 1 | Τρέχουσα διοικητική και λειτουργική δομή του ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα | 3 |
| 1.1 | Εισαγωγή..... | 3 |
| 1.2 | Δομή κοινωνικής ασφάλισης..... | 4 |
| 1.3 | Είσπραξη ασφαλιστικών εισφορών των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης..... | 11 |
| 1.3.1 | Εισαγωγή..... | 11 |
| 1.3.2 | Ύψος ασφαλιστικών εισφορών | 12 |
| 1.3.3 | Διαστάσεις του προβλήματος των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών | 13 |
| 1.3.4 | Πρωτοβουλίες που έχουν ήδη αναληφθεί ή δρομολογηθεί..... | 14 |
| 1.3.5 | Βελτίωση συμμόρφωσης απογραφής, υποβολής και καταβολής..... | 17 |
| 1.3.6 | Προτάσεις πολιτικής..... | 18 |
| 1.3.7 | Συμπεράσματα..... | 24 |
| 1.4 | Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ανά Ταμείο..... | 26 |
| 1.4.1 | Ροές προς συνταξιοδότηση στην Ελλάδα τα πρόσφατα έτη..... | 27 |
| 1.4.2 | Η πιθανότητα συνταξιοδότησης..... | 33 |
| 1.4.3 | Ηλικία συνταξιοδότησης..... | 37 |
| 1.4.4 | Χρόνος ασφάλισης | 39 |
| 1.4.5 | Πρόσφατες νομοθετικές αλλαγές..... | 42 |
| 1.5 | Συγκριτική παρουσίαση του διοικητικού/διαχειριστικού κόστους και των γενικών εξόδων κάθε ταμείου. | 43 |
| 1.5.1 | Στοιχεία Κοινωνικού Προϋπολογισμού | 43 |
| 1.5.2 | Στοιχεία εκτέλεσης προϋπολογισμού | 45 |
| 1.5.3 | Στοιχεία από Γενικό Λογιστήριο Κράτους..... | 48 |
| 1.5.4 | Στοιχεία από Ταμεία..... | 50 |
| 1.5.5 | Βασικά συμπεράσματα..... | 55 |
| 1.6 | Μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις του Υπουργείου Εργασίας | 56 |
| 1.6.1 | Εισαγωγή..... | 56 |
| 1.6.2 | Παρεμβάσεις άμεσα συνδεδεμένες με την κοινωνική ασφάλιση..... | 56 |
| 1.6.3 | Παρεμβάσεις έμμεσα συνδεδεμένες με την κοινωνική ασφάλιση | 65 |
| 1.6.4 | Συμπεράσματα..... | 67 |
| 1.7 | Παράρτημα κεφαλαίου 1 | 70 |
| 2 | Ανάλυση της κατάστασης στα ευρωπαϊκά ασφαλιστικά συστήματα και κωδικοποίηση των βέλτιστων διεθνών πρακτικών που ακολουθήθηκαν επιτυχώς τα τελευταία χρόνια σε συγκεκριμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης..... | 91 |
| 2.1 | Εισαγωγή..... | 91 |
| 2.2 | Περιγραφικά στοιχεία παροχής συντάξεων και δαπανών στην ΕΕ..... | 92 |
| 2.3 | Διοικητική αποτελεσματικότητα και μεταρρυθμίσεις..... | 99 |
| 2.3.1 | Τα συστήματα είσπραξης εισφορών κοινωνικής ασφάλισης σε χώρες της ΕΕ. | 105 |
| 2.4 | Σύνοψη ενότητας..... | 118 |

| | | |
|-----|----------------------------|-----|
| 2.5 | Παράρτημα κεφαλαίου 2..... | 122 |
| 3 | Βιβλιογραφία..... | 123 |

Πίνακες

| | | |
|---------------|--|-----|
| Πίνακας 1.1: | Σχηματική παρουσίαση του συστήματος συντάξεων στην Ελλάδα του 2009... | 10 |
| Πίνακας 1.2: | Ληξιπρόθεσμες οφειλές προς ΦΚΑ (σε εκατ. ευρώ)..... | 13 |
| Πίνακας 1.3: | Μέση ηλικία συνταξιοδότησης 2010..... | 27 |
| Πίνακας 1.4: | Αριθμός νέων συνταξιούχων κατά φύλο και ασφαλιστικό φορέα..... | 28 |
| Πίνακας 1.5: | Νέοι συνταξιούχοι κατά ηλικία και ασφαλιστικό φορέα..... | 33 |
| Πίνακας 1.6: | Η πιθανότητα μετάβασης από την απασχόληση στη συνταξιοδότηση (2004:Α-2013:Δ)..... | 36 |
| Πίνακας 1.7: | Συνταξιοδοτήσεις ΙΚΑ ανά νομική βάση, 1997 και 2006 (% συνόλου)..... | 37 |
| Πίνακας 1.8: | Κοινωνικός Προϋπολογισμός..... | 44 |
| Πίνακας 1.9: | Εκτέλεση προϋπολογισμού ΦΚΑ απόλυτα μεγέθη (σε εκατ. €) και ανά ασφαλισμένο* (σε €)..... | 46 |
| Πίνακας 1.10: | Δαπάνες διοίκησης ΕΤΑΑ, 2009..... | 47 |
| Πίνακας 1.11: | Γενικά έσοδα και έξοδα..... | 49 |
| Πίνακας 1.12: | Σύνθεση διοικητικού κόστους και δείκτες..... | 54 |
| Πίνακας 2.1: | Δημογραφικά και άλλα στατιστικά στοιχεία που σχετίζονται με την κοινωνική ασφάλιση (στοιχεία του 2010)..... | 93 |
| Πίνακας 2.2: | Μερίδιο (%) δαπανών για κοινωνική προστασία στην ΕΕ και την Ελλάδα το 2011..... | 95 |
| Πίνακας 2.3: | Συνολικές δαπάνες και διοικητικά έξοδα για την κοινωνική προστασία στην ΕΕ και την Ελλάδα, σε όρους αγοραστικής δύναμης ανά κάτοικο (Ταξινόμηση ως προς τη σωρευτική % μεταβολή διοικητικών εξόδων 2007/2011)..... | 97 |
| Πίνακας 2.4: | Μερίδιο διοικητικών εξόδων στις συνολικές δαπάνες κοινωνικής προστασίας (ταξινόμηση βάσει 2011)..... | 98 |
| Πίνακας 2.5: | Εισπρακτικοί μηχανισμοί ασφαλιστικών εισφορών στην Κεντρική και την Ανατολική Ευρώπη..... | 111 |

Διαγράμματα

| | | |
|----------------|---|----|
| Διάγραμμα 1.1: | Αριθμός νέων συνταξιούχων κατά ασφαλιστικό φορέα, άνδρες..... | 30 |
| Διάγραμμα 1.2: | Αριθμός νέων συνταξιούχων κατά ασφαλιστικό φορέα, γυναίκες..... | 30 |
| Διάγραμμα 1.3: | Αριθμός νέων συνταξιούχων..... | 31 |
| Διάγραμμα 1.4: | Κατανομή νέων συντάξεων γήρατος ανά ηλικία (ΙΚΑ)..... | 38 |
| Διάγραμμα 1.5: | Κατανομή νέων συντάξεων αναπηρίας ανά ηλικία (ΙΚΑ)..... | 39 |
| Διάγραμμα 1.6: | Κατανομή νέων συντάξεων ανά ημέρες ασφάλισης (ΙΚΑ)..... | 40 |
| Διάγραμμα 1.7: | Σύνθεση νέων συντάξεων ανά ημέρες ασφάλισης (ΙΚΑ)..... | 41 |
| Διάγραμμα 2.1: | Δαπάνες για συντάξεις ως % του ΑΕΠ, το 2007 και το 2011..... | 95 |

1 Τρέχουσα διοικητική και λειτουργική δομή του ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα

1.1 Εισαγωγή

Το υφιστάμενο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αποτελείται από μία πολύπλοκη θεσμική δομή, η οποία παρ' όλες τις βελτιώσεις που έχει δεχθεί διαχρονικά, δημιουργεί σοβαρά εμπόδια στην αποδοτική λειτουργία του. Ένα βασικό πρόβλημα είναι η εμπλοκή πολλών, διαφορετικών και ορισμένες φορές με διαφορετικές επιδιώξεις νομικών προσώπων. Ενδεικτικό είναι ότι η εποπτεία του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης μοιράζεται ανάμεσα στα Υπουργεία Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, το Υπουργείο Οικονομικών, το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη και τη Βουλή των Ελλήνων. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ στο μητρώο φορέων της γενικής κυβέρνησης το Δεκέμβριο του 2012 ήταν καταγεγραμμένοι 41 Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης (ΟΚΑ), χωρίς να υπολογίζεται το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους (ΓΛΚ) που είναι υπεύθυνο για τις συντάξεις του Δημοσίου. Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης είναι όμως ακόμα πιο κατακερματισμένο, αφού κάτω από την ίδια στέγη υπάρχουν παλαιότερα ασφαλιστικά ταμεία που ακόμα και μετά την ενοποίησή τους εξακολουθούν να διατηρούν πλήρη οικονομική και λειτουργική αυτοτέλεια. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι το ΕΤΑΑ όπου έχουν ενσωματωθεί τα πρώην ταμεία των μηχανικών, των νομικών και των υγειονομικών, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο έχουν ενταχθεί τα ειδικά ταμεία στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Η πολυδιάσπαση του συστήματος κάνει δυσκολότερο τον έλεγχο και δημιουργεί τις κατάλληλες προϋποθέσεις προκειμένου να διατηρηθούν προνόμια που θεσπίστηκαν στο παρελθόν και αντικρούουν κάθε έννοια κοινωνικής ισότητας. Επιπροσθέτως, οι αρμοδιότητες για την παροχή κοινωνικής προστασίας επιπλέον των συντάξεων είναι πολλές φορές ασαφείς και συχνά το ίδιο επίδομα διαφέρει ανάλογα με τον φορέα που το χορηγεί.¹ Εντούτοις τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει βήματα προόδου όσον αφορά στην ουσιαστική ενοποίηση τόσο των ΟΚΑ όσο και των παροχών τους. Για τους μεν ΟΚΑ χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα δημιουργίας του Ενιαίου Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης (ΕΤΕΑ), το οποίο τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και συστάθηκε βάσει του Ν.4052/2012 Κεφ. ΙΑ αρθρ 35-48. Το ΕΤΕΑ λειτουργεί με ενιαία διοικητική και οικονομική οργάνωση. Σε σχέση με την παροχή υπηρεσιών, πολύ θετική εξέλιξη, παρά τα όποια προβλήματα έχουν ανακύψει, είναι η δημιουργία του Εθνικού Οργανισμού Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (ΕΟΠΥΥ) υπό την εποπτεία του Υπουργείου Υγείας, καθώς για πρώτη φορά διαχωρίζεται εξολοκλήρου ο κλάδος υγείας σε είδος από τον κλάδο συντάξεων των ΟΚΑ. Εντούτοις ορισμένα ταμεία (ΕΤΑΑ, Τράπεζα Ελλάδος) εξακολουθούν να διατηρούν την αρμοδιότητα ξεχωριστής παροχής υγειονομικής περίθαλψης για τα μέλη τους, ενώ οι παροχές υγείας σε χρήμα παραμένουν στα Ταμεία.

¹ Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα με το επίδομα τυφλών για το οποίο υπάρχουν 10 διαφορετικές κατηγορίες ανάλογα με τον ασφαλιστικό φορέα που ανήκει ο δικαιούχος.

Σε αυτό το κεφάλαιο θα γίνει μία συνοπτική αποτύπωση της τρέχουσας διοικητικής και λειτουργικής κατάστασης των ασφαλιστικών δομών, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια. Ειδικότερα, θα προσεγγιστούν θέματα που έχουν να κάνουν με τη διάρθρωση των υφιστάμενων δομών, ενώ ακολούθως θα υπάρξει παρουσίαση των υφιστάμενων ασφαλιστικών εισφορών ανά Ταμείο και των διαδικασιών πληρωμής τους. Επιπλέον, θα γίνει αναφορά στις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ανά Ταμείο όπου θα προσεγγιστούν θέματα που σχετίζονται με την ηλικία συνταξιοδότησης, τα έτη εισφορών στο ασφαλιστικό σύστημα, καθώς και τον τρόπο εξόδου (είδος σύνταξης) προς τη συνταξιοδότηση. Στη συνέχεια με βάση τα διαθέσιμα οικονομικά στοιχεία θα γίνει συγκριτική παρουσίαση του διοικητικού και διαχειριστικού κόστους και των γενικών εξόδων κάθε ταμείου. Τέλος, θα υπάρξει ανασκόπηση του ψηφιακού και πληροφοριακού εκσυγχρονισμού που έλαβε χώρα κατά την τελευταία διετία.

1.2 Δομή κοινωνικής ασφάλισης

Η κοινωνική προστασία στην Ελλάδα υλοποιείται μέσω του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης, του οποίου βασική επιδίωξη είναι η κάλυψη από κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι κυρίως χορηγώντας παροχές και υπηρεσίες που αναπληρώνουν τη μείωση ή την απώλεια εισοδήματος από την απασχόληση. Η κοινωνική ασφάλιση υλοποιείται μέσα από αυτόνομους ασφαλιστικούς φορείς (ασφαλιστικά ταμεία), τα οποία παρέχουν κύριες και επικουρικές συντάξεις, παροχές υγείας σε χρήμα (άδεια λόγω αρρώστιας, κτλ.), καθώς και προνοιακές παροχές (κατασκηνώσεις, παιδικοί σταθμοί, κτλ.). Τα ασφαλιστικά ταμεία συγκροτούν λοιπόν τον πρώτο πυλώνα ασφάλισης. Ο δεύτερος πυλώνας (επαγγελματική ασφάλιση) και ο τρίτος πυλώνας (ιδιωτική ασφάλιση) δεν είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένοι και δημοφιλείς σε σύγκριση με ό,τι συμβαίνει σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Είναι κοινά αποδεκτό ότι το ελληνικό δημόσιο σύστημα συντάξεων αναπτύχθηκε με αποσπασματικό τρόπο και κάτω από την πίεση συνδικαλιστικών οργανώσεων, με αποτέλεσμα ένα από τα κυριότερα χαρακτηριστικά του να είναι ο κατακερματισμός του (Ζερβού, 2009, Τήνιος, 2003, 2010). Η διοικητική διάσπαση του ασφαλιστικού συστήματος είναι εντυπωσιακή. Ενδεικτικό είναι ότι το 1990 λειτουργούσαν 327 φορείς κύριας και επικουρικής ασφάλισης, λοιπών παροχών και περιορισμένος αριθμός υπηρεσιών ασφάλισης, καθώς και κρατικές υπηρεσίες για τη συνταξιοδότηση και υγειονομική περίθαλψη των δημοσίων υπαλλήλων, πολιτικών και στρατιωτικών (ΚΕΠΕ, 1990), ενώ το 1997 υφίστανται 28 φορείς κύριας ασφάλισης και παραπάνω από 200 φορείς επικουρικής ασφάλισης (OECD, 1997). Είναι χαρακτηριστικό ότι μέχρι πολύ πρόσφατα υπήρχαν διαφορετικά επικουρικά ταμεία ασφάλισης μέσα στον ίδιο κλάδο για διαφορετικούς εργοδότες, με πολύ μικρό αριθμό ασφαλισμένων.

Το ασφαλιστικό σύστημα, όμως, δεν είναι κατακερματισμένο μόνο διοικητικά. Το σύστημα συντάξεων χαρακτηρίζεται από μια πολυνομία, η οποία δημιουργεί έντονες κοινωνικές ανισότητες, αφού αντιμετωπίζει όμοιες περιπτώσεις πολιτών με διαφορετικό τρόπο. Οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης (χρόνος ασφάλισης και όρια ηλικίας), τα ποσοστά

αναπλήρωσης, οι κατώτατες συντάξεις, οι ασφαλιστικές και εργοδοτικές εισφορές, οι κοινωνικοί πόροι και η κρατική χρηματοδότηση ποικίλουν τόσο μεταξύ των ταμείων όσο και μεταξύ ασφαλισμένων στο ίδιο ταμείο.

Ο κατακερματισμός που χαρακτηρίζει το ασφαλιστικό σύστημα μπορεί να λάβει πολλές μορφές. Οι πιο βασικές είναι:

1. Μεταξύ κλάδων και επαγγελμάτων. Αποτελεί τον πιο συχνό διαχωρισμό και αναφέρεται σε προνόμια που μπορεί να έχουν ασφαλισμένοι μεταξύ διαφορετικών ασφαλιστικών ταμείων, αλλά και μέσα στο ίδιο το Ταμείο. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών, οι πρόσφατες ρυθμίσεις για αναγνώριση πλασματικών ετών στους ένστολους στο Δημόσιο, κτλ.
2. Στο βαθμό προστασίας που παρέχεται ανά ΦΚΑ. Αυτό μπορεί να αφορά τις παροχές που δίνονται είτε σε είδος είτε σε χρήμα.
3. Μεταξύ ηλικιών ή ημερομηνίας πρώτης ασφάλισης. Προκειμένου ορισμένες αλλαγές στο ασφαλιστικό να γίνουν πιο εύκολα αποδεκτές, δεν αφορούν υφιστάμενους ασφαλισμένους, αλλά μόνο μελλοντικούς. Παράδειγμα είναι η διάκριση σε ασφαλισμένους πριν και μετά το 1993 (Ν. 2084/1992), ενώ είναι εντυπωσιακό ότι το ΙΚΑ παλαιότερα δήλωνε ότι έχει 800 διαφορετικούς τύπους απονομής σύνταξης (OECD, 2011). Συναφώς, εργαζόμενοι με παρόμοια δημογραφικά χαρακτηριστικά που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη μπορεί να έχουν διαφορετικές συντάξεις ανάλογα με το πότε άρχισαν να εργάζονται για πρώτη φορά.²
4. Μεταξύ φύλων. Σε ορισμένα ταμεία, παρά τις ευρωπαϊκές οδηγίες, συνεχίζουν να υπάρχουν αρκετά πιο ευνοϊκές ρυθμίσεις για τις γυναίκες.

Αν και για όλους τους παραπάνω διαχωρισμούς μπορούν, τουλάχιστον από αυτούς που ευνοούνται, να προταθούν πειστικές αιτιολογίες για την ύπαρξή τους, από οικονομικής και κοινωνικής άποψης είναι μάλλον δύσκολο να δικαιολογηθούν. Για παράδειγμα, στερείται λογικής σε μια δημογραφικά γερασμένη χώρα με σοβαρά οικονομικά προβλήματα να υπάρχουν συνταξιούχοι γήρατος συγκεκριμένων ταμείων και ειδικοτήτων ηλικίας μικρότερης ή κοντά στα 50. Πόσο μάλιστα όταν δεν πρόκειται για εργαζόμενους σε αντικειμενικά ανθυγιεινά επαγγέλματα.³

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως το ασφαλιστικό σύστημα της χώρας είναι πολυδαίδαλο και κατακερματισμένο διοικητικά και οργανωτικά. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται διότι, παρά τη σωστή απαγόρευση ίδρυσης ταμείων κύριας ασφάλισης μισθωτών, μετά την ίδρυση

² Ενδεικτική είναι η περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων, όπου παλαιότερα οι εισφορές και οι συντάξεις εξαρτιόνταν από το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την ύπαρξη παιδιών, και αν άρχισαν να εργάζονται πριν ή μετά το 1983 (OECD, 1991).

³ Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι σε άλλες ανεπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες έχει ήδη επέλθει ή δρομολογηθεί ο περιορισμός ή η κατάργηση των ΒΑΕ. Μελέτη του ΟΟΣΑ (Zaidi and Whitehouse, 2009) αναφέρει ότι σε πολλές χώρες-μέλη του δεν υπάρχουν καν ειδικές ρυθμίσεις στα συστήματα συντάξεων για εργαζόμενους σε βαριές ή επικίνδυνες εργασίες. Ως τέτοια αναφέρεται η Γερμανία, χώρα με εκτεταμένη και ανεπτυγμένη βιομηχανία, καθώς και η Δανία και η Σουηδία. Άλλες χώρες, όπως Γαλλία, Ισπανία, Φινλανδία και Ουγγαρία έχουν δρομολογήσει είτε την κατάργηση ή τη μείωση των πρόωγων συντάξεων λόγω ΒΑΕ, ή την μεταφορά της επιβάρυνσης από τον Δημόσιο προϋπολογισμό στους άμεσα ενδιαφερόμενους εργαζόμενους και εργοδότες.

του ΙΚΑ (άρθρο 5, παρ. 5 ΑΝ 1846/1951), συνεχίστηκε η ίδρυση νέων ταμείων κύριας ασφάλισης, ενώ μόλις το 1979 θεσμοθετείται η απαγόρευση ίδρυσης νέων επικουρικών ταμείων. Οι πρώτες προσπάθειες μείωσης του κατακερματισμένου ασφαλιστικού συστήματος, ξεκίνησαν από τον τομέα των επικουρικών συντάξεων αρχικά το 1999 με την κατάργηση των επικουρικών ταμείων των υπουργείων και τη σύσταση του Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΕΑΔΥ).⁴ Στη συνέχεια, το 2003 διαχωρίστηκε η κύρια και η επικουρική σύνταξη των μισθωτών οδηγώντας σε κατάργηση του κλάδου επικουρικής ασφάλισης του ΙΚΑ-ΤΕΑΜ και στη δημιουργία του Ενιαίου Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (ΕΤΕΑΜ).

Το 2008 έλαβε χώρα μία μεγάλη και συνολική αναδιάρθρωση του ασφαλιστικού συστήματος. Ειδικότερα, με τον Νόμο 3655/2008 «*Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις*», γνωστό και ως νόμο Πετραλιά, έγινε μια προσπάθεια ομογενοποίησης του συστήματος. Ο νόμος βασικά προέβλεπε συγχωνεύσεις Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης (για παράδειγμα το ΤΣΠ-ΗΣΑΠ, το ΤΣΠ-ΕΤΕ, κ.ά. εντάχθηκαν στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) και τη δημιουργία έξι νέων ευρέων φορέων κοινωνικής ασφάλισης (ΕΤΑΑ, ΕΤΑΠ-ΜΜΕ, ΤΕΑΙΤ, ΤΑΥΤΕΚΩ, ΤΕΑΠΑΣΑ, ΤΑΠΠΤ). Μετά το νόμο λειτουργούσαν 101 φορείς κοινωνικής ασφάλισης συν το δημόσιο, σαφώς λιγότεροι από πριν, αλλά και πάλι αρκετοί. Μάλιστα πολλοί από τους ενταγμένους φορείς διατηρούν την οικονομική και λογιστική τους αυτοτέλεια, οπότε η όποια εξοικονόμηση κόστους φαίνεται να προήλθε μόνο από τη μείωση των διορισμένων διοικητικών συμβουλίων.⁵

Επιπλέον των οργανωτικών μεταβολών, ο Ν. 3655/2008 περιείχε και ασφαλιστικές ρυθμίσεις. Ενδεικτικά αναφέρονται η συνταξιοδότηση πατέρα αναπήρων (άρθρο 140), η επέκταση του πλασματικού χρόνου σε όλες τις ασφαλισμένες των φορέων κύριας ασφάλισης, πλην ΟΓΑ, αρμοδιότητας της Γ.Γ. Κοινωνικών Ασφαλίσεων (άρθρο 141), μείωση εισφορών για ασφαλισμένες μητέρες (άρθρο 141), καθώς και αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης μητέρων (άρθρα 143 και 144). Τέλος, εμπεριέχονταν θεσμικά μέτρα με την ίδρυση του Ασφαλιστικού Κεφαλαίου Αλληλεγγύης Γενεών (ΑΚΑΓΕ), την ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών και την καθιέρωση του Αριθμού Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης (ΑΜΚΑ).⁶

⁴ Αν και η σύσταση του ΤΕΑΔΥ παραπέμπει σε ενιαίο φορέα επικουρικής ασφάλισης ακόμα και σήμερα 15 χρόνια μετά την ίδρυσή του συνεχίζει να λειτουργεί στα χνάρια του παλιού διασπασμένου συστήματος, αφού κάθε πρώην επικουρικό βρίσκεται σε ξεχωριστό γραφείο και εξυπηρετεί αποκλειστικά εργαζόμενους και συνταξιούχους που προέρχονται από το Υπουργείο στο οποίο αντιστοιχεί.

⁵ Όπως αναφέρει ο Τήνιος (2010) πρόκειται για ενοποίηση θυρωρείου που περιορίστηκε μόνο στο διοικητικό συμβούλιο και στην αλλαγή ονόματος στην είσοδο.

⁶ Κάτι που μόλις πρόσφατα, δηλαδή μετά από 6 έτη, και με τεράστια προσπάθεια από την ΗΔΙΚΑ άρχισε να λειτουργεί.

Πλαίσιο 1.
Νόμος 3655/2008 «Διοικητική και Οργανωτική Μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και Λοιπές Ασφαλιστικές Διατάξεις»

Στο πρώτο μέρος του Νόμου 3655/2008 (άρθρα 1-139) παρουσιάζονται οι ενοποιήσεις ή εντάξεις των 133 φορέων ασφάλισης (80 ταμείων και 53 κλάδων ασφάλισης) αρμοδιότητας της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικής Ασφάλισης, με αποτέλεσμα τη δημιουργία 13 φορέων κοινωνικής ασφάλισης (5 φορέων κύριας ασφάλισης, 6 φορέων επικουρικής ασφάλισης και 2 φορέων πρόνοιας). Οι 13 φορείς ασφάλισης είναι:

1. Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων -Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (ΙΚΑ - ΕΤΑΜ)
2. Οργανισμός Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ)
3. Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ)
4. Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ)
5. Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΕΤΑΠ - ΜΜΕ)
6. Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (ΕΤΕΑΜ)
7. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Ιδιωτικού Τομέα (ΤΕΑΙΤ)
8. Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ)
9. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΕΑΔΥ)
10. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης και Πρόνοιας Απασχολούμενων στα Σώματα Ασφαλείας (ΤΕΑΠΑΣΑ)
11. Ταμείο Πρόνοιας Ιδιωτικού Τομέα (ΤΑΠΙΤ)
12. Ταμείο Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΠΔΥ)
13. Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (ΕΤΑΤ)

Το διοικητικό πρότυπο για κάθε έναν από τους 13 αυτούς φορείς είναι το παρακάτω.

A. Διοικητικό Συμβούλιο:

- με καθορισμένες αρμοδιότητες, και
- με πλειοψηφία κοινωνικών εταίρων, εκπροσώπων των εντασσόμενων επαγγελματικών κλάδων.
- Οι επικεφαλής των νέων φορέων ορίζονται με τη διαδικασία του άρθρου 49α του Κανονισμού της Βουλής.

B. Ενιαίες διευθύνσεις και ενιαίοι ελεγκτικοί μηχανισμοί:

- Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης
- Διεύθυνση Νομικών Υποθέσεων
- Διεύθυνση Μηχανογραφικών Εφαρμογών
- Διεύθυνση Επιθεώρησης

Γ. Οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια: Τηρούνται ειδικοί διακριτοί λογαριασμοί για κάθε Ταμείο που εντάσσεται ως ξεχωριστός τομέας. Ο Τομέας συνεισφέρει στα λειτουργικά έξοδα ανάλογα με τα έσοδά του.

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του Ν. 3655/2008 δεν μεταβάλλονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και το ύψος των παροχών που ισχύουν για τους ασφαλισμένους πριν την ένταξη των Ταμείων στο νέο φορέα, καθώς επίσης δεν θίγεται η μισθολογική κατάσταση, η εξέλιξη και τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα του εντασσόμενου προσωπικού.

Πηγή: Ζερβού (2009).

Η επόμενη μεγάλη ασφαλιστική μεταρρύθμιση που προέβλεπε και διοικητική αναδιοργάνωση των ασφαλιστικών δομών έλαβε χώρα το καλοκαίρι του 2010 με τους Ν.3863/2010 και Ν.3865/2010. Ειδικότερα, προβλέπεται η ενσωμάτωση του ΝΑΤ στο ΙΚΑ, ενώ από το 2011 οι δημόσιοι υπάλληλοι που θα προσληφθούν θα ασφαλιζονται ως μισθωτοί του ΙΚΑ. Βέβαια, για τους υφιστάμενους ασφαλισμένους στο ΝΑΤ και το Δημόσιο δε γίνεται μνεία. Τα ασφαλιστικά ταμεία που θα παραμείνουν ενεργά είναι το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ο ΟΑΕΕ και ο ΟΓΑ. Επιπλέον, διατηρείται η χωριστή ασφάλιση συγκεκριμένων επαγγελματικών ομάδων και ειδικότερα των δημοσιογράφων (ΕΤΑΠ-ΜΜΕ), των ιατρών-μηχανικών-δικηγόρων (ΕΤΑΑ) και των υπαλλήλων της Τράπεζας της Ελλάδος.

Τέλος, με το Ν.4052/2012 Κεφ.ΙΑ αρθρ 35-48 ιδρύθηκε το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης (ΕΤΕΑ) το οποίο τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. Το ΕΤΕΑ λειτουργεί με ενιαία διοικητική και οικονομική οργάνωση και σε αυτό εντάχθηκαν η πλειοψηφία των επικουρικών ταμείων μεταφέροντας όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων τους, ανεξάρτητα από τη χρονική περίοδο ασφάλισής τους.

Αυτή τη στιγμή, σύμφωνα με τα δημοσιευμένα στοιχεία του συστήματος Ήλιος, συντάξεις είτε γήρατος είτε αναπηρίας είτε θανάτου είτε κάποιας άλλης κατηγορίας δίδονται από 21 φορείς. Οι 21 αυτοί φορείς αποτελούνται από 78 υποομάδες ή κλάδους, ορισμένοι εκ των οποίων φαίνεται να εξυπηρετούν ορισμένες δεκάδες συνταξιούχους. Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα του ΕΤΑΠ-ΜΜΕ που συνολικά παρέχει 8.208 συντάξεις και αποτελείται από 10 τομείς ασφάλισης. Οι συντάξεις που παρέχονται ανά τομέα κυμαίνονται από 24 για το ΤΑΙΗΕΑ⁷ μέχρι 3.126 στο ΤΣΠΕΑ⁸. Ενώ και το ΤΑΑΞΤ⁹ έχει 52 συντάξεις, το ΤΑΦΕΕΤ¹⁰ 86 συντάξεις και το ΤΣΕΥΠΘ¹¹ 92 συντάξεις.

Αποτέλεσμα όλων των προαναφερθέντων μεταρρυθμίσεων μπορεί να είναι ο περιορισμός, σε κάποιο σχετικά σημαντικό βαθμό, του κατακερματισμού της κύριας και επικουρικής ασφάλισης, αλλά ο κατακερματισμός συνεχίζει να υφίσταται και είναι αρκετά μεγάλος.

⁷ Τομέας Ασφάλισης Ιδιοκτητών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών Θεσσαλονίκης.

⁸ Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού Εφημερίδων Αθηνών και Θεσσαλονίκης.

⁹ Τομέας Ασφάλισης Ανταποκριτών Ξένου Τύπου.

¹⁰ Τομέας Ασφάλισης Φωτοειδησεογράφων και Εικονοληπτών Επικαίρων Τηλεόρασης.

¹¹ Τομέας Σύνταξης Εφημεριδοπωλών και Υπαλλήλων Πρακτορείων Θεσσαλονίκης.

Αποτιμώντας τις διαχρονικές ενοποιήσεις των ασφαλιστικών δομών που έλαβαν χώρα τα τελευταία χρόνια καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ήταν αμιγώς επιφανειακές και ορισμένες φορές λόγω της προχειρότητας του σχεδιασμού τους, της βιασύνης εφαρμογής τους χωρίς μεταβατικές περιόδους ουσιαστικής προετοιμασίας και προσαρμογής, αλλά και των υποχωρήσεων σε συνδικαλιστικές πιέσεις ήταν αναποτελεσματικές και δημοσιονομικά επιβλαβείς. Για παράδειγμα ο Ν. 3655/2008, ο οποίος μαζί με τη συγχώνευση ή ενσωμάτωση των ταμείων προέβλεπε και την οικονομική και λογιστική ανεξαρτησία των συγχωνευμένων τομέων, καθώς και χωριστές διοικητικές δομές και πληροφοριακά συστήματα. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα του ΕΤΑΑ όπου κάθε τομέας (πρώην ταμείο) έχει και διαφορετικό πληροφοριακό σύστημα, ενώ φαίνεται να διατηρεί ξεχωριστά λογιστήρια με αντίστοιχα λογιστικά συστήματα και μητρώα. Τα υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα πολλές φορές δεν είναι συμβατά μεταξύ τους, ενώ υπάρχουν και περιπτώσεις που δεν υπήρχαν καν πληροφοριακά συστήματα (ΤΑΥΤΕΚΩ). Μια περίπτωση όπου η ενοποίηση ταμείων έγινε με δημοσιονομικό κόστος είναι και αυτή του ΟΑΕΕ, όπου οι ασφαλισμένοι του ενιαίου φορέα μπορούσαν να λάβουν σύνταξη είτε με το καθεστώς του παλιού φορέα στον οποίο ανήκαν (ΤΕΒΕ, ΤΑΕ, ΤΣΑΥ) είτε με του ενιαίου. Ο τελευταίος έδινε κατά κανόνα συντάξεις υψηλότερες από το ΤΑΕ και το ΤΣΑΥ, με τους εκεί ασφαλισμένους να τον προτιμάνε και χαμηλότερες από το ΤΕΒΕ με τους εκεί ασφαλισμένους να παραμένουν στο παλιό καθεστώς. Αξίζει να σημειώσουμε ότι και διοικητικά το σύστημα δεν έγινε παντού περισσότερο ευέλικτο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το ΕΤΑΑ όπου υπάρχουν τρεις επταμελείς διοικούσες επιτροπές, οι οποίες συστήνονται από συνδικαλιστικούς φορείς και μέλη αυτών των διοικουσών συμμετέχουν και στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΤΑΑ.

Σχηματικά το σύστημα συντάξεων παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 1.1: Σχηματική παρουσίαση του συστήματος συντάξεων στην Ελλάδα του 2009

| Κατηγορία πληθυσμού | Βαθμίδες Προστασίας | Φορέας Ασφάλισης | Πηγή χρηματοδότησης |
|---|---|---|--|
| 1. Ανασφάλιστοι άνω των 65 | Βασική σύνταξη (θα αποσυρθεί σταδιακά για τους αγρότες) | ΟΓΑ | Κρατική επιχορήγηση (κάλυψη εσόδων) |
| Αγρότες | Βασική + κύρια (από 1998) («Κύρια σύνταξη» ΟΓΑ 1998) | | Εισφορές, κρατική συμμετοχή (% εισφορών), επιχορήγηση |
| 2. (Α) Δημόσιοι υπάλληλοι | Κύρια, επικουρική (συχνά διπλή), εφάπαξ | Υπουργείο Οικονομικών - Γενικό Λογιστήριο του Κράτους | Κρατικός Προϋπολογισμός + Εισφορές εργαζομένων |
| Στρατιωτικοί | | (α) τ. ΤΕΑΔΥ (β) Μετοχικά Ταμεία | Εισφορές Κοινωνικοί πόροι |
| (Β) Ειδικό Καθεστώς ΙΚΑ (π.χ. ΕΟΤ) | Κύρια, επικουρική, εφάπαξ | ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για κύρια | Εισφορές Κοινωνικοί πόροι |
| 3. Εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα (Α) ΙΚΑ: (i) | Κύρια | ΙΚΑ-ΕΤΑΜ | Εισφορές + τριμερής χρηματοδότηση + χρηματοδότηση ελλειμμάτων |
| (ii) | Κύρια + Επικουρική | ΙΚΑ-ΕΤΑΜ + ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ + άλλο επικουρικό | Εισφορές Εισφορές + Κοινωνικοί πόροι |
| (iii) | Κύρια + Επικουρική + εφάπαξ | + Ταμεία Πρόνοιας | Εισφορές |
| (Β) Ναυτικοί | Κύρια + Επικουρική + εφάπαξ | ΝΑΤ, ΚΑΑΝ, κλπ. | Εισφορές + Επιχορηγήσεις + Κοινωνικοί πόροι |
| 4. Εργαζόμενοι δημόσιου τομέα (δημόσιες επιχειρήσεις, ΔΕΗ, Τράπεζες) | Κύρια + Επικουρική + εφάπαξ | «Ειδικά Ταμεία» (για κάθε επιχείρηση) ή ειδικό κλάδο στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ | Εισφορές (μεγαλύτερο μέρος από εργοδότη) Χρηματοδότηση ελλειμμάτων από εργοδότη |
| | | ΙΚΑ + Ειδικά ταμεία για επικουρική | Εισφορές και κάλυψη ελλειμμάτων |
| | | ΟΑΠ-ΔΕΗ | Εισφορές και κάλυψη ελλειμμάτων |
| 5. Αυτοαπασχολούμενοι | Κύρια | ΟΑΕΕ | Εισφορές (ανά κλάση) Επιχορηγήσεις από Δημόσιο |
| | Κύρια + Επικουρική | ΟΑΕΕ + επικουρικό ταμείο | |
| 6. Ελεύθεροι επαγγελματίες | Κύρια | ΕΤΑΑ | Κοινωνικοί πόροι, Εισφορές, Πρόσοδοι περιουσίας |
| | (Α) Αυτοαπασχολούμενοι | Κύρια + Επικουρική | |
| (Β) Μισθωτοί | Συχνά δύο βασικές συντάξεις | | |
| ΕΚΑΣ (Επίδομα Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων) Καταβάλλεται μετά από έλεγχο πόρων σε όλους τους χαμηλοσυνταξιούχους του αστικού τομέα, εκτός ΟΓΑ ηλικίας μεγαλύτερης από τα όρια του ΙΚΑ (ανεξαρτήτως Ταμείου). | | | |
| Τμηματικές Συντάξεις Πολεμικές, Εθνικής Αντίστασης, Τοπικής αυτοδιοίκησης, προσωπικές, βουλευτικές, κλπ. | | | |

ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΩΝ ΝΕΟΕΠΕΡΧΟΜΕΝΩΝ (ΝΟΜΟΣ 2089/92)

Πηγή: Τήνιος 2010.

1.3 Είσπραξη ασφαλιστικών εισφορών των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης

1.3.1 Εισαγωγή

Ο βασικός σκοπός της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα μέσω των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (ΦΚΑ) είναι η προστασία των ασφαλισμένων από κινδύνους όπως είναι το γήρας, η αναπηρία και ο θάνατος, η ασθένεια και η μητρότητα, τα εργατικά ατυχήματα και η επαγγελματική νόσος (Ζερβού, 2009). Δεδομένου ότι το ασφαλιστικό σύστημα στην Ελλάδα παρουσιάζει μικτή μορφή, δηλαδή ένα σημαντικό τμήμα των εσόδων των ΦΚΑ προέρχεται από το κράτος και ένα άλλο τμήμα από τις εισφορές των ασφαλισμένων, ενώ πολλά ταμεία εισπράττουν κοινωνικούς πόρους-φόρους, καθίσταται προφανές ότι, σε συνθήκες έντονης και μακροχρόνιας οικονομικής ύφεσης με εξαιρετικά δεσμευτικούς δημοσιονομικούς περιορισμούς, το τμήμα των εσόδων που προέρχεται από το κράτος και τους κοινωνικούς πόρους μειώνεται και αυξάνεται δυσανάλογα η σημασία του δεύτερου τμήματος, δηλαδή των εισφορών των ασφαλισμένων.

Αυτό σημαίνει ότι αναγκαία συνθήκη για τη βιωσιμότητα και την αποτελεσματική λειτουργία των ΦΚΑ είναι η ικανότητά τους να εισπράττουν τις ασφαλιστικές εισφορές από τους ασφαλισμένους τους και τους άλλους υπόχρεους¹², διότι χωρίς αυτές καθίσταται προβληματική η χρηματοδότηση των παροχών προς τους ασφαλισμένους τους, είτε πρόκειται για παροχές υγείας, σύνταξης ή πρόνοιας. Το πρόβλημα που τίθεται με βάση την πραγματικότητα της κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα είναι διττό: από τη μία πλευρά, οι ΦΚΑ πρέπει να εισπράττουν τις ασφαλιστικές εισφορές σε τακτικά χρονικά διαστήματα από τους συνεπείς ασφαλισμένους και υπόχρεους και, από την άλλη πλευρά, πρέπει να εφαρμόσουν κατάλληλη στρατηγική για την είσπραξη των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών οφειλών και την αποτροπή δημιουργίας νέων. Στο πλαίσιο της οικονομικής ύφεσης που διανύει η χώρα, η αναγκαιότητα αυτή γίνεται ακόμη πιο επιτακτική. Αν και οι λόγοι είναι πολλοί, μεταξύ των οποίων η αύξηση της ανεργίας και η μείωση των απασχολούμενων, το κλείσιμο μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων, η σημαντική μείωση των εισοδημάτων που αντιμετωπίζουν πολλές επαγγελματικές ομάδες, το αποτέλεσμα είναι ένα και αφορά στη μείωση των εσόδων των ασφαλιστικών ταμείων, η οποία μείωση ενισχύεται από την έξαρση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας¹³. Επομένως, είναι ξεκάθαρο ότι η ομαλή ροή των ασφαλιστικών εισφορών αυτών που απασχολούνται ακόμη, καθώς και οι απαραίτητες προσπάθειες στην κατεύθυνση της είσπραξης των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών οφειλών είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την ίδια την επιβίωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης της χώρας.

¹² Υπόχρεος καταβολής ασφαλιστικών είναι λόγου χάρι ο εργοδότης, ο οποίος καταβάλλει εισφορές για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του, συνήθως στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ενώ είναι ταυτόχρονα και ο ίδιος ασφαλισμένος σε κάποιο άλλο ΦΚΑ, π.χ. ΟΑΕΕ.

¹³ Οφείλει να σημειωθεί ότι τα στοιχεία του επιχειρησιακού σχεδίου ΑΡΤΕΜΙΣ δείχνουν μείωση των ποσοστών ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας από τον Σεπτέμβριο του 2013, οπότε θεσμοθετήθηκε υψηλότερο πρόστιμο για τους παραβάτες και εντάθηκαν οι έλεγχοι.

1.3.2 Ύψος ασφαλιστικών εισφορών

Το μεγαλύτερο τμήμα των εργαζόμενων είναι μισθωτοί και ως εκ τούτου ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Σύμφωνα με τα στοιχεία των Ερευνών Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) το τέταρτο τρίμηνο του 2013 το 41,2% των εργαζόμενων είχαν ως κύριο ταμείο ασφάλισης το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, το 17,7% τον ΟΑΕΕ, το 14,7% το Δημόσιο και το 14,6% τον ΟΓΑ. Αθροιστικά, στους τέσσερις αυτούς ΦΚΑ είναι ασφαλισμένο το 88,2% των εργαζομένων στη χώρα.

Οι εισφορές για κύρια σύνταξη ενός ασφαλισμένου στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αγγίζουν το 20% των αποδοχών του, εκ των οποίων 13,33% καταβάλλεται από τον εργοδότη και 6,67% από τον εργαζόμενο (βλέπε Πίνακα 1 στο Παράρτημα). Η ενοποίηση των ΦΚΑ που επιχειρήθηκε με το Ν.3655/2008 είχε σαν αποτέλεσμα την εξομοίωση των ασφαλιστικών εισφορών προς τα κάτω και, συγκεκριμένα, οι εισφορές των ταμείων που εντάχθηκαν στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μειώθηκαν για να προσεγγίσουν εκείνες του ταμείου υποδοχής, ενώ δεν καταγράφεται καμία περίπτωση αύξησης των ασφαλιστικών εισφορών για κύρια σύνταξη.¹⁴ Διαφορά υπάρχει όμως ως την περίοδο προσαρμογής, καθώς σε μερικούς ΦΚΑ η προσαρμογή διαρκεί σημαντικά περισσότερο από άλλους (βλέπε, π.χ. ΤΣΠ-ΑΤΕ όπου προβλέπεται εξίσωση την 1/1/2011 έναντι ΤΣΠ-ΗΣΑΠ όπου η σχετική ημερομηνία είναι 1/1/2022 ή ΤΣΕΑΠΓΣΟ όπου η σχετική ημερομηνία είναι 1/8/2018). Θα ήταν ενδιαφέρον να μελετήσει κάποιος τα αποτελέσματα μελέτης που βρίσκεται σε εξέλιξη στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αναφορικά με το αν και οι παροχές των ταμείων αυτών προσαρμόστηκαν στο επίπεδο των παροχών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ προς τους ασφαλισμένους του, όπως έχει σχεδιαστεί να συμβεί με τις ασφαλιστικές εισφορές. Σε αντιδιαστολή, οι αρχικά ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ δεν είδαν καμία διαφορά στις ασφαλιστικές εισφορές για κύρια σύνταξη που πληρώνουν.¹⁵

Όσον αφορά στον ΟΑΕΕ, τον δεύτερο μεγαλύτερο ΦΚΑ, οι ασφαλισμένοι κατατάσσονται σε δέκα υποχρεωτικές ασφαλιστικές κατηγορίες και τέσσερις προαιρετικές (βλέπε Πίνακα 2 στο Παράρτημα). Όσοι ασφαλιστούν για πρώτη φορά στον ΟΑΕΕ κατατάσσονται στην 1^η ασφαλιστική κατηγορία και μετατάσσονται στις επόμενες υποχρεωτικές μετά τη συμπλήρωση τριών ετών. Η μετάταξη στην επόμενη υποχρεωτική κατηγορία θα γίνεται την 1^η του επόμενου έτους από τη συμπλήρωση της τριετίας. Ο ασφαλισμένος διατηρεί το δικαίωμα να ζητήσει την ένταξή του σε υψηλότερη ασφαλιστική κατηγορία. Ένα βασικό ζήτημα που τίθεται με τις ασφαλιστικές εισφορές του ΟΑΕΕ είναι ο τρόπος υπολογισμού των μηνιαίων αποδοχών, βάσει των οποίων υπολογίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές κάθε κατηγορίας. Επιπλέον, ένα ακόμη ζήτημα είναι η προσαρμογή των εκτιμήσεων του ΟΑΕΕ για τις μηνιαίες αποδοχές των ασφαλισμένων τους, ώστε αυτές να ανταποκρίνονται στα δεδομένα της ύφεσης, η οποία προκάλεσε τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών.

¹⁴ Ακόμη και για το ταμείο της ΤτΕ που διατήρησε την ανεξαρτησία του προβλέπεται σταδιακή εξομοίωση των ασφαλιστικών εισφορών ως την 1/1/2022.

¹⁵ Είναι ενδιαφέρον ότι κάποια ταμεία συνεχίζουν να λειτουργούν ανεξάρτητα και με εντελώς διαφορετικούς κανόνες και ύψος ασφαλιστικών εισφορών (βλέπε Πίνακα 3 στο Παράρτημα το παράδειγμα του ΕΤΑΠ-ΜΜΕ).

1.3.3 Διαστάσεις του προβλήματος των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών

Οι μεγαλύτεροι ΦΚΑ στη χώρα σε όρους αριθμού ασφαλισμένων είναι το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), ο Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ), ο Οργανισμός Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ) και το Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ). Το ενδιαφέρον είναι ότι δεν υπάρχει κανένας ΦΚΑ, μεγαλύτερος ή μικρότερος, ο οποίος να μην αντιμετωπίζει δυσκολίες με την είσπραξη των ασφαλιστικών εισφορών του. Σύμφωνα με τα στοιχεία των ίδιων των ΦΚΑ, το πρόβλημα δεν είναι νέο, καθώς ληξιπρόθεσμες ασφαλιστικές εισφορές υπήρχαν ανέκαθεν, όμως αδιαμφισβήτητα έχει ενταθεί τα τελευταία χρόνια. Οι αιτίες έχουν να κάνουν, κατά κανόνα, με την επιδείνωση των οικονομικών συνθηκών λόγω της οικονομικής ύφεσης και την έλλειψη ρευστότητας από πλευράς επιχειρήσεων και αυτοαπασχολούμενων, ενώ δεν μπορούν να αποκλειστούν περιπτώσεις εκμετάλλευσης της δυσμενούς οικονομικής συγκυρίας χωρίς την ύπαρξη πραγματικών οικονομικών προβλημάτων. Επομένως, είναι καίριας σημασίας η συγκρότηση και λειτουργία ενός μηχανισμού είσπραξης των ασφαλιστικών εισφορών, ληξιπρόθεσμων και μη, ο οποίος θα μπορέσει καταρχάς να αξιολογήσει τη δυνατότητα είσπραξης των οφειλόμενων ασφαλιστικών εισφορών και τους προσφορότερους τρόπους για αυτό.

Πίνακας 1.2: Ληξιπρόθεσμες οφειλές προς ΦΚΑ (σε εκατ. ευρώ)

| | 12/2011 | 12/2012 | 12/2013 | Οφειλέτες 12/2013 | Οφειλέτες σε ρύθμιση 3/2014 | Ρυθμιζόμενα ποσά 3/2014 |
|----------|---------|---------|---------|----------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| ΙΚΑ-ΕΤΑΜ | 7.003 | 7.723 | 13.540 | 404.255 | 42.804 | 1.132 |
| ΟΑΕΕ | 5.620 | 7.154 | | 663.664 | 64.752 | 425 |
| ΤΣΑΥ | | | | 499 | 362 | 4 |
| ΤΑΝ | | 99 | | 10.200 | | |
| ΤΣΜΕΔΕ | | | | 46.363 | | |
| ΟΓΑ | 459 | 513 | | 351.164 | | |

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας

Στον Πίνακα 1.2 εμφανίζονται όσα στοιχεία είναι διαθέσιμα για τις ληξιπρόθεσμες οφειλές επιλεγμένων ΦΚΑ. Ενδεικτικό του προβλήματος είναι ότι το ΙΚΑ είχε ληξιπρόθεσμες ασφαλιστικές εισφορές ύψους 7 δις στο τέλος του 2011, δηλαδή στη διάρκεια της ύφεσης. Ένα χρόνο μετά (2012) οι οφειλές αυτές αυξήθηκαν κατά 10,3% σε 7,7 δις, ενώ στο τέλος του 2013, οπότε η ύφεση βρισκόταν στο απόγειο της και η ανεργία ήταν στα υψηλότερα επίπεδα των τελευταίων ετών (27,5%), οι ανείσπρακτες οφειλές σημείωσαν αύξηση 75,3% και εκτινάχθηκαν στο αστρονομικό ποσό των 13 δις ευρώ. Το ποσό αυτό είναι εντυπωσιακό, αν αναλογιστεί κανείς ότι το ΙΚΑ το 2013 πλήρωσε για συντάξεις 10,8 δις ευρώ, δηλαδή οι οφειλές προς το ταμείο είναι περισσότερες από τις συντάξεις που πληρώνει. Επιπλέον, η αύξηση των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών στον ΟΑΕΕ την περίοδο 2011-2012

ήταν 27,3%, όμως ο ΟΑΕΕ χαρακτηρίζεται από τον μεγαλύτερο αριθμό οφειλετών το 2013, γεγονός που συνεπάγεται μεγαλύτερες δυσκολίες στην είσπραξη αυτών, αλλά καλύτερες προοπτικές είσπραξης, μιας και υπάρχει διασπορά του κινδύνου (πολλοί μικροί οφειλέτες έναντι λίγων μεγάλων οφειλετών). Είναι πιθανόν η αύξηση των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών να οφείλεται στην αδυναμία είσπραξης των παλαιότερων οφειλών, καθώς και στην προσθήκη νέων, εφόσον οι οικονομικές συνθήκες δεν βελτιώνονται.

1.3.4 Πρωτοβουλίες που έχουν ήδη αναληφθεί ή δρομολογηθεί

Μεταρρυθμιστικές πρωτοβουλίες

Στο πλαίσιο της βελτίωσης της λειτουργίας των ΦΚΑ και της εξασφάλισης της βιωσιμότητάς τους έμφαση δόθηκε από την ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας στη μεταρρύθμιση των μηχανισμών και των διαδικασιών είσπραξης των ασφαλιστικών εισφορών, εμπρόθεσμων και εκπρόθεσμων, καθώς και στη βελτίωση της συμμόρφωσης, απογραφής, υποβολής και καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών. Όσον αφορά στην είσπραξη των Εισφορών Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΚΑ) οι πρωτοβουλίες του Υπουργείου Εργασίας στοχεύουν στην καταπολέμηση είτε της υστέρησης συμμόρφωσης (υπολειπόμενη ή παραλειπόμενη δήλωση υποχρέωσης ΕΚΑ) είτε της υστέρησης είσπραξης (ελλιπής καταβολή της καταγεγραμμένης υποχρέωσης).

Η πιο σημαντική πιθανόν πρωτοβουλία με στόχο τον εξορθολογισμό και την αποτελεσματικότερη λειτουργία είσπραξης των ΕΚΑ από τους ΦΚΑ, τουλάχιστον αυτών που είναι σε καθυστέρηση, έχει να κάνει με την ίδρυση και λειτουργία του Κέντρου Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (ΚΕΑΟ), το οποίο τέθηκε σε λειτουργία τον Αύγουστο του 2013.¹⁶ Αναλυτικές πληροφορίες και περιγραφή του ΚΕΑΟ έχουν προηγηθεί σε προηγούμενη ενότητα για τις μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις του Υπουργείου Εργασίας, ενώ στη συνέχεια της παρούσης γίνεται αναφορά σε πιθανές επεμβάσεις για τη βελτιστοποίηση της αποτελεσματικότητάς του. Εκτός από το ΚΕΑΟ, όμως, το Σεπτέμβριο του 2013 σχεδιάστηκε ένας ακόμη αριθμός μέτρων-πρωτοβουλιών άμεσης εφαρμογής με στόχο τη διαχρονική ενίσχυση των εσόδων των ΦΚΑ αρχής γενομένης από το 2014. Οι κυριότερες πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν:

α) Την υποχρέωση μηνιαίας υποβολής των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων (ΑΠΔ) στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, οι οποίες στο παρελθόν υποβάλλονταν σε τριμηνιαία συχνότητα. Με τον τρόπο αυτό επιτράπη ο μηνιαίος έλεγχος και η διασταύρωση των δηλωθεισών και με τις καταβληθείσες Εισφορές Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΚΑ), άρα ο ταχύτερος εντοπισμός ασυμφωνιών και η λήψη μέτρων για την τακτοποίησή τους. Επιπλέον, η μηνιαία καταβολή επιτρέπει την καλύτερη διαχείριση της ρευστότητας των επιχειρήσεων και των αυτοαπασχολούμενων και πιθανότατα θα συμβάλλει στην αύξηση των εσόδων των ΦΚΑ μέσω της μείωσης των μελλοντικών ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών.

¹⁶ Ανάλογη υπηρεσία είναι σε λειτουργία στην Ιταλία με πολύ καλά αποτελέσματα, όπως αναφέρεται στο 2^ο κεφάλαιο της παρούσης μελέτης.

β) Την ενοποίηση των ασφαλιστικών εισφορών υπέρ των επικουρικών συντάξεων και των εφάπαξ παροχών των μισθωτών εργαζομένων με τις ΕΚΑ μέσω των ΑΠΔ μειώνοντας έτσι το κόστος για τους ασφαλισμένους και το ΙΚΑ, μέσω της μείωσης της γραφειοκρατίας, και επιτρέποντας την καλύτερη εποπτεία της διαδικασίας.

γ) Την εισαγωγή συστήματος διασταυρώσεων των ΑΠΔ που υποβάλλονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ με τις πληροφορίες που περιέχονται στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, το οποίο είναι συνδεδεμένο με τον ΟΑΕΔ. Στόχος είναι η καταπολέμηση των ανακριβών δηλώσεων και μέσω αυτής η αύξηση του ύψους των δηλούμενων ΕΚΑ στις ΑΠΔ.

δ) Την εισαγωγή νέου συστήματος αξιολόγησης κινδύνου για τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών εκείνων των εργοδοτών και των ασφαλισμένων που είναι πιο πιθανό να επιχειρήσουν να αποφύγουν την πληρωμή των ασφαλιστικών εισφορών, τουλάχιστον στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Το επόμενο βήμα λογικά είναι να κινηθούν οι ελεγκτικές υπηρεσίες με βάση τις πληροφορίες που θα τους παρέχει το σύστημα αξιολόγησης.

ε) Τη βελτίωση της ολοκλήρωσης και της ενοποίησης των συστημάτων, καθώς και την αναβάθμιση της μηχανογράφησης από την ΗΔΙΚΑ του ΟΑΕΕ, του ΟΓΑ και του Ταμείου Νομικών (ΤΑΝ).

Αναφορικά με τη βεβαίωση διαφορών στις ασφαλιστικές οφειλές στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (διαφορά δηλωμένων έναντι καταβαλλόμενων), η διαδικασία αυτοματοποιήθηκε καθιστώντας ταχύτερη και αποτελεσματικότερη τη διασταύρωση, την ταυτοποίηση και την παρακολούθηση των περιστατικών μη καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών, ενώ, μέσω ειδικής εφαρμογής του ΟΠΣ-ΙΚΑ, η επίδοση της Πράξης Βεβαίωσης Οφειλής (ΠΒΟ) στον συναλλασσόμενο γίνεται άμεσα με ηλεκτρονικό τρόπο και, μάλιστα, ενημερώνεται ταυτόχρονα και το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, οπότε ο συναλλασσόμενος δε μπορεί να επικαλεστεί ότι αγνοεί την ειδοποίηση.

Μία ακόμη πολύ σημαντική πρωτοβουλία στην προσπάθεια εκσυγχρονισμού της είσπραξης ληξιπρόθεσμων ΕΚΑ αποτελεί η δυνατότητα αυτόματου συμψηφισμού επιστροφών ΦΠΑ και φόρου φυσικών προσώπων με ασφαλιστικές οφειλές (ΚΥΑ Β/7/11711/884/2014) από τον Απρίλιο του 2014 με τη μεσολάβηση του ΚΕΑΟ, το οποίο αναλαμβάνει την επικοινωνία με τις φορολογικές αρχές (τυπικά με τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και τις ΔΟΥ). Επιπλέον, με βάση το Ν.4254/2014, επίσης από τον Απρίλιο του 2014, θεσμοθετήθηκε η δυνατότητα συμψηφισμού επιδοτήσεων Κοινής Αγροτικής Πολιτικής (ΚΑΠ) που καταβάλλονται σε ασφαλισμένους στον ΟΓΑ και τον ΟΑΕΕ από τον Οργανισμό Πληρωμών και Ελέγχου Κοινοτικών Ενισχύσεων Προσανατολισμού και Εγγυήσεων (ΟΠΕΚΕΠΕ) με ασφαλιστικές εισφορές, καθώς και επιστροφές στους αγρότες του ειδικού φόρου κατανάλωσης στα καύσιμα. Ρόλο κλειδί σε αυτή τη διαδικασία έχει η ΗΔΙΚΑ, η οποία έχει αναλάβει την ανταλλαγή και επεξεργασία των πληροφοριών μεταξύ των υπηρεσιών. Στόχος των πρωτοβουλιών αυτών είναι να κατευθυνθούν πόροι προς την κοινωνική ασφάλιση ακόμη και χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των οφειλετών, δηλαδή να επιτευχθεί η αναγκαστική πληρωμή των ασφαλιστικών οφειλών. Ωστόσο, τέτοιες πρακτικές οφείλουν να ασκούνται με σύνεση, ώστε να αποφεύγονται όσο είναι δυνατόν τα σφάλματα και να μην οδηγούνται σε παύση

εργασιών επιχειρήσεις και επαγγελματίες που ενδεχομένως να μπορούσαν στο κοντινό μέλλον να εξοφλήσουν τις ασφαλιστικές υποχρεώσεις τους εντόκως.

Αναφορικά με τον ΟΓΑ, ο οποίος εμφανίζει ιδιαιτερότητες και αρκετές αδυναμίες στην είσπραξη των ΕΚΑ, καθώς υπάρχει μεγάλη ανομοιογένεια των ασφαλισμένων του που είναι ταυτόχρονα εργοδότες (άρα πληρώνουν ΕΚΑ για τα άτομα που απασχολούν) και ασφαλισμένοι (πληρώνουν ΕΚΑ για λογαριασμό τους, όπως και οι αυτοαπασχολούμενοι με τη διαφορά ότι οι πρώτοι δεν έχουν έδρα, άρα είναι δυσκολότερο να εντοπιστούν), ενώ συχνά οι ασφαλισμένοι είναι αλλοδαποί με ελλιπή στοιχεία επικοινωνίας και, επομένως, δύσκολο να εντοπιστούν, έχει ξεκινήσει η διαδικασία συγκρότησης μιας υπηρεσίας επιθεώρησης και μιας υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου με στόχο τον καλύτερο έλεγχο των εσόδων του οργανισμού από τις ΕΚΑ. Τα βασικότερα προβλήματα του ΟΓΑ που επηρεάζουν αρνητικά τη δυνατότητα του να εισπράξει ασφαλιστικές εισφορές έχουν να κάνουν με την αποσπασματική οργανωτική δομή του (μόνο 3 από τα 8 περιφερειακά γραφεία μπορούν να εισπράξουν εισφορές), την απουσία ειδικής υπηρεσίας για την είσπραξη των ληξιπρόθεσμων οφειλών, την αδύναμη λειτουργικά κεντρική διοίκηση, καθώς ούτε εκεί υπάρχει μονάδα είσπραξης οφειλών, ενώ δεν υπάρχει διαδικασία αναγκαστικής είσπραξης των ασφαλιστικών οφειλών. Είναι απορίας άξιο το γεγονός ότι μέχρι σήμερα η είσπραξη των ΕΚΑ και των ασφαλιστικών οφειλών εναπόκειται ουσιαστικά στη διάθεση των οφειλετών.

Επιπλέον, το ΕΤΑΑ-ΤΣΑΥ, ο κλάδος των εργαζομένων στο χώρο της υγείας, φαίνεται να προχωρά στην αξιοποίηση των υπηρεσιών ελεγκτικών εταιρειών, προκειμένου να βελτιώσει την εισπρακτική ικανότητά του αναφορικά τόσο με τις εμπρόθεσμες όσο και με τις εκπρόθεσμες ΕΚΑ. Θα ήταν χρήσιμο να αξιολογηθεί η πρακτική αυτή και να εξαχθούν συμπεράσματα, ώστε να μπορέσει ενδεχομένως να επεκταθεί και σε άλλους ΦΚΑ.

Επιπλέον πρωτοβουλίες για τη βελτίωση των εσόδων των ΦΚΑ

Μεταξύ των εν λόγω πρωτοβουλιών βρίσκονται οι διασταυρώσεις στοιχείων ασφαλισμένων από τους ΦΚΑ με πληροφορίες για περιουσιακά στοιχεία και χρηματοοικονομικές ροές, καθώς αυξάνεται η διαθεσιμότητα των ΑΦΜ στα αρχεία των ασφαλισμένων. Επιπλέον, μέσω των μηναίων στοιχείων μισθοδοσίας είναι πλέον εφικτός ο έλεγχος της ορθότητάς τους με τη διασταύρωση των διαθέσιμων πληροφοριών στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και στις φορολογικές αρχές, μέσω της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων (ΓΓΠΣ) ήδη από τον Απρίλιο του 2014, ώστε να προσδιορίζονται ορθά οι ασφαλιστικές εισφορές των μισθωτών. Από την άλλη πλευρά, ενώ ο αυτοματοποιημένος έλεγχος των καταβαλλόμενων και η διασταύρωσή τους με τις δηλωθείσες ασφαλιστικές εισφορές στους ΦΚΑ που λειτουργούν υπό τη σκέπη της ΗΔΙΚΑ (ΟΑΕΕ, ΟΓΑ και ΤΑΝ) γίνεται με τρόπο ανάλογο με αυτόν που ήδη περιγράφηκε για το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, δεν εκδίδεται Πράξη Βεβαίωσης Οφειλής ή κάτι ανάλογο και δεν ενημερώνεται ο υπόχρεος άμεσα, όπως συμβαίνει στην περίπτωση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Πρόκειται για μια παράλειψη που θα μπορούσε να διορθωθεί και ενδεχομένως να συμβάλλει στην αύξηση της συμμόρφωσης των ασφαλισμένων των συγκεκριμένων ΦΚΑ. Από την άλλη πλευρά, σε κάποιους ΦΚΑ η διορία πληρωμής των ασφαλιστικών οφειλών είναι μακρά, με

αποτέλεσμα να δημιουργούνται εκ των πραγμάτων καθυστερήσεις στην είσπραξη των οφειλόμενων. Η μείωση της διορίας αποπληρωμής και η συχνότερη καταβολή μικρότερων δόσεων ΕΚΑ θα ήταν μια θετική εξέλιξη για τις οικονομικές εισροές των ΦΚΑ.

1.3.5 Βελτίωση συμμόρφωσης απογραφής, υποβολής και καταβολής

Βασική προϋπόθεση για την ομαλή λειτουργία είσπραξης των ΦΚΑ είναι η πλήρης γνώση του αριθμού των ασφαλισμένων τους, δηλαδή της βάσης των ασφαλισμένων από τους οποίους οι ΦΚΑ αναμένουν να εισπράξουν εισφορές, στοιχείο που μόνο μια απογραφή μπορεί να αποδώσει. Σήμερα ισχύει ένα περίπλοκο και χρονοβόρο σύστημα καταχώρισης των ίδιων ή παρόμοιων πληροφοριών από τους εργοδότες, τους αυτοαπασχολούμενους και τους μισθωτούς εργαζόμενους σε διαφορετικές δημόσιες υπηρεσίες και τους ΦΚΑ. Το σύστημα αυτό οφείλει να απλοποιηθεί σημαντικά και η σύνδεση της ΕΡΓΑΝΗ με το σύστημα των ΑΠΔ στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μπορεί να αποτελέσει μία ελκυστική λύση, τουλάχιστον για τους ασφαλισμένους στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και τους εργοδότες.

Εφόσον καθοριστεί με ακρίβεια η ασφαλιστική βάση του κάθε ΦΚΑ μπορούν να τεθούν σε εφαρμογή οι διαδικασίες καταβολής και εντοπισμού των εισφορών που δεν αποδίδονται. Στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ λειτουργεί ήδη μηχανισμός έκδοσης Πράξεων Επιβολής Εισφορών (ΠΕΕ) με τη βοήθεια του ΟΠΣ-ΙΚΑ και η επίδοση αυτών πραγματοποιείται είτε με επίσκεψη του εργοδότη στα γραφεία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μετά από τηλεφωνική πρόσκληση, είτε με συστημένη αποστολή στην έδρα της επιχείρησης. Η επίδοση των ΠΕΕ είναι ιδιαίτερα σημαντική, ώστε να εξασφαλίζεται η αποφυγή ενστάσεων κατά αυτών και ανακοπών της ταμειακής βεβαίωσης. Σε άλλους ΦΚΑ όμως δεν υπάρχει αντίστοιχη διαδικασία (π.χ. ΟΓΑ), ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις υπάρχει διαδικασία που απέχει όμως σημαντικά από εκείνη του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στον τομέα Μηχανικών και Εργοληπτών Δημοσίων Έργων (ΕΔΕ) του ΕΤΑΑ η προθεσμία καταβολής των βεβαιωμένων οφειλών φτάνει το εξάμηνο. Αντίστοιχα, στον τομέα Υγειονομικών (μισθωτών ή ελεύθερων επαγγελματιών) του ΕΤΑΑ εκκρεμεί η επικαιροποίηση του Ηλεκτρονικού Φακέλου Ασφαλισμένου (ΗΦΑ), επομένως δεν είναι εφικτή η λειτουργία ελεγκτικού μηχανισμού για τις τρέχουσες εισφορές. Είναι, λοιπόν, χρήσιμο να γίνει μια ex post αποτίμηση της αποτελεσματικότητας (ύψος εισπράξεων και χρόνος μέχρι την είσπραξη) των διαφορετικών μεθόδων και να υιοθετηθεί η πιο αποδοτική.

Ο εντοπισμός αυτών που δεν πλήρωσαν τις ΕΚΑ που τους αναλογούν είναι το πρώτο βήμα στη διαδικασία είσπραξης εκπρόθεσμων ΕΚΑ και το δεύτερο βήμα είναι η λήψη μέτρων αναγκαστικής ύπαρξης. Στο πλαίσιο του εντοπισμού λειτουργούν τρία διακριτά ελεγκτικά όργανα: α) οι επιθεωρητές των περιφερειακών γραφείων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, β) οι επιθεωρητές της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ) του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και γ) η ειδική γραμματεία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Στο πεδίο της αναγκαστικής είσπραξης ΕΚΑ, όπου διαπιστώνονται σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των ΦΚΑ (π.χ. εκ διαμέτρου αντίθετη διαχείριση από τον ΟΓΑ και τον κλάδο νομικών του ΕΤΑΑ), έχει συντελεστεί σημαντική πρόοδος με τη συγκρότηση και λειτουργία του ΚΕΑΟ.

1.3.6 Προτάσεις πολιτικής

Σύμφωνα με το σχεδιασμό του Υπουργείου Εργασίας και τις δράσεις μέχρι σήμερα, στο πλαίσιο των μνημονιακών υποχρεώσεων της χώρας μας αναμένεται ως τον Ιούνιο του 2017 η είσπραξη των ασφαλιστικών εισφορών να γίνεται από τις φορολογικές αρχές (βλέπε Κ.Υ.Α. αριθ. πρωτ.: 13725/4430/26.6.2014). Επομένως, ο χρόνος που απομένει ως την τελική υλοποίηση των σχεδίων για την ενοποίηση των συστημάτων είσπραξης ασφαλιστικών εισφορών και φόρων πρέπει να ειδωθεί ως μια μεταβατική περίοδος και να αναλωθεί στην προετοιμασία αυτής της ενοποίησης, ώστε να πραγματοποιηθεί με τη μεγαλύτερη δυνατή επιτυχία και τα λιγότερα δυνατά προβλήματα. Η εμπειρία άλλων χωρών στη μεταρρύθμιση της διαδικασίας είσπραξης των ασφαλιστικών εισφορών (βλέπε προηγούμενη ενότητα) αποδεικνύει ότι είναι αποφασιστικής σημασίας για την επιτυχημένη εφαρμογή του εγχειρήματος η επαρκής προετοιμασία των δύο συστημάτων.

1. Διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του ΚΕΑΟ

Τούτων δοθέντων, η ενοποίηση της διαδικασίας είσπραξης των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών με τη δημιουργία του ΚΕΑΟ κινείται προς τη σωστή κατεύθυνση, διότι επιχειρεί να διαμορφώσει ένα ενιαίο σύστημα είσπραξης των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών (αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία είναι η συγκρότηση του μητρώου των ασφαλισμένων, οι κοινές διαδικασίες ελέγχου και οι τακτικές είσπραξης), το οποίο όμως εύκολα μπορεί να επεκταθεί και στις μη ληξιπρόθεσμες ασφαλιστικές εισφορές. Προς το παρόν, το ΚΕΑΟ υπόκειται μεν στη δικαιοδοσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, αλλά είναι αρμόδιο για την είσπραξη των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών οφειλών, τη δημιουργία ηλεκτρονικού μητρώου οφειλετών, την ενημέρωση των οφειλετών για την ύπαρξη οφειλής, την ένταξή τους σε καθεστώς ρύθμισης οφειλών και τη λήψη μέτρων αναγκαστικής είσπραξης επίσης για τον ΟΑΕΕ, τον ΟΓΑ και το ΕΤΑΑ. Αυτό σημαίνει ότι οι υπόλοιποι ΦΚΑ δεν εξυπηρετούνται. Σε ένα ενιαίο σύστημα είσπραξης θα έπρεπε να περιλαμβάνονται όλοι οι ασφαλιστικοί φορείς, ακόμη και αυτοί που διαθέτουν δικά τους συστήματα είσπραξης των ασφαλιστικών εισφορών, προκειμένου να καταστούν εφικτές εξοικονομήσεις δαπανών από την πραγματοποίηση οικονομιών κλίμακας.

Μέχρι σήμερα το ποσό των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών που είναι στη δικαιοδοσία του ΚΕΑΟ περιορίζεται σε €5.000 και, μάλιστα, ανά ταμείο. Αυτό σημαίνει ότι κάποιος που έχει ληξιπρόθεσμες οφειλές σε περισσότερα του ενός ταμείου οι οποίες αθροιστικά ξεπερνούν αυτό το ποσό, αλλά ανά ταμείο είναι μικρότερες (π.χ. €4.999) αυτού, δεν συμπεριλαμβάνεται στο πεδίο δράσης του ΚΕΑΟ. Με άλλα λόγια, αυτού του είδους οι οφειλές υπόκεινται στις διαδικασίες είσπραξης που διέπουν το κάθε ταμείο με τις αμφιβολίες για την αποτελεσματικότητά τους που τις συνοδεύουν και προκύπτουν από τις μέχρι σήμερα επιδόσεις των ταμείων στον τομέα αυτό. Αν και αναγνωρίζεται η πρόθεση να μην επιβαρυνθεί το ΚΕΑΟ εξ' αρχής με μικρές υποθέσεις, αλλά να επικεντρωθεί στις μεγάλες, με στόχο την επίτευξη σημαντικών αποτελεσμάτων σε χρηματικούς όρους (είσπραξη μεγάλων

οφειλών), ωστόσο κρίνεται ότι σύντομα πρέπει να μεταβληθεί αυτή η προϋπόθεση, ώστε αρχικά να περιλαμβάνει το άθροισμα των οφειλών σε διαφορετικά ταμεία που ξεπερνούν τις €5.000 και, στη συνέχεια, να περιλαμβάνει όλες τις ληξιπρόθεσμες ασφαλιστικές οφειλές ανεξαρτήτως ύψους.

Στο πεδίο των «όπλων» που διαθέτει το ΚΕΑΟ για την επιτυχή ολοκλήρωση της αποστολής του οφείλει να ενισχυθεί περαιτέρω. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι προκειμένου να μπορέσει να καθορίσει το ΚΕΑΟ τους ασφαλισμένους που είναι σε θέση να ανταπεξέλθουν στις ασφαλιστικές τους υποχρεώσεις, αλλά δεν το πράττουν, ή να εκτιμήσει τις προοπτικές είσπραξης των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών και να προχωρήσει σε διαδικασίες αναγκαστικής είσπραξης, θα ήταν χρήσιμο να διαθέτει πρόσβαση στα στοιχεία που διαθέτουν οι φορολογικές αρχές. Αυτό ως σήμερα γίνεται κατά περίπτωση, όμως είναι σκόπιμο και κρίνεται ότι θα συμβάλλει στην αύξηση της αποτελεσματικότητας του ΚΕΑΟ, αν υπάρξει συστηματική και αυτοματοποιημένη διαδικασία σύνδεσης του ΚΕΑΟ και των φορολογικών αρχών, λαμβάνοντας πάντοτε υπόψη το φορολογικό απόρρητο για το οποίο θα πρέπει οπωσδήποτε να υπάρξει νομοθετική ρύθμιση. Είναι αδιανόητο με τη δικαιολογία των προσωπικών δεδομένων το κράτος να μην ξέρει τα περιουσιακά στοιχεία των οφειλετών του.

Επιπλέον, εφόσον το αντικείμενο του ΚΕΑΟ θα διευρυνθεί, θεωρείται δεδομένη η ταυτόχρονη ενίσχυσή του με ανθρώπινο δυναμικό, είτε αυτό προέρχεται από τις αντίστοιχες υπηρεσίες των ΦΚΑ των οποίων τις οφειλές αναλαμβάνει το ΚΕΑΟ, είτε προέρχεται από άλλες δημόσιες υπηρεσίες, φυσικά μετά από την παροχή συμπληρωματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, π.χ. σε χρήση νέων τεχνολογιών ή σε τεχνικές διαχείρισης οφειλετών. Δεν πρέπει να αγνοηθεί το γεγονός ότι η συλλογή οφειλών απαιτεί συγκεκριμένες δεξιότητες επικοινωνίας και διαχείρισης ευαίσθητων καταστάσεων, καθώς οι υπάλληλοι έρχονται σε άμεση επαφή με τους οφειλέτες. Επίσης δεδομένη πρέπει να θεωρείται η ενίσχυση του ΚΕΑΟ με υλικοτεχνική υποδομή, κυρίως συστήματα hardware (H/Y, δίκτυα, κτλ.) και software (λογισμικό) για την απρόσκοπτη και αποτελεσματική λειτουργία του. Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, πρέπει να είναι πάντοτε σαφές ότι το ΚΕΑΟ είναι ένα ενδιάμεσο στάδιο και στοχεύει στη διευκόλυνση της ενοποίησης των συστημάτων για την είσπραξη των ασφαλιστικών εισφορών από τις φορολογικές αρχές.

2. Ενοποίηση της διαδικασίας είσπραξης ασφαλιστικών εισφορών

Όπως ήδη αναφέρθηκε, το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ διαθέτει ήδη ένα λειτουργικό μηχανισμό ελέγχου και είσπραξης των ΕΚΑ μέσω διασταυρώσεων διαφόρων πηγών. Θα ήταν χρήσιμο να διερευνηθεί η πιθανότητα να τεθούν στην ευθύνη του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ οι αντίστοιχες λειτουργίες για ΦΚΑ που δεν διαθέτουν ανάλογες δομές και αντιμετωπίζουν προβλήματα στην είσπραξη των ΕΚΑ, όπως είναι ο ΟΓΑ, ο ΟΑΕΕ και το ΕΤΑΑ. Προς τούτο θα πρέπει να γίνουν και οι κατάλληλες θεσμικές αλλαγές (νόμοι, υπουργικές αποφάσεις, αλλαγές καταστατικών, κοκ).

3. Δημιουργία αρχείου πληρωμών ασφαλιστικών εισφορών

Η δημιουργία αρχείου με το ατομικό ιστορικό πληρωμών ασφαλιστικών εισφορών για κάθε ασφαλισμένο, ίσως στο πλαίσιο του ΑΤΛΑΣ να μπορούσε να προστεθεί ως πληροφορία, θα διευκολύνει τον προσδιορισμό αυτών που συστηματικά δεν είναι τυπικοί στην πληρωμή των ασφαλιστικών υποχρεώσεών τους ακόμη και πριν την οικονομική ύφεση και τα πρόσθετα προβλήματα που επέφερε. Αυτό θα διευκόλυνε ιδιαίτερα στο διαχωρισμό των υπόχρεων καταβολής ΕΚΑ σε συνεπείς και μη συνεπείς και, άρα, θα μπορούσε να αποτελέσει βάση για τη διαφορετική μεταχείρισή τους από τις υπηρεσίες είσπραξης των ΦΚΑ.

4. Συνεργασία με ιδιωτικές επιχειρήσεις είσπραξης οφειλών (outsourcing)

Συχνά οι οφειλές προς τους ΦΚΑ συχνά αντιμετωπίζονται από τους ασφαλισμένους και τους εργοδότες ως μικρότερης σημασίας από τις φορολογικές οφειλές, τουλάχιστον αυτή είναι η εντύπωση που έχουν σχηματίσει οι ίδιοι οι ΦΚΑ. Εν μέρει το ζήτημα αυτό επιχειρείται να αντιμετωπιστεί με την συλλογή των ασφαλιστικών εισφορών από τις φορολογικές αρχές από τα μέσα του 2017. Μέχρι τότε, ωστόσο, ενδεχομένως να ήταν σκόπιμο να ανατεθεί η διαδικασία είσπραξης ενός τμήματος των ληξιπρόθεσμων οφειλών σε ειδικευμένες ιδιωτικές εταιρίες, παράλληλα με τη λειτουργία του ΚΕΑΟ και συμπληρωματικά προς αυτήν. Με τον όρο «ενός τμήματος» των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών εννοείται το τμήμα εκείνο το οποίο μπορεί να αποδειχθεί ότι οφείλεται σε στρατηγική σκόπιμης μη απόδοσης των ασφαλιστικών εισφορών, ενώ υπάρχει η αντικειμενική δυνατότητα καταβολής αυτών από τους υπόχρεους και ο οριστικός διακανονισμός των υπολοίπων, δηλαδή αυτών που πράγματι βρίσκονται σε αδυναμία να καταβάλλουν τις ασφαλιστικές τους εισφορές, σε τακτικές δόσεις, μηνιαίες, διμηνιαίες ή οποιασδήποτε άλλης διάρκειας, αλλά πάντως όχι ιδιαίτερα μακράς προς διευκόλυνση του προγραμματισμού και της ρευστότητας. Αυτό σημαίνει ότι απαιτείται συστηματική διαδικασία προσδιορισμού της ικανότητας πληρωμής κάθε υπόχρεου ξεχωριστά, ενώ οπωσδήποτε θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ο διαχωρισμός συνεπών και μη συνεπών υπόχρεων ασφαλιστικών εισφορών που προτείνεται στο (3). Επιπλέον, η έννοια του «οριστικού διακανονισμού» αφορά σε τελικό και χωρίς δυνατότητα διαπραγμάτευσης εκ νέου διακανονισμό, εκτός αν συντρέχουν σοβαροί λόγοι, καθώς παρατηρείται ότι κάποιοι εκ των υπόχρεων ως σήμερα εκμεταλλεύονται τις διαδοχικές ρυθμίσεις οφειλών μέσω νομοθετικών παρεμβάσεων και αναβάλλουν την απόδοση των ασφαλιστικών εισφορών αναμένοντας την επόμενη συνήθως ευνοϊκότερη ρύθμιση (συχνά εξοφλείται μόνο η πρώτη δόση προς εξασφάλιση ασφαλιστικής ενημερότητας). Τέτοιες λύσεις ενδέχεται να είναι καταλληλότερες για ΦΚΑ που δεν διαθέτουν δικές τους δομές και μηχανισμούς είσπραξης των ΕΚΑ, όπως έχει ήδη γίνει από ορισμένους ΦΚΑ.

5. Αυτόματη έκδοση Πράξης Βεβαίωσης Οφειλής (ΠΒΟ)

Οι ΦΚΑ που έχουν εκχωρήσει τη λειτουργία της διασταύρωσης των καταβαλλόμενων με τις δηλωθείσες ΕΚΑ στην ΗΔΙΚΑ (ΟΑΕΕ, ΟΓΑ, ΤΑΝ) δεν εκδίδουν αυτόματα ειδοποίηση κατά αναλογία με τη διαδικασία που ακολουθείται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με σκοπό την ενημέρωση του

υπόχρεου για την ασυμφωνία που προέκυψε. Επομένως, στην προκειμένη περίπτωση θα μπορούσε το ΟΠΣ-ΙΚΑ να λειτουργήσει ως πρότυπη διαδικασία με πιθανά ευεργετικά αποτελέσματα στην εισπραξιμότητα των εν λόγω ΦΚΑ. Αυτό θα μπορούσε να τεθεί σε εφαρμογή εναλλακτικά με την πρόταση (2) ή ως ένα πρώτο στάδιο προετοιμασίας για τη μεταφορά των λειτουργιών στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και, στη συνέχεια, στο ΚΕΑΟ.

6. Αυτοματοποίηση της διαδικασίας συμψηφισμού οφειλών στους ΦΚΑ με εισπράξεις από διάφορες πηγές

Η διαδικασία συμψηφισμού των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών με επιστροφές φόρων (ΦΠΑ και ΦΜΥ) ή πληρωμές από τον ΟΠΕΚΕΠΕ για τους ασφαλισμένους στον ΟΑΕΕ και τον ΟΓΑ που περιγράφηκε παραπάνω προς το παρόν γίνεται χειροκίνητα, δηλαδή με την πρωτοβουλία και την ανάγκη απασχόλησης ανθρώπινου δυναμικού. Κρίνεται ότι η διαδικασία θα είναι αποτελεσματικότερη και ταχύτερη, αν γίνεται μέσω αυτοματοποιημένων διαδικασιών που δεν θα απαιτούν την εμπλοκή του ανθρώπινου παράγοντα. Επιπλέον, η αναγκαστική εισπράξη ΕΚΑ θα μπορούσε να διευρυνθεί και να συμπεριλάβει άλλες πρακτικές εισπράξης, όπως είναι η ηλεκτρονική κατάσχεση καταθέσεων σε τραπεζικούς λογαριασμούς (αν και οφείλουν να σταθμιστούν οι πιθανές αρνητικές επιπτώσεις που θα έχει κάτι τέτοιο στην ελκυστικότητα των ελληνικών τραπεζών σε μια περίοδο που γίνεται λόγος για φυγή καταθέσεων στο εξωτερικό και συζητιούνται τρόποι επαναπατρισμού τους), αντίστοιχη διαδικασία με αυτή που ακολουθείται από τις φορολογικές αρχές όταν εκκρεμούν οφειλές φόρων προς αυτές.

7. Απλοποίηση της διαδικασίας απογραφής των ασφαλισμένων

Προκειμένου να μπορέσει να ασκήσει κάποιος οικονομική δραστηριότητα με ή χωρίς απασχολούμενους ή να εργαστεί ως μισθωτός οφείλει να καταχωρίσει διάφορες πληροφορίες σε πολλαπλές δημόσιες υπηρεσίες και τους ΦΚΑ. Η σύνδεση του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, το οποίο καταγράφει σε πραγματικό χρόνο τις προσλήψεις και τις απολύσεις των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα, με το σύστημα ΑΠΔ του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μπορεί να δώσει την απαραίτητη διέξοδο μειώνοντας τη διοικητική επιβάρυνση των επιχειρήσεων και διευκολύνοντας την απογραφή των ασφαλισμένων (όσο λιγότερες φορές πρέπει να επαναληφθεί η δήλωση και καταγραφή των πληροφοριών τόσο πιο πιθανό είναι να αποφευχθούν σφάλματα στη διαδικασία). Αντίστοιχες διαδικασίες μπορούν να οργανωθούν και να τεθούν σε λειτουργία για τους αυτοαπασχολούμενους με την αυτόματη διασύνδεση των αρχείων των φορολογικών αρχών με τις αντίστοιχες υπηρεσίες στους ΦΚΑ. Το σύστημα ΑΤΛΑΣ (ή Εθνικό Μητρώο Ασφάλισης – Ασφαλιστικής Ικανότητας) θεωρητικά μπορεί να συμβάλει σε αυτό, καθώς θα μπορούσε να αποτελέσει πλατφόρμα σύνδεσης με τις φορολογικές αρχές. Αυτό θα σήμαινε το τέλος των απογραφών με οφέλη σε όρους εξοικονόμησης κόστους και ανθρώπινου δυναμικού.

8. Αποστολή ηλεκτρονικών ειδοποιήσεων πληρωμής ΕΚΑ

Μια σημαντική μερίδα των ΦΚΑ (ΟΓΑ, ΟΑΕΕ, ΕΤΑΑ) συνεχίζουν να αποστέλλουν επιστολές για την ειδοποίηση των ασφαλισμένων και των εργοδοτών για τις οφειλόμενες ΕΚΑ, εμπρόθεσμες ή εκπρόθεσμες. Αυτό συνεπάγεται υψηλό διαχειριστικό κόστος, ενώ σε πολλές περιπτώσεις είναι και αναποτελεσματικό, καθώς οι επιστολές ενδέχεται να μην φτάσουν ποτέ στον παραλήπτη. Με τη βοήθεια των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας υπάρχουν αναμφισβήτητα φθηνότεροι τρόποι ειδοποίησης, όπως είναι το ηλεκτρονικό μήνυμα ή ακόμη και η τηλεφωνική επαφή. Ωστόσο, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η να προηγηθεί η απογραφή των υπόχρεων ασφαλιστικών εισφορών. Θεωρητικά, βέβαια, το πρόβλημα αναμένεται να επιλυθεί οριστικά από τα μέσα του 2017, οπότε προγραμματίζεται να ξεκινήσει τη λειτουργία του το ενιαίο κεντρικό μητρώο υπόχρεων πληρωμής ασφαλιστικών εισφορών και φόρων.

9. Ενίσχυση των ελεγκτικών οργάνων με ανθρώπινο δυναμικό και τεχνογνωσία

Η λειτουργία των ελεγκτικών οργάνων οφείλει να ενδυναμωθεί με την απασχόληση περισσότερων επιθεωρητών και τη βελτιστοποίηση της κατανομής τους στη χώρα, αλλά και στη διάρκεια του έτους. Μια ειδικότερη μελέτη είναι αναγκαία, προκειμένου να προσδιορίσει τις ανάγκες των ελεγκτικών μηχανισμών σε υλικοτεχνική υποδομή και ανθρώπινο δυναμικό, πάντοτε χρησιμοποιώντας τις βέλτιστες πρακτικές που προκύπτουν από τις εμπειρίες άλλων χωρών. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι η ΕΥΠΕΑ που λειτουργεί εντός του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αποτελείται από μόλις 32 επιθεωρητές. Επιπλέον, οι επιθεωρητές που εδρεύουν στα περιφερειακά γραφεία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ακολουθούν το ωράριο των δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο δεν συμβαδίζει με τη φύση και το περιεχόμενο του έργου που καλούνται να φέρουν εις πέρας. Ακόμη και οι 370 επιθεωρητές του ΣΕΠΕ που είναι επιφορτισμένοι με εργασία σχετική με τις ΕΚΑ, δεν φαντάζουν αρκετοί για να καλύψουν το σύνολο της επικράτειας. Ειδικά, μάλιστα, όταν ληφθεί υπόψη ο υψηλός βαθμός παραβατικότητας που εμφανίζεται στη χώρα, παρά τη μείωση του φαινομένου που καταγράφεται από τον Σεπτέμβριο του 2013. Τέλος, δεν πρέπει να παραγνωρίζεται η σημασία της ευαισθητοποίησης της κοινωνίας στο θέμα της μη καταβολής ασφαλιστικών εισφορών και τις συνέπειες που αυτό συνεπάγεται για όλους τους ασφαλισμένους και ειδικά τους συνταξιούχους. Μάλιστα, η τάση των τελευταίων δράσεων είναι προς την κατεύθυνση της χρήσης συντελεστών βιωσιμότητας (βλέπε π.χ. ΕΤΕΑ), γεγονός που σημαίνει ότι οι συντάξεις που χορηγούν οι ΦΚΑ θα είναι ανάλογες των εσόδων που εισπράττουν, δηλαδή των ΕΚΑ. Με άλλα λόγια, λιγότερες εισφορές θα μεταφράζονται αυτόματα σε χαμηλότερες συντάξεις.

10. Διασύνδεση των ελεγκτικών μηχανισμών

Ο συντονισμός των ελεγκτικών δραστηριοτήτων από τις τρεις ελεγκτικές υπηρεσίες θα μπορούσε να συμβάλλει θετικά στη βελτίωση των αποτελεσμάτων. Ενδεικτικά αναφέρεται η υλοποίηση ενός εθνικού συστήματος ιχνηλάτησης και αναφορών, προκειμένου να είναι ενήμερη κάθε ελεγκτική υπηρεσία για τις δράσεις των υπολοίπων ανά πάσα στιγμή. Στο

πλαίσιο αυτό, επίσης, θα μπορούσαν να οργανωθούν κοινές επιθεωρήσεις, ώστε να υπάρξει μια συνολική εικόνα της επιχείρησης που ελέγχεται και όχι μόνο ως προς τις ΕΚΑ. Επιπλέον, θα μπορούσε να οριστεί μια κοινή διαδικασία μετά τη βεβαίωση των παραβάσεων και ως την είσπραξη των προστίμων, η οποία θα εποπτεύεται από τη μία από τις τρεις υπηρεσίες ή κάποια άλλη υπηρεσία, πιθανόν υπό το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, και θα τηρεί ηλεκτρονικό αρχείο για το σύνολο των παραβάσεων της εργατικής ή ασφαλιστικής νομοθεσίας ανά επιχείρηση, καθώς και τη συχνότητά τους. Χρήσιμη θα ήταν η διενέργεια ελέγχων βάσει ανάλυσης κινδύνου, όπως προκύπτει από τα στοιχεία των μέχρι σήμερα ελέγχων, αλλά και η υποβολή αναφορών δραστηριότητας, ώστε να μπορεί να ελεγχθεί η αποτελεσματικότητα της ανάλυσης κινδύνου και να γίνουν οι απαραίτητες αλλαγές. Από την άλλη πλευρά, οφείλουν να αξιοποιηθούν σύγχρονα εργαλεία στη βάση των φορολογικών ελέγχων, προκειμένου να περιοριστούν νέα φαινόμενα, όπως είναι η καθυστέρηση εξόφλησης των εργαζομένων ή η πληρωμή μετρητοίς.

11. Έλεγχος, αξιολόγηση και διορθωτικές παρεμβάσεις

Βασικό στοιχείο που συνήθως απουσιάζει από τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης στην Ελλάδα είναι η αξιολόγηση των δράσεων και των αποτελεσμάτων των διαφόρων υπηρεσιών. Προκειμένου να φέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα η προσπάθεια της βελτίωσης της εισπρακτικής ικανότητας των ΦΚΑ πρέπει να αξιολογείται τακτικά, ώστε να είναι εφικτές οι διορθωτικές παρεμβάσεις ή ακόμη και η αλλαγή πλεύσης σε περίπτωση μεγάλης απόκλισης στην επίτευξη των στόχων. Επιπλέον, η αξιολόγηση και η ευρεία επικοινωνία των αποτελεσμάτων ενδέχεται να έχει θετικές επιπτώσεις στον τρόπο που αντιμετωπίζει η κοινή γνώμη την προσπάθεια είσπραξης ασφαλιστικών εισφορών σε περίοδο μεγάλης οικονομικής ύφεσης με τη λήψη αναγκαστικών μέτρων είσπραξης.

12. Ενοποίηση ΑΜΚΑ και ΑΦΜ

Στο πλαίσιο της διαδικασίας είσπραξης των ΕΚΑ από τις φορολογικές αρχές θα ήταν χρήσιμο να ενοποιηθούν οι αριθμοί ΑΜΚΑ και ΑΦΜ σε έναν και μοναδικό κωδικό που θα είναι κοινός για τις ασφαλιστικές και τις φορολογικές αρχές. Με τον τρόπο αυτό θα διευκολυνθεί η μετάβαση των πράξεων είσπραξης των ΕΚΑ από τις φορολογικές αρχές, καθώς σε ένα αρχείο θα περιλαμβάνονται όλες οι ατομικές πληροφορίες, άρα δεν θα τίθεται καν ζήτημα διασταύρωσης πληροφοριών ή κοινού λογισμικού.

13. Εξορθολογισμός ρυθμίσεων για τις ληξιπρόθεσμες ασφαλιστικές εισφορές (δόσεις, τακτικότητα, παύση δραστηριότητας)

Παρατηρείται συχνά το φαινόμενο η δόση που καλείται να πληρώσει ο υπόχρεος στο πλαίσιο ρύθμισης ασφαλιστικών οφειλών να είναι μεγαλύτερη ακόμη και από τις τρέχουσες ασφαλιστικές εισφορές. Προκειμένου να διευκολυνθούν οι υπόχρεοι, αλλά και να αυξηθεί η πιθανότητα τήρησης της ρύθμισης, άρα και τα έσοδα των ΦΚΑ, προτείνεται η δόση για ρυθμισμένες ασφαλιστικές εισφορές να μην ξεπερνά ένα όριο των τρεχουσών ασφαλιστικών

εισφορών το ύψος του οποίου να καθοριστεί από την κυβέρνηση σε συνεργασία με τις εργοδοτικές οργανώσεις. Επιπλέον, προτείνεται να δίνεται η δυνατότητα στον υπόχρεο να πληρώσει ασφαλιστικές εισφορές των αμέσως επόμενων μηνών, σε αντίθεση με την πρακτική σήμερα που αναγκάζει τον υπόχρεο να αποπληρώσει δόσεις από το τέλος της περιόδου ρύθμισης. Έτσι, θα δοθεί κίνητρο μια πρόσκαιρη αύξηση της ρευστότητας να κατευθυνθεί στους ΦΚΑ με άμεσο αντίκτυπο στην ελάφρυνση των υποχρεώσεων τους επόμενους μήνες και όχι στο μακρινό μέλλον με τη λήξη των υποχρεώσεων μερικούς μήνες νωρίτερα. Τέλος, παρατηρείται το φαινόμενο οι υπόχρεοι να προβαίνουν σε ρύθμιση, να εξασφαλίζουν την ασφαλιστική ενημερότητα, στη συνέχεια να παύουν τη δραστηριότητα της επιχείρησης στην εφορία και ο ΦΚΑ να αναζητά μια επιχείρηση ή έναν εργοδότη που επίσημα δεν υπάρχουν πια. Μια λύση μπορεί να είναι να μην επιτρέπεται η παύση δραστηριότητας με την κλασική μορφή, αν υπάρχουν οφειλές προς ΦΚΑ, ανεξαρτήτως αν υπάρχει ρύθμιση ή όχι, πιθανόν με κάποια νομική φόρμουλα που θα επιτρέπει στον υπόχρεο ένα διαφορετικό είδος παύσης δραστηριότητας που θα αφορά μόνο στις συναλλαγές του με την εφορία.

1.3.7 Συμπεράσματα

Το πρόβλημα των ανείσπρακτων ασφαλιστικών εισφορών δεν είναι καινούργιο στους ΦΚΑ στην Ελλάδα. Όμως η οικονομική ύφεση και η δύσκολη δημοσιονομική κατάσταση της χώρας σε συνδυασμό με τα παραδοσιακά υψηλά ποσοστά αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας στη χώρα, ακόμη και αν καταγράφεται μείωση τους τελευταίους μήνες, έχουν οξύνει το πρόβλημα και απαιτούν την ανάληψη δράσεων για τη βελτίωση της ικανότητας είσπραξης των ασφαλιστικών εισφορών ως συνθήκη αναγκαία για τη βιωσιμότητα των ΦΚΑ και του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης γενικότερα. Στο πλαίσιο αυτό, τα τελευταία χρόνια έχουν πραγματοποιηθεί πολύ σημαντικά βήματα από το Υπουργείο Εργασίας στην κατεύθυνση της βελτίωσης της ικανότητας είσπραξης ΕΚΑ από τους ΦΚΑ μέσω του εκσυγχρονισμού των διαδικασιών είσπραξης εμπρόθεσμων και εκπρόθεσμων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και, κυρίως, μέσω της δημιουργίας και λειτουργίας του ΚΕΑΟ.

Βασικό μέλημα από εδώ και στο εξής, και πάντοτε λαμβάνοντας υπόψη το σχεδιασμό που προβλέπει την είσπραξη των ΕΚΑ από τις φορολογικές αρχές από τα μέσα του 2017, πρέπει να είναι μικρά και στοχευμένα βήματα που θα βελτιώσουν τα εισπρακτικά αποτελέσματα των ΦΚΑ, χωρίς όμως να επιβαρύνουν με κόστος που θα χρειαστεί μεγάλο χρονικό διάστημα να αποσβεστεί. Μερικά τέτοια βήματα που προτείνονται είναι τα εξής: 1) διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του ΚΕΑΟ και επιτάχυνση της διαδικασίας ολοκλήρωσης των μεταρρυθμίσεων που αφορούν σε αυτό, 2) ενοποίηση της διαδικασίας είσπραξης ασφαλιστικών εισφορών ως ένα ενδιάμεσο βήμα πριν την μετάβαση στην είσπραξη από τις φορολογικές αρχές, 3) δημιουργία αρχείου πληρωμών ασφαλιστικών εισφορών, 4) συνεργασία με ιδιωτικές επιχειρήσεις είσπραξης οφειλών (outsourcing) για τον προσδιορισμό της αντικειμενικής ικανότητας του υπόχρεου να εξοφλήσει τις οφειλές του, 5) αυτόματη έκδοση Πράξης Βεβαίωσης Οφειλής (ΠΒΟ), 6) αυτοματοποίηση της διαδικασίας συμψηφισμού οφειλών στους ΦΚΑ με εισπράξεις από διάφορες πηγές, 7) απλοποίηση της διαδικασίας απογραφής των υπόχρεων ΕΚΑ, 8) αποστολή ηλεκτρονικών ειδοποιήσεων

πληρωμής ΕΚΑ σε όλους τους ΦΚΑ, 9) ενίσχυση των ελεγκτικών οργάνων με ανθρώπινο δυναμικό, τεχνογνωσία, γνώσεις, 10) διασύνδεση των ελεγκτικών μηχανισμών για τον καλύτερο συντονισμό των δραστηριοτήτων τους σε ολόκληρη την επικράτεια, 11) έλεγχος, αξιολόγηση και διορθωτικές παρεμβάσεις, 12) ενοποίηση ΑΜΚΑ και ΑΦΜ, 13) εξορθολογισμός ρυθμίσεων για τις ληξιπρόθεσμες ασφαλιστικές εισφορές (δόσεις, τακτικότητα, παύση δραστηριότητας).

Ακόμη, οφείλει να επισημανθεί ότι η εξασφάλιση της βιωσιμότητας των ΦΚΑ αποτελεί ύψιστης σημασίας αποστολή στο πλαίσιο της οικονομικής ύφεσης που βιώνει η χώρα σε συνδυασμό με το έντονο δημογραφικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει από κοινού με πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες και ειδικά αν ληφθεί υπόψη ότι στην Ελλάδα οι συντάξεις, που αποτελούν βασική λειτουργία των ΦΚΑ, συνιστούν τη σημαντικότερη κοινωνική παροχή του κράτους προς τους πολίτες. Ωστόσο, οφείλει να επισημανθεί ότι στην προσπάθεια ενίσχυσης των ΦΚΑ δε θα πρέπει να αγνοούνται οι αντικειμενικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει μεγάλη μερίδα επαγγελματιών και επιχειρήσεων. Η ποινικοποίηση των οφειλών προς τους ΦΚΑ και ο στιγματισμός αυτών που αντικειμενικά βρίσκονται σε αδυναμία καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών τους θα πρέπει να αποφευχθεί. Αντίθετα, οφείλει να δοθεί βαρύτητα στη διάγνωση των δυνατοτήτων πληρωμής σε ατομική βάση με τη βοήθεια των σύγχρονων τεχνολογιών και να προχωρήσει μια διαδικασία εξορθολογισμού του ύψους των ασφαλιστικών εισφορών.¹⁷ Με αυτό τον τρόπο το εγχείρημα της αναγκαστικής είσπραξης των ασφαλιστικών οφειλών θα χαρακτηρίζεται από δικαιοσύνη, ενώ κατά πάσα πιθανότητα θα μετριαστεί η χρήση του, ενώ μπορεί να εξασφαλίσει τη στήριξη της κοινής γνώμης, καθώς θα απαιτείται να πληρώσουν μόνο αυτοί που μπορούν, αλλά χρησιμοποιούν την ύφεση ως επίφαση, ενώ στους υπόλοιπους θα δίνεται πίστωση χρόνου χωρίς υπέρογκες επιβαρύνσεις που θα καταστήσουν τελικά τις οφειλές μη εισπράξιμες.

Ολοκληρώνοντας, η στόχευση στη βελτίωση των μηχανισμών είσπραξης των ΕΚΑ, εμπρόθεσμων και ληξιπρόθεσμων, δεν θα πρέπει να αποπροσανατολίσει την προσοχή των δράσεων από το βασικό στόχο, δηλαδή τη βιωσιμότητα των ΦΚΑ. Ένας από τους κυριότερους παράγοντες για τη βιωσιμότητά τους είναι να υπάρχουν αρκετοί εργαζόμενοι που θα χρηματοδοτούν το σύστημα, δηλαδή τις παροχές όλων των κλάδων προς όλους τους ασφαλισμένους (των συνταξιούχων συμπεριλαμβανομένων). Επομένως, χρειάζονται μέτρα για την διεύρυνση της βάσης των ασφαλισμένων, κάποια εκ των οποίων εμπίπτουν αποκλειστικά στις αρμοδιότητες του Υπουργείου Εργασίας, όπως είναι η καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, και κάποια τα οποία εμπίπτουν λιγότερο στις αρμοδιότητες του Υπουργείου Εργασίας, όπως είναι η ανάληψη δράσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, είτε με αύξηση των θέσεων στις υφιστάμενες επιχειρήσεις, είτε κυρίως με την ίδρυση και λειτουργία νέων επιχειρήσεων.

¹⁷ Προς τη σωστή κατεύθυνση είναι η §5 του άρθρου 32 του Ν.4075/2012, η οποία δίνει τη δυνατότητα στους ασφαλισμένους του ΟΑΕΕ να επιλέξουν μία ή δύο χαμηλότερες ασφαλιστικές κατηγορίες ως το τέλος του 2014 (31/12/2014), εφόσον δεν έχουν ληξιπρόθεσμες οφειλές ή έχουν υπαχθεί σε ρύθμιση και είναι ενήμεροι. Ωστόσο, η πρωτοβουλία θα μπορούσε να αποκτήσει πιο μόνιμο χαρακτήρα κατ' αντιστοιχία με τη μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ κατά 3,9 εκατοστιαίες μονάδες και να περιλαμβάνει τους ασφαλισμένους που δεν είναι συνεπείς λόγω αντικειμενικής αδυναμίας.

1.4 Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ανά Ταμείο

Μία από τις πιο βασικές παραμέτρους βιωσιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος είναι οι προϋποθέσεις με τις οποίες οι εργαζόμενοι συνταξιοδοτούνται. Είναι λογικό ότι ένα ασφαλιστικό σύστημα με χαλαρούς κανόνες συνταξιοδότησης και σχετικά υψηλά ποσοστά αναπλήρωσης δεν είναι βιώσιμο, αφού θα εισπράττει εισφορές για μικρό χρονικό διάστημα και θα παρέχει αναλογικά υψηλές συντάξεις για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Η παραμονή στην εργασία για επιπλέον χρόνο έχει διττά οφέλη, αφού ο εργαζόμενος προσφέρει εισφορές στο σύστημα και συγχρόνως θα εισπράττει μελλοντικά σύνταξη για λιγότερο χρόνο. Συναφώς, θα πρέπει να δίνονται ουσιαστικά κίνητρα παραμονής στην εργασία ή η απόφαση για πρόωγη συνταξιοδότηση, και συνεπώς και το παραπάνω κόστος που συνεπάγεται, να μην επιβαρύνει τα ταμεία και κατ' επέκταση το κοινωνικό σύνολο.

Η απόφαση για συνταξιοδότηση είναι μια σχετικά πολύπλοκη διαδικασία, αφού ο εργαζόμενος καλείται να αποφασίσει λαμβάνοντας υπόψη του τις μελλοντικές χρηματικές απολαβές από σύνταξη και εργασία, να τις συγκρίνει και να διαλέξει εκείνες που είναι υψηλότερες. Επίσης, υπάρχουν και παράγοντες οικογενειακοί που επηρεάζουν την απόφαση για συνταξιοδότηση. Για παράδειγμα έχει διεθνώς παρατηρηθεί ότι τα παντρεμένα ζευγάρια συνήθως συνταξιοδοτούνται με μικρή χρονική διαφορά, ενώ και η σύνθεση της οικογένειας (ύπαρξη εξαρτημένων μελών) επηρεάζει την απόφαση για συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Η απόφαση για συνταξιοδότηση γίνεται τη στιγμή που ο εργαζόμενος συμπληρώνει μια ελάχιστη ηλικία και έχει συνεισφέρει στο ασφαλιστικό σύστημα για κάποιο ελάχιστο διάστημα. Οι προϋποθέσεις αυτές διαφέρουν σημαντικά τόσο μεταξύ των ταμείων όσο και μέσα στο ίδιο το ταμείο.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η μέση ηλικία συνταξιοδότησης ανά φύλο και συνολικά για επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες, καθώς και ο μέσος όρος για την Ευρωπαϊκή Ένωση των 27 και τις χώρες του ευρώ. Κοιτώντας μεμονωμένα τις χώρες είναι εντυπωσιακό το εύρος των ηλικιών συνταξιοδότησης που κυμαίνεται από 59,96 έτη για το Λουξεμβούργο έως 64,90 έτη για την Ιρλανδία. Με μια πρώτη ματιά η Ελλάδα δε φαίνεται να διαφέρει σημαντικά από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Μάλιστα μόνο η μέση ηλικία συνταξιοδότησης των ανδρών είναι χαμηλότερη από αυτή του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Πάντως αν λάβουμε υπόψη ότι το γενικό όριο συνταξιοδότησης ήταν το 2010 τα 65 έτη για τους άνδρες και τα 60 έτη για τις γυναίκες υπάρχει μια απόκλιση από αυτά προς τα πάνω για τις γυναίκες και προς τα κάτω για τους άνδρες.

Η απόκλιση από το γενικό όριο συνταξιοδότησης οφείλεται σε διαφορές που υπάρχουν τόσο μεταξύ των ταμείων όσο και μέσα στα ίδια τα ταμεία, λόγω πολλών εξαιρέσεων από το γενικό κανόνα.

Πίνακας 1.3: Μέση ηλικία συνταξιοδότησης 2010

| | Σύνολο | Ανδρες | Γυναίκες |
|-----------|--------------|--------------|--------------|
| BE | 61,44 | 61,44 | 61,48 |
| BG | 61,69 | 62,69 | 61,04 |
| CZ | 61,08 | 62,54 | 59,88 |
| DK | 62,90 | 63,65 | 62,14 |
| DE | 63,47 | 63,86 | 63,05 |
| EE | 63,58 | 63,19 | 63,92 |
| IE | 64,90 | 64,38 | 65,81 |
| EL | 62,34 | 62,39 | 62,31 |
| ES | 62,90 | 62,46 | 63,68 |
| FR | 60,08 | 60,05 | 60,11 |
| IT | 61,31 | 61,44 | 61,13 |
| CY | 64,37 | 65,04 | 63,52 |
| LV | 63,33 | 63,59 | 63,17 |
| LT | 62,25 | 63,22 | 61,52 |
| LU | 59,96 | 59,54 | 60,53 |
| HU | 60,51 | 61,04 | 60,17 |
| MT | 60,85 | 61,09 | 60,29 |
| NL | 63,14 | 63,91 | 62,18 |
| AT | 60,73 | 61,28 | 60,16 |
| PL | 60,12 | 61,77 | 58,60 |
| PT | 63,50 | 63,44 | 63,66 |
| RO | 61,45 | 62,32 | 60,56 |
| SI | 60,29 | 61,41 | 59,24 |
| SK | 59,69 | 61,25 | 58,56 |
| FI | 62,63 | 62,84 | 62,42 |
| SE | 64,20 | 64,65 | 63,75 |
| UK | 63,55 | 64,16 | 62,88 |
| NO | 64,35 | 64,56 | 64,10 |
| EU27 | 62,07 | 62,49 | 61,70 |
| EA17 | 62,06 | 62,20 | 61,96 |

Πηγή: *The 2012 Ageing Report*

1.4.1 Ροές προς συνταξιοδότηση στην Ελλάδα τα πρόσφατα έτη

Η μετάβαση από την εργασία στη σύνταξη εμπειρικά προσεγγίζεται ως ο αριθμός των ατόμων που από εργαζόμενοι κατέστησαν συνταξιούχοι.¹⁸ Σε αυτή την εργασία αυτά τα άτομα εκτιμώνται από τη δειγματοληπτική Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ ως εκείνα που κατά τη συνέντευξη δηλώνουν ότι θεωρούν τον εαυτό τους συνταξιούχο και ότι ένα χρόνο πριν εργάζονταν. Η εξέταση της διαχρονικής εξέλιξης αυτής της ροής είναι πολλαπλώς ενδιαφέρουσα για την Ελλάδα με τα εκτροχιασμένα δημόσια οικονομικά και τη βαθιά ύφεση που βιώνει η χώρα αυτή την περίοδο.

Ο αριθμός των νέων συνταξιούχων κατά φύλο και ασφαλιστικό ταμείο από το 2004 φαίνεται παρακάτω (Πίνακας 1.4). Προκύπτει ότι ο συνολικός αριθμός των νέων συνταξιούχων

¹⁸ Φυσικά υπάρχει η πιθανότητα κάποιος να συνταξιοδοτηθεί, αφού πριν ήταν άνεργος ή ακόμα και εκτός εργατικού δυναμικού και περίμενε να συμπληρώσει κάποια συγκεκριμένη ηλικία. Αυτά έχουν ως αποτέλεσμα οι ροές να υποεκτιμούνται. Παρόλα αυτά, όπως θα φανεί και στη συνέχεια, ο τρόπος ορισμού των ροών που υιοθετήθηκε φαίνεται να συμβαδίζει με διάφορες θεσμικές και οικονομικές εξελίξεις. Επιπλέον, προτιμήθηκε η μετάβαση από την εργασία στη συνταξιοδότηση γιατί παρουσιάζει πιο έντονα το πρόβλημα ρευστότητας των ασφαλιστικών ταμείων δείχνοντας όχι μόνο τον αριθμό νέων απαιτήσεων (συντάξεων), αλλά και τον αριθμό χαμένων εσόδων (εισφορές), αφού άνεργοι ή εκτός εργατικού δυναμικού ούτως ή άλλως δεν εισέφεραν στο ασφαλιστικό σύστημα.

εμφάνισε καθοδική πορεία την περίοδο 2005-2009 και έκτοτε αύξηση. Μια ερμηνεία αυτής της εξέλιξης είναι ότι αντίστροφη εξέλιξη εμφανίζει και η συνολική απασχόληση, η οποία αυξανόταν μέχρι το 2008 και έκτοτε μειώνεται και μάλιστα δραστικά. Η ερμηνεία είναι απλή: είτε συνειδητά με στοχευμένες πολιτικές ειδικά στο Δημόσιο είτε ασυνείδητα σε μια προσπάθεια να αποφευχθούν δυσμενείς εξελίξεις στις συντάξεις, οι εργαζόμενοι που είχαν θεμελιώσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα προτίμησαν να επισπεύσουν τη συνταξιοδότησή τους.

Εξετάζοντας τους νέους συνταξιούχους κατά ταμείο ασφάλισης φαίνεται ότι σημαντικό τμήμα στις μεταβολές κατ' έτος οφείλεται στις μεταβολές των νέων συνταξιούχων του ΟΓΑ. Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ασφαλισμένοι στον ΟΓΑ καθίστανται συνταξιούχοι λόγω γήρατος, στην ηλικία των 65, η παρατηρούμενη μείωση της πενταετίας 2005-2010 εντοπίζεται σε γεννηθέντες την περίοδο της κατοχής (1941-1945), οπότε και οι γεννήσεις είχαν μειωθεί δραστικά. Παρόμοια είναι η εξέλιξη των νέων συνταξιούχων του ΟΑΕΕ, που πολλοί από αυτούς αποσύρονται σε μεγάλη ηλικία από την ενεργή οικονομική δραστηριότητα. Η διαπίστωση αυτή, πέρα από την στήριξη της αξιοπιστίας των χρησιμοποιούμενων στατιστικών στοιχείων, αποτελεί ένδειξη ότι τα προσεχή έτη κάποια ταμεία θα συναντήσουν αυξημένες ροές προς την σύνταξη από εργαζόμενους που γεννήθηκαν τα πρώτα μεταπολεμικά έτη με την αυξημένη γεννητικότητα.

Πίνακας 1.4: Αριθμός νέων συνταξιούχων κατά φύλο και ασφαλιστικό φορέα

| Έτος | Άρρενες | | | | | | Θήλειες | | | | | |
|------|---------|--------|---------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|--------|-------|---------|
| | ΙΚΑ | ΟΓΑ | Δημόσιο | ΟΑΕΕ | Λοιπά | Σύνολο | ΙΚΑ | ΟΓΑ | Δημόσιο | ΟΑΕΕ | Λοιπά | Σύνολο |
| 2004 | 65.438 | 32.633 | 20.213 | 23.578 | 22.376 | 164.238 | 25.793 | 54.443 | 6.996 | 2.869 | 6.082 | 96.181 |
| 2005 | 67.221 | 46.818 | 25.531 | 22.914 | 24.593 | 187.076 | 26.532 | 48.742 | 12.506 | 5.211 | 7.074 | 100.065 |
| 2006 | 44.092 | 23.778 | 18.886 | 18.274 | 19.777 | 124.806 | 18.866 | 29.155 | 7.317 | 3.985 | 2.186 | 61.508 |
| 2007 | 36.674 | 15.081 | 24.800 | 19.939 | 19.154 | 115.648 | 22.665 | 20.933 | 10.521 | 2.811 | 2.981 | 59.910 |
| 2008 | 39.462 | 10.707 | 23.899 | 14.288 | 18.208 | 106.563 | 20.342 | 18.118 | 22.176 | 7.871 | 3.323 | 71.830 |
| 2009 | 41.091 | 10.080 | 15.503 | 12.126 | 16.370 | 95.170 | 20.065 | 15.396 | 12.771 | 3.462 | 4.976 | 56.670 |
| 2010 | 44.441 | 14.351 | 25.124 | 12.843 | 17.452 | 114.211 | 25.628 | 21.786 | 20.150 | 2.005 | 4.194 | 73.762 |
| 2011 | 53.930 | 13.316 | 35.812 | 14.842 | 23.942 | 141.842 | 32.666 | 15.236 | 29.362 | 5.027 | 6.700 | 88.992 |
| 2012 | 41.425 | 18.393 | 33.791 | 16.367 | 18.525 | 128.501 | 31.082 | 25.689 | 26.018 | 9.779 | 5.129 | 97.696 |
| 2013 | 31.341 | 10.144 | 34.301 | 29.150 | 20.810 | 125.746 | 25.456 | 19.015 | 29.412 | 10.230 | 5.750 | 89.863 |

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

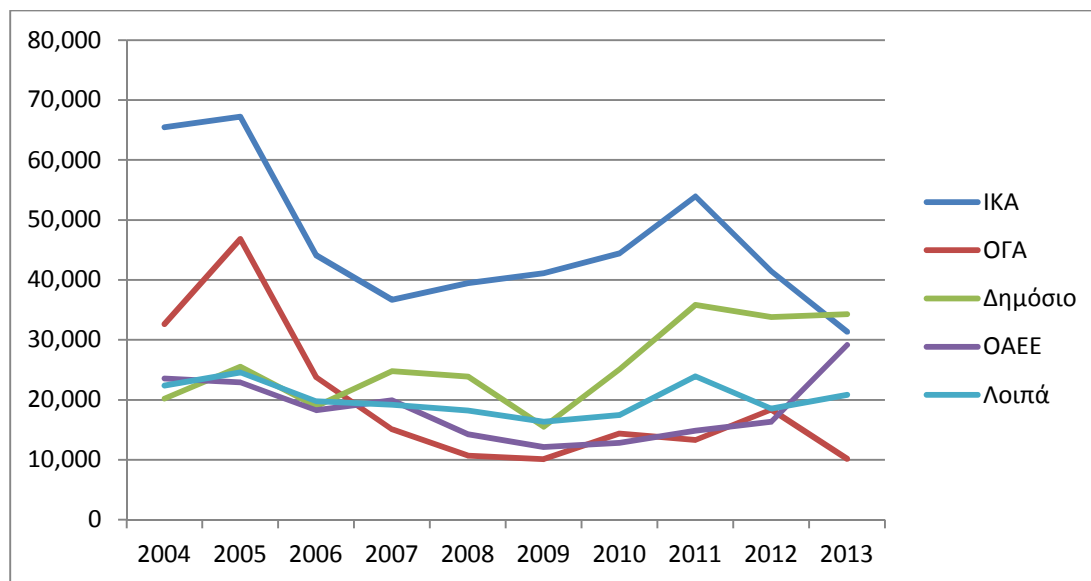
Το ότι μεταξύ 2010 και 2013 αυξήθηκε σημαντικά ο αριθμός των νέων συνταξιούχων οφείλεται σε κάποιο βαθμό στην ύφεση της οικονομίας που ωθεί σε μείωση της απασχόλησης. Ωστόσο, η ψήφιση των νέων νόμων του ασφαλιστικού το καλοκαίρι του 2010 που αυξάνουν τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης και εξισώνουν αυτά μεταξύ ανδρών και γυναικών στο Δημόσιο, φαίνεται ότι δημιούργησε φόβους εγκλωβισμού στην εργασία όσων είχαν θεμελιώσει δικαίωμα συνταξιοδότησης και εξώθησε αρκετούς ασφαλισμένους στο Δημόσιο και στο ΙΚΑ προς την οριστική έξοδο από την απασχόληση (Διάγραμμα 1.1 και

Διάγραμμα 1.2). Έτσι ενώ η νέα συνταξιοδοτική νομοθεσία θα καθυστερήσει μεσοχρόνια τη μετάβαση προς τη σύνταξη, λόγω των αβάσιμων τελικά φόβων που δημιούργησε καθώς και των μεταβατικών διατάξεων που λογικά περιέχει, βραχυχρόνια φαίνεται ότι αύξησε τον αριθμό των νέων συνταξιούχων. Ειδικότερα, είναι εντυπωσιακή η αύξηση του αριθμού των νέων συνταξιοδοτήσεων του Δημοσίου από το 2009 στο 2010 και από το 2010 στο 2011, κυρίως λόγω της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας που εφαρμόστηκε τον Νοέμβριο του 2011 και η οποία εξώθησε σε σύνταξη όσους είχαν τουλάχιστον 33 έτη συντάξιμης εργασίας και ηλικία 53 ετών. Αν και στόχος του μέτρου ήταν η μείωση των δαπανών του Δημοσίου για αμοιβές, λαμβάνοντας υπόψη την εφαρμογή του νέου ενιαίου μισθολογίου στο Δημόσιο από 1ης Νοεμβρίου 2011, καθώς και τον παροπλισμό ατόμων παραγωγικών ηλικιών είναι δύσκολο να θεωρηθεί το μέτρο επιτυχές. Επίσης, το 2011 καταγράφεται σημαντική αύξηση των νέων συνταξιοδοτήσεων του ΙΚΑ που αν και για τους άνδρες διορθώνεται για τις γυναίκες φαίνεται να επιμένει και στο 2012. Αντίστοιχα, το 2012 παρατηρείται αθρόα έξοδος στον ΟΓΑ τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Τέλος, το 2013 καταγράφεται εντυπωσιακή αύξηση των νέων συνταξιούχων του ΟΑΕΕ, ειδικά των ανδρών που σχεδόν διπλασιάστηκαν.¹⁹ Φαίνεται, λοιπόν, ότι ο αριθμός των νέων συνταξιούχων αυξήθηκε σε όλα τα ασφαλιστικά ταμεία, αλλά με μικρές χρονικές διαφοροποιήσεις ενώ το 2013 ο συνολικός αριθμός των νέων συνταξιούχων καταγράφει οριακή μείωση.

Φαίνεται ότι ο φόβος εγκλωβισμού στην αγορά εργασίας πέρα από τις όποιες διαφοροποιήσεις παρουσιάζει κατά ασφαλιστικό φορέα επηρέασε περισσότερο τις γυναίκες (Διάγραμμα 1.3). Είναι εντυπωσιακό ότι ο αριθμός των νέων συνταξιούχων γυναικών σχεδόν διπλασιάστηκε μεταξύ 2009 και 2012 και από 57 χιλιάδες εκτοξεύτηκε στις 98 χιλιάδες. Για τους άνδρες οι αντίστοιχες νέες συντάξεις ήταν 95 χιλιάδες το 2009 και 142 χιλιάδες το 2011, αύξηση κοντά στο 50%. Αν και η σχέση των γυναικών γενικά είναι πιο χαλαρή με την αγορά εργασίας η τόσο μεγάλη εκροή μπορεί να είναι και αποτέλεσμα θεσμικών παραγόντων, όπως οι περισσότερες εναλλακτικές που προσφέρει το συνταξιοδοτικό σύστημα σε μητέρες για γρηγορότερη συνταξιοδότηση. Συμπεραίνουμε, λοιπόν, ότι η έξοδος δε διαφέρει μόνο ανά ταμείο, αλλά και ανά φύλο, επιβεβαιώνοντας τον κατακερματισμό του ασφαλιστικού συστήματος και των κανόνων που το διέπουν.

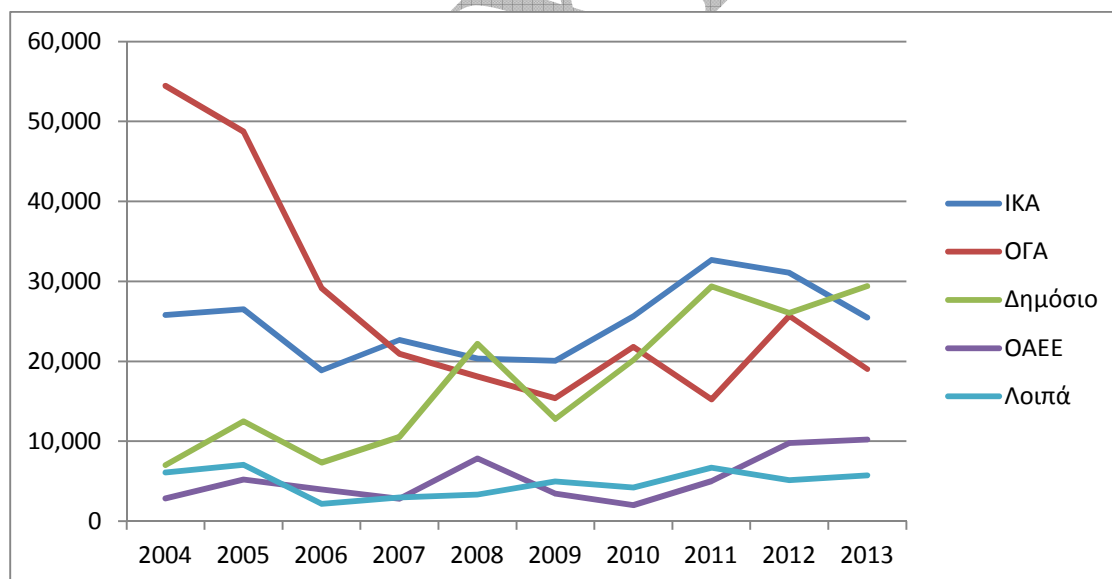
¹⁹ Εκτιμάται ότι για το ΙΚΑ και λιγότερο για τον ΟΑΕΕ οι νέοι συνταξιούχοι υποεκτιμούνται, αφού υπάρχουν αρκετοί που συνταξιοδοτούνται όντας πριν άνεργοι, κάτι που δε λαμβάνεται υπόψη εδώ.

Διάγραμμα 1.1: Αριθμός νέων συνταξιούχων κατά ασφαλιστικό φορέα, άνδρες



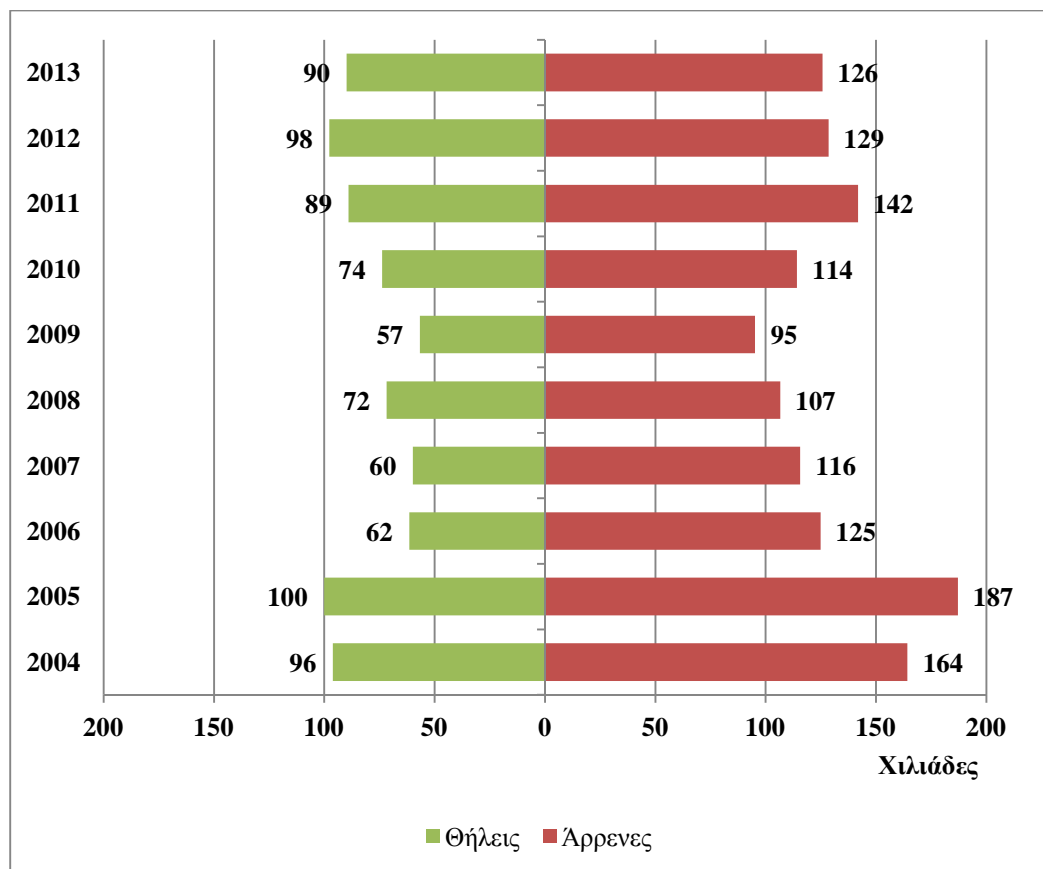
Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

Διάγραμμα 1.2: Αριθμός νέων συνταξιούχων κατά ασφαλιστικό φορέα, γυναίκες



Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

Διάγραμμα 1.3: Αριθμός νέων συνταξιούχων



Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

Πληρέστερη πληροφόρηση για τη μετάβαση προς τη σύνταξη δίνεται παρακάτω (Πίνακας 1.5), όπου εμφανίζονται οι νέοι συνταξιούχοι κατά φύλο, ηλικία και ταμείο. Παρατηρείται, λοιπόν, ότι τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες η μέση ηλικία συνταξιοδότησης διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στα ταμεία. Προκύπτει ότι συστηματικά, τη μικρότερη μέση ηλικία συνταξιοδότησης έχουν οι ασφαλισμένοι στο Δημόσιο άνδρες (περίπου 57 έτη) και την υψηλότερη οι ασφαλισμένοι στον ΟΓΑ, περίπου 65, μιας και τα 65 είναι θεσμικά κατοχυρωμένα και η τήρησή τους αυστηρή και καθολική. Ενδιάμεσα και εγγύτερα προς τον ΟΓΑ ευρίσκονται οι ασφαλισμένοι άνδρες στον ΟΑΕΕ (63,7 έτη), ενώ οι ασφαλισμένοι στα Λοιπά ταμεία (58,2 έτη) και στο ΙΚΑ (60,6 έτη), πιθανόν ως αποτέλεσμα της εκτεταμένης ένταξης πολλών επαγγελματιών στα Βαρέα και Ανθυγιεινά (ΒΑΕ), είναι πιο κοντά στο Δημόσιο. Τέτοιας έκτασης διαφορές είναι δύσκολο να δικαιολογηθούν με οικονομικά, κοινωνικά ή αναπτυξιακά κριτήρια και αναμφίβολα, θα ήταν διαφωτιστική μια δημόσια συζήτηση για τα εν λόγω κριτήρια που δικαιολογούν αυτές τις διαφορές.

Αντίθετα, φαίνεται ότι με τη συνταξιοδότηση πολλών υγιών και ακμαίων εργαζομένων σε παραγωγικές ηλικίες επέρχεται παροπλισμός σπάνιων ανθρώπινων πόρων, που για να δημιουργηθούν ξοδεύτηκαν χρήματα από το κράτος και τις οικογένειες. Δεν πρέπει επίσης να

αγνοείται συναφώς ότι έτσι δημιουργούνται προϋποθέσεις στροφής τέτοιων ατόμων προς τη σφαίρα της παραοικονομίας. Ενώ τα 65 έτη θεωρούνται η συνήθης ηλικία συνταξιοδότησης, για ευρείες ομάδες με ειδικές διατάξεις η ηλικία συνταξιοδότησης είναι αρκετά χαμηλότερη και είναι αμφίβολο εάν θα φτάσει το όριο των 65 ετών ακόμη και με τις πρόσφατες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις.

Παρόμοια με τους άνδρες είναι η κατάταξη κατά μέση ηλικία συνταξιοδότησης και ασφαλιστικό ταμείο και στις ασφαλισμένες γυναίκες. Είναι ίσως αξιοσημείωτο ότι μέχρι και το 2010 το Δημόσιο έδινε το δικαίωμα στις εκεί εργαζόμενες γυναίκες με οικογένεια να συνταξιοδοτούνται αρκετά νωρίτερα από τους άνδρες, αν και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες τέτοιες ρυθμίσεις είχαν καταργηθεί (Κανελλόπουλος και Ζερβού (2007), κεφ.2). Από τον πίνακα φαίνεται ότι οι εργαζόμενες στο Δημόσιο δεν αξιοποιούσαν συχνά αυτό το προνόμιο, μιας και δεν εμφανίζονται εντυπωσιακές διαφορές στις εκεί ροές προς τη συνταξιοδότηση κατά φύλο, αν και το 2013 καταγράφεται μια μετατόπιση από την ηλικιακή ομάδα 56-60 προς τη νεώτερη 51-55 επιβεβαιώνοντας το κλίμα φόβου εγκλωβισμού που είχε δημιουργηθεί και δυστυχώς συνεχίζει να υπάρχει.

Η κατάταξη των ασφαλισμένων των ταμείων ως προς τη μέση ηλικία συνταξιοδότησης παρέμεινε σταθερή διαχρονικά, αλλά και στο κάθε ταμείο δεν φαίνονται σπουδαίες αλλαγές από χρόνο σε χρόνο, εκτός από την αξιοσημείωτη μείωση τα τελευταία έτη στο ΙΚΑ και κάποια δυσεξήγητη μεταβλητότητα τα τελευταία έτη στο Δημόσιο.

Σταθερή είναι επίσης και η κατανομή των νέων συνταξιούχων κατά επιμέρους ηλικιακές ομάδες, όπως εμφανίζονται στον πίνακα δείχνοντας ότι συστηματικά υπάρχουν ηλικιακά νέοι συνταξιούχοι κάτω των 55 ετών, ιδιαίτερα γυναίκες στο Δημόσιο και στο ΙΚΑ. Η συμμετοχή αυτών τα τελευταία έτη εμφανίζει αξιοσημείωτη αύξηση, γεγονός που δείχνει ότι οι φόβοι εγκλωβισμού επηρέασαν όλους όσους είχαν θεμελιώσει δικαίωμα συνταξιοδότησης ανεξαρτήτως ηλικίας και φύλου.

Πίνακας 1.5: Νέοι συνταξιούχοι κατά ηλικία και ασφαλιστικό φορέα

| | Άρρενες | | | | | | Μέση ηλικία συνταξιοδότησης | Θήλειες | | | | | | Μέση ηλικία συνταξιοδότησης |
|----------------|-----------|-------|-------|-------|------|-----|--------------------------------|-----------|-------|-------|-------|------|-----|--------------------------------|
| | έως 50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 65+ | 100 | | έως 50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 65+ | 100 | |
| ΙΚΑ | | | | | | | | | | | | | | |
| 2004 | 2.7 | 6.8 | 43.2 | 36.6 | 10.7 | 100 | 60.69 | 9.6 | 27.6 | 37.7 | 17.5 | 7.6 | 100 | 57.49 |
| 2005 | 4.1 | 4.5 | 45.5 | 33.6 | 12.3 | 100 | 60.63 | 12.8 | 21.3 | 42.7 | 20.0 | 3.2 | 100 | 57.20 |
| 2006 | 2.9 | 3.5 | 53.1 | 29.4 | 11.1 | 100 | 60.46 | 7.6 | 28.4 | 34.7 | 21.3 | 7.9 | 100 | 58.00 |
| 2007 | 1.5 | 2.0 | 44.6 | 33.4 | 18.5 | 100 | 61.55 | 11.7 | 26.8 | 32.1 | 22.8 | 6.7 | 100 | 57.26 |
| 2008 | 0.7 | 7.0 | 43.8 | 31.2 | 17.2 | 100 | 61.06 | 14.0 | 21.8 | 28.2 | 29.2 | 6.8 | 100 | 57.52 |
| 2009 | 0.0 | 5.2 | 48.8 | 35.8 | 10.2 | 100 | 60.77 | 7.3 | 21.9 | 32.6 | 32.9 | 5.3 | 100 | 58.32 |
| 2010 | 2.4 | 10.7 | 50.0 | 27.0 | 10.0 | 100 | 59.81 | 4.6 | 30.6 | 28.3 | 29.3 | 7.2 | 100 | 58.27 |
| 2011 | 0.3 | 12.3 | 47.7 | 32.7 | 7.0 | 100 | 60.05 | 10.3 | 33.8 | 34.2 | 14.0 | 7.7 | 100 | 56.94 |
| 2012 | 0.7 | 8.0 | 50.4 | 36.3 | 4.6 | 100 | 60.04 | 7.1 | 36.9 | 38.7 | 10.2 | 7.2 | 100 | 56.59 |
| 2013 | 4.5 | 8.9 | 51.5 | 29.8 | 5.3 | 100 | 59.38 | 3.4 | 33.6 | 33.8 | 24.6 | 4.6 | 100 | 57.43 |
| ΟΓΑ | | | | | | | | | | | | | | |
| 2004 | 0.0 | 2.4 | 14.4 | 51.7 | 31.6 | 100 | 64.19 | 1.4 | 5.0 | 5.5 | 62.4 | 25.7 | 100 | 64.10 |
| 2005 | 0.0 | 2.4 | 11.8 | 41.9 | 43.8 | 100 | 64.90 | 1.0 | 2.7 | 6.6 | 48.4 | 41.2 | 100 | 65.00 |
| 2006 | 0.0 | 4.6 | 9.4 | 49.1 | 36.9 | 100 | 65.28 | 0.0 | 4.9 | 9.5 | 56.2 | 29.4 | 100 | 64.43 |
| 2007 | 0.0 | 2.2 | 7.2 | 49.6 | 41.1 | 100 | 65.29 | 0.0 | 2.0 | 4.0 | 71.7 | 22.4 | 100 | 64.63 |
| 2008 | 0.0 | 1.7 | 1.4 | 49.6 | 47.3 | 100 | 66.48 | 0.0 | 1.4 | 1.2 | 67.2 | 30.2 | 100 | 65.31 |
| 2009 | 1.1 | 0.0 | 6.5 | 51.0 | 41.4 | 100 | 66.44 | 0.6 | 2.0 | 4.1 | 70.0 | 23.3 | 100 | 64.98 |
| 2010 | 0.0 | 1.2 | 3.0 | 58.3 | 37.5 | 100 | 66.27 | 2.9 | 0.6 | 3.1 | 72.2 | 21.1 | 100 | 64.30 |
| 2011 | 0.0 | 0.0 | 1.5 | 60.3 | 38.2 | 100 | 65.90 | 0.0 | 1.1 | 4.4 | 78.2 | 16.2 | 100 | 64.56 |
| 2012 | 0.0 | 0.0 | 2.4 | 65.6 | 32.1 | 100 | 65.33 | 0.0 | 4.9 | 12.0 | 60.1 | 23.1 | 100 | 63.92 |
| 2013 | 0.0 | 0.0 | 5.1 | 34.1 | 60.8 | 100 | 65.88 | 0.0 | 3.3 | 2.0 | 52.8 | 41.9 | 100 | 65.27 |
| Δημόσιο | | | | | | | | | | | | | | |
| 2004 | 18.1 | 30.1 | 18.4 | 15.6 | 17.8 | 100 | 56.84 | 30.4 | 18.1 | 36.8 | 7.7 | 7.0 | 100 | 55.14 |
| 2005 | 10.5 | 20.8 | 20.3 | 27.9 | 20.5 | 100 | 59.80 | 28.7 | 19.2 | 32.3 | 10.2 | 9.7 | 100 | 55.46 |
| 2006 | 12.2 | 20.3 | 29.3 | 18.1 | 20.1 | 100 | 58.93 | 2.6 | 20.2 | 35.9 | 32.8 | 8.5 | 100 | 58.42 |
| 2007 | 17.3 | 31.7 | 25.3 | 16.8 | 8.9 | 100 | 56.70 | 25.0 | 16.8 | 38.9 | 19.2 | 0.0 | 100 | 55.66 |
| 2008 | 15.4 | 33.1 | 22.5 | 17.0 | 12.1 | 100 | 57.09 | 14.5 | 27.8 | 37.2 | 18.3 | 2.3 | 100 | 56.10 |
| 2009 | 21.4 | 24.6 | 31.3 | 18.3 | 4.4 | 100 | 55.11 | 11.0 | 27.0 | 38.8 | 14.0 | 9.2 | 100 | 57.09 |
| 2010 | 22.5 | 16.0 | 35.0 | 22.2 | 4.4 | 100 | 56.43 | 14.3 | 38.0 | 25.8 | 14.2 | 7.7 | 100 | 55.88 |
| 2011 | 23.0 | 20.2 | 28.8 | 22.9 | 5.0 | 100 | 56.35 | 3.1 | 31.4 | 43.3 | 17.0 | 5.3 | 100 | 57.57 |
| 2012 | 15.3 | 19.2 | 25.6 | 31.5 | 8.4 | 100 | 57.67 | 10.1 | 16.8 | 62.3 | 8.1 | 2.7 | 100 | 56.79 |
| 2013 | 14.0 | 18.3 | 41.3 | 23.7 | 2.7 | 100 | 56.90 | 11.2 | 41.5 | 25.5 | 18.1 | 3.8 | 100 | 56.32 |
| ΟΑΕΕ | | | | | | | | | | | | | | |
| 2004 | 1.6 | 2.6 | 21.8 | 39.6 | 34.4 | 100 | 63.62 | 0.0 | 18.1 | 18.1 | 28.8 | 35.0 | 100 | 63.20 |
| 2005 | 0.0 | 2.3 | 19.8 | 30.6 | 47.3 | 100 | 64.93 | 0.0 | 11.6 | 25.5 | 32.5 | 30.4 | 100 | 62.24 |
| 2006 | 0.0 | 3.4 | 30.2 | 33.5 | 32.8 | 100 | 63.14 | 5.2 | 13.2 | 25.4 | 28.4 | 27.8 | 100 | 61.11 |
| 2007 | 0.0 | 1.5 | 25.6 | 53.9 | 19.0 | 100 | 63.07 | 8.8 | 39.6 | 24.4 | 7.7 | 19.4 | 100 | 57.32 |
| 2008 | 0.0 | 3.6 | 22.1 | 50.7 | 23.6 | 100 | 63.34 | 8.8 | 32.3 | 27.2 | 17.0 | 14.7 | 100 | 58.09 |
| 2009 | 0.0 | 5.1 | 15.0 | 46.3 | 33.7 | 100 | 64.51 | 0.0 | 20.8 | 21.7 | 29.2 | 28.3 | 100 | 62.98 |
| 2010 | 0.0 | 0.0 | 17.3 | 58.1 | 24.6 | 100 | 64.23 | 0.0 | 0.0 | 10.7 | 41.3 | 47.9 | 100 | 65.49 |
| 2011 | 3.4 | 0.0 | 25.6 | 49.2 | 21.9 | 100 | 63.06 | 0.0 | 13.2 | 10.5 | 47.7 | 28.5 | 100 | 62.33 |
| 2012 | 1.0 | 0.0 | 25.0 | 52.2 | 21.8 | 100 | 63.33 | 0.0 | 15.7 | 13.0 | 49.2 | 22.1 | 100 | 61.69 |
| 2013 | 0.9 | 0.0 | 26.0 | 52.3 | 20.8 | 100 | 62.95 | 6.9 | 17.3 | 30.5 | 29.9 | 15.4 | 100 | 60.07 |
| Λοιπά | | | | | | | | | | | | | | |
| 2004 | 3.8 | 24.0 | 37.3 | 20.7 | 14.1 | 100 | 59.60 | 42.7 | 13.8 | 5.9 | 32.3 | 5.2 | 100 | 54.70 |
| 2005 | 2.7 | 32.9 | 34.8 | 20.9 | 8.8 | 100 | 58.05 | 22.1 | 23.1 | 25.2 | 23.5 | 6.1 | 100 | 55.48 |
| 2006 | 4.0 | 31.5 | 48.2 | 10.6 | 5.7 | 100 | 57.24 | 29.5 | 0.0 | 57.4 | 8.8 | 4.3 | 100 | 54.48 |
| 2007 | 4.5 | 39.7 | 33.0 | 13.5 | 9.2 | 100 | 57.32 | 49.6 | 10.2 | 13.3 | 20.6 | 6.4 | 100 | 52.48 |
| 2008 | 5.9 | 11.0 | 54.4 | 16.0 | 12.7 | 100 | 59.18 | 17.2 | 0.0 | 54.3 | 9.7 | 18.7 | 100 | 58.93 |
| 2009 | 12.8 | 15.5 | 39.3 | 24.2 | 8.2 | 100 | 58.07 | 14.3 | 10.9 | 19.9 | 42.2 | 12.6 | 100 | 59.16 |
| 2010 | 0.0 | 33.0 | 38.5 | 19.6 | 8.9 | 100 | 58.14 | 33.8 | 13.0 | 26.5 | 26.7 | 0.0 | 100 | 55.03 |
| 2011 | 2.5 | 27.1 | 35.6 | 28.9 | 5.9 | 100 | 58.58 | 17.1 | 23.8 | 38.6 | 16.2 | 4.3 | 100 | 56.48 |
| 2012 | 6.0 | 11.7 | 35.4 | 28.7 | 18.2 | 100 | 60.15 | 3.3 | 22.4 | 29.0 | 32.1 | 13.2 | 100 | 59.87 |
| 2013 | 4.4 | 15.7 | 46.6 | 25.0 | 8.3 | 100 | 59.17 | 5.5 | 43.8 | 19.7 | 7.5 | 23.5 | 100 | 57.86 |

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού
Σημείωση: Οι αριθμοί για την ηλικία αφορούν μερίδια ανά έτος.

1.4.2 Η πιθανότητα συνταξιοδότησης

Σαφέστερη κατανόηση της μετάβασης προς τη σύνταξη μπορεί να αποκτηθεί αναλύοντας την πιθανότητα μετάβασης από την απασχόληση στη σύνταξη εκτιμώντας κατάλληλα οικονομετρικά υποδείγματα (Logit) που περιλαμβάνουν ατομικά και άλλα χαρακτηριστικά

ως ανεξάρτητες μεταβλητές. Έτσι ποσοτικοποιείται η επίδραση κάθε εξεταζόμενου παράγοντα και ελέγχεται η στατιστική του σημαντικότητα. Αυτό γίνεται εξετάζοντας τους εργαζόμενους που συνεχίζουν να εργάζονται στο χρόνο ή που καθίστανται συνταξιούχοι και έχουν ηλικία μεταξύ 50 και 66 ετών, όπως εξάγονται μαζί με τα ατομικά τους χαρακτηριστικά από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για τα έτη 2004 έως και 2013. Στην προσπάθειά μας να εξετάσουμε εάν η πρόσφατη κρίση άλλαξε την επίδραση των συνήθων παραγόντων στην πιθανότητα μετάβασης από την απασχόληση στη σύνταξη χωρίσαμε την εξεταζόμενη περίοδο σε πριν και κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης.

Ο Πίνακας 1.6 παρουσιάζει τα αποτελέσματα, όπου οι δύο πρώτες στήλες καταγράφουν τα προσωπικά χαρακτηριστικά, η τρίτη στήλη δείχνει τη μεταβολή (σε ποσοστιαίες μονάδες) στην πιθανότητα συνταξιοδότησης πριν την οικονομική κρίση (περίοδος 2004Α – 2007Γ), η οποία συσχετίζεται με μεταβολή σε αυτά τα χαρακτηριστικά, ενώ η τέταρτη στήλη δείχνει την ίδια μεταβολή κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Η μεταβολή στην πιθανότητα συνταξιοδότησης ουσιαστικά ανταποκρίνεται σε μεταβολή στα χαρακτηριστικά σε σχέση με αυτά που είναι σε παρένθεση, καθώς όλα τα άλλα χαρακτηριστικά παραμένουν σταθερά. Τα αστέρια δίπλα στους αριθμούς δείχνουν τη στατιστική σημαντικότητα στα συμβατικά επίπεδα.

Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι η πιθανότητα κάποιος απασχολούμενος να καταστεί συνταξιούχος επηρεάζεται θετικά από την ηλικία του. Όσο μεγαλώνει ο εργαζόμενος τόσο αυξάνεται η πιθανότητα να μεταβεί σε καθεστώς σύνταξης. Για παράδειγμα εργαζόμενοι που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 57-60 έχουν 4,2 εκατοστιαίες μονάδες μεγαλύτερη πιθανότητα να καταστούν συνταξιούχοι σε σχέση με κάποιον ηλικίας 50-53 για την περίοδο πριν την κρίση. Η διαφορά αυτή εκτοξεύεται στις 30 εκατοστιαίες μονάδες για την ακραία κατηγορία των 66 ετών.

Η επίδραση του γυναικείου φύλου, αν και θετική και στατιστικά σημαντική, είναι σχετικά μικρή. Ειδικότερα, η πιθανότητα των γυναικών να καταστούν συνταξιούχοι είναι μόλις μία εκατοστιαία μονάδα μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών. Παρόλο που οι γυναίκες σε αρκετούς ασφαλιστικούς φορείς, και κυρίως στο Δημόσιο, είχαν θεσμοθετημένο το δικαίωμα να συνταξιοδοτούνται πιο νωρίς από τους άνδρες συναδέλφους τους που άρχισαν να εργάζονται μαζί, φαίνεται ότι στην πράξη δεν το άσκησαν συχνά την εξεταζόμενη περίοδο.

Σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης, παρατηρείται ότι τα άτομα με υψηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα είναι πιο στενά προσδεμένα με την αγορά εργασίας. Ενδεικτικά σημειώνεται ότι, πριν την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης, οι πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν μία εκατοστιαία μονάδα μικρότερη πιθανότητα να καταστούν συνταξιούχοι σε σχέση με τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και 3,6 εκατοστιαίες μονάδες λιγότερο σε σχέση με αυτούς δεν πήγαν καθόλου στο σχολείο. Το γεγονός αυτό μπορεί να συνδέεται με το ότι οι καλύτερα εκπαιδευμένοι αμείβονται και περισσότερο, καθιστώντας τη μετάβαση από την απασχόληση στη συνταξιοδότηση πιο ακριβή, αλλά και με το γεγονός ότι αντιλαμβάνονται πιο εύκολα το ενδεχόμενο κόστος ευκαιρίας. Επιπλέον, άτομα με λιγότερα προσόντα είναι πιο πιθανό να απασχολούνται σε πιο επίπονες εργασίες, αυξάνοντας τη ροπή προς συνταξιοδότηση.

Αν και η οικογενειακή κατάσταση προκύπτει ασήμαντη στην απόφαση για συνταξιοδότηση, η εργασία της/του συντρόφου φαίνεται ότι έχει αρνητικό και στατιστικά σημαντικό αντίκτυπο. Αυτό υποδηλώνει ότι η προσφορά εργασίας μεταξύ των μελών του νοικοκυριού είναι συμπληρωματική παρά υποκατάστατη. Με άλλα λόγια, το να εργάζεται ο ένας σύντροφος ενθαρρύνει και τον άλλο να παραμείνει στην αγορά εργασίας. Μια άλλη πιθανή εξήγηση προσφέρεται από τη βιολογία με τη θεωρία του επιλεκτικού παντρέματος (assortative mating), σύμφωνα με την οποία τα ζευγάρια σχηματίζονται από άτομα με παρόμοια χαρακτηριστικά, όπως η διάθεσή τους να εργάζονται και η επιλογή παρόμοιας χρήσης του χρόνου τους. Η πιθανότητα συνταξιοδότησης των εργαζομένων φαίνεται να επηρεάζεται θετικά από τον βαθμό αστικότητας. Το να κατοικεί κάποιος εργαζόμενος σε μια αγροτική περιοχή μειώνει την πιθανότητα να καταστεί συνταξιούχος και η πιθανότητα αυτή μειώνεται ανάλογα με το μέγεθος της αστικότητας.

Από την προηγούμενη εξέταση των περιγραφικών στοιχείων προέκυψε ότι ένας παράγοντας που επηρεάζει τη συνταξιοδότηση είναι ο ασφαλιστικός φορέας που είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται και από το πολυμεταβλητό υπόδειγμα logit που εκτιμάται. Χρησιμοποιώντας τον ΟΓΑ ως ομάδα αναφοράς, προκύπτει ότι ceteris paribus οι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, στο Δημόσιο και στα Λοιπά ασφαλιστικά ταμεία έχουν από 3 έως 3,5 εκατοστιαίες μονάδες επιπλέον πιθανότητα από τον ΟΓΑ να συνταξιοδοτηθούν πριν την κρίση και από 4,3 έως 6,5 εκατοστιαίες μονάδες κατά τη διάρκεια της κρίσης. Στον αντίποδα οι ασφαλισμένοι στον ΟΑΕΕ παρουσιάζουν συστηματικά μικρότερη πιθανότητα συνταξιοδότησης. Τα αποτελέσματα αυτά φαίνονται συνεπή με τις κατά καιρούς ευνοϊκές ρυθμίσεις για συνταξιοδότηση στο Δημόσιο και στα λεγόμενα “ευγενή” Λοιπά ταμεία. Επίσης, στο ΙΚΑ ένα αρκετά υψηλό ποσοστό άμεσα ασφαλισμένων ευρίσκεται στο καθεστώς των ΒΑΕ και δικαιούται πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Από την άλλη, οι ασφαλισμένοι στον ΟΑΕΕ λαμβάνουν σχετικά χαμηλές συντάξεις και για το λόγο αυτό προτιμούν να παραμείνουν, συνήθως ως αυτοαπασχολούμενοι, στην εργασία τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

Τέλος, υπάρχουν κάποιες ενδείξεις τάσης, αλλά όχι εποχικότητας. Συγκεκριμένα για την περίοδο πριν την κρίση η πιθανότητα συνταξιοδότησης μειώνεται διαχρονικά, ενώ κατά τη διάρκεια της κρίσης η πιθανότητα συνταξιοδότησης ιδιαίτερα το 2012 και το 2013 φαίνεται να αυξάνεται. Αυτό μάλλον οφείλεται στους υπαλλήλους του Δημοσίου που συνταξιοδοτήθηκαν αναγκαστικά λόγω του μέτρου της προσυνταξιοδότησης. Το εύρημα αυτό ενδεχομένως συνδέεται με την προαναφερθείσα αβεβαιότητα για τα ασφαλιστικά δικαιώματα και το φόβο εγκλωβισμού στην αγορά εργασίας τα πρόσφατα έτη.

Από τον Πίνακα 1.5 φαίνεται ακόμη ότι η επίδραση των εξεταζόμενων μεταβλητών παραμένει σημαντική και κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, με όχι γενικά εντυπωσιακές διαφορές. Πέρα ωστόσο από την μεταβολή της επίδρασης του χρόνου που από αρνητική καθίσταται θετική και σημαντική από το 2011 και μετά, φαίνεται ότι και σε όλα τα ταμεία σημειώνεται αυξημένη τάση συνταξιοδότησης. Επιπλέον, και η επίδραση του ασφαλιστικού φορέα φαίνεται να αυξάνεται σημαντικά και ιδιαίτερα εκείνη του Δημοσίου που από 3% εκτοξεύεται στο 6,5%.

Πίνακας 1.6: Η πιθανότητα μετάβασης από την απασχόληση στη συνταξιοδότηση (2004:Α-2013:Δ)

| Χαρακτηριστικά | | 2004Α-2008Γ | 2008Δ-2013Δ |
|------------------------------------|----------------------------------|-------------|-------------|
| Ηλικία | (Ηλικία μεταξύ 50 και 53) | | |
| | Ηλικία μεταξύ 54 και 56 | 1,332*** | 1,203*** |
| | Ηλικία μεταξύ 57 και 60 | 4,272*** | 3,821*** |
| | Ηλικία μεταξύ 61 και 63 | 5,218*** | 5,848*** |
| | Ηλικία μεταξύ 64 και 65 | 20,861*** | 19,051*** |
| | Ηλικία 66 | 30,112*** | 22,716*** |
| Φύλο | (Ανδρας) | | |
| | Γυναίκα | 0,918*** | 1,037*** |
| Ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης | (Τριτοβάθμια εκπαίδευση) | | |
| | Δευτεροβάθμια εκπαίδευση | 0,998** | 0,835*** |
| | Πρωτοβάθμια εκπαίδευση | 1,205*** | 1,391*** |
| | Δεν πήγε καθόλου σχολείο | 3,565*** | 2,587 |
| Οικογενειακή κατάσταση | (Άγαμος, χήρος, διαζευγμένος) | | |
| | Έγγαμος | -1,013 | -0,512 |
| Θέση συντρόφου στην αγορά εργασίας | (Άνεργος, μη οικονομικά ενεργός) | | |
| | Εργάζεται | -3,692*** | -3,032*** |
| | Δεν υπάρχει πληροφόρηση | -2,484*** | -2,210*** |
| Αστικότητα | (Αγροτικές περιοχές) | | |
| | Αστικές περιοχές | 0,601* | 0,909*** |
| | Ημιαστικές περιοχές | 0,505 | 0,602* |
| Ασφαλιστικός φορέας | (ΟΓΑ) | | |
| | ΙΚΑ | 3,072*** | 4,516*** |
| | Δημόσιο | 3,182*** | 6,535*** |
| | ΟΑΕΕ | -1,426*** | -0,212 |
| | Λοιπά | 3,481*** | 4,324*** |
| Έτη | (2004/2008) | | |
| | 2005 | 0,075 | |
| | 2006 | -1,648*** | |
| | 2007 | -1,790*** | |
| | 2008 | -1,832*** | |
| | 2009 | | -0,418* |
| | 2010 | | 0,138 |
| | 2011 | | 1,154*** |
| | 2012 | | 1,835*** |
| | 2013 | | 1,799*** |
| Τρίμηνο | (Πρώτο) | | |
| | Δεύτερο | -0,096 | 0,035 |
| | Τρίτο | -0,171 | -0,045 |
| | Τέταρτο | -0,110 | 0,099 |
| Αριθμός παρατηρήσεων | | 149.892 | 150.481 |

* p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01

1.4.3 Ηλικία συνταξιοδότησης

Η ηλικία συνταξιοδότησης ποικίλει και για διαφορετικές ομάδες μέσα στα ταμεία ασφάλισης. Προηγουμένως δείξαμε ότι οι γυναίκες κατά μέσο όρο συνταξιοδοτούνται ένα με δύο χρόνια νωρίτερα από ότι οι άνδρες εργαζόμενοι, αν και αυτό διαφέρει ανά ταμείο. Χρησιμοποιώντας αναλυτικά στοιχεία από το ΙΚΑ²⁰ παρατηρούμε ότι υπάρχουν πολλές δυνατότητες για συνταξιοδότηση πριν τα 65 έτη για τους άνδρες και τα 60 έτη για τις γυναίκες. Ειδικότερα, μόνο το 21% των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ (16% των ανδρών και 30% των γυναικών) συνταξιοδοτείται στην κανονική ηλικία. Η πλειονότητα των ασφαλισμένων του ΙΚΑ βρίσκει διέξοδο προς τη συνταξιοδότηση μέσω εξαιρέσεων και ειδικών καθεστώτων. Αξίζει να σημειωθεί ότι αυτοί που συνταξιοδοτούνται με το καθεστώς των ΒΑΕ είναι σχεδόν το ένα τρίτο των συνταξιούχων και οι δικαιούχοι αναπηρικής σύνταξης περίπου 16%, προσεγγίζοντας συνολικά τους μισούς συνταξιούχους γεγονός αρκετά παράξενο για μία μη βιομηχανική χώρα. Παρόμοια είναι και η εικόνα σε άλλα ταμεία. Ενδεικτικά, στο Δημόσιο οι ένστολοι (που αποτελούν σχεδόν το ένα τρίτο των συνταξιούχων) συνεχίζουν να αποστρατεύονται στην ηλικία των 53 ετών ή οι αιρετοί δικαιούνται σύνταξη με μόλις δύο εκλογικές θητείες.

Πίνακας 1.7: Συνταξιοδοτήσεις ΙΚΑ ανά νομική βάση, 1997 και 2006 (% συνόλου)

| | 1997 | | | 2006 | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Άνδρες | Γυναίκες | Σύνολο | Άνδρες | Γυναίκες | Σύνολο |
| Συντάξεις γήρατος | 82,5 | 84,3 | 83,1 | 82,8 | 84,9 | 83,6 |
| Κανονική περίπτωση Άνδρες 65, γυναίκες 60 | 15,4 | 31,3 | 20,6 | 15,8 | 29,6 | 20,7 |
| Συντάξεις 35ετίας | 6,0 | 0,5 | 4,2 | 9,1 | 0,4 | 6,0 |
| Άνδρες από τα 60, γυναίκες από τα 55 με αναλογιστική μείωση για κάθε μήνα που | 8,5 | 18,0 | 11,6 | 4,6 | 17,0 | 9,0 |
| Γονέας ανηλίκων | 0,1 | 10,0 | 3,4 | | 10,1 | 3,6 |
| Βαρέα και ανθυγιεινά | 41,9 | 15,5 | 33,3 | 40,3 | 14,0 | 30,9 |
| Λοιπές ειδικές περιπτώσεις | 10,5 | 9,1 | 10,1 | 13,0 | 13,8 | 13,2 |
| Αναπηρία | 17,5 | 15,7 | 16,9 | 17,2 | 15,1 | 16,4 |
| Σύνολο | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

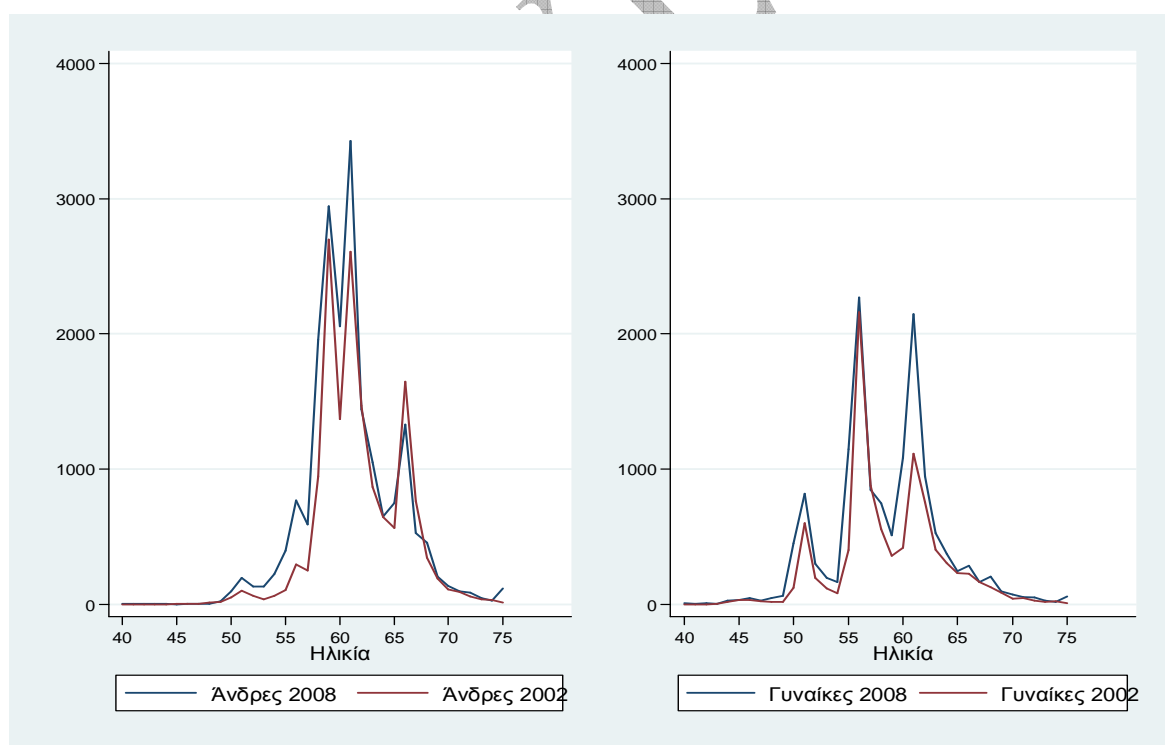
Πηγή: Τήνιος 2010.

²⁰ Αναγκάζομαστε να περιοριστούμε στο ΙΚΑ γιατί είναι το μοναδικό ασφαλιστικό ταμείο που δημοσιεύει αναλυτικά στατιστικά στοιχεία. Παρόλα αυτά το ΙΚΑ είναι και ο μεγαλύτερος ασφαλιστικός φορέας της χώρας, οπότε τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση αφορούν μεγάλο κομμάτι του πληθυσμού. Εναλλακτικά, θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στοιχεία από την ΗΔΙΚΑ για το σύνολο των συνταξιούχων.

Στο επόμενο διάγραμμα παρουσιάζονται οι αιτήσεις για νέες συντάξεις γήρατος στο ΙΚΑ ανά ηλικία και φύλο για το 2002 και το 2008²¹. Επειδή οι ηλικίες για συνταξιοδότηση προσδιορίζονται βάσει των εκάστοτε νόμων, το σχήμα των κατανομών δε διαφέρει σημαντικά από χρονιά σε χρονιά. Αξίζει πάντως να σημειωθεί ότι για το 2008 τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες παρατηρείται μια μετατόπιση της καμπύλης προς τα πάνω καταδεικνύοντας αύξηση των συνταξιοδοτήσεων, ενώ φαίνεται το φαινόμενο αυτό να είναι εντονότερο στις νεώτερες ηλικίες.

Σε σχέση με τις συντάξεις γήρατος των ανδρών, η ηλικία που παρατηρείται το πρώτο μεγάλο κύμα αιτήσεων είναι τα 59 έτη (συντάξεις ΒΑΕ και 35ετίας), μετά στα 61 έτη (αρχή δυνατότητας μειωμένης σύνταξης) και ακολουθεί η κανονική ηλικία (65 έτη) με σαφώς μικρότερο αριθμό αιτήσεων από αμφοτέρως τις προηγούμενες ηλικίες. Στις γυναίκες οι ηλικίες που παρατηρούνται οι μεγαλύτεροι αριθμοί αιτήσεων για νέες συνταξιοδοτήσεις είναι τα 50 έτη (μητέρες ανηλίκων τέκνων), τα 55 έτη που είναι και η ηλικία με τις περισσότερες αιτήσεις (πλήρης για μητέρες ανηλίκων και αρχή μειωμένης) και περίπου τα 60 έτη (κανονική ηλικία).

Διάγραμμα 1.4: Κατανομή νέων συντάξεων γήρατος ανά ηλικία (ΙΚΑ)



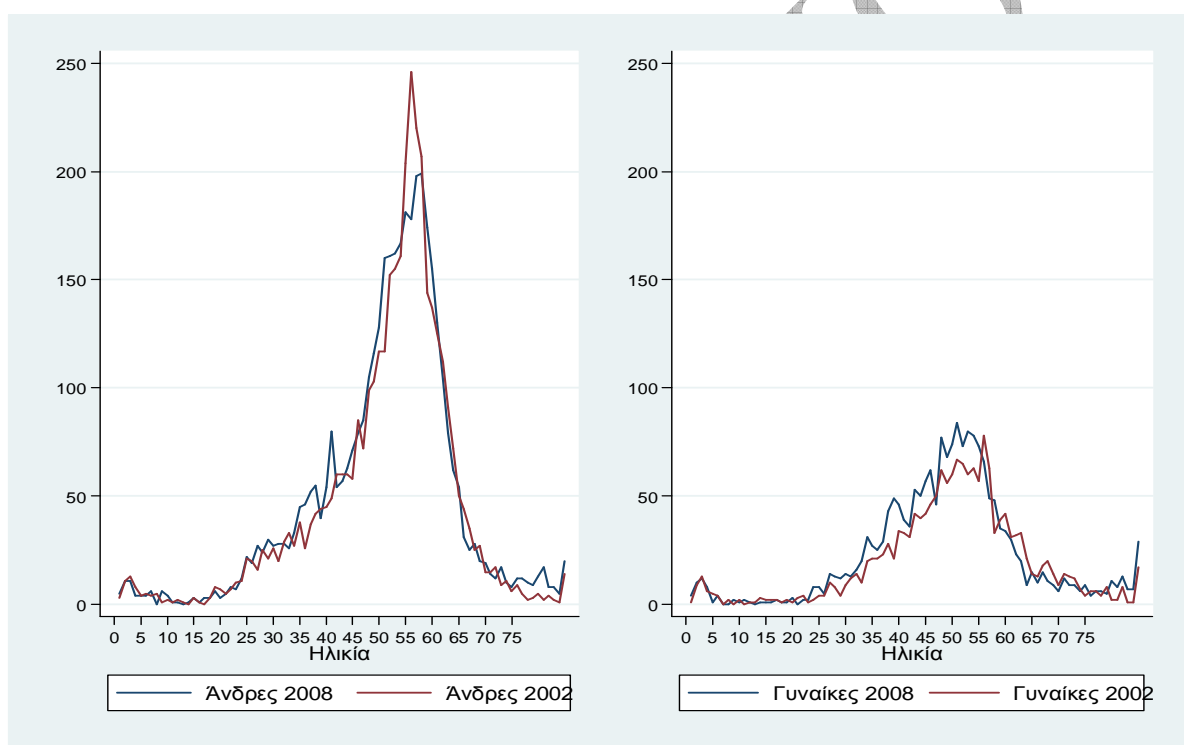
Πηγή: ΙΚΑ

Ένας πολύ μεγάλος αριθμός συνταξιούχων του ΙΚΑ έχει λάβει σύνταξη αναπηρίας. Ειδικότερα το 17,2% των συνταξιούχων ανδρών και το 15,1% των συνταξιούχων γυναικών

²¹ Αποτελεί το πιο πρόσφατο δημοσιευμένο έτος του ΙΚΑ.

λαμβάνει σύνταξη αναπηρίας. Η σύνταξη αναπηρίας αποτελεί τη μοναδική διέξοδο προς τη συνταξιοδότηση για νέα άτομα που δεν έχουν συμπληρώσει τα όρια ηλικίας ή για άτομα που δεν έχουν συγκεντρώσει ικανό αριθμό ενσήμων. Όπως φαίνεται και από το επόμενο σχήμα, οι αιτήσεις για νέες συντάξεις αναπηρίας γίνονται κατά κανόνα από νέους ασφαλισμένους με μια κορύφωση των αιτήσεων στα 58 έτη για τους άνδρες και στα 51 έτη για τις γυναίκες. Επιπλέον, φαίνεται ότι οι αιτήσεις για συντάξεις αναπηρίας έχουν αυξηθεί στις μικρότερες ηλικίες με το φαινόμενο να είναι πιο αισθητό κυρίως στις γυναίκες. Είναι πάντως εντυπωσιακό ότι οι μισές νέες αιτήσεις για συντάξεις αναπηρίας αφορούν άνδρες ηλικίας μέχρι 53 ετών και γυναίκες ηλικίας μέχρι 50 ετών.

Διάγραμμα 1.5: Κατανομή νέων συντάξεων αναπηρίας ανά ηλικία (ΙΚΑ)



Πηγή: ΙΚΑ

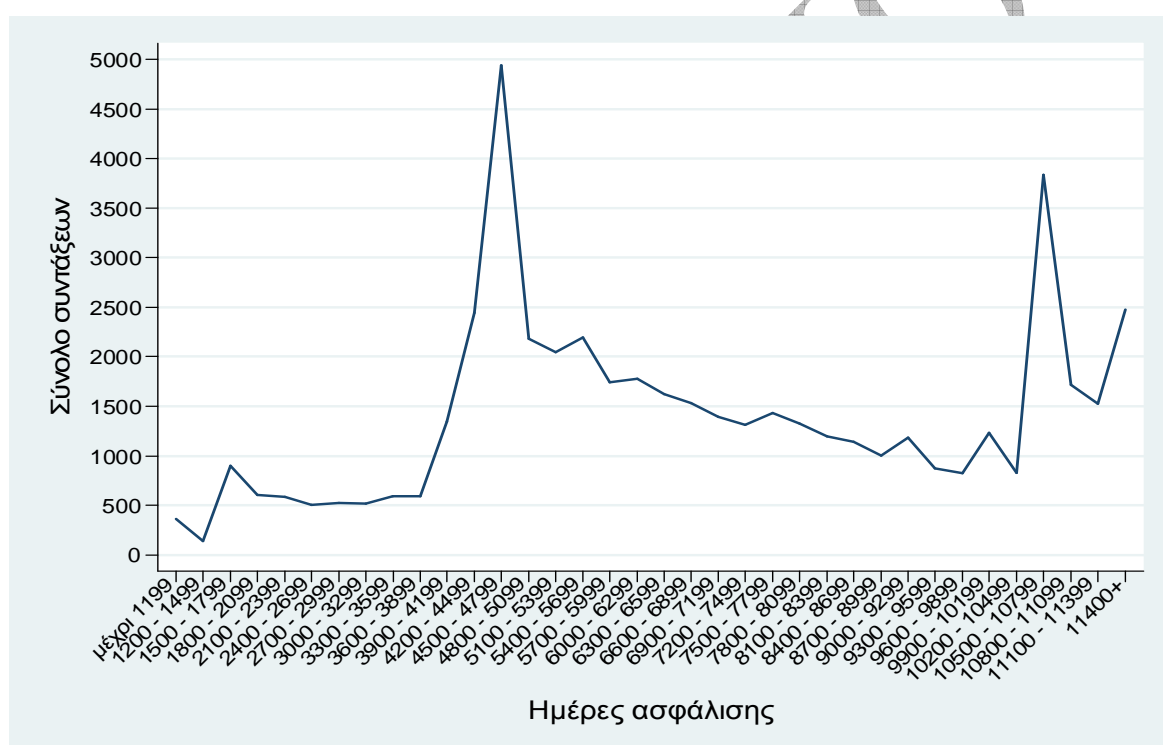
1.4.4 Χρόνος ασφάλισης

Πέρα από την ηλικία συνταξιοδότησης σημασία για τη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος έχουν και οι ημέρες ασφάλισης. Πολλοί υποστηρίζουν ότι αν κάποιος εργάζεται για πολλά χρόνια δεν έχει σημασία η ηλικία συνταξιοδότησης του, αλλά ότι έχει συνεισφέρει στο σύστημα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Βέβαια η ορθότητα αυτής της άποψης δεν επιβεβαιώνεται με μαθηματικούς όρους και σίγουρα προϋποθέτει ασφάλιση τουλάχιστον 35ετίας, κάτι που όπως θα δούμε δεν ισχύει στην πράξη.

Στο ακόλουθο διάγραμμα απεικονίζονται οι αιτήσεις για νέες συνταξιοδοτήσεις ανά ημέρες ασφάλισης. Με μια πρώτη ματιά φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των νέων αιτήσεων

πραγματοποιείται από την ομάδα με ημέρες ασφάλισης μεταξύ 4.500 και 4.799, ήτοι μεταξύ 15 και 16 έτη εργασία. Μάλιστα η αθροιστική συχνότητα²² των νέων συνταξιοδοτήσεων είναι 26%, δηλαδή το ένα τέταρτο των νέων συντάξεων του ΙΚΑ, αφορούν ασφαλισμένους που έχουν καταβάλλει εισφορές για λιγότερο από 15 έτη. Μάλιστα, οι μισοί από το σύνολο των νέων συνταξιούχων έχουν εισφέρει για λιγότερο από 22 χρόνια, αισθητά λιγότερο από την 35ετία. Αξίζει να σημειωθεί ότι η επόμενη μεγάλη έξοδος πραγματοποιείται στα 35 έτη, αλλά αυτή αφορά μόνο στο 7% των νέων συνταξιούχων. Τέλος, υπάρχει και ένα 11% που κάνει αίτηση για συνταξιοδότηση έχοντας πραγματοποιήσει παραπάνω από 10.800 ημέρες ασφάλισης.

Διάγραμμα 1.6: Κατανομή νέων συντάξεων ανά ημέρες ασφάλισης (ΙΚΑ)

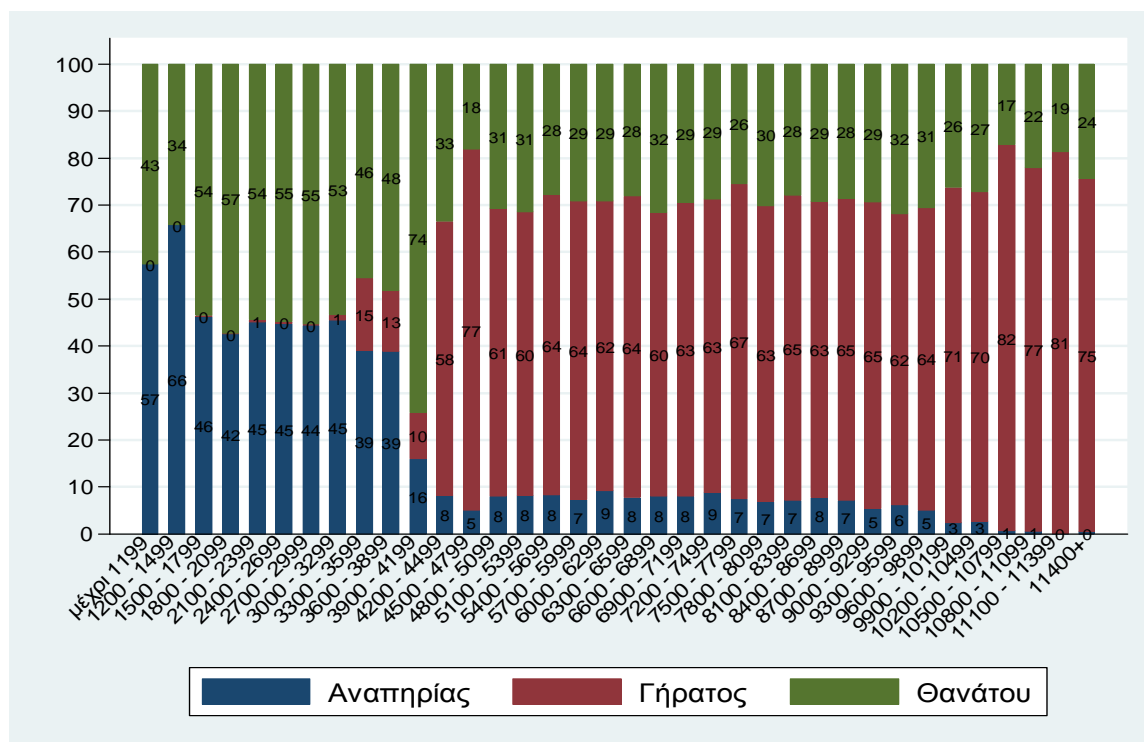


Πηγή: ΙΚΑ

Ένα ενδιαφέρον ποιοτικό στοιχείο είναι το είδος των νέων συντάξεων ανά ημέρες ασφάλισης. Όπως φαίνεται και στο ακόλουθο διάγραμμα μέχρι περίπου τα 15 έτη (δυνατότητα κατώτατης σύνταξης) η πλειοψηφία των νέων συνταξιούχων λαμβάνουν είτε αναπηρική σύνταξη είτε σύνταξη θανάτου. Από τη 15ετία και έπειτα, οι νέες συντάξεις αφορούν κατά τα δύο τρίτα συντάξεις γήρατος. Οι συντάξεις θανάτου από την 15ετία και μετά συνιστούν σταθερά ένα κομμάτι κοντά στο 30%, ενώ οι συντάξεις αναπηρίας ουσιαστικά εξαφανίζονται ενισχύοντας το προαναφερθέν επιχείρημα ότι αποτελούν διέξοδο για ασφαλισμένους με κατά κανόνα λίγα χρόνια ασφάλισης.

²² Το άθροισμα όλων των νέων αιτήσεων εργαζομένων με εισφορές μέχρι 4.500 ημέρες εργασίας.

Διάγραμμα 1.7: Σύνθεση νέων συντάξεων ανά ημέρες ασφάλισης (ΙΚΑ)



Πηγή: ΙΚΑ

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την προηγούμενη ανάλυση μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Η χρήση της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης είναι μάλλον παραπλανητική, αφού σε πολλά ασφαλιστικά ταμεία η μέση ηλικία συνταξιοδότησης είναι πολύ χαμηλότερη και φαίνεται να αυξάνει ως αποτέλεσμα των κανόνων που ισχύουν κυρίως στον ΟΓΑ, τον ΟΑΕΕ και ένα 11% των ασφαλισμένων του ΙΚΑ.
- Τα στοιχεία του ΙΚΑ δείχνουν ότι ο γενικός κανόνας είναι η εξαίρεση. Συναφώς, δεν έχει έννοια η μεταβολή του γενικού κανόνα, αλλά τροποποιήσεις-καταργήσεις στις ισχύουσες εξαιρέσεις.
- Η ηλικία συνταξιοδότησης για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους δείχνει να μειώνεται, ειδικά για τις γυναίκες.
- Οι συντάξεις αναπηρίας του ΙΚΑ αποτελούν διέξοδο για νέους ασφαλισμένους ή ασφαλισμένους με λίγες ημέρες ασφάλισης.
- Το 26% των νέων συνταξιούχων του ΙΚΑ έχουν εισφορές που δεν ξεπερνούν τη 15ετία και οι μισοί νέοι συνταξιούχοι έχουν εισφέρει για λιγότερο από 22 έτη.

1.4.5 Πρόσφατες νομοθετικές αλλαγές

Τα τελευταία έτη μια σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης έχουν θεσμοθετηθεί. Οι πιο βασικές είναι:

Εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης – ανδρών και γυναικών υπαλλήλων του Δημοσίου (Ν.3865/2010, άρθρο 6). Με τη συγκεκριμένη νομοθεσία εισάγεται πλέον στο ασφαλιστικό σύστημα εξίσωση των ορίων συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών στο δημόσιο, προκειμένου να ενσωματωθούν στο εθνικό μας δίκαιο διεθνή και ευρωπαϊκά κείμενα και Οδηγίες, αλλά και λόγω της καταδικαστικής για την Ελλάδα απόφασης (C-559/2009 απόφαση του Δικαστηρίου της ΕΕ, πρώην ΔΕΚ). Πιθανόν να χρειαζόταν μια μεγαλύτερη μεταβατική περίοδος για τους συνταξιοδοτικούς χρόνους των γυναικών.

Σύνδεση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης με το προσδόκιμο ζωής (Ν.3863/2010, άρθρο 11, παρ. 3 και Ν.3865/2010, άρθρο 7, παρ.3). Τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης που προβλέπονται ανακαθορίζονται κατά την μεταβολή του προσδόκιμου ζωής του πληθυσμού της χώρας με σημείο αναφοράς την ηλικία των 65 ετών. Η ισχύς αυτής της αρχής αρχίζει από 1/1/2021 και κατά την πρώτη εφαρμογή της λαμβάνεται υπόψη η μεταβολή της δεκαετίας 2010-2020. Από 1/1/2024 τα ανωτέρω όρια θα ανακαθορίζονται ανά τριετία. Τους σχετικούς δείκτες θα προσδιορίζει η ελληνική στατιστική αρχή και η Eurostat

Αύξηση ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης (Ν.4093/2012, άρθρο πρώτο, υποπαράγραφος ΙΑ.4). Ειδικότερα, με τις διατάξεις αυτές, από 1/1/2013, καθορίζεται για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος ως γενικό όριο ηλικίας το 67ο έτος και ελάχιστος χρόνος ασφάλισης τα 15 έτη (στα πλαίσια της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 102/1952). Επίσης, από 1/1/2013, ως γενική προϋπόθεση πλήρους συνταξιοδότησης καθορίζεται η συμπλήρωση 40 ετών ασφάλισης και του 62ου έτους της ηλικίας. Επιπλέον, με τις κοινοποιούμενες διατάξεις προβλέπεται ότι:

α) Στις περιπτώσεις συνταξιοδότησης από 1/1/2013 και εφεξής, εφαρμόζονται οι προϋποθέσεις του άρθρου 10, του Ν.3863/2010, όπως διαμορφώνονται ως προς το χρόνο ασφάλισης και τα όρια ηλικίας από 1/1/2015 και εφεξής, προστιθέμενων, ταυτόχρονα, 2 ετών στα διαμορφούμενα όρια ηλικίας. Διευκρινίζεται, ότι τούτο ισχύει για όσες περιπτώσεις συνταξιοδότησης εθίγησαν με τις διατάξεις του άρθρου 10, του Ν.3863/2010, όπως ισχύει.

β) Από 1/1/2013, όλα τα ισχύοντα κατά την 31/12/2012 όρια ηλικίας συνταξιοδότησης (όπου αυτά προβλέπονται), των φορέων κοινωνικής ασφάλισης αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και της Τράπεζας της Ελλάδος, τα οποία προβλέπονται από γενικές, ειδικές ή καταστατικές διατάξεις και δεν εθίγησαν με τις διατάξεις του άρθρου 10 του ν.3863/2010, αυξάνονται κατά 2 έτη.

Εξαιρούνται από την αύξηση των ορίων ηλικίας ή/και του χρόνου ασφάλισης α) οι ασφαλισμένες που θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης ως μητέρες τέκνων ανίκανων για κάθε βιοποριστική εργασία, σύμφωνα με γενικές ή ειδικές διατάξεις, καθώς και οι χήροι

πατέρες ανίκανων για κάθε βιοποριστική εργασία τέκνων και β) οι ασφαλισμένοι των φορέων κοινωνικής ασφάλισης αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, που έχουν ενταχθεί στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας του Ν.4024/2011.

Παράλληλα, προβλέπεται, ρητώς, ότι διασφαλίζονται τα θεμελιωμένα έως και 31.12.2012 συνταξιοδοτικά δικαιώματα, καθώς και τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που έχουν κατοχυρωθεί ή κατοχυρώνονται - με ή χωρίς αναγνώριση πλασματικών χρόνων - προκειμένου για συνταξιοδότηση με προϋποθέσεις που ισχύουν έως 31.12.2012.

Διευκρινίζεται ότι θεμελιωμένο δικαίωμα υφίσταται, όταν ο ασφαλισμένος συμπληρώνει τον ελάχιστο χρόνο ασφάλισης και το όριο ηλικίας (όπου αυτό προβλέπεται), που απαιτούνται για τη συνταξιοδότησή του. Το θεμελιωμένο συνταξιοδοτικό δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί οποτεδήποτε και ο ασφαλισμένος έχει τη δυνατότητα να συνεχίσει εργαζόμενος. Κατοχυρωμένο δικαίωμα είναι η δυνατότητα των ασφαλισμένων να συνταξιοδοτηθούν (δηλαδή να «κλειδώσουν») με τις προϋποθέσεις που διαμορφώνονται κατά το έτος συμπλήρωσης του απαιτούμενου κατά περίπτωση χρόνου ασφάλισης ή ορίου ηλικίας.

Αναλυτικά, για την εφαρμογή των ανωτέρω ρυθμίσεων το Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας έχει εκδώσει και αποστέλλει σειρά οδηγιών προς τα ασφαλιστικά ταμεία. Η αποτύπωση των συγκεκριμένων κανόνων-μεταβατικών προϋποθέσεων δεν είναι δυνατή μιας και αφορά πολλές υποπεριπτώσεις ανάλογα με την ημερομηνία πρώτης ασφάλισης, τη δυνατότητα επιλογής πλήρους ή μειωμένης σύνταξης, το φύλο, το ταμείο ασφάλισης πριν τον Ν.3655/2008, κ.ά. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι για ασφαλισμένους του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, που έχουν ασφαλιστεί για πρώτη φορά μέχρι 31/12/1992 υπάρχουν 17 περιπτώσεις συνταξιοδότησης με διαφορετικά κριτήρια, ενώ για ασφαλισμένους των πρώην ειδικών ταμείων²³ υπάρχει διάκριση για αυτούς που ασφαλίστηκαν πρώτη φορά μέχρι 31/12/1982, μεταξύ 1983 και 1992 και από το 1993 και έπειτα, ενώ μέσα σε κάθε περίοδο υπάρχουν συγκεκριμένες υποπεριπτώσεις. Συναφώς, για πληρέστερη πληροφόρηση είναι καλύτερο να κοιτάξει κανείς τα σχετικά κείμενα που περιλαμβάνουν σειρά από επεξηγηματικούς πίνακες και πλειάδα αναλυτικών παραδειγμάτων.

1.5 Συγκριτική παρουσίαση του διοικητικού/διαχειριστικού κόστους και των γενικών εξόδων κάθε ταμείου.

1.5.1 Στοιχεία Κοινωνικού Προϋπολογισμού

Τα έξοδα του συνόλου των ασφαλιστικών φορέων, πλην του Δημοσίου, καταγράφονται στον κοινωνικό προϋπολογισμό, ο οποίος αποτελεί πλέον κομμάτι του κρατικού προϋπολογισμού.²⁴ Κοιτώντας τα στοιχεία των τριών τελευταίων προϋπολογισμών

²³ Δηλαδή για τους ασφαλισμένους των ΤΑΠ-ΔΕΗ, τ. ΤΑΠ-ΟΤΕ, τ. ΤΣΠ-ΗΣΑΠ, τ. ΤΣΠ-ΕΤΕ, τ. ΤΣΠ-ΤΕ, τ. ΤΣΠ-ΑΤΕ, τ. ΤΑΠ-ΙΑΤ, τ. ΤΑΠ-ΕΤΒΑ, τ. ΤΑΠΑΕ-ΕΘΝΙΚΗ, τ. ΤΣΕΑΠΓΣΟ.

²⁴ Μέχρι και το 2009 η Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας εξέδιδε τον αναλυτικό Κοινωνικό Προϋπολογισμό σε ετήσια βάση. Ο Κοινωνικός Προϋπολογισμός περιείχε πληθώρα πληροφοριών ανά Φορέα Κοινωνικής

παρατηρείται μία μείωση του συνόλου των εξόδων, η οποία οφείλεται κυρίως στη μείωση της δαπάνης για πληρωμή συντάξεων, καθώς και στη μεταφορά των ιατροφαρμακευτικών και νοσοκομειακών δαπανών πλέον στον ΕΟΠΠΥ. Οι πληρωμές για συντάξεις (χωρίς του Δημοσίου) από €25δισ το 2011 θα διαμορφωθούν στα €23δισ το 2014. Αν μάλιστα ληφθεί υπόψιν ότι ο αριθμός των συνταξιούχων έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία έτη, τότε αντιλαμβάνεται κανείς πόσο πολύ έχουν μειωθεί οι συντάξεις. Πάντως οι πληρωμές των συντάξεων συνεχίζουν να αποτελούν τη μεγαλύτερη δαπάνη των ασφαλιστικών φορέων (περίπου 62% των συνολικών δαπανών).

Πίνακας 1.8: Κοινωνικός Προϋπολογισμός

| | ΚΠ 2012 | | ΚΠ 2013 | | ΚΠ 2014 | |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2011* | 2012** | 2012* | 2013** | 2013* | 2014** |
| Έξοδα | 45.001 | 48.488 | 46.069 | 42.042 | 37.926 | 37.342 |
| Πληρωμές από ειδική χρηματοδότηση | | | | | 1.598 | |
| Συντάξεις | 25.080 | 24.860 | 24.620 | 22.547 | 22.855 | 23.086 |
| Κύριας ασφάλισης | 20.720 | 20.560 | 20.463 | 18.510 | 19.091 | 19.250 |
| Επικουρικής ασφάλισης | 4.360 | 4.300 | 4.157 | 4.037 | 3.764 | 3.836 |
| Φαρμακευτική δαπάνη | 3.448 | 3.265 | 3.007 | 2.621 | | |
| Λοιπές παροχές ασθένειας | 2.731 | 2.841 | 1.961 | 1.840 | 194 | 191 |
| Προνοιακές παροχές | 2.960 | 2.900 | 3.671 | 1.883 | 1.486 | 1.873 |
| Λοιπές μεταβιβάσεις σε τρίτους | 200 | 200 | 373 | 359 | 10.539 | 10.930 |
| Απόδοση εισπράξεων τρίτων | 7.882 | 12.021 | 10.486 | 10.778 | 320 | 323 |
| Λοιπές δαπάνες | 600 | 600 | 492 | 438 | 582 | 583 |
| Δαπάνες προσωπικού | 700 | 500 | 415 | 377 | 294 | 293 |
| Διοικητικές δαπάνες | 50 | 51 | 49 | 49 | 58 | 63 |
| Μεταβιβάσεις στα νοσοκομεία | 1.350 | 1.250 | 995 | 1.150 | | |

Πηγή: Κρατικοί προϋπολογισμοί.

* Εκτιμήσεις, ** Προβλέψεις

Οι δύο κατηγορίες δαπανών που συνιστούν το διοικητικό/διαχειριστικό κόστος είναι οι «Διοικητικές δαπάνες» και οι «Δαπάνες προσωπικού». Οι μεν πρώτες εκτιμώνται για το 2011 στα €50εκατ., ενώ για το 2012 εκτιμώνται λιγότερες μόλις κατά €1εκατ. Το 2013 εκτιμάται ότι θα διαμορφωθούν στα €58εκατ. και το 2014 προϋπολογίζονται για €63εκατ. Οι δαπάνες προσωπικού παρουσιάζουν μία αξιοσημείωτη μείωση μεταξύ 2011 και 2014. Το 2011 η εκτίμηση για το ύψος των δαπανών προσωπικού ήταν €700εκατ., ενώ το 2014 το αντίστοιχο κονδύλι εκτιμάται ότι θα διαμορφωθεί στα €293εκατ. Η πολύ μεγάλη αυτή μείωση, κοντά στο 60%, οφείλεται σε τρεις βασικούς λόγους:

1. Μεταφορά των γιατρών και άρα και της μισθοδοσίας τους στον ΕΟΠΠΥ.
2. Εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου για τους εργαζόμενους στους ΟΚΑ.
3. Κατάργηση δώρων στο Δημόσιο και στους ΟΚΑ.

Ασφάλιση, μεταξύ των οποίων ήταν και οι δαπάνες διοίκησης ανά ασφαλισμένο σε επίπεδο ΦΚΑ και κλάδου.

Το σύνολο των διοικητικών δαπανών και των δαπανών προσωπικού ως κομμάτι του συνόλου των δαπανών των ΦΚΑ από 1,67% που ήταν το 2011 διαμορφώνεται κοντά στο 1% για τα επόμενα έτη. Ειδικότερα, η δαπάνη για μισθοδοσία το 2014 εκτιμάται ότι θα είναι 0,78% των συνολικών εξόδων και οι διοικητικές δαπάνες θα διαμορφωθούν μόλις στο 0,17% των συνολικών εξόδων.

1.5.2 Στοιχεία εκτέλεσης προϋπολογισμού

Να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι όλα τα παραπάνω στοιχεία δαπανών αποτελούν εκτιμήσεις και προβλέψεις οι οποίες ενδέχεται να διαφέρουν από τις πραγματοποιηθείσες δαπάνες. Ας δούμε, λοιπόν, τι συμβαίνει με τις πραγματοποιηθείσες δαπάνες. Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζονται στοιχεία από την εκτέλεση του προϋπολογισμού των ΦΚΑ για τα έτη 2011 έως 2013 και για το πρώτο τρίμηνο του 2014. Αυτό που παρατηρείται με μια πρώτη ματιά είναι μια σαφής υποχώρηση τόσο των εσόδων όσο και των εξόδων. Ειδικότερα, τα λοιπά έσοδα σημειώνουν μία αξιοσημείωτη υποχώρηση μεταξύ 2011 και 2013, ενώ το 2014 φαίνεται ότι θα υπάρξει σχετική ανάκαμψη. Τα λοιπά έξοδα φαίνεται να μειώνονται συνεχώς, ενώ παρόμοια πορεία ακολουθούν οι μισθοί και οι δαπάνες διοίκησης επιβεβαιώνοντας την τάση που καταγράφεται στον κοινωνικό προϋπολογισμό. Όσον αφορά τα στοιχεία για τις δαπάνες διοίκησης θα πρέπει να είμαστε επιφυλακτικοί, μιας και υπάρχουν αμφιβολίες ως προς την αξιοπιστία τους.²⁵ Εντούτοις, είναι εντυπωσιακή η μείωση που έχει συντελεστεί στις δαπάνες από το 2011 και ιδιαίτερα στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Για παράδειγμα η μισθοδοσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ βγαίνει συνεχώς μειούμενη και από €197εκατ. το 2012 διαμορφώθηκε σε €152εκατ. το 2013 και εκτιμάται στα €140εκατ. το 2014, ενώ και τα λοιπά έξοδα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εμφανίζουν αξιοσημείωτη μείωση.

Επειδή τα απόλυτα ποσά μπορεί να είναι και συνάρτηση του μεγέθους των ταμείων, στον παρακάτω πίνακα αυτά ανάγονται σε ποσά ανά ασφαλισμένο για όσα ταμεία υπάρχει διαθέσιμος αριθμός ασφαλισμένων.²⁶ Κοιτώντας τα λοιπά έσοδα ανά ασφαλισμένο προκύπτει ότι το ΕΤΑΑ υπερτερεί κατά πολύ σε σχέση με τα υπόλοιπα ταμεία, μάλλον λόγω των κοινωνικών πόρων που εισπράττει ή/και της υψηλότερης ασφαλιστικής συνειδήσης των ασφαλισμένων του. Το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, αν και είναι σχεδόν τετραπλάσιο σε μέγεθος σε σχέση με τον ΟΑΕΕ, φαίνεται να μαζεύει σχεδόν τα τριπλάσια λοιπά έσοδα ανά ασφαλισμένο, με €11 ανά ασφαλισμένο έναντι €4,1 στον ΟΑΕΕ. Είναι, βέβαια, εντυπωσιακή και η πτώση των λοιπών εσόδων του ΟΑΕΕ διαχρονικά, όπου από €87 ευρώ το 2011 φτάνει μόλις τα €4 το 2014, καταδεικνύοντας τα προβλήματα ρευστότητας των ασφαλισμένων εκεί, αλλά και την απουσία αξιόπιστου μηχανισμού είσπραξης των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών οφειλών. Από την άλλη πλευρά, ο ΟΑΕΕ φαίνεται να έχει τη μικρότερη κατά κεφαλήν λοιπή δαπάνη με €8,2 ακολουθούμενος από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ με €17,6, τον ΟΓΑ με €36,1 και το ΕΤΑΑ με €56,2. Οι μισθοί του προσωπικού των εξεταζόμενων ΦΚΑ όταν ανάγονται ανά ασφαλισμένο

²⁵ Είναι μάλλον απίθανο το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μέσα στο 2013 να πραγματοποιήσει μόνο 1 εκατομμύριο ευρώ διοικητικές δαπάνες και τις προηγούμενες δύο χρονιές τίποτα.

²⁶ Η επιλογή της αναγωγής ανά ασφαλισμένο και όχι ανά συνταξιούχο έχει να κάνει με το γεγονός ότι τα ασφαλιστικά ταμεία εξυπηρετούν το σύνολο των ασφαλισμένων σε αυτά, άμεσα και έμμεσα. Ο αριθμός των ασφαλισμένων αφορά το έτος 2014, όπως προκύπτει από την έκθεση του συστήματος Άτλας. Είναι λογικό να υποθέσουμε ότι ο αριθμός των ασφαλισμένων στα περισσότερα ταμεία παραμένει σταθερός ή σχετικά σταθερός διαχρονικά.

με εξαίρεση τον ΟΓΑ φαίνεται να αυξάνονται όσο μειώνεται το μέγεθος του ταμείου. Φαίνεται, λοιπόν, ότι σε γενικές γραμμές οι δαπάνες ανά ασφαλισμένο είναι μικρότερες στα μεγαλύτερα ταμεία, κάτι το οποίο είναι αναμενόμενο, αφού εκεί αναπτύσσονται οικονομίες κλίμακας με αποτέλεσμα την εξοικονόμηση κόστους.

Πίνακας 1.9: Εκτέλεση προϋπολογισμού ΦΚΑ απόλυτα μεγέθη (σε εκατ. €) και ανά ασφαλισμένο* (σε €)

| | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014:A | 2014** |
|----------------------------|------------|----------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|----------------|
| Λοιπά έσοδα | 689 | [115.4] | 491 | [82.2] | 456 | [76.4] | 200 | [134.0] |
| ΙΚΑ-ΕΤΑΜ | 21 | [5.8] | 18 | [4.9] | 46 | [12.6] | 10 | [11.0] |
| ΟΓΑ | 26 | [39.1] | 0 | [0.0] | 0 | [0.0] | 0 | [0.0] |
| ΟΑΕΕ | 85 | [87.1] | 10 | [10.2] | 7 | [7.2] | 1 | [4.1] |
| ΕΤΑΑ | 55 | [257.4] | 38 | [177.9] | 20 | [93.6] | 6 | [112.3] |
| ΕΤΕΑΜ | 1 | | 4 | | 6 | | 1 | |
| ΤΕΑΔΥ | 13 | | 5 | | | | | |
| Λοιποί ΦΚΑ | 488 | | 416 | | 377 | | 182 | |
| Λοιπά έξοδα | 704 | [117.9] | 492 | [82.4] | 426 | [71.3] | 53 | [35.5] |
| ΙΚΑ-ΕΤΑΜ | 351 | [96.3] | 145 | [39.8] | 198 | [54.3] | 16 | [17.6] |
| ΟΓΑ | 34 | [51.2] | 21 | [31.6] | 26 | [39.1] | 6 | [36.1] |
| ΟΑΕΕ | 29 | [29.7] | 24 | [24.6] | 22 | [22.5] | 2 | [8.2] |
| ΕΤΑΑ | 57 | [266.8] | 31 | [145.1] | 27 | [126.4] | 3 | [56.2] |
| ΕΤΕΑΜ | 41 | | 55 | | 65 | | 17 | |
| ΤΕΑΔΥ | 18 | | 9 | | | | | |
| Λοιποί ΦΚΑ | 174 | | 207 | | 88 | | 9 | |
| Μισθοί προσωπικού | 779 | [130.4] | 386 | [64.6] | 262 | [43.9] | 62 | [41.5] |
| ΙΚΑ-ΕΤΑΜ | 378 | [103.7] | 197 | [54.1] | 152 | [41.7] | 35 | [38.4] |
| ΟΓΑ | 26 | [39.1] | 12 | [18.1] | 12 | [18.1] | 3 | [18.1] |
| ΟΑΕΕ | 244 | [250.0] | 55 | [56.3] | 46 | [47.1] | 12 | [49.2] |
| ΕΤΑΑ | 30 | [140.4] | 41 | [191.9] | 17 | [79.6] | 4 | [74.9] |
| ΕΤΕΑΜ | 2 | | 1 | | 9 | | 2 | |
| ΤΕΑΔΥ | 4 | | 3 | | | | | |
| Λοιποί ΦΚΑ | 95 | | 77 | | 26 | | 6 | |
| Διοικητικές δαπάνες | 50 | [8.4] | 42 | [7.0] | 36 | [6.0] | 5 | [3.3] |
| ΙΚΑ-ΕΤΑΜ | 0 | [0.0] | 0 | [0.0] | 1 | [0.3] | 0 | [0.0] |
| ΟΓΑ | 0 | [0.0] | 0 | [0.0] | 0 | [0.0] | 0 | [0.0] |
| ΟΑΕΕ | 2 | [2.0] | 0 | [0.0] | 0 | [0.0] | 0 | [0.0] |
| ΕΤΑΑ | 19 | [88.9] | 18 | [84.2] | 16 | [74.9] | 4 | [74.9] |
| ΕΤΕΑΜ | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| ΤΕΑΔΥ | 5 | | 0 | | | | | |
| Λοιποί ΦΚΑ | 24 | | 24 | | 19 | | 1 | |

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Πρόνοιας.

Αριθμοί σε αγκύλες αφορούν ποσά ανά ασφαλισμένο.

* Αριθμός ενεργών ασφαλισμένων όπως προκύπτει από την έκθεση του συστήματος Άτλας.

** Έχουν αναχθεί σε ετήσια βάση από στοιχεία πρώτου τριμήνου 2014.

Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι οι δαπάνες ανά ασφαλισμένο διαφέρουν σημαντικά και συστηματικά ανά ταμείο, με τα μεγαλύτερα ταμεία να παρουσιάζουν κατά κανόνα χαμηλότερες δαπάνες. Αξίζει να αναφέρουμε ότι υπάρχουν διαφοροποιήσεις και μέσα στα ίδια τα ταμεία ανά κλάδο ασφάλισης. Τα στοιχεία που το υποστηρίζουν αυτό είναι πιο παλιά,

αλλά δυστυχώς δεν υπάρχουν πιο πρόσφατα διαθέσιμα σε τόσο μεγάλο βάθος ανάλυσης. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι διοικητικές δαπάνες ως ποσοστό των εσόδων και ανά ασφαλισμένο για το ΕΤΑΑ από τον τελευταίο διαθέσιμο Κοινωνικό Προϋπολογισμό του 2009. Είναι εντυπωσιακές οι διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στους κλάδους του κατά τα άλλα ίδιου ταμείου. Για παράδειγμα, οι δαπάνες διοίκησης για κύρια σύνταξη του ΤΣΑ ήταν €125,8, του ΤΑΝ σχεδόν διπλάσιες στα €317 και του ΤΣΜΕΔΕ έφταναν το δυσθεώρητο ποσό των €1.885. Ακόμα και για το ίδιο επάγγελμα, π.χ. του δικηγόρου, οι δαπάνες διοίκησης ανά ασφαλισμένο είναι πολύ διαφορετικές. Ο τομέας υγείας των δικηγόρων επαρχίας έχει κατά ασφαλισμένο διοικητικά έξοδα €76, ο αντίστοιχος για τη Θεσσαλονίκη €93, για την Αθήνα €152 και για τον Πειραιά €261. Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι αν και οι κλάδοι ασφάλισης του ίδιου ευρύτερου ταμείου θα έπρεπε να έχουν διοικητικές δαπάνες ανά ασφαλισμένο σχετικά κοντά, ως αποτέλεσμα της οικονομικής τους ανεξαρτησίας και πιθανόν και του μικρού μεγέθους τους, παρουσιάζουν διαφορές που φτάνουν μέχρι και 15 φορές περισσότερο. Παρόμοια ήταν η εικόνα και σε άλλα «ενιαία» ταμεία, όπως το ΤΑΥΤΕΚΩ, το ΤΕΑΙΤ ακόμα και το ΤΕΑΔΥ. Ακόμα και στο ΙΚΑ οι κατά ασφαλισμένο δαπάνες διοίκησης στον τομέα κύριας σύνταξης ήταν €86,69 το 2009, ενώ το αντίστοιχο ποσό για τον κλάδο ασφάλισης του προσωπικού της ΔΕΗ ήταν €145,43. Αξίζει να αναφέρουμε ότι τα €86,69 του ΙΚΑ ήταν από τις χαμηλότερες κατά κεφαλήν δαπάνες.

Πίνακας 1.10: Δαπάνες διοίκησης ΕΤΑΑ, 2009

| | % επί των εσόδων | Ποσό €κατά ασφαλισμένο |
|---|------------------|------------------------|
| Κύρια ασφάλιση | | |
| TAN | 4,11 | 317,63 |
| ΤΣΜΕΔΕ | 2,62 | 1885,12 |
| ΤΣΑ | 2,19 | 125,81 |
| Επικουρική ασφάλιση | | |
| Τομέας επικουρικής ασφάλισης μηχανικών & Ε.Δ.Ε. | 0,04 | 0,043 |
| Τομέας επικουρικής ασφάλισης συμβολαιογράφων | 7,81 | 470,36 |
| Τομέας επικουρικής ασφάλισης δικηγόρων | 1,96 | 32,49 |
| Τομέας Πρόνοιας | | |
| Τομέας πρόνοιας μηχανικών & Ε.Δ.Ε. | 0,04 | 0,38 |
| Τομέας πρόνοιας υγειονομικών | 0,33 | 0,87 |
| Τομέας πρόνοιας δικηγόρων Αθηνών | 12,94 | 60,25 |
| Τομέας πρόνοιας συμβολαιογράφων | - | - |
| Τομέας πρόνοιας δικαστικών επιμελητών | 28,02 | 445,14 |
| Τομέας πρόνοιας Ε.Δ.Ε. | 9,12 | 65,37 |
| Τομέας Υγείας | | |
| Τομέας υγείας μηχανικών & Ε.Δ.Ε | 0,32 | 5,29 |
| Τομέας υγείας υγειονομικών | 0,57 | 10,27 |
| Τομέας υγείας δικηγόρων Αθηνών | 13,27 | 152,93 |
| Τομέας υγείας δικηγόρων Πειραιά | 19,56 | 261,44 |
| Τομέας υγείας δικηγόρων Θεσσαλονίκης | 6,26 | 93,03 |
| Τομέας υγείας συμβολαιογράφων | 2,18 | 78,12 |
| Τομέας υγείας δικηγόρων επαρχιών | 5,43 | 76,12 |

Πηγή: Κοινωνικός Προϋπολογισμός 2009.

Η συγκέντρωση πρόσφατων αναλυτικών και αξιόπιστων οικονομικών στοιχείων των ΦΚΑ είναι πολύ δύσκολη. Η τελευταία επίσημη έκδοση του Κοινωνικού Προϋπολογισμού αφορά στο 2009. Στην ενότητα που ακολουθεί θα χρησιμοποιηθούν δύο πηγές στοιχείων. Η πρώτη αφορά στοιχεία που στέλνονται από τους ΦΚΑ στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους κάθε μήνα. Στα στοιχεία διακρίνονται πέντε βασικές κατηγορίες εξόδων (αμοιβές προσωπικού, συντάξεις, τόκοι, δαπάνες για επενδύσεις και λοιπά έξοδα) οι οποίες και παρουσιάζονται αναλυτικά ανά ΦΚΑ στο παράρτημα της εργασίας. Η δεύτερη πηγή αφορά στοιχεία διοικητικού κόστους που συγκεντρώθηκαν απευθείας από τα Ταμεία και παρουσιάζονται ξεχωριστά για τα μεγαλύτερα ταμεία κύριας ασφάλισης τα τελευταία τρία έτη.

1.5.3 Στοιχεία από Γενικό Λογιστήριο Κράτους

Κοιτώντας τα στοιχεία από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους παρατηρούμε ότι τα συνολικά έξοδα για όλους τους ΦΚΑ μειώνονται μεταξύ 2011 και 2013, ενώ παρόμοια πορεία ακολουθούν και οι δαπάνες μισθοδοσίας (μισθοί συν ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη). Οι δαπάνες για συντάξεις, αν και κατά κανόνα μειώνονται, φαίνεται να παρουσιάζουν μικρή αύξηση στον ΟΑΕΕ (€200 εκατ.), στο ΕΤΑΑ (€20 εκατ.) και στο ΕΤΑΠ-ΜΜΕ (€7 εκατ.), μάλλον ως αποτέλεσμα του υψηλότερου ρυθμού συνταξιοδότησης που καταγράφεται τα τελευταία έτη. Σημαντική αύξηση εντοπίζεται και στο νεοσύστατο ΕΤΕΑ, μάλλον ως αποτέλεσμα της σταδιακής ενσωμάτωσης των υπόλοιπων επικουρικών ταμείων. Από τα στοιχεία προκύπτει μια αξιοσημείωτη μείωση τόσο στην πληρωμή τόκων όσο και στις δαπάνες που πραγματοποιούνται για επενδύσεις, οι οποίες έχουν μειωθεί σχεδόν στο μισό (από €22σε €9εκατ.). Τέλος, μια πολύ μεγάλη και ευρεία κατηγορία είναι τα λοιπά έξοδα. Η κατηγορία αυτή αν και για μερικά ταμεία είναι σχετικά μικρή, π.χ. για τον ΟΓΑ είναι το 6%, για τα περισσότερα ταμεία συνθέτει πολύ μεγάλο μέρος των εξόδων τους. Ενδεικτικά, για το ΕΤΑΠ-ΜΜΕ αποτελεί το 53% και για το ΙΚΑ το 42%, ενώ για τα υπόλοιπα ταμεία κύριας ασφάλισης κυμαίνεται μεταξύ ενός τετάρτου και ενός τρίτου των συνολικών δαπανών τους. Η κατηγορία αυτή είναι δυστυχώς πολύ ευρεία και ετερογενής και δεν αναλύεται στα διαθέσιμα στοιχεία σε μεγαλύτερη λεπτομέρεια. Παρόλα αυτά μεταξύ 2011 και 2013 βαίνει μειούμενη.

Στον παρακάτω πίνακα αντλώντας πληροφόρηση για οικονομικά μεγέθη από τα μηνιαία δελτία, για τον αριθμό των συνταξιούχων από το Σύστημα Ήλιος και για τον αριθμό των ασφαλισμένων από το Σύστημα Άτλας υπολογίστηκαν ορισμένοι δείκτες για το 2013.

Αρχικά καταγράφονται κάποια αδρά μεγέθη ανά ταμείο για το 2013, που περιλαμβάνουν τα συνολικά έσοδα και έξοδα, τις επιχορηγήσεις από τον κρατικό προϋπολογισμό, καθώς και το πλεόνασμα ή έλλειμμα του κάθε ταμείου.²⁷ Αξίζει να αναφέρουμε ότι μόνο το ΕΤΑΑ και το ΕΤΑΠ-ΜΜΕ δεν επιδοτούνται από τον Κρατικό Προϋπολογισμό, αν και λαμβάνουν κοινωνικούς πόρους και είναι τα μόνα ταμεία που είναι οριακά πλεονασματικά. Το ύψος των κρατικών επιχορηγήσεων ξεπερνάει τα 10 δις, με το ΙΚΑ να απορροφά τη μερίδα του λέοντος και να ακολουθεί ο ΟΓΑ και ο ΟΑΕΕ. Αν και οι ανά σύνταξη επιχορηγήσεις είναι σχετικά

²⁷ Ως πλεόνασμα ή έλλειμμα ορίζεται η διαφορά εσόδων μείον εξόδων μείον τυχόν επιχορηγήσεις από τον κρατικό προϋπολογισμό.

κοντά, με εξαίρεση το NAT, οι ανά ασφαλισμένο επιχορηγήσεις είναι σαφώς μικρότερες για το ΙΚΑ που είναι και το μεγαλύτερο ασφαλιστικό ταμείο.

Είναι ενδιαφέρον ότι οι εισπραγμένες ασφαλιστικές εισφορές υπολείπονται σημαντικά των δαπανών για σύνταξη. Ειδικότερα για το ΙΚΑ οι ασφαλιστικές εισφορές είναι το 53% των συντάξεων, για τον ΟΑΕΕ και το ΕΤΑΠ-ΜΜΕ το 48%, ενώ για το NAT και τον ΟΓΑ περίπου 9%. Το στοιχείο αυτό δείχνει την πλήρη αναντιστοιχία που υπάρχει μεταξύ ασφαλιστικών εισφορών και παροχών και ουσιαστικά απεικονίζει το κυρίαρχο πρόβλημα χρηματοδότησης των ταμείων που δεν είναι άλλο από τον υψηλό λόγο συνταξιούχων προς ασφαλισμένους που καταβάλλουν εισφορές.

Πίνακας 1.11: Γενικά έσοδα και έξοδα

| | ΙΚΑ | ΟΓΑ | ΟΑΕΕ | ΕΤΑΑ | NAT | ΕΤΑΠ-ΜΜΕ |
|--|----------|----------|----------|---------|-----------|----------|
| Έσοδα | 17.969,5 | 4.467,1 | 4.305,5 | 1.645,2 | 1.316,9 | 225,9 |
| Επιχορηγήσεις από ΚΠ | 4.412,0 | 3.190,0 | 2.022,7 | 0,0 | 985,1 | 0,0 |
| Έξοδα | 17.925,0 | 4.292,7 | 4.223,7 | 1.363,1 | 1.274,5 | 225,8 |
| Έσοδα-Επιχορηγήσεις-Έξοδα | -4.367,4 | -3.015,6 | -1.940,9 | 282,0 | -942,6 | 0,1 |
| Επιχορηγήσεις / Αριθμό συνταξιούχων | 4.504,4 | 4.431,9 | 5.648 | 0 | 13.868,5 | 0 |
| Επιχορηγήσεις / Αριθμό ασφαλισμένων | 1.210,8 | 4.801,3 | 2.072,1 | 0 | 119.127,2 | 0 |
| Ασφαλιστικές εισφορές/Δαπάνη συντάξεων | 52,83% | 9,71% | 47,96% | 104,93% | 9,32% | 48,01% |
| Κόστος εργασίας / Συνολικό κόστος | 0,85% | 0,28% | 1,10% | 1,23% | 0,27% | 1,02% |
| Κόστος εργασίας / (Συνολικό κόστος- Δαπάνη συντάξεων) | 1,98% | 4,34% | 4,33% | 4,04% | 0,74% | 1,87% |
| Συνολικό κόστος / Αριθμό ασφαλισμένων | 4.919,4 | 6.461 | 4.326,8 | 6.379,9 | 154.130,6 | 12.231,8 |
| (Συνολικό κόστος-Δαπάνη συντάξεων) / Αριθμό ασφαλισμένων | 2.112,4 | 417,4 | 1.098,4 | 1.946,2 | 56.830,2 | 6.647,4 |

Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους, Σύστημα Ήλιος.

Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί ότι το κόστος εργασίας ως μέρος των συνολικών δαπανών για τα περισσότερα ταμεία είναι κοντά στο 1%, περίπου όσο και στον κοινωνικό προϋπολογισμό. Το κόστος εργασίας ως μερίδιο του συνολικού κόστους, αφού αφαιρεθούν οι δαπάνες για συντάξεις για το ΙΚΑ (που είναι και το μεγαλύτερο ταμείο) και το ΕΤΑΠ-ΜΜΕ διπλασιάζεται, για το NAT τριπλασιάζεται, για τον ΟΑΕΕ και το ΕΤΑΑ τετραπλασιάζεται και για τον ΟΓΑ εικοσπλασιάζεται. Συναφώς, το κόστος εργασίας αν και ως μέρος των υπόλοιπων δαπανών είναι μικρό για όλα τα ταμεία, ως μέρος όλων των δαπανών πλην των συντάξεων, που είναι και η μεγαλύτερη δαπάνη τους, παραμένει χαμηλό μονάχα για το ΙΚΑ και το ΕΤΑΠ-ΜΜΕ. Κοιτώντας το συνολικό κόστος προς τον αριθμό των ασφαλισμένων παρατηρούμε ότι αυτό αυξάνεται όσο μειώνεται το μέγεθος του ταμείου μετρούμενο από τον

αριθμό των ασφαλισμένων σε αυτό.²⁸ Το αποτέλεσμα αυτό και τα προηγούμενα μπορούν να χαρακτηριστούν ως μια πρώτη ένδειξη για την ύπαρξη οικονομικών κλίμακας λόγω του μεγέθους των ταμείων.

1.5.4 Στοιχεία από Ταμεία

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν στοιχεία διοικητικού-διαχειριστικού κόστους για πέντε μεγάλα ταμεία (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ΟΓΑ, ΕΤΑΑ, ΝΑΤ και ΕΤΑΠ-ΜΜΕ), όπως μας δόθηκαν από τα αντίστοιχα ταμεία.²⁹ Ως Διοικητικό κόστος (administrative cost) ή γενικά έξοδα (overheads) ορίζεται το κομμάτι εκείνο του κόστους που συνδέεται με την εκτέλεση διοικητικών και συντονιστικών δραστηριοτήτων. Παραδείγματα τέτοιου κόστους είναι: αγορές ειδών γραφείου (π.χ. χαρτί εκτύπωσης, φάκελοι, ετικέτες κλπ.), ταχυδρομικά έξοδα ή έξοδα παραδόσεων, δαπάνες χρήσης παροχών Οργανισμών Κοινής Ωφέλειας (π.χ. ηλεκτρικό ρεύμα, νερό, τηλεπικοινωνίες), μισθοί και αμοιβές διοικητικού και βοηθητικού προσωπικού, αμοιβές νομικών συμβούλων και έξοδα ασφάλισης, συνδρομές σε τεχνικούς και επαγγελματικούς οργανισμούς. Προκειμένου να προσεγγιστούν αυτές οι δαπάνες και να υπάρχει μια ομοιομορφία στα στοιχεία που ζητήθηκαν, χρησιμοποιούνται από το Ελληνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο (ΕΓΛΣ - Greek General Chart of Accounts) οι λογαριασμοί της 6ης Ομάδας – Λειτουργικά (Οργανικά) Έξοδα και ειδικότερα οι λογαριασμοί:

- 60 - Αμοιβές & Έξοδα Προσωπικού
- 61 - Αμοιβές & Έξοδα Τρίτων
- 62 - Παροχές Τρίτων
- 63 - Φόροι-Τέλη
- 64 - Διάφορα Έξοδα
- 65 - Τόκοι & Συναφή Έξοδα

Ανά ταμείο και για τα έτη 2011, 2012 και 2013 παρουσιάζεται το ύψος του διοικητικού/διαχειριστικού κόστους, οριζόμενο ως το άθροισμα των προηγούμενων λογαριασμών από το ΕΓΛΣ, καθώς και η διαχρονική σύνθεσή τους και το κατά ασφαλισμένο και κατά συνταξιούχο διαχειριστικό κόστος. Τα αναλυτικά στοιχεία ανά ταμείο, καθώς και η διαχρονική μεταβολή τους υπάρχουν στο παράρτημα του κεφαλαίου. Δυστυχώς, αν και έγινε προσπάθεια να υπάρξει κάποια σχετική ομοιογένεια στα αιτούμενα στοιχεία, υπάρχουν ορισμένες αμφιβολίες για το αν το ΕΓΛΣ υιοθετείται με ενιαίο τρόπο από όλα τα ταμεία. Παρόλα αυτά προκύπτουν ορισμένα χρήσιμα συμπεράσματα, τα οποία επιβεβαιώνουν τα προηγούμενα ευρήματα από τα προϋπολογιστικά στοιχεία και τα στοιχεία υλοποίησης των προϋπολογισμών.

²⁸ Εξαίρεση αποτελεί ο ΟΓΑ, του οποίου όμως οι παροχές έχουν περισσότερο προνοιακό χαρακτήρα.

²⁹ Αντίστοιχα στοιχεία είχαν ζητηθεί μέσω του Υπουργείου Εργασίας και από τα υπόλοιπα ταμεία. Οι φορείς που ανταποκρίθηκαν ήταν ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ΟΓΑ, ΕΤΑΠ-ΜΜΕ, ΕΤΕΑ, ΤΠΔΥ, ΤΑΠΠΤ, ΝΑΤ, ΚΕΑΝ, ΤΠΑΕΝ, ΤΠΑΕΝ, ΤΠΚΠΕΝ, ΤΕΑΠΠΕΝ, ΕΑΑ και ΕΤΑΑ. Η ανάλυση περιορίζεται στα Ταμεία παροχής κύριας σύνταξης.

1.5.4.1 ΙΚΑ-ΕΤΑΜ & ΤΑΠ-ΔΕΗ

Τα διοικητικά κόστη στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ διαμορφώθηκαν από €936, 1 εκατ. το 2011 σε €316,4 εκατ. το 2013. Η βασική ομάδα που τα αποτελεί, με συνεισφορά περίπου 50%, είναι οι αμοιβές του προσωπικού, οι οποίες έχουν σημειώσει μείωση σχεδόν 75% κατά τη διάρκεια της εξεταζόμενης διετίας. Ο μόνος λογαριασμός από την ομάδα 60 που δε μειώθηκε είναι ο 60.60 που αφορά αποζημιώσεις απολύσεων και από €257 χιλ. αυξήθηκε σε €310 χιλ. Παρόμοια πορεία ακολουθούν και οι αμοιβές τρίτων, που όμως διαχρονικά αποτελούσαν μικρό κομμάτι του διοικητικού κόστους. Η επόμενη μεγάλη ομάδα αφορά τα διάφορα έξοδα, τα οποία αν και μειώθηκαν από €135 εκατ. σε €114 εκατ. αποτελούν το 36% των διοικητικών εξόδων. Από τα διάφορα έξοδα δύο μεγάλες ομάδες είναι τα έξοδα ταξιδιών (€1,4 εκατ.) και τα υλικά άμεσης αναλώσεως (€1,8 εκατ.), αν και αμφότερα έχουν μειωθεί. Τέλος, είναι εντυπωσιακό ότι το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, που είναι ιδιοκτήτης πολλών ακινήτων, πλήρωσε το 2011 σχεδόν €33 εκατ. σε ενοίκια και €6,5 εκατ. σε επισκευές και συντηρήσεις, ενώ το 2013 τα μεν ενοίκια μειώθηκαν κατά 69% και διαμορφώθηκαν σε €10,2 εκατ. και οι επισκευές μειώθηκαν στο ένα τέταρτο και εκτιμώνται σε €1,5 εκατ.

Ένα ενδιαφέρον ποιοτικό χαρακτηριστικό είναι ότι το διοικητικό κόστος ανά ασφαλισμένο από σχεδόν €400 το 2011 διαμορφώνεται σε €149 το 2013. Οι αντίστοιχοι αριθμοί ανά συνταξιούχο είναι €776 και €260, καταδεικνύοντας μία εντυπωσιακή προσαρμογή. Αξίζει να αναφέρουμε ότι οι κρατικές επιχορηγήσεις είναι ένα σημαντικό κομμάτι των εσόδων του ταμείου (39% για το 2013) και καλύπτουν το 41% των συνταξιοδοτικών του δαπανών. Τέλος, το μισθολογικό κόστος ανά ασφαλισμένο από €279,8 το 2011 έχει διαμορφωθεί σε €78 το 2013.

1.5.4.2 ΟΓΑ

Το διοικητικό κόστος του ΟΓΑ βαίνει και αυτό μειούμενο και από €361 εκατ. το 2011 μειώθηκε σε €174,8 εκατ. το 2012 και σε μόλις €36,8 εκατ. το 2013. Η μεγάλη αυτή μείωση οφείλεται στο λογαριασμό 64.12 - Διαφορές (ζημίες) από πώληση συμμετοχών και χρεογράφων, όπου από €299,6 εκατ. το 2011, το 2013 μηδενίστηκε. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα και την ανακατανομή των λογαριασμών στη σύνθεση του κόστους με τα έξοδα αμοιβών προσωπικού και τρίτων να καταλαμβάνουν πλέον την πρώτη θέση με 39% έκαστο, έχοντας βέβαια διαχρονικά αμφότερα σημειώσει μείωση πάνω από 40%. Αξίζει να αναφερθεί ότι κατά την εξεταζόμενη περίοδο αυξήθηκαν σημαντικά οι φόροι-τέλη και τα έξοδα για τόκους.

Το κατά ασφαλισμένο διοικητικό κόστος διαμορφώνεται πολύ χαμηλά, περίπου €21, ενώ αν αναχθεί σε επίπεδο συνταξιούχου κυμαίνεται περίπου στα €51. Αν και ο ΟΓΑ είναι από τη φύση του μη ανταποδοτικό ταμείο, η ανά συνταξιούχο κρατική επιχορήγηση φτάνει το εντυπωσιακό ποσό των €5.371 ετησίως, ενώ ως ποσοστό των συντάξεων υπολογίζεται στο 96%. Οι κρατικές επιχορηγήσεις είναι η κύρια πηγή χρηματοδότησης του ταμείου με 89% των εσόδων του να προέρχονται από το κράτος. Η μείωση της συμμετοχής του κράτους στα έσοδα που παρατηρείται (;) αντικατοπτρίζει και το σταδιακό αλλά αργό μετασχηματισμό του ΟΓΑ σε ταμείο ασφάλισης με ασφαλιστικές εισφορές. Τέλος, η μισθοδοσία του ΟΓΑ ανά

ασφαλισμένο από €45 το 2011 διαμορφώνεται σε €26,9 το 2013, που είναι και η μικρότερη σε σχέση με τα υπόλοιπα εξεταζόμενα ταμεία.

1.5.4.3 ΕΤΑΠ-ΜΜΕ

Όπως και στα προηγούμενα ταμεία το διοικητικό κόστος του ΕΤΑΠ-ΜΜΕ μειώθηκε μεταξύ 2011 και 2013 και από €6,3 εκατ. διαμορφώθηκε σε €2,5 εκατ. καταγράφοντας μια προσαρμογή της τάξεως του 60%. Κατά τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου υπήρξε μια αναδιανομή εξόδων από το λογαριασμό 63 - Φόροι-τέλη στο λογαριασμό 60 - Αμοιβές και έξοδα προσωπικού. Η συνεισφορά του τελευταίου αυξήθηκε σε 67% στο σύνολο των διοικητικών δαπανών, αν και κατέγραψε μείωση της τάξεως του 23%. Οι μόνοι λογαριασμοί που αυξήθηκαν μεταξύ 2011 και 2013 είναι οι επισκευές και συντηρήσεις, από €29,7 χιλ. σε €51,2 χιλ. και οι δαπάνες για υλικά άμεσης αναλώσεως που από €12,5 χιλ. υπερδιπλασιάστηκαν σε €35 χιλ.. Για το ΕΤΑΠ-ΜΜΕ αξίζει να αναφέρουμε ότι τα λοιπά έσοδα του φορέα³⁰ το 2011 αποτελούσαν το 48% των συνολικών εσόδων και το 2013 διαμορφώθηκαν στο 33%. Η μείωση των λοιπών εσόδων φτάνει το 65% και αποτελούν βασικό λόγο μείωσης των συνολικών εσόδων.

Το διοικητικό κόστος προς τον αριθμό των ασφαλισμένων έχει μειωθεί από €112,6 το 2011 σε €51,8 ευρώ για το 2013. Αντίστοιχα το διοικητικό κόστος ανά συνταξιούχο ήταν €839 το 2011, έπεσε στα €483 το 2012 και υπολογίζεται σε €296 το 2013. Τέλος, το κόστος μισθοδοσίας διαμορφώνεται στα €27,5 ανά ασφαλισμένο, το οποίο είναι ένα από τα χαμηλότερα.

1.5.4.4 NAT

Το διοικητικό κόστος του NAT από €11,9 εκατ. το 2011 μειώθηκε κατά 40% και υπολογίζεται σε €7,1 εκατ. για το 2013. Όπως και στα προηγούμενα ταμεία το μεγαλύτερο κομμάτι των δαπανών διοίκησης απορροφά η μισθοδοσία, η οποία αποτελεί το 53% των συνολικών δαπανών διοίκησης. Η μισθοδοσία το 2011 ήταν €6,2 εκατ. και μέχρι το 2013 μειώθηκε κατά 40% και εκτιμάται στα €3,7 εκατ. Την ίδια περίοδο οριακή αύξηση σημείωσαν οι αμοιβές τρίτων κατά €68 χιλ. ήτοι 16%. Το διοικητικό κόστος ανά συνταξιούχο στο NAT είναι €233,2, ενώ ανά ασφαλισμένο διαμορφώνεται στα €100. Το αποτέλεσμα αυτό καταδεικνύει το έντονο πρόβλημα που υπάρχει στη σχέση μεταξύ συνταξιούχων προς εργαζόμενους ναυτικούς που συνεισφέρουν στο ταμείο.³¹

Διαχρονικά ένα πολύ μεγάλο μέρος των εσόδων του NAT προέρχεται από κρατικές επιχορηγήσεις. Ειδικότερα, σχεδόν το 90% των εσόδων του NAT είναι από κρατικές επιχορηγήσεις, ενώ φαίνεται ότι αυτές υπερκαλύπτουν τις συντάξεις που πληρώνει το NAT.

³⁰ Πιθανόν να αφορά κοινωνικό πόρο.

³¹ Αναφέρουμε ότι στον Προϋπολογισμό του NAT για το 2012 καταγράφεται ότι η σχέση συνταξιούχων προς εργαζόμενους ναυτικούς που συνεισφέρουν στο Ταμείο είναι περίπου 3,8:1 (αριθμός συνταξιούχων 71.700 και θέσεις εργασίας 19.000), ενώ στον προϋπολογισμό του 2007 η αντίστοιχη αναλογία ήταν περίπου 3:1 (αριθμός συνταξιούχων 68.689 και θέσεων εργασίας ναυτικών 22.816).

Αυτό είναι λογικό, αφού μέρος των χρημάτων αυτών μεταφέρεται και στον κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης Ναυτικών (ΚΕΑΝ). Ενδεικτικό είναι ότι οι κρατικές επιχορηγήσεις ανά συνταξιούχο είναι €13,8χιλ. ανά έτος. Τέλος, το κόστος μισθοδοσίας ανά ασφαλισμένο, αν και μειώθηκε από €212το 2011 σε 139,7 το 2013, συνεχίζει να παραμένει το υψηλότερο ανάμεσα στα εξεταζόμενα ταμεία.

1.5.4.5 ΕΤΑΑ

Το Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητων Απασχολουμένων αποτελεί μια ιδιαίτερη περίπτωση γιατί προέρχεται από την ενσωμάτωση παλαιότερων ταμείων τα οποία συνεχίζουν να διατηρούν οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια. Συναφώς, οι αποφάσεις του κάθε παλαιότερου ταμείου επηρεάζουν τη συνολική εικόνα του ΕΤΑΑ. Με βάση τα στοιχεία που μας δόθηκαν από το ΕΤΑΑ το σύνολο των διοικητικών δαπανών φαίνεται να μειώθηκε από το 2011 στο 2013 και από €53εκατ. να διαμορφώνεται σε €40εκατ.. Η μείωση αυτή φαίνεται ότι οφείλεται κυρίως σε μειώσεις στα έξοδα μισθοδοσίας που από €22,3εκατ. το 2011 διαμορφώθηκε σε €16,6 εκατ. το 2013, σημειώνοντας μείωση 26%. Όπως και σε όλα τα προηγούμενα ταμεία οι δαπάνες μισθοδοσίας συνθέτουν το μεγαλύτερο κομμάτι των διοικητικών δαπανών, αποτελώντας διαχρονικά σχεδόν τις μισές. Σημαντική είναι και η μείωση που καταγράφεται στους φόρους-τέλη που πληρώνει το ΕΤΑΑ, οι οποίοι έχουν μειωθεί σχεδόν στο μισό, αν και είναι μικρό μέρος των διοικητικών δαπανών. Αξίζει να αναφέρουμε ότι σημαντικό κομμάτι των δαπανών του ΕΤΑΑ είναι σε διάφορα συναφή έξοδα (Λογαριασμός 64), που όμως έχουν μειωθεί μεταξύ 2011 και 2013 κατά 24%. Είναι ενδιαφέρον ότι μέσα στην κρίση οι πληρωμές για ενοίκια έχουν αυξηθεί κατά 7,4%. Περιέργως τα παρεχόμενα στοιχεία καταγράφουν μια αύξηση των συνολικών δαπανών της τάξεως του 8,8%, η οποία μάλλον οφείλεται στην αύξηση των δαπανών για συντάξεις περίπου κατά 7,6%.

Αν και το κατά ασφαλισμένο διοικητικό κόστος του ΕΤΑΑ είναι μικρό το αντίστοιχο κατά συνταξιούχο είναι πολύ υψηλό φτάνοντας τα €443. Στο γεγονός αυτό σε μεγάλο βαθμό έχει συντελέσει η αύξηση των συνταξιούχων του ταμείου, γεγονός που εξηγεί μερικώς και τη μείωση των εσόδων του, η οποία είναι φυσικά και συνάρτηση της ευρύτερης μειωμένης οικονομικής δραστηριότητας. Πάντως το μισθολογικό κόστος ανά ασφαλισμένο παραμένει χαμηλό στα €39,8το 2013, παρά μια προσωρινή αύξηση που έλαβε χώρα το 2012.³²

³² Αξίζει να επισημάνουμε ότι οι συνταξιούχοι του ΕΤΑΑ αν και αυξήθηκαν είναι κατά κανόνα άνθρωποι μεγάλης ηλικίας. Επειδή η ασφάλιση στο ΕΤΑΑ είναι ασφάλιση ιδιότητας, οι ασφαλισμένοι προκειμένου να χάσουν την επαγγελματική τους ιδιότητα καθυστερούσαν όσο μπορούσαν τη συνταξιοδότησή τους, δεδομένου ότι και οι αμοιβές από την εργασία τους ήταν κατά κανόνα περισσότερες από τη σύνταξή τους. Τώρα στην περίοδο της ύφεσης, όπου οι επαγγελματικές ευκαιρίες και οι αμοιβές έχουν μειωθεί σημαντικά το κόστος ευκαιρίας της συνταξιοδότησης είναι μικρότερο αν όχι αρνητικό, οδηγώντας σε αύξηση των συνταξιοδοτήσεων.

Πίνακας 1.12: Σύθεση διοικητικού κόστους και δείκτες

| | <u>ΙΚΑ-ΕΤΑΜ</u> | | | <u>ΟΓΑ</u> | | | <u>ΕΤΑΠ-ΜΜΕ</u> | | | <u>ΝΑΤ</u> | | <u>ΕΤΑΑ</u> | | | |
|-----------------------------------|-----------------|----------|----------|------------|---------|--------|-----------------|-------|-------|------------|----------|-------------|-------|-------|-------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2011 | 2012 | 2013 | 2011 | 2012 | 2013 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2013 | |
| Διοικητικό κόστος (εκατ.) | 936.1 | 337.9 | 316.4 | 361.2 | 174.8 | 36.8 | 6.3 | 3.8 | 2.5 | 11.9 | 8.2 | 7.1 | 53 | 59 | 40 |
| 60 Αμοιβές και έξοδα προσωπικού | 64% | 58% | 48% | 7% | 9% | 39% | 34% | 48% | 67% | 52% | 60% | 53% | 43% | 54% | 42% |
| 61 Αμοιβές και έξοδα τρίτων | 6% | 6% | 4% | 7% | 7% | 39% | 13% | 9% | 5% | 4% | 3% | 7% | 9% | 9% | 11% |
| 62 Παροχές τρίτων | 6% | 9% | 8% | 2% | 3% | 15% | 4% | 6% | 9% | 22% | 14% | 15% | 5% | 4% | 6% |
| 63 Φόροι - Τέλη | 2% | 1% | 1% | 0% | 0% | 2% | 46% | 34% | 16% | 8% | 13% | 10% | 6% | 3% | 4% |
| 64 Διάφορα έξοδα | 14% | 22% | 36% | 84% | 81% | 3% | 1% | 3% | 2% | 14% | 10% | 15% | 35% | 28% | 35% |
| 65 Τόκοι και συναφή έξοδα | 7% | 4% | 2% | 0% | 0% | 3% | 2% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 3% | 2% | 2% |
| Διοικητικό κόστος ανά ασφαλισμένο | 395.78 | 152.76 | 149.04 | 182.82 | 95.07 | 20.70 | 112.6 | 72.4 | 51.8 | 379.2 | 263.7 | 233.2 | 101.2 | 109.3 | 75.3 |
| Διοικητικό κόστος ανά συνταξιούχο | 776.87 | 278.65 | 260.07 | 444.96 | 222.87 | 51.29 | 839.1 | 483.6 | 296.3 | 166.6 | 113.8 | 100.2 | 616.5 | 665.1 | 443.0 |
| Κρατικές επιχ. ανά συνταξιούχο | 4.926.79 | 4.276.98 | 3.626.19 | 6.846.5 | 5.996.0 | 5371.4 | | | | 14.961.5 | 14.066.5 | 13881.2 | 15.9 | 15.7 | 2.5 |
| Κρατικές επιχ./δαπάνη συντάξεων | 50% | 43% | 41% | 111% | 96% | 96% | | | | 111% | 116% | 122% | 0.1% | 0.1% | 0.0% |
| Κρατικές επιχ. / Συνολικά έσοδα | 36% | 42% | 39% | 90% | 95% | 89% | | | | 88% | 92% | 92% | 0.1% | 0.1% | 0.0% |
| Μισθοδοσία / ασφαλισμένο | 279.8 | 98.5 | 78.0 | 45.2 | 25.8 | 26.9 | 40.5 | 31.4 | 27.5 | 212.4 | 167.1 | 139.7 | 52.5 | 69.2 | 39.8 |

Πηγή: Ταμεία.

1.5.5 Βασικά συμπεράσματα

Στην προηγούμενη ενότητα χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία από διάφορες πηγές προκειμένου να εκτιμηθεί το κόστος των διοικητικών δαπανών των μεγαλύτερων ασφαλιστικών ταμείων της χώρας. Είναι ενθαρρυντικό ότι με μικρές αποκλίσεις όλες οι πηγές φαίνεται να δείχνουν μια παρόμοια εικόνα. Συνοψίζοντας τα κυριότερα ευρήματα μπορούμε να πούμε:

- *Οι διοικητικές δαπάνες και οι δαπάνες προσωπικού είναι μικρό κομμάτι του συνολικού κόστους των ασφαλιστικών ταμείων.*
Ειδικότερα, σύμφωνα με στοιχεία του κοινωνικού προϋπολογισμού δεν ξεπερνούν το 1%, ενώ με το λογιστικό προσδιορισμό τους και στοιχεία από τα ταμεία κυμαίνονται κατά μέσο όρο στο 1,5% (εξαιρέση αποτελεί το ΕΤΑΑ). Κατά συνέπεια, η όποια εξοικονόμηση μπορεί να προέλθει αναμένεται να είναι σχετικά μικρή.
- *Το διοικητικό κόστος έχει μειωθεί σημαντικά τα τελευταία έτη.*
Ανεξάρτητα ποια πηγή στοιχείων και να χρησιμοποιηθεί το διοικητικό κόστος έχει προσαρμοστεί προς τα κάτω. Μόνο στο ΕΤΑΑ καταγράφεται οριακή αύξηση.
- *Βασικότερη συνιστώσα του διοικητικού κόστους, όπως προσδιορίζεται λογιστικά, είναι οι αμοιβές και τα έξοδα προσωπικού.*
Στα περισσότερα ταμεία ο λογαριασμός 60 αποτελεί σχεδόν το 50% του συνολικού Διοικητικού κόστους.
- *Οι δαπάνες προσωπικού έχουν μειωθεί σημαντικά τα τελευταία έτη.*
Η μεγάλη μείωση των μισθολογικών δαπανών είναι απόρροια του ενιαίου μισθολογίου και των αθρόων συνταξιοδοτήσεων-αποχωρήσεων που έλαβαν χώρα.
- *Τα συνολικά έσοδα των Ταμείων καταγράφουν σημαντική μείωση.*
Η μείωση κυμαίνεται από 12% στο NAT έως και 48,9% στο ΕΤΑΠ-ΜΜΕ.
- *Τα συνολικά έξοδα των Ταμείων παρουσιάζουν κατά κανόνα μείωση.*
Τα έξοδα των εξεταζόμενων ταμείων καταγράφουν μείωση που κυμαίνεται από 9,2% μέχρι 39,9%, με μοναδική εξαιρέση το ΕΤΑΑ.
- *Μεταξύ 2011 και 2013 ο αριθμός των ασφαλισμένων μειώθηκε, ενώ ο αριθμός των συνταξιούχων κατά κανόνα αυξήθηκε, πέρα από ελάχιστες περιπτώσεις όπου μειώθηκε οριακά.*
Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τις χαμηλότερες αμοιβές και τη μειωμένη οικονομική δραστηριότητα εξηγεί τα μειωμένα έσοδα και δημιουργεί προβληματισμό για το μέλλον.
- *Η κρατική επιχορήγηση, για όποια ταμεία τη λαμβάνουν, αποτελεί σημαντικό μερίδιο τόσο των συνολικών τους εσόδων όσο και των δαπανών τους για συντάξεις.*
Τα ταμεία που συστηματικά λαμβάνουν κρατική επιχορήγηση εξαρτώνται σε πολύ μεγάλο βαθμό από αυτή. Ειδικότερα, στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αυτή αποτελεί το 39% των εσόδων του ταμείου, στον ΟΓΑ το 89% και στο NAT το 92%.

1.6 Μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις του Υπουργείου Εργασίας

1.6.1 Εισαγωγή

Είναι κοινός τόπος ότι το ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα έχει αδυναμίες, άλλες μεγαλύτερες και άλλες μικρότερες, τουλάχιστον όπως καταδεικνύουν μελέτες έγκριτων διεθνών οργανισμών όπως ο ΟΟΣΑ (OECD, 1997) ή άλλοι (IMF, 2006 και European Commission, 2009). Η πρόσφατη οικονομική ύφεση που βύθισε κυριολεκτικά την οικονομική δραστηριότητα στη χώρα ανέδειξε τις αδυναμίες αυτές και ταυτόχρονα αποτέλεσε το έναυσμα αναθεώρησης της κοινωνικής ασφάλισης με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος, ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί με επιτυχία στις προκλήσεις που έθεσε από τη μία πλευρά η οικονομική ύφεση και οι δημοσιονομικοί περιορισμοί και από την άλλη πλευρά η μείωση της απασχόλησης και η αύξηση της ανεργίας σε δυσθεώρητα επίπεδα. Πρωτεργάτης στην προσπάθεια αυτή είναι το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (στο εξής Υπουργείο Εργασίας) πάντοτε σε στενή συνεργασία με το Υπουργείο Οικονομικών.

Μεταξύ άλλων, τα τελευταία δύο έτη περίπου το Υπουργείο Εργασίας προχώρησε στην υλοποίηση μιας σειράς σημαντικών και καινοτόμων παρεμβάσεων οργανωτικού χαρακτήρα σε δομικό, διοικητικό και λειτουργικό επίπεδο που αφορούν στην κοινωνική ασφάλιση. Πρόκειται, μεταξύ άλλων, για το σχεδιασμό και τη λειτουργία πληροφοριακών συστημάτων με στόχο την πλήρη καταγραφή και παρακολούθηση τόσο των ασφαλισμένων όσο και των συνταξιούχων στο σύνολο των ασφαλιστικών ταμείων που υπάγονται στο Υπουργείο Εργασίας. Οι καινοτόμες για τα ελληνικά δεδομένα παρεμβάσεις στόχευαν και πέτυχαν την αποφασιστική μείωση των γραφειοκρατικών διαδικασιών και του διοικητικού βάρους για τις επιχειρήσεις και το κράτος, καθώς και την εξοικονόμηση σημαντικών πόρων και χρόνου προς όφελος του Έλληνα φορολογούμενου. Οι πιο σημαντικές από αυτές τις παρεμβάσεις αναλύονται στην παρούσα ενότητα και διακρίνονται σε εκείνες που σχετίζονται άμεσα και σε εκείνες που σχετίζονται έμμεσα με το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης καθεαυτό.

1.6.2 Παρεμβάσεις άμεσα συνδεδεμένες με την κοινωνική ασφάλιση

Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης (Ν.4052/2012)

Το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης (ΕΤΕΑ) συστάθηκε με το Ν.4052/2012, τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και έχει ως βασικό σκοπό την παροχή επικουρικής σύνταξης λόγω γήρατος, αναπηρίας και θανάτου στους εργαζόμενους στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, στις τράπεζες και στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, καθώς και στα μέλη των οικογενειών τους. Στο ΕΤΕΑ εντάχθηκαν 22 ασφαλιστικά ταμεία (http://www.etea.gov.gr/temp/site/?page_id=236) μειώνοντας έτσι τον κατακερματισμό του ασφαλιστικού συστήματος αναφορικά με την επικουρική ασφάλιση, καθώς το ταμείο περιλαμβάνει πλέον τη συντριπτική πλειονότητα των ασφαλισμένων μισθωτών.

Με το Ν.4225/2014 έγινε ένα σημαντικό βήμα στην κατεύθυνση της δικαιότερης διαγενεακής κατανομής των ασφαλιστικών υποχρεώσεων και δικαιωμάτων με την εξίσωση των ποσοστών εισφορών των κλάδων που υπάγονται στο ΕΤΕΑ για νέους και παλαιούς ασφαλισμένους (εισφορές: 3% ο ασφαλισμένος και 3% ο εργοδότης, ενώ για τα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα επιπλέον 1,25% ο ασφαλισμένος και 0,75% ο εργοδότης). Να σημειωθεί ότι οι παλαιοί ασφαλισμένοι συνιστούν περίπου 15% του συνόλου των ασφαλισμένων, όμως χαρακτηρίζονται από έντονες διαφοροποιήσεις και πλήθος επιμέρους καταστατικών διατάξεων. Ο νέος ενιαίος τρόπος υπολογισμού των συντάξεων ξεκινά από 1/7/2014 και βασίζεται στο διανεμητικό σύστημα προκαθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση, ενώ υπάρχει πρόβλεψη συντελεστή βιωσιμότητας προς αποφυγή μελλοντικών ελλειμμάτων.

Επιπλέον, ο ίδιος Νόμος ορίζει ότι οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΕΤΕΑ των μισθωτών που υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, εντάσσονται από 1/12/2013 στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (ΑΠΔ) του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με τη νομοθεσία που ισχύει για την ΑΠΔ. Στόχος είναι να βελτιωθεί ο βαθμός είσπραξης των ασφαλιστικών εισφορών του ΕΤΕΑ και να αντιμετωπιστεί η εισφοροδιαφυγή μέσω της συστηματικής και έγκαιρης παρακολούθησης των υποχρεώσεων των εργοδοτών. Παράλληλα, επιτυγχάνεται η απλοποίηση της καταβολής και είσπραξης των εισφορών, μειώνεται το γραφειοκρατικό βάρος των επιχειρήσεων (μία ηλεκτρονική μισθοδοτική κατάσταση), βελτιώνεται η ελεγκτική ικανότητα και αποτελεσματικότητα των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (ΦΚΑ), ενισχύεται η ικανότητα παρακολούθησης των χρηματικών ροών με τη μορφή των ασφαλιστικών εισφορών και διευκολύνεται η ορθή καταγραφή της ασφαλιστικής ιστορίας των ασφαλισμένων.

ΑΡΙΑΔΝΗ (Ν.4144/2013)

Το σύστημα ΑΡΙΑΔΝΗ προβλέπει τη διασύνδεση των ΦΚΑ με τα ληξιαρχεία όλης της χώρας. Πιο συγκεκριμένα, οι υπηρεσίες που προβλέπεται να διασυνδεθούν παρέχοντας συνεχή και απρόσκοπτη, πλήρη και σε πραγματικό χρόνο πρόσβαση στα δεδομένα τους είναι η Διεύθυνση Μηχανοργάνωσης και Ηλεκτρονικής Επεξεργασίας Στοιχείων του Υπουργείου Εσωτερικών, η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων (ΓΓΠΣ), οι υπηρεσίες Ποινικού Μητρώου του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Κοινωνικής Ασφάλισης ΑΕ (ΗΔΙΚΑ) και ο Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (ΕΟΠΥΥ). Σύμφωνα με τη διαδικασία η ΗΔΙΚΑ διασταυρώνει τα τηρούμενα σε αυτήν αρχεία συντάξεων με τα στοιχεία που αντλεί από το Πληροφοριακό Σύστημα Διαχείρισης Ληξιαρχικών Πράξεων, όπως αυτό τηρείται στο Υπουργείο Εσωτερικών. Σε περίπτωση που έχουν επέλθει μεταβολές (π.χ. θάνατος συνταξιούχου, γάμος, διαζύγιο, κατάρτιση ή λύση συμφώνου συμβίωσης), η ΗΔΙΚΑ ενημερώνει σε εβδομαδιαία βάση κατά περίπτωση τον ΕΟΠΥΥ, τον οικείο ασφαλιστικό φορέα και τον ΟΑΕΔ. Επιπλέον, στο πλαίσιο του ΑΡΙΑΔΝΗ, η ΗΔΙΚΑ προβαίνει μηνιαία σε διασταυρώσεις με τα μητρώα του Εθνικού Συστήματος Πληρωμών Συντάξεων, του ΑΜΚΑ και της ΓΓΠΣ, ώστε να ενημερώνονται όλα τα ασφαλιστικά ταμεία για τυχόν παραβατικές συμπεριφορές συνταξιούχων τους σε βάρος άλλων ασφαλιστικών ταμείων και να παρέχονται

όλες οι απαραίτητες πληροφορίες για τον εντοπισμό των παραβατών και τη στοιχειοθέτηση των παραβάσεων.

Στόχος είναι η εξάλειψη του φαινομένου της παραβατικότητας στη λήψη συνταξιοδοτικών και άλλων παροχών, ενώ ταυτόχρονα καθίσταται περιττή μια νέα απογραφή των συνταξιούχων. Παράλληλα, το όφελος από την εφαρμογή του συστήματος εκτιμάται σε €478 εκατ. μέσω της πάταξης της παραβατικότητας. Ο ρόλος της ΗΔΙΚΑ είναι κομβικός.

ΗΛΙΟΣ (Ν.4093/2012)

Το Ενιαίο Σύστημα Ελέγχου Πληρωμής Συντάξεων, γνωστό ως σύστημα ΗΛΙΟΣ, έδωσε για πρώτη φορά στη χώρα τη δυνατότητα να αποκτήσει πλήρη και ξεκάθαρη εικόνα του αριθμού των συνταξιούχων, του ύψους των συντάξεων και της συνολικής καταβαλλόμενης δαπάνης μέσω των στατιστικών στοιχείων που συγκεντρώνει και παρέχει. Συγκεκριμένα, μέσω του ΗΛΙΟΣ επετεύχθη η ηλεκτρονική διασύνδεση 93 διαφορετικών συστημάτων πληρωμών συντάξεων (κάθε ασφαλιστικό ταμείο είχε το δικό του σύστημα καταγραφής) και η συγκέντρωση των σχετικών πληροφοριών σε μια ενιαία βάση, καθώς και η διασύνδεση των ληξιαρχείων της χώρας μέσω του συστήματος ΑΡΙΑΔΝΗ με το ΗΛΙΟΣ. Καίριο ρόλο στο εγχείρημα έχει η ΗΔΙΚΑ, η οποία ανέλαβε όλη τη διαδικασία συγκέντρωσης και επεξεργασίας των απαραίτητων πληροφοριών, από την αυτοπρόσωπη απογραφή του συνόλου των συνταξιούχων όλων των ταμείων ως και τη δημιουργία ηλεκτρονικού μητρώου συντάξεων-συνταξιούχων. Το βασικότερο εμπόδιο που έπρεπε να αντιμετωπιστεί ήταν οι ελλείψεις στα στοιχεία των συνταξιούχων και, ειδικότερα, στον ΑΜΚΑ (Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης) και στον ΑΦΜ (Αριθμός Φορολογικού Μητρώου), απόρροια της πολυδιάσπασης του συστήματος στο παρελθόν και απόδειξη της αναποτελεσματικότητάς του, εφόσον δεν υπήρχαν πλήρη στοιχεία για τους συνταξιούχους.

Τα κύρια πλεονεκτήματα και οφέλη από τη λειτουργία του ΗΛΙΟΣ εντοπίζονται καταρχάς στην αποδέσμευση προσωπικού³³ και στην εξοικονόμηση πόρων, χρηματικών και υλικών (υποδομές και εξοπλισμός), ως αποτέλεσμα των οικονομιών κλίμακας που επετεύχθησαν με την υποκατάσταση από το ΗΛΙΟΣ των επιμέρους συστημάτων πληρωμών. Εξίσου σημαντικό επίτευγμα είναι η ουσιαστική εξάλειψη των ευκαιριών παραβατικότητας και άσκησης καταχρηστικών πρακτικών στο μέλλον μέσω της διασύνδεσης των ληξιαρχείων με τα ασφαλιστικά ταμεία που κατέστη δυνατή με τα συστήματα ΑΡΙΑΔΝΗ και ΗΛΙΟΣ. Ως συνέπεια, δεν υπάρχει πλέον ανάγκη απογραφής των συνταξιούχων, εφόσον οι όποιες μεταβολές στα στοιχεία τους ανανεώνονται σε πραγματικό χρόνο ηλεκτρονικά και αυτόματα. Όσον αφορά στις παρεχόμενες υπηρεσίες από τα ασφαλιστικά ταμεία, προκύπτουν σημαντικά οφέλη για τους συνταξιούχους, τόσο χρηματικά όσο και σε μορφή εξοικονόμησης χρόνου, με την παροχή ηλεκτρονικών υπηρεσιών, όπως είναι η προσυμπλήρωση των φορολογικών δηλώσεων που ξεκίνησε φέτος για πρώτη φορά. Τέλος, το σύστημα ΗΛΙΟΣ ενισχύει τη διαφάνεια του συστήματος και διορθώνει τις στρεβλώσεις και τις αδικίες με την

³³ Για τον ακριβή υπολογισμό του οφέλους πρέπει να γίνει αναλυτική μελέτη για τις εργατοώρες και να υπολογιστεί η παραγωγικότητα πριν και μετά την εφαρμογή του ΗΛΙΟΣ.

ενιαία εφαρμογή των σχετικών διατάξεων για τους συνταξιούχους. Ένα παράπλευρο αποτέλεσμα, που δεν πρέπει να παραγνωρίζεται, είναι η ενίσχυση της εμπιστοσύνης των συνταξιούχων στο κράτος και στους μηχανισμούς του, στην προκειμένη περίπτωση στα ασφαλιστικά ταμεία.

ΕΣΤΙΑ (Ν.3144/2013)

Η Ενιαία Ηλεκτρονική Βάση Ακίνητης Περιουσίας με το όνομα ΕΣΤΙΑ αποτελεί ένα ακόμη σημαντικό βήμα στην κατεύθυνση της αναβάθμισης και της ενίσχυσης της οργανωτικής ικανότητας του Υπουργείου Εργασίας και των συστημάτων παρακολούθησης και ελέγχου της εργασίας και της κοινωνικής ασφάλισης που εισάγονται με γρήγορους ρυθμούς από το 2012. Η ΕΣΤΙΑ συνιστά μια βάση δεδομένων στην οποία καταγράφεται πλήρως και με λεπτομέρεια η ακίνητη περιουσία του Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό φορέων, δηλαδή των ΦΚΑ, του ΟΑΕΔ και των ΝΠΔΔ Πρόνοιας, είτε πρόκειται για ιδιότητα ακίνητα είτε για ακίνητα που μισθώνονται από ιδιώτες. Επιπλέον, η βάση δεδομένων ανανεώνεται και επικαιροποιείται υποχρεωτικά για κάθε μεταβολή στην ακίνητη περιουσία του Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό φορέων με πλήρη αναφορά στα επιμέρους χαρακτηριστικά της μεταβολής, π.χ. αλλαγή μισθώματος, προκηρύξεις που αφορούν σε μισθώσεις ή εκμισθώσεις ακινήτων ή/και εργολαβιών, κτλ. Ενδιαφέρον είναι ότι η ΕΣΤΙΑ στοχεύει να παρέχει πέρα από πρωτογενείς πληροφορίες και πληροφορίες αποτέλεσμα στατιστικής επεξεργασίας για το βαθμό αξιοποίησης της ακίνητης περιουσίας. Ενδεικτικά αναφέρονται το ποσοστό μισθώματος επί της αντικειμενικής αξίας ενός συγκεκριμένου ακινήτου, η τιμή εκμίσθωσης ή μίσθωσης ανά τ.μ. ενός συγκεκριμένου ακινήτου, το ποσοστό των συνολικών εσόδων επί της συνολικής αντικειμενικής αξίας της ακίνητης περιουσίας κάθε ΦΚΑ, κτλ. Η ΗΔΙΚΑ έχει και σε αυτή την περίπτωση διαδραματίσει κομβικό ρόλο ως ο φορέας που ανέλαβε και έφερε εις πέρας τη δημιουργία και λειτουργία της ΕΣΤΙΑΣ.

Οι στόχοι που επιδιώκει να πετύχει το Υπουργείο Εργασίας μέσω της ΕΣΤΙΑΣ είναι η βελτίωση της οικονομικής διαχείρισης και η αποτελεσματικότερη αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας του ίδιου και των φορέων του. Το πρώτο βήμα σε αυτή την κατεύθυνση είναι η καταγραφή της ακίνητης περιουσίας και, στη συνέχεια, ακολουθούν η ορθολογική και συντονισμένη παρακολούθηση της ακίνητης περιουσίας και των μεταβολών που σημειώνονται σε αυτή, η εξοικονόμηση δαπανών (π.χ. μέσω επαναδιαπραγμάτευσης των μισθωμάτων ή τη μεταφορά υπηρεσιών σε ιδιότητα ακίνητα), η προβολή των ακινήτων και η προσέλκυση του ενδιαφέροντος τρίτων (π.χ. κάποιος επενδυτής μπορεί να θελήσει να αξιοποιήσει κάποια εκ των ακινήτων που είναι καταγεγραμμένα στην ΕΣΤΙΑ) καθώς και η ενίσχυση της διαφάνειας (π.χ. στον τομέα των μισθωμάτων που καταβάλλονται προς ιδιώτες ή των μισθωμάτων που εισπράττονται από ιδιώτες, κτλ.). Σε αυτό το πλαίσιο, εξυπηρετείται αποτελεσματικότερα ο διττός στόχος του Υπουργείου Εργασίας που δεν είναι άλλος από την μεγιστοποίηση των εσόδων που προέρχονται από την εμπορική εκμετάλλευση της ακίνητης περιουσίας αφενός και, αφετέρου, την ελαχιστοποίηση του κόστους μίσθωσης ακινήτων από ιδιώτες με την επαναδιαπραγμάτευση των μισθωμάτων, με βάση τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στην ΕΣΤΙΑ για τα υπόλοιπα ακίνητα που εκμισθώνονται ή μισθώνονται

από το Υπουργείο Εργασίας και τους εποπτευόμενους φορείς, υπό το πρίσμα μιας συγκροτημένης πολιτικής επαναδιαπραγμάτευσης μισθωμάτων, συστέγασης υπηρεσιών των εποπτευόμενων φορέων σε υφιστάμενους χώρους, κτλ.

Είναι, λοιπόν, κατανοητό ότι η ΕΣΤΙΑ αποτελεί το πρώτο βήμα ενός ευρύτερου σχεδίου αναδιοργάνωσης και αξιοποίησης της ακίνητης περιουσίας του Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων φορέων του, καθώς παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες προκειμένου να γίνει το επόμενο βήμα, δηλαδή να χαραχθεί στρατηγική με συγκεκριμένες ενέργειες για τη βέλτιστη αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας. Τέλος, δεν πρέπει να αγνοείται ή να υποτιμάται το γεγονός ότι η ΕΣΤΙΑ διαμορφώνει ένα περιβάλλον εύκολης πρόσβασης, ελέγχου της διοίκησης και πλήρους διαφάνειας, εφόσον το σύνολο της ακίνητης περιουσίας, αλλά και κάθε μεταβολή που πραγματοποιείται αποτελεί δημόσια πληροφόρηση διαθέσιμη σε όλους τους Έλληνες πολίτες.

Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (Ν.4172/2013)

Το Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (ΚΕΑΟ) είναι το αποτέλεσμα της θέσπισης ενιαίων διαδικασιών και μηχανισμών για την έγκαιρη είσπραξη των οφειλών και των καθυστερούμενων εισφορών των ασφαλιστικών οργανισμών με στόχο την ενίσχυση της βιωσιμότητας του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Η ίδρυση και λειτουργία του ΚΕΑΟ αποτελεί μνημονιακή δέσμευση για τη χώρα μας και συνιστά το πρώτο βήμα μιας μεταρρύθμισης με τελικό στόχο την πλήρη ενσωμάτωση των εσόδων των ασφαλιστικών οργανισμών (ασφαλιστικές εισφορές) στη φορολογική διοίκηση και την ενοποίηση της διαδικασίας είσπραξης φορολογικών και ασφαλιστικών οφειλών ως την 1/7/2017.

Ο βασικός σκοπός του ΚΕΑΟ, όπως ορίζεται στην απόφαση του Υπουργείου Εργασίας για την ίδρυσή του (Φ.80000/οικ.23794/790), είναι η είσπραξη των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών οφειλών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, του ΟΑΕΕ, του ΟΓΑ και του ΕΤΑΑ, η δημιουργία ηλεκτρονικού μητρώου οφειλετών, η ενημέρωση των οφειλετών για την ύπαρξη οφειλής, η ένταξή τους σε καθεστώς ρύθμισης οφειλών και η λήψη μέτρων αναγκαστικής είσπραξης. Οι βασικές αλλαγές που επέρχονται με την ίδρυση και λειτουργία του ΚΕΑΟ στην πάγια διαδικασία είσπραξης ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών εισφορών αφορούν: α) στη θέσπιση μιας ενιαίας, κοινής για όλους τους ΦΚΑ, Πράξης Βεβαίωσης Οφειλής (ΠΒΟ), β) στον καθορισμό κοινής διαδικασίας αναφορικά με τις προθεσμίες για την έκδοση και τη διαβίβαση της ΠΒΟ από τους ΦΚΑ στο ΚΕΑΟ, καθώς και γ) στη διαμόρφωση ενιαίων διαδικασιών είσπραξης και λήψης μέτρων αναγκαστικής είσπραξης ασφαλιστικών εισφορών από το ΚΕΑΟ. Με άλλα λόγια, αποστολή του ΚΕΑΟ είναι η είσπραξη των ληξιπρόθεσμων οφειλών-ασφαλιστικών εισφορών με καθορισμένες και ενιαίες διαδικασίες για τους ΦΚΑ που εμπλέκονται.

Η διαδικασία είσπραξης από την αποστολή της ΠΒΟ από τους ΦΚΑ στο ΚΕΑΟ ως τη λήψη μέτρων αναγκαστικής είσπραξης, εφόσον αυτό είναι αναγκαίο, διαρκεί το μέγιστο λιγότερο από τρεις μήνες. Από την έκδοση της ΠΒΟ από τους ΦΚΑ εντός ενός μήνα αποστέλλεται στο ΚΕΑΟ, το οποίο στη συνέχεια εντός μηνός αποστέλλει ατομική ειδοποίηση (εφόσον δεν έχει

καταστεί δυνατό να ενημερωθεί τηλεφωνικά, με επιστολή, με γραπτό μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου ή με ηλεκτρονική μήνυμα) στον τελικό αποδέκτη ασφαλισμένο με ανεξόφλητες ασφαλιστικές εισφορές, στην οποία δίνεται προθεσμία είκοσι ημερών στον οφειλέτη να εξοφλήσει ή να ρυθμίσει την οφειλή. Μετά την παρέλευση του εικοσαήμερου και, εφόσον ο οφειλέτης δεν έχει προβεί σε καμία πράξη, το ΚΕΑΟ ξεκινά τη διαδικασία αναγκαστικής είσπραξης κατά τον Κώδικα Εισπράξεως Δημοσίων Εσόδων (ΚΕΔΕ).

Δύο κρίσιμα σημεία της διαδικασίας πρέπει να τονισθούν. Το πρώτο είναι ότι οι ανεξόφλητες οφειλές πρέπει να είναι μεγαλύτερες των €5.000 για να αναληφθούν από το ΚΕΑΟ (αθροιστικά σε κάθε ταμείο ξεχωριστά, χωρίς να αθροίζονται οι επιμέρους οφειλές διαφορετικών ταμείων). Το δεύτερο σημείο είναι ότι το ΚΕΑΟ είναι υπεύθυνο για τη διάκριση των οφειλών σε άμεσα εισπράξιμες και μη άμεσα εισπράξιμες οφειλές. Η διαδικασία της είσπραξης τίθεται σε λειτουργία κατά προτεραιότητα για τις άμεσα εισπράξιμες οφειλές. Ωστόσο, δεν είναι διαθέσιμη προς το παρόν η διαδικασία που ακολουθείται προκειμένου να γίνει η κατάταξη των ασφαλιστικών οφειλών στις ανωτέρω κατηγορίες.

Ολοκληρώνοντας την παρουσίαση του ΚΕΑΟ είναι σημαντικό να τονισθεί ότι η είσπραξη των ασφαλιστικών εισφορών είναι απολύτως αναγκαία προϋπόθεση για τη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος. Όσο αποτελεσματικό και δίκαιο και να είναι ένα ασφαλιστικό σύστημα, χωρίς επαρκή χρηματοδότηση δεν μπορεί να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις και την αποστολή του έναντι των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων αποτελεσματικά, ενώ ενδέχεται να μην είναι ούτε καν βιώσιμο. Επομένως, το ΚΕΑΟ έρχεται να καλύψει ένα σημαντικό κενό στο ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα και να τονώσει μέσω αυτού τα έσοδα των ΦΚΑ σε μια περίοδο που πλήττονται ιδιαίτερα από τη μείωση της απασχόλησης και την ανασφάλιστη εργασία.

ΑΤΛΑΣ

Το σύστημα ΑΤΛΑΣ αποτελεί το πρότυπο ψηφιακό Εθνικό Μητρώο Ασφάλισης - Ασφαλιστικής Ικανότητας, το οποίο αποτελείται από τέσσερα βασικά υποσυστήματα: το Εθνικό Μητρώο Ασφαλισμένων, το Εθνικό Μητρώο Δικαιούχων Περίθαλψης (πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια), το ψηφιοποιημένο και μηχανογραφημένο κανονιστικό πλαίσιο θεμελίωσης και απονομής συντάξεων και τον Ατομικό Ψηφιακό Λογαριασμό Ασφάλισης. Στην τελική του μορφή το σύστημα ΑΤΛΑΣ θα είναι διασυνδεδεμένο με τα πληροφοριακά συστήματα των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (ΦΚΑ), ώστε να ενημερώνεται σε πραγματικό χρόνο για όλες τις πιθανές μεταβολές, ενώ θα διασυνδεθεί με τα πληροφοριακά συστήματα ΑΡΙΑΔΝΗ, προς άμεση ενημέρωση του Εθνικού Μητρώου Ασφάλισης και του Εθνικού Μητρώου Δικαιούχων Περίθαλψης για τις όποιες μεταβολές στα στοιχεία των ασφαλισμένων που τηρούνται στα ληξιαρχεία, και με το σύστημα Ηλεκτρονική Απόκτηση Ακαδημαϊκής Ταυτότητας, για τη διαρκή ενημέρωση του Εθνικού Μητρώου Δικαιούχων Περίθαλψης για τους φοιτητές και σπουδαστές της χώρας.

Μέσω της δημιουργίας Ατομικών Ψηφιακών Λογαριασμών Ασφάλισης το σύστημα ΑΤΛΑΣ θα συγκεντρώσει σε μια ενιαία ψηφιακή πλατφόρμα το διαχρονικό ασφαλιστικό προφίλ για το σύνολο του πληθυσμού της χώρας. Αυτό σημαίνει ότι σε αυτό περιλαμβάνονται τόσο οι άμεσα όσο και οι έμμεσα ασφαλισμένοι (προστατευόμενα μέλη). Με αυτόν τον τρόπο θα διαμορφωθεί το ασφαλιστικό ιστορικό κάθε ασφαλισμένου («βιογραφικό») και θα γίνει άμεσα προσβάσιμο και ορατό το σύνολο της ασφαλιστικής του πορείας. Επομένως, εκτιμάται ότι από τον Οκτώβριο του 2014 το σύστημα ΑΤΛΑΣ θα επιτρέπει στον ασφαλισμένο και τον ασφαλιστικό του φορέα να γνωρίζει ανά πάσα στιγμή από την έναρξη της εργασιακής του ζωής ως την συνταξιοδότησή του τους εργοδότες στους οποίους απασχολήθηκε, για πόσο χρονικό διάστημα και με ποιο ασφαλιστικό καθεστώς (π.χ. κοινά, βαρέα, κτλ.). Αυτό σημαίνει ότι θα είναι πλέον σύντομα εφικτή η απονομή σύνταξης σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα και χωρίς τις χρονοβόρες διαδικασίες συγκέντρωσης και επεξεργασίας δικαιολογητικών, ακόμη και σε περιπτώσεις διαδοχικής ασφάλισης.

Σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης, από 1^η Ιουνίου 2014 καταργείται η θεώρηση των βιβλιαρίων υγείας των ασφαλισμένων με τη βοήθεια του Εθνικού Μητρώου Δικαιούχων Περίθαλψης, καθώς η ασφαλιστική τους ικανότητα θα μπορεί να ενημερώνεται σε πραγματικό χρόνο από τους ΦΚΑ και, άρα, να ελέγχεται μέσω διαδικτύου κατευθείαν από τους παρόχους υγείας (ΕΟΠΥΥ, νοσοκομεία, ιατροί, φαρμακεία). Σε δεύτερο στάδιο, ως το τέλος του έτους, αναμένεται να είναι εφικτό για τους ασφαλισμένους να μπορούν να έχουν πρόσβαση και πλήρη εικόνα του συνόλου της ασφαλιστικής τους ιστορίας από τον προσωπικό τους Η/Υ. Αρχικά η υπηρεσία θα είναι διαθέσιμη στους ασφαλισμένους του ΙΚΑ, του ΟΑΕΕ, του ΕΤΑΑ, του ΝΑΤ και του ΟΓΑ, που ασφαλίστηκαν για πρώτη φορά από 1/1/1994 και έπειτα, ενώ ως το τέλος του 2015, οπότε θα ψηφιοποιηθούν όλες οι χειρόγραφες καταστάσεις, οι πληροφορίες θα είναι διαθέσιμες για όλους τους ασφαλισμένους. Σύμφωνα με τις διακηρύξεις και τις δεσμεύσεις του Υπουργείου Εργασίας, το σύστημα ΑΤΛΑΣ αναμένεται να είναι πλήρως λειτουργικό και σε εφαρμογή ως το τέλος του 2015.

Τα οφέλη που αναμένεται να προκύψουν είναι τόσο άμεσα χρηματικά, με την έννοια της εξοικονόμησης πόρων που μπορούν να μετρηθούν εύκολα, όσο και έμμεσα χρηματικά, με την έννοια της εξοικονόμησης χρόνου για τους ασφαλισμένους και τα ασφαλιστικά ταμεία, καθώς και της απελευθέρωσης ανθρωπίνων πόρων (απασχολούμενων) στα ασφαλιστικά ταμεία, αλλά και τη μείωση της παραβατικότητας με τον περιορισμό των διαθέσιμων ευκαιριών και την αύξηση της δυνατότητας παρακολούθησης. Όσον αφορά στο άμεσο χρηματικό όφελος, μόνο από την κατάργηση της θεώρησης βιβλιαρίων υγείας υπολογίζεται ότι το χρηματικό όφελος θα είναι περίπου €1,5 εκατ. ετησίως (διακοπή εκτύπωσης και αποστολής αυτοκόλλητων ετικετών) και άλλο €1,5 εκατ. αναμένεται να προκύψει ως εξοικονόμηση διοικητικού κόστους. Σημειώνεται ότι τα έμμεσα χρηματικά οφέλη μπορούν δυνητικά να αποτιμηθούν, ανεξάρτητα αν δεν προκύπτουν άμεσα χρηματικές ωφέλειες. Για παράδειγμα, η απελευθέρωση προσωπικού ή η μείωση του χρόνου που δαπανά ο ασφαλισμένος για τις επαφές του με το ασφαλιστικό ταμείο (π.χ. εκτιμάται ότι η κατάργηση του βιβλιαρίου υγείας θα μειώσει κατά 1εκατ. τις επισκέψεις των ασφαλισμένων στα ασφαλιστικά ταμεία κάτι που συνεπάγεται όφελος σε εργατοώρες) ή η πλήρως τεκμηριωμένη

απονομή συντάξεων με την ψηφιοποίηση του συνόλου των χειρόγραφων καταστάσεων ασφάλισης (και, άρα, η εξάλειψη πλαστών ή πλασματικών βεβαιώσεων) είναι στοιχεία που θα μπορούσαν σχετικά εύκολα να ποσοτικοποιηθούν. Άλλες ωφέλειες, όμως, είναι λιγότερο εύκολο να ποσοτικοποιηθούν, όπως είναι η δυνατότητα ηλεκτρονικής έκδοσης βεβαιώσεων χρόνου ασφάλισης, η διερεύνηση της δυνατότητας θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος και ο υπολογισμός της σύνταξης, έστω και κατά προσέγγιση, η άντληση στοιχείων για το συνολικό χρόνο ασφάλισης σε άλλα ταμεία σε περιπτώσεις διαδοχικής ασφάλισης, η επίτευξη της διαδικασίας απονομής σύνταξης, κτλ.

Άλλες δράσεις

Εκτός από τις συγκεκριμένες πρωτοβουλίες που αναπτύχθηκαν παραπάνω, το Υπουργείο Εργασίας σχεδίασε και εφαρμόζει ένα πρόγραμμα διαρθρωτικών δράσεων σε στόχο τη στήριξη της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και την ενίσχυση του βαθμού είσπραξης των ασφαλιστικών εισφορών από τους ΦΚΑ, οι οποίες λειτουργούν συμπληρωματικά με τις παραπάνω πρωτοβουλίες.

Αναφορικά με την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας προωθείται η μείωση του μη μισθολογικού κόστους των επιχειρήσεων μέσω της μείωσης κατά 3,9 εκατοστιαίες μονάδες (εμ) των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών από 1/7/2014 (Ν.4254/2014). Η μείωση θα προέλθει κυρίως από την κατάργηση της εισφοράς για το Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (ΔΛΟΕΜ) που μειώνει κατά 1 εμ τις ασφαλιστικές εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων αντίστοιχα (σύνολο 2 εμ). Μία ακόμη εκατοστιαία μονάδα μείωσης θα προέλθει από την κατάργηση της ειδικής εισφορά 1% για την επιδότηση των στρατευμένων μισθωτών που επιβαρύνει τον εργοδότη. Τέλος, μειώνεται η ασφαλιστική εισφορά υπέρ του Ενιαίου Λογαριασμού για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών (ΕΛΕΚΠ) που πληρώνει ο εργοδότης κατά 0,35 εμ, καθώς και η ασφαλιστική εισφορά εργοδότη υπέρ του κλάδου παροχών ασθενοείας και μητρότητας σε χρήμα κατά 0,55 εμ.

Στο ίδιο μήκος κύματος κινείται και η απόφαση για την κατάργηση από 1/1/2015 των κοινωνικών πόρων που καταβάλλονται υπέρ των ΦΚΑ και του Μετοχικού Ταμείου Πολιτικών Υπαλλήλων που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας, προκειμένου να εξαλειφθούν οι επιβαρύνσεις σε τιμές προϊόντων και παρεχόμενων υπηρεσιών. Το επιχείρημα υπέρ της κατάργησης των κοινωνικών πόρων είναι ότι επωφελούνται συγκεκριμένες ομάδες ασφαλισμένων, ενώ το κόστος μετακυλιέται στο κοινωνικό σύνολο. Με την κατάργησή τους αναμένεται να μειωθούν οι στρεβλώσεις στην οικονομική δραστηριότητα, να ενισχυθεί η διαφάνεια και να μειωθούν οι διοικητικές επιβαρύνσεις. Ωστόσο, οφείλει να σημειωθεί ότι υπάρχουν και άλλοι κοινωνικοί πόροι που δεν καταργούνται και των οποίων η χρησιμότητα είναι αμφίβολη (π.χ. υπερ μετοχικών ταμείων στρατού και αστυνομίας), ενώ έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην οικονομία και την κοινωνία. Επομένως, θα ήταν χρήσιμο όταν γίνει μια συνολική καταγραφή των κοινωνικών

πόρων από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους, να προχωρήσει η οριστική κατάργησή τους, ανεξάρτητα του φορέα υπέρ του οποίου δίνονται, όπου αυτό είναι δυνατό.

Κατ' αναλογία με το νέο και ενιαίο τρόπο υπολογισμού των συντάξεων στο ΕΤΕΑ που παρουσιάστηκε παραπάνω, από το τρέχον έτος σχεδιάζεται η εισαγωγή νέου τρόπου υπολογισμού των εφάπαξ παροχών που στηρίζεται σε αναλογιστική ισοδυναμία και περιλαμβάνει ένα συντελεστή βιωσιμότητας για την αποφυγή μελλοντικών ανισορροπιών στο σύστημα. Μία ακόμη παρέμβαση αφορά στη θεσμοθέτηση της υποχρέωσης υποβολής στην Εθνική Αναλογιστική Αρχή (ΕΑΑ) αναλογιστικής μελέτης και οικονομικές καταστάσεις για τον έλεγχο της βιωσιμότητάς τους από το Μετοχικό Ταμείο Πολιτικών Υπαλλήλων (ΜΤΠΥ) και τα Μετοχικά Ταμεία Στρατού, Αεροπορίας και Ναυτικού. Στόχος είναι η αμείωση των παροχών των ταμείων αυτών, ώστε να μη δημιουργηθούν εκ νέου ελλείμματα στο μέλλον. Ωστόσο, προσεκτική εξέταση χρήζει η διάρκεια της περιόδου στην οποία αξιολογείται η αναλογιστική ισοδυναμία και η βιωσιμότητα των ΦΚΑ (επικουρικών και μη), διότι όσο πιο σύντομη οριστεί, τόσο πιο ευαίσθητη καθίσταται σε βραχυχρόνιες μεταβολές, όπως είναι ένας ασυνήθιστα μεγάλος αριθμός συνταξιοδοτήσεων μιας περιόδου ή ασυνήθιστα πολλές συνταξιοδοτήσεις υψηλού κόστους.

Περαιτέρω δράσεις περιλαμβάνουν τον εξορθολογισμό του μηχανισμού εισπραχίας ασφαλιστικών εισφορών του Ταμείου Πρόνοιας Ιδιωτικών Υπαλλήλων (ΤΑΠΠ) και του Ταμείου Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ) μέσω της υποχρεωτικής δήλωσης και καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών με την αξιοποίηση των ΑΠΔ. Στόχος είναι να βελτιωθεί η εισπρακτική ικανότητα των δύο ταμείων και να επιταχυνθεί η απονομή των αντίστοιχων παροχών, ενώ σημειώνεται ότι η δράση αυτή έχει διευκολύνει αφάνταστα και τους ιδιώτες λογιστές που είναι αρμόδιοι για την καταβολή των αντίστοιχων εισφορών. Ωστόσο, δεν λείπουν τα προβλήματα. Λόγω νομικών ρυθμίσεων οι εισπράξεις του ΙΚΑ_ΕΤΑΜ για λογαριασμό του ΤΑΥΤΕΚΩ είτε δεν αποδίδονται είτε όταν αποδίδονται το ΤΑΥΤΕΚΩ δε μπορεί νομικά να καταλείψει τις εισφορές στα διάφορα ταμεία που το αποτελούν. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το ΤΑΥΤΕΚΩ να μην έχει εισπράξει ασφαλιστικές εισφορές από την αρχή τους έτους. Μία ακόμη γραμμική δράση είναι η καθιέρωση από το τέλος του 2013 μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του ΙΚΑ (ΟΠΣ-ΙΚΑ) των διασταυρώσεων μεταξύ δηλωθεισών και καταβληθεισών εισφορών στο κύριο ταμείο ασφάλισης ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, επίσης με στόχο τη βελτίωση των εισπρακτικών αποτελεσμάτων.

Εστιασμένες ενέργειες δρομολογούνται για τη βελτίωση της λειτουργίας του Οργανισμού Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ) και την ενίσχυση της εισπρακτικής του ικανότητας. Στις ενέργειες αυτές περιλαμβάνεται η εκπαίδευση του προσωπικού και η αναβάθμιση της υλικοτεχνικής υποδομής του ΦΚΑ, η διεύρυνση της ασφαλιστικής βάσης με την ένταξη στο ΦΚΑ ασφαλισμένων σύμφωνα με τη δραστηριότητα που ασκούν, καθώς και η ενίσχυση της ανταπόκρισης των ασφαλισμένων στις υποχρεώσεις τους με τη μετατροπή των διμηνιαίων εισφορών σε μηνιαίες και την αξιοποίηση του ΚΕΑΟ. Σημαντικό βήμα χαρακτηρίζεται η εκκαθάριση του μητρώου των ασφαλισμένων για την αποτύπωση του πραγματικού αριθμού των ασφαλισμένων του οργανισμού.

Τέλος, στο πλαίσιο της βελτίωσης της εισπρακτικής ικανότητας των ΦΚΑ προβλέπονται δράσεις εκτεταμένων ελέγχων και διασταυρώσεων με τη συμμετοχή ευρύ αριθμού φορέων της Γενικής Κυβέρνησης (χορηγήσεων, επιστροφών δημοσίων πόρων, παροχής επιδοτήσεων, κτλ.) και του ΚΕΑΟ. Ενδεικτικά, τέτοιες περιπτώσεις είναι ο συμψηφισμός επιστροφών ΦΠΑ και φόρου εισοδήματος με ληξιπρόθεσμες ασφαλιστικές οφειλές, η παρακράτηση από τα ποσά των επιδοτήσεων και αποζημιώσεων των ληξιπρόθεσμων οφειλών προς ΦΚΑ, κτλ. Κοινή υπουργική απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Κ.Υ.Α. αρ. πρωτ.: Β/7/11711/884/10.4.2014) τοποθετεί την έναρξη της διαδικασίας την 1/7/2014.

1.6.3 Παρεμβάσεις έμμεσα συνδεδεμένες με την κοινωνική ασφάλιση

Εκτός από τις παρεμβάσεις που σχετίζονται άμεσα με την κοινωνική ασφάλιση, υπάρχουν και άλλες παρεμβάσεις που σχετίζονται έμμεσα με αυτή. Οι πιο βασικές είναι το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και το επιχειρησιακό σχέδιο ΑΡΤΕΜΙΣ. Η σχέση χαρακτηρίζεται έμμεση διότι μέσω αυτών διαμορφώνεται ένα ευνοϊκότερο περιβάλλον που εξασφαλίζει τις απαραίτητες προϋποθέσεις για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων του ασφαλιστικού συστήματος: τόσο η ΕΡΓΑΝΗ όσο και η ΑΡΤΕΜΙΣ σε συνδυασμό με την αύξηση των σχετικών χρηματικών προστίμων φαίνεται ότι συνέβαλαν στο δραστικό περιορισμό του φαινομένου της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας και, άρα, στη διεύρυνση της ασφαλιστικής βάσης και στην τόνωση των εσόδων των ΦΚΑ από ασφαλιστικές εισφορές.

ΕΡΓΑΝΗ

Τον Μάρτιο του 2013 δόθηκε στη δημοσιότητα η πρώτη έκθεση του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, ενώ από την 1^η του ίδιου μήνα είναι υποχρεωτική η ηλεκτρονική υποβολή των εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ από εργοδότες που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα εργοδοτών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Υπόχρεος ηλεκτρονικής υποβολής των ανωτέρω εντύπων (βάσει ΥΑ 28153/126/28.08.2013) είναι κάθε εργοδότης που απασχολεί εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Δηλαδή, περιλαμβάνονται όλα τα φυσικά και τα νομικά πρόσωπα κερδοσκοπικού και μη χαρακτήρα Ιδιωτικού και Δημοσίου Τομέα που απασχολούν προσωπικό με εξαρτημένης σχέση εργασίας, ιδιωτικού δικαίου, ορισμένου ή αόριστου χρόνου, με ελάχιστες εξαιρέσεις. Επομένως, το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ καταγράφει τις ροές μισθωτής απασχόλησης σε ολόκληρη τη χώρα απαλλάσσοντας τους εργοδότες από γραφειοκρατικές διαδικασίες που σχετίζονται με τη μεταβολή του προσωπικού των επιχειρήσεών τους και συμβάλλοντας ουσιαστικά στη μάχη κατά της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο παρέχει μια στατιστική αποτύπωση της αγοράς εργασίας κάθε μήνα, τουλάχιστον όσον αφορά τη μισθωτή απασχόληση, ενώ το γεγονός ότι εκδίδεται σε μηνιαία βάση έκθεση με αναφορά στα στατιστικά στοιχεία που συγκεντρώνονται σημαίνει ότι η πληροφορία είναι προσβάσιμη από κάθε ενδιαφερόμενο.

Οι βασικές πληροφορίες που παρέχουν ως σήμερα οι εκθέσεις του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ αφορούν σε αναγγελίες προσλήψεων, καταγγελίες συμβάσεων αορίστου και ορισμένου χρόνου, οικειοθελείς αποχωρήσεις, κατηγοριοποιούν τις ροές απασχόλησης ανά τύπο σύμβασης (πλήρης, μερική, εκ περιτροπής απασχόληση), καταγράφουν τις μετατροπές συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, με ή χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του απασχολούμενου, διακρίνουν τις ροές με βάση το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, τη διοικητική περιφέρεια (και κατά νομό), τους κυρίαρχους κλάδους στις καθαρές ροές (προσλήψεις – αποχωρήσεις) και τα κυρίαρχα επαγγέλματα, ενώ παρέχουν πληροφόρηση για τις νέες επιχειρησιακές συμβάσεις κατά περιφέρεια. Ωστόσο, υπάρχουν πληροφορίες που δεν είναι διαθέσιμες στο ευρύ κοινό προς το παρόν, όπως είναι η απορροφητικότητα των προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών του ΟΑΕΔ, και οι οποίες ενδεχομένως να είναι διαθέσιμες στο μέλλον.

Εκτός όμως από την αποτύπωση της εικόνας της αγοράς εργασίας που παρέχει το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ για όποιον θα ήθελε να την έχει, η βασικότερη ίσως χρησιμότητά του είναι ότι με βάση τον πλούτο των πληροφοριών που παρέχει επιτρέπει στο Υπουργείο Εργασίας και τους φορείς του, όπως λ.χ. ο ΟΑΕΔ, να χαράξουν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και να υλοποιήσουν παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας με βάση αξιόπιστα στοιχεία και, μάλιστα, ακόμη και σε επίπεδο κλάδου οικονομικής δραστηριότητας. Ένα παράδειγμα θα μπορούσε να είναι ο σχεδιασμός πολιτικών στήριξης της απασχόλησης σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που φθίνουν ή η παροχή προγραμμάτων κατάρτισης για τους ανέργους που προέρχονται από τον συγκεκριμένο κλάδο, πιθανόν σε συγκεκριμένες διοικητικές περιφέρειες.

ARTEMIS (Υ.Α. 27397/122/19.8.2013)

Το σχέδιο ARTEMIS αποτελεί τη συνέχεια της απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας με αριθμό Υ.Α. 27397/122/19.8.2013 που αφορά στην αυστηροποίηση των προστίμων για την αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία (το πρόστιμο ισούται με 18 φορές τον κατώτατο μισθό) και ουσιαστικά συνιστά ένα επιχειρησιακό σχέδιο δράσης με τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων ελεγκτικών φορέων του Υπουργείου Εργασίας, ΣΕΠΕ και ΕΥΠΕΑ (Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης) του ΙΚΑ, για τη διεξαγωγή ελέγχων και τον καταλογισμό χρηματικών και άλλων ποινών σε περιπτώσεις εντοπισμού αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας στο σύνολο των περιοχών της χώρας. Το επιχειρησιακό σχέδιο ορίζει ότι οι έλεγχοι είναι στοχευμένοι σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που με βάση τα αποτελέσματα των ελέγχων στο παρελθόν παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας, όπως είναι μεταξύ άλλων τα επισιτιστικά επαγγέλματα (μπαρ, καφετέριες, εστιατόρια, κτλ.), τα κομμωτήρια, τα πρατήρια βενζίνης, τα συνεργεία αυτοκινήτων, το λιανικό εμπόριο, η καθαριότητα, οι κατασκευές, κτλ. Η βαρύτητα που δίνεται από το Υπουργείο Εργασίας στο φαινόμενο της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας πηγάζει από τις δυσμενείς συνέπειες που συνεπάγεται α) για τους εργαζόμενους, ακυρώνοντας τα δικαιώματα και την προστασία τους στο χώρο εργασίας, β) για το κράτος, μειώνοντας τα δημόσια έσοδα και στερώντας πολύτιμους πόρους από τα

ασφαλιστικά ταμεία και γ) για τις επιχειρήσεις, νοθεύοντας τον ανταγωνισμό μεταξύ τους μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας για τις μη συμμορφούμενες επιχειρήσεις (αποφεύγουν τουλάχιστον τις εργοδοτικές εισφορές).

Τόσο το σχέδιο ARTEMIS όσο και η ΕΡΓΑΝΗ συνιστούν το αποτέλεσμα της βούλησης της ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας και της κυβέρνησης να περιορίσουν δραστικά την έκταση του φαινομένου της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας στη χώρα, η οποία φαίνεται να έχει λάβει ανησυχητικές διαστάσεις στη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης, όπως τουλάχιστον προκύπτει από τις εκθέσεις του ΣΕΠΕ των προηγούμενων ετών. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι σύμφωνα με την πιο πρόσφατη έκθεση του επιχειρησιακού σχεδίου ARTEMIS, το πρώτο τετράμηνο του 2014 το ποσοστό των ανασφάλιστων εργαζόμενων στις επιχειρήσεις που ελέγχθηκαν³⁴ ισούται με 23%, όταν το αντίστοιχο ποσοστό το 2013 ήταν 39,3%. Η μείωση καταγράφεται και στα ποσοστά ανασφάλιστης εργασίας τόσο μεταξύ των αλλοδαπών (37,3% έναντι 51,2%) εργαζομένων όσο και μεταξύ των γηγενών (17,4% έναντι 34,4%). Είναι προφανές ότι η διαφορά είναι σημαντική και οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το φαινόμενο της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας τείνει να περιοριστεί. Ceteris paribus, η πιο πρόσφορη ερμηνεία είναι ότι η επικοινωνιακή εκστρατεία του Υπουργείου Εργασίας, το ΕΡΓΑΝΗ, το σχέδιο ARTEMIS, αλλά κυρίως η αύξηση του προστίμου από το Σεπτέμβριο του 2013 σε €10.550 ανά αδήλωτο και ανασφάλιστο εργαζόμενο (€9.200 κάτω των 25 ετών)³⁵, είχαν ως αποτέλεσμα το δραστικό περιορισμό της απασχόλησης ανασφάλιστων και αδήλωτων εργαζομένων.

1.6.4 Συμπεράσματα

Οι μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις της κυβέρνησης, και του Υπουργείου Εργασίας ειδικά, τα τελευταία δύο χρόνια συνιστούν γιγάντια βήματα προς τα εμπρός και συμβάλλουν με καθοριστικό τρόπο στον εξορθολογισμό του ασφαλιστικού συστήματος συγκεντρώνοντας για πρώτη φορά στη χώρα όλη τη διαθέσιμη πληροφορία και διαχέοντάς τη στην κοινωνία. Αρωγός στην προσπάθεια εξορθολογισμού του ασφαλιστικού συστήματος είναι η κοινή λογική που διέπει όλες τις παρεμβάσεις και η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών στο χώρο της πληροφορικής. Η συμβολή της ΗΔΙΚΑ είναι αποφασιστικής σημασίας για την επιτυχία των παρεμβάσεων, αφού αποτελεί το βραχίονα που ευθύνεται για την υλοποίηση και τη λειτουργική εκτέλεση των δράσεων που σχεδιάστηκαν, ενώ εξασφαλίζει την ομαλή λειτουργία, την υποστήριξη και την αναβάθμιση των συστημάτων που τέθηκαν σε εφαρμογή και, μάλιστα, χωρίς επιπλέον κόστος για το δημόσιο προϋπολογισμό, εφόσον πρόκειται για

³⁴ Αναφέρθηκε ήδη ότι οι έλεγχοι είναι στοχευμένοι σε κλάδους όπου καταγράφεται παραδοσιακά υψηλή συχνότητα του φαινομένου της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, επομένως η γενίκευση του ποσοστού αυτού στο σύνολο της οικονομίας θα ήταν εκ των πραγμάτων ανακριβής.

³⁵ Να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι το υψηλό πρόστιμο, σε αντίθεση με όσα υποστηρίζονται κατά καιρούς, ενέχει σημαντικούς κινδύνους, διότι μπορεί να εξαντλήσει τις επιχειρήσεις ή τους εργοδότες παραβάτες και να οδηγήσει στην παύση των δραστηριοτήτων τους με δυσμενείς επιπτώσεις στους εργαζόμενους. Από την άλλη πλευρά, το πρόστιμο προφανώς δεν θα έχει επίδραση αν είναι πολύ χαμηλό σε σημείο που να συμφέρει τον εργοδότη να το πληρώσει από το να απασχολεί νόμιμα τον εργαζόμενο. Σε κάθε περίπτωση, κρίνεται ότι η βασική αποτελεσματικότητα του όποιου προστίμου πηγάζει από την υψηλή πιθανότητα σύλληψης και όχι από το μεγάλο ύψος του προστίμου.

μια εν ενεργεία υπηρεσία που αξιοποιήθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και δεν συγκροτήθηκε για το σκοπό αυτό. Αυτό σημαίνει ότι ως υπηρεσία η ΗΔΙΚΑ οφείλει να διευκολυνθεί στο έργο της με την παροχή εκπαίδευσης στο προσωπικό της, τη μεταφορά προσωπικού με τις αναγκαίες γνώσεις από όποια υπηρεσία του δημόσιου τομέα υπηρετεί, αλλά και την ενίσχυση της υλικοτεχνικής υποδομής της. Επιπλέον, το έργο της ΗΔΙΚΑ οφείλει να αξιολογηθεί από εμπειρογνώμονες, προκειμένου να εντοπιστούν τα σημεία στα οποία μπορούν να γίνουν διορθωτικές παρεμβάσεις για την περαιτέρω αύξηση της αποτελεσματικότητάς της και την επιτάχυνση του έργου της.

Τα οφέλη από τις μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις του Υπουργείου Εργασίας είναι πολλαπλά και εντοπίζονται καταρχάς στην εξοικονόμηση πολύτιμων πόρων και στη βελτίωση της εισπρακτικής ικανότητας των ΦΚΑ αναφορικά με τις ληξιπρόθεσμες ασφαλιστικές εισφορές, στοιχεία ιδιαίτερα κρίσιμα την περίοδο της έντονης οικονομικής ύφεσης που διανύει η χώρα, τόσο για το δημόσιο όσο και για τους ιδιώτες, ασφαλισμένους, εργοδότες και επιχειρήσεις. Επιπλέον, απλοποιούνται οι γραφειοκρατικές διαδικασίες ή καταργούνται σε κάποιες περιπτώσεις (π.χ. κατάργηση θεώρησης βιβλιαρίων, διασύνδεση συστημάτων ΑΡΙΑΔΝΗΣ, ΗΛΙΟΣ και ΑΤΛΑΣ με στόχο την κατάργηση των απογραφών συνταξιούχων και των δηλώσεων μεταβολής ατομικών στοιχείων) συμβάλλοντας στη μείωση του απαιτούμενου χρόνου για τις συναλλαγές των ασφαλισμένων με τους ΦΚΑ, αλλά και των υπαλλήλων των ΦΚΑ για την εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων, οι οποίοι μπορούν πλέον να απασχοληθούν εντατικότερα με δραστηριότητες που αποφέρουν έσοδα στους ΦΚΑ και βελτιώνουν τις παρεχόμενες υπηρεσίες προς τους ασφαλισμένους. Ακόμη, οι μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις συμβάλλουν στην αύξηση της διαφάνειας και βελτιώνουν τις δυνατότητες παρακολούθησης του ασφαλιστικού συστήματος συνολικά, περιορίζοντας, αν όχι εκμηδενίζοντας, τις ευκαιρίες παραβίασης των κανόνων στο μέλλον και εμπεδώνοντας ένα αίσθημα δικαιοσύνης στους ασφαλισμένους, οι οποίοι, στην περίπτωση του ΕΤΕΑ, αντιμετωπίζονται πλέον με τον ίδιο τρόπο, παλαιοί και νέοι. Το πρότυπο του ΕΤΕΑ με το σύστημα νοητής κεφαλαιοποίησης θα μπορούσε κάλλιστα να γενικευτεί, αν και απαιτείται προσεκτική εξέταση των όρων λειτουργίας με ιδιαίτερη αναφορά στον συντελεστή βιωσιμότητας και στη χρονική διάρκεια εφαρμογής του.

Τέλος, πολλές από τις παρεμβάσεις δεν έχουν ολοκληρωθεί ακόμη. Το στοίχημα είναι να παραμείνουν αμείωτα η ένταση και ο ζήλος με την οποία πραγματοποιούνται οι μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις ως το τέλος και να αποφευχθούν λοξοδρομήσεις προς όφελος συγκεκριμένων ομάδων που ευνοούνται από την υπάρχουσα κατάσταση και δεν επιθυμούν αλλαγές (π.χ. εξαιρέσεις του Ν.3863/2010, κοινωνικοί πόροι ή άλλα έσοδα των ΦΚΑ που κατηγοριοποιούνται διαφορετικά διαφεύγοντας της εφαρμογής των νόμων και διαιωνίζοντας τις επιβαρύνσεις του κοινωνικού συνόλου, κτλ.). Με την ολοκλήρωση όλων των μεταρρυθμίσεων θα ξεκαθαρίσει το τοπίο της κοινωνικής ασφάλισης και θα καταστεί δυνατό να διερευνηθούν περαιτέρω δράσεις στην κατεύθυνση των μικροεπεμβάσεων για την αποτελεσματικότερη ρύθμιση της λειτουργίας του ασφαλιστικού συστήματος στη χώρα (π.χ. περίοδος ελέγχου της βιωσιμότητας των ΦΚΑ, κτλ.) και τη δικαιότερη κατανομή των

διαθέσιμων πόρων μεταξύ των ασφαλισμένων στους ίδιους ή διαφορετικούς ΦΚΑ και μεταξύ των γενεών.

ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ

1.7 Παράρτημα κεφαλαίου 1

Πίνακας Π 1.1: Εξέλιξη Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (2008-2013)

| | ΕΠΩΝΥΜΙΑ | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | Παρατηρήσεις |
|----|--|------|------|------|------|------|------|--|
| 1 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΜΕΡΙΣΜΑΤΟΥΧΩΝ Μ.Τ.Α. (Ε.Κ.Ο.Ε.Μ.Α.) | • | • | • | • | • | • | |
| 2 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΜΕΡΙΣΜΑΤΟΥΧΩΝ Μ.Τ.Ν. (Ε.Κ.Ο.Ε.Μ.Ν.) | • | • | • | • | • | • | |
| 3 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΜΕΡΙΣΜΑΤΟΥΧΩΝ Μ.Τ.Σ. (Ε.Κ.Ο.Ε.Μ.Σ.) | • | • | • | • | • | • | |
| 4 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ(Ε.ΛΟ.Α.Α) | • | • | • | • | • | • | |
| 5 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (Ε.ΛΟ.Α.Ν.) | • | • | • | • | • | • | |
| 6 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΣΤΡΑΤΟΥ (Ε.ΛΟ.Α.Σ.) | • | • | • | • | • | • | |
| 7 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΝΑΥΤΙΚΩΝ (Ε.Λ.Ο.Ε.Ν.) | • | • | • | • | • | • | |
| 8 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΟΥ Μ.Τ.Ν. | • | • | • | • | • | • | |
| 9 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. | • | • | • | • | • | • | |
| 10 | ΕΝΙΑΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ (Ε.Τ.Α.Α.) | • | • | • | • | • | • | Νέος φορέας το 2008 με ένταξη άλλου φορέα κατά τη διάρκεια του έτους (Ν.3655/2008) |
| 11 | ΕΝΙΑΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΑ Μ.Μ.Ε. (Ε.Τ.Α.Π. - Μ.Μ.Ε.) | • | • | • | • | • | • | Νέος φορέας το 2008 με ένταξη άλλου φορέα κατά τη διάρκεια του έτους (Ν.3655/2008) |
| 12 | ΕΝΙΑΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΡΑΠΕΖΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ (Ε.Τ.Α.Τ.) | • | • | • | • | • | • | |
| 13 | ΕΝΙΑΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (Ε.Τ.Ε.Α.) | • | • | • | • | • | • | Νέος φορέας το 2012 με ένταξη άλλων φορέων κατά τη διάρκεια του έτους (Ν.4052/2012). Το 2013 εντάχθηκε και ο φορέας ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (Τ.Ε.Α.Δ.Υ.)(Ν.4052/2012). |
| 14 | ΕΝΙΑΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ (Ε.Τ.Ε.Α.Μ.) | • | • | • | • | • | • | Ένταξη το 2008 άλλου φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 .Το 2012 εντάχθηκε στο νέο φορέα ΕΝΙΑΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (Ε.Τ.Ε.Α.) |
| 15 | ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΧΩΡΟΦΥΛΑΚΗΣ (ΕΤΕΧ). | • | • | • | • | • | • | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 16 | ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ (ΕΤΥΠΣ). | • | • | • | • | • | • | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 17 | ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ ΠΟΛΕΩΝ (ΕΤΥΑΠ). | • | • | • | • | • | • | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 18 | ΙΔΡΥΜΑ ΕΞΟΧΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ | • | • | • | • | • | • | |
| 19 | ΙΔΡΥΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ (Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.) | • | • | • | • | • | • | Ένταξη το 2008 άλλων φορέων σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 20 | ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΕΠΙΒΑΤΩΝ-ΟΧΗΜΑΤΩΝ (ΠΑΡΑ ΤΩ ΝΑΤ) | • | • | • | • | • | • | Καταργήθηκε το 2011 και καθολικός διάδοχος είναι το ΝΑΤ |
| 21 | ΚΛΑΔΟΣ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΝΑΥΤΙΚΩΝ (Κ.Ε.Α.Ν) | • | • | • | • | • | • | |
| 23 | ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ (Μ.Τ.Α.) | • | • | • | • | • | • | |
| 24 | ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (Μ.Τ.Ν.) | • | • | • | • | • | • | |
| 25 | ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (Μ.Τ.Π.Υ.) | • | • | • | • | • | • | |
| 26 | ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΣΤΡΑΤΟΥ (Μ.Τ.Σ.) | • | • | • | • | • | • | |
| 27 | ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ | • | • | • | • | • | • | Ενσωματώθηκε από το 2011 στην ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ |
| 28 | ΝΑΥΤΙΚΟ ΑΠΟΜΑΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ (ΝΑΤ) | • | • | • | • | • | • | Απορρόφησε το 2011 το φορέα: ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΕΠΙΒΑΤΩΝ-ΟΧΗΜΑΤΩΝ |

| | ΕΠΩΝΥΜΙΑ | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | Παρατηρήσεις |
|----|---|------|------|------|------|------|------|--|
| 29 | ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Δ.Ε.Η (ΟΑΠ-ΔΕΗ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 30 | ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ (Ο.Α.Ε.Ε.) | ● | ● | ● | ● | ● | ● | Ένταξη το 2008 άλλου φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 31 | ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ (Ο.Γ.Α.) | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 32 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΑΝΑΠΗΡΩΝ & ΘΥΜΑΤΩΝ ΠΟΛΕΜΟΥ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 33 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (ΤΕΑΠΟΚΑ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 34 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Α.Ε ΟΙΝΟΠΟΙΑΣ ΖΥΘΟΠΟΙΑΣ ΟΙΝΟΠΝΕΥΜΑΤΟΠΟΪΑΣ (ΤΕΑΠΟΖΟ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 35 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 36 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΛΙΠΑΣΜΑΤΩΝ (ΤΠΠΕΛ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 37 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΗΛΠΑΠ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 38 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟΥ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 39 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΗΣΑΠ | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 40 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΤΕ | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 41 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ ΠΟΛΕΩΝ (ΤΑΥΑΠ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 42 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ & ΚΟΙΝΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΤΑΔΚΥ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 43 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΙΔΙΟΚΤΗΤΩΝ ΣΥΝΤΑΚΤΩΝ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΥΠΟΥ (ΤΑΙΣΥΤ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 44 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ " Η ΕΘΝΙΚΗ" | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 45 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΓΡΑΦΩΝ | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 46 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΤΥΠΟΥ ΑΘΗΝΩΝ (ΤΑΤΤΑ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 47 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ ΝΟΜΙΚΩΝ | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 48 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΩΝ & ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΤΕΑΑΠΑΕ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 49 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΗΣ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΠΡΑΤΗΡΙΟΥΧΩΝ ΚΑΥΣΙΜΩΝ (ΤΕΑΠΥΚ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 50 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΥΔΑΤΩΝ (ΤΕΑΠ-ΕΥΔΑΠ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 51 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΤΡΟΦΙΜΩΝ (ΤΕΑΥΕΤ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 52 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΧΗΜΙΚΩΝ (ΤΕΑΧ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 53 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Ε.Ρ.Τ.(ΤΕΑΠΠ ΕΡΤ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 54 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΑΡΤΟΠΟΙΩΝ | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 55 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΚΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 56 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΤΕΑΗΕ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 57 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ (ΤΕΑΠΕΠ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |

| | ΕΠΩΝΥΜΙΑ | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | Παρατηρήσεις |
|----|--|------|------|------|------|------|------|--|
| 58 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ (ΤΕΑΠΕΤ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 59 | ΤΑΜΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 60 | ΤΑΜΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ - ΚΛΑΔΟΣ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΔΙΚΗΓΟΡΩΝ (ΚΕΑΔ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 61 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΕΡΓΑΤΟΥΨΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥ (ΤΑΠΕΜ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 62 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΛΙΜΕΝΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ (ΤΠΠΟΛΘ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 63 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ (ΤΠΠΟΥΘ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 64 | ΤΑΜΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΟΠΩΛΩΝ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΩΝ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ (ΤΣΕΥΠΘ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 65 | ΤΑΜΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΩΝ (ΤΣΑΥ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 66 | ΤΑΜΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ & ΕΡΓΟΛΗΠΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΡΓΩΝ (ΤΣΜΕΔΕ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 67 | ΤΑΜΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΟΠΩΛΩΝ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΩΝ (ΤΣΕΥΠ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 68 | ΤΑΜΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΤΣΠ-ΕΤΕ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 69 | ΤΑΜΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΗΜΕΡΗΣΙΩΝ ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ ΑΘΗΝΩΝ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ (ΤΣΠΕΑΘ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 70 | ΤΑΜΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΗΣΑΠ (ΤΣΠ-ΗΣΑΠ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 71 | ΤΑΜΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΤΣΠ-ΤΕ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 72 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΟΧΙΚΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ ΣΤΡΑΤΟΥ (Μ.Τ.Σ.) | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 73 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΩΝ (ΤΑΑΣ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 74 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΛΙΜΕΝΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 75 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΜΟΝΙΜΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 76 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΒΟΥΛΗΣ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 77 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ (ΤΑΥΠΣ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 78 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΠΡΑΚΤΟΡΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 79 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΤΑΞΥ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 80 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΤΑΠ-ΕΤΕ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 81 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΤΕ (ΤΑΠ-ΟΤΕ) | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 82 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΠΙΣΤΕΤΟΣ, ΓΕΝΙΚΗΣ, ΑΜΕΡΙΚΑΝ ΕΞΠΡΕΣ (ΤΑΠΠΓΑΕ). | | | | | | ● | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 83 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ (Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω.) | ● | ● | ● | ● | ● | ● | Νέος φορέας το 2008 με ένταξη άλλου φορέα κατά τη διάρκεια του έτους (Ν.3655/2008) |
| 84 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΣΩΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ (Τ.Ε.Α.Π.Α.Σ.Α.) | ● | ● | ● | ● | ● | ● | Νέος φορέας το 2008 με ένταξη άλλου φορέα κατά τη διάρκεια του έτους (Ν.3655/2008) |
| 85 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (Τ.Ε.Α.Δ.Υ.) | | ● | ● | ● | ● | ● | Ένταξη το 2008 άλλου φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 Εντάχθηκε το 2013 σε άλλο φορέα (ΕΤΕΑ) σύμφωνα με το Ν.4052/2012 |

| ΕΠΩΝΥΜΙΑ | | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | Παρατηρήσεις |
|---------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 86 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ (Τ.Ε.Α.Ι.Τ.) | • | • | • | • | • | • | Νέος φορέας το 2008 με ένταξη άλλου φορέα κατά τη διάρκεια του έτους (Ν.3655/2008) . Το Μάρτιο 2013 καταργήθηκε, ορισμένοι τομείς του εντάχθηκαν στο Ε.Τ.Ε.Α (Ν 4052/2012) και οι υπόλοιποι τομείς έγιναν Ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης. |
| 87 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (Τ.Ε.Α.Π.Ι.Ε.Ν.) | • | • | • | • | • | • | |
| 88 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ ΝΟΜΙΚΩΝ (ΤΕΑΠ - ΤΝ) | | | | | | • | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 89 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ | • | • | • | • | • | • | |
| 90 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ | • | • | • | • | • | • | Ένταξη το 2008 άλλου φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 91 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΔΙΚΗΓΟΡΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ | | | | | | • | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 92 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΔΙΚΗΓΟΡΩΝ ΠΕΙΡΑΙΩΣ | | | | | | • | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 93 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΕΡΓΟΛΗΠΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΡΓΩΝ (Τ.Π.Ε.Δ.Ε) | | | | | | • | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| 94 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ (Τ.Α.Π.Ι.Τ.) | • | • | • | • | • | • | Νέος φορέας το 2008 με ένταξη άλλου φορέα κατά τη διάρκεια του έτους (Ν.3655/2008) |
| 95 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΞΕΝΟΔΟΧΩΝ (ΤΠΞ). | | | | | | • | Ένταξη το 2008 σε άλλο φορέα σύμφωνα με το Ν.3655/2008 |
| ΣΥΝΟΛΟ | | 37 | 39 | 40 | 40 | 40 | 93 | |

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή.

Πίνακας Π 1.2: Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης - Υποτομέας S1314 - Δεκέμβριος 2012

| A/A | ΕΠΩΝΥΜΙΑ | ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΑ ΑΡΧΗ | ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ |
|-----|--|--|---------------------|
| 1 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΒΟΥΛΗΣ | ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 2 | ΙΔΡΥΜΑ ΕΞΟΧΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ | ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 3 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΜΕΡΙΣΜΑΤΟΥΧΩΝ Μ.Τ.Α. (Ε.Κ.Ο.Ε.Μ.Α.) | ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ |
| 4 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΜΕΡΙΣΜΑΤΟΥΧΩΝ Μ.Τ.Ν. (Ε.Κ.Ο.Ε.Μ.Ν.) | | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 5 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΜΕΡΙΣΜΑΤΟΥΧΩΝ Μ.Τ.Σ. (Ε.Κ.Ο.Ε.Μ.Σ.) | | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 6 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ(Ε.ΛΟ.Α.Α) | | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ |
| 7 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (Ε.ΛΟ.Α.Ν.) | | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ |
| 8 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΣΤΡΑΤΟΥ (Ε.ΛΟ.Α.Σ.) | | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ |
| 9 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΟΥ Μ.Τ.Ν. | | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ |
| 10 | ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ (Μ.Τ.Α.) | | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 11 | ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (Μ.Τ.Ν.) | | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 12 | ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΣΤΡΑΤΟΥ (Μ.Τ.Σ.) | | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 13 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΑΝΑΠΗΡΩΝ & ΘΥΜΑΤΩΝ ΠΟΛΕΜΟΥ | | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 14 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΟΧΙΚΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ ΣΤΡΑΤΟΥ (Μ.Τ.Σ.) | | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 15 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΜΟΝΙΜΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ | | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 16 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΝΑΥΤΙΚΩΝ (Ε.Λ.Ο.Ε.Ν.) | | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 17 | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. | | ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ |
| 18 | ΕΝΙΑΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ (Ε.Τ.Α.Α.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 19 | ΕΝΙΑΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΑ Μ.Μ.Ε. (Ε.Τ.Α.Π. - Μ.Μ.Ε.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 20 | ΕΝΙΑΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΡΑΠΕΖΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (Ε.Τ.Α.Τ.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 21 | ΕΝΙΑΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (Ε.Τ.Ε.Α.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 22 | ΙΔΡΥΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ (Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 23 | ΚΛΑΔΟΣ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΝΑΥΤΙΚΩΝ (Κ.Ε.Α.Ν) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 24 | ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (Μ.Τ.Π.Υ.) | ΑΛΛΟ | |
| 25 | ΝΑΥΤΙΚΟ ΑΠΟΜΑΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ (Ν.Α.Τ.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 26 | ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (Ο.Α.Ε.Δ.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 27 | ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ (Ο.Α.Ε.Ε.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 28 | ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ (Ο.Γ.Α.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 29 | ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ (Ο.Π.Α.Δ.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 30 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟΥ | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 31 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ (Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 32 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΣΩΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ (Τ.Ε.Α.Π.Α.Σ.Α.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 33 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (Τ.Ε.Α.Δ.Υ.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 34 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ (Τ.Ε.Α.Ι.Τ.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 35 | ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (Τ.Ε.Α.Π.Ε.Ν.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 36 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΔΕΙΞΜΑΤΙΚΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 37 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 38 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ (Τ.Α.Π.Ι.Τ.) | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 39 | ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ | Ν.Π.Δ.Δ. | |
| 40 | ΟΙΚΟΣ ΝΑΥΤΟΥ | ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΙΓΑΙΟΥ | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 41 | ΤΑΜΕΙΟ ΑΡΩΓΗΣ ΛΙΜΕΝΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ | ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΙΓΑΙΟΥ | Ν.Π.Δ.Δ. |
| 42 | ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ (Ε.Ο.Π.Υ.Υ.) | ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ | Ν.Π.Δ.Δ. |

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή.

Πίνακας Π 1.3: Ενταχθέντα Ταμεία στο ΕΤΕΑ

| | |
|----|---|
| 1 | Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΕΑΔΥ) |
| 2 | Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης (ΤΕΑΠΟΚΑ) |
| 3 | Ταμείο Ασφάλισης Δημοτικών – Κοινοτικών Υπαλλήλων (ΤΑΔΚΥ) |
| 4 | Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Αεροπορικών Επιχειρήσεων (ΤΕΑΠΑΕ) |
| 5 | Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Εμπορικής Τράπεζας (ΤΕΑΠΕΤΕ) |
| 6 | Ταμείο Σύνταξης Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Γεωργικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων (ΤΣΕΑΠΓΣΟ) |
| 7 | Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Ηλεκτρολόγων-Ηλεκτροτεχνιτών Ελλάδος (ΤΕΑΗΕ) |
| 8 | Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Εταιριών Τσιμέντων (ΤΕΑΠΕΤ) |
| 9 | Ταμείο Πρόνοιας Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Ιπποδρομιών, (ΤΑΠΕΑΠΙ) |
| 10 | Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Γενικής Τράπεζας Ελλάδος (ΤΑΠΓΤΕ) |
| 11 | Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (ΤΕΑΜ – ΝΠΔΔ) |
| 12 | Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Εμπορικών Καταστημάτων (ΤΕΑΥΕΚ) |
| 13 | Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Ναυτικών & Τουριστικών Πρακτορείων (ΤΕΑΥΝΤΠ) |
| 14 | Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Χημικών (ΤΕΑΧ) |
| 15 | Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Εκπαιδευτικών Ιδιωτικής Γενικής Εκπαίδευσης (ΤΕΑΕΙΓΕ) |
| 16 | Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού εταιρειών Οινοποιίας Ζυθοποιίας & Οινοπνευματοποιίας (ΤΕΑΠΟΖΟ) |
| 17 | Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού ΕΥΔΑΠ (ΤΕΑΠ ΕΥΔΑΠ) |
| 18 | Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού ΟΤΕ (ΤΕΑΠ – ΟΤΕ) |
| 19 | Κλάδος Επικουρικής Ασφάλισης του Ταμείου Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών & Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ) – Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού ΕΛΤΑ (ΤΕΑΠ ΕΛΤΑ) |
| 20 | Κλάδος Επικουρικής Ασφάλισης του Ταμείου Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών & Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ) – Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού ΕΤΒΑ (ΤΕΑΠ ΕΤΒΑ) |
| 21 | Κλάδος Επικουρικής Ασφάλισης του Ταμείου Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών & Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ) – Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού ΕΡΤΤ (ΤΕΑΠ ΕΡΤΤ) |
| 22 | Κλάδος Επικουρικής Ασφάλισης του Ταμείου Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών & Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ) – Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού ΔΕΗ (ΤΕΑΠ – ΔΕΗ) |

Πίνακας Π 1.4: Ασφαλιστικές εισφορές κύριας σύνταξης ΙΚΑ-ΕΤΑΜ

| | ΚΟΙΝΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ * | | ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΒΑΡΕΩΝ * | | ΤΑΠ-ΔΕΗ ** | | τ. ΤΣΠ-ΗΣΑΠ ** | |
|-----------------------|------------------|-------------|--------------------------------------|--|------------|-------------|--------------------------|-------------------------|
| | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ (ΒΑΡΕΑ: + 1,40 π.μ.) | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ (ΒΑΡΕΑ: + 2,20 π.μ.) | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ |
| ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ | 13,33% | 6,67% | 14,73% | 8,87% | 22% | 11% | 25% | 11% |
| ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ | 13,33% | 6,67% | 14,73% | 8,87% | 22% | 11% | 22,083% από 1/1/2013 | 9,9175% από 1/1/2013 |
| | | | | | | | 19,165% από 1/1/2016 | 8,835% από 1/1/2016 |
| | | | | | | | 16,2475% από 1/1/2019 | 7,7525% από 1/1/2019 |
| | | | | | | | 13,33% από 1/1/2022 | 6,67% από 1/1/2022 |

Παρατηρήσεις:

* Αφορά και όλους τους μετά το 1992 ασφαλισμένους όλων των ΦΚΑ αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, πλην ΝΑΤ.

** Αφορά όλους τους μέχρι 31/12/1992 ασφαλισμένους όλων των Ειδικών Ταμείων.

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας.

Πίνακας Π.1.4. *Συνέχεια*

| | τ. ΤΑΠ-ΟΤΕ ** | | | | τ. ΤΑΠΑΕ-Ε ** | | τ. ΤΣΕΑΠΓΣΟ ** | |
|-----------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|---|--------------------|---------------------|--------------------|
| | ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΟΤΕ | | ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΕΛΤΑ ή ΟΣΕ | | | | | |
| | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ |
| ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ | 25% | 11% | 24% | 11% | 17% | 7% | 15% | 10% |
| ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ | 22,083% από 1/1/2013 | 9,9175% από 1/1/2013 | 21,3325% από 1/1/2013 | 9,9175% από 1/1/2013 | 17% από 1/8/2008 16,08% από 1/1/2013 | 7% από 1/8/2008 | 15% από 1/8/2007 | 10% από 1/8/2007 |
| | 19,165% από 1/1/2016 | 8,835% από 1/1/2016 | 18,665% από 1/1/2016 | 8,835% από 1/1/2016 | 15,16% από 1/1/2016 | | | 9% από 1/8/2012 |
| | 16,2475% από 1/1/2019 | 7,7525% από 1/1/2019 | 15,9975% από 1/1/2019 | 7,7525% από 1/1/2019 | 14,24% από 1/1/2019 | 6,67% από 1/1/2013 | 13,33% από 1/8/2018 | 8% από 1/8/2015 |
| | 13,33% από 1/1/2022 | 6,67% από 1/1/2022 | 13,33% από 1/1/2022 | 6,67% από 1/1/2022 | 13,33% από 1/1/2022 | | | 6,67% από 1/8/2018 |

Παρατηρήσεις:

* Αφορά και όλους τους μετά το 1992 ασφαλισμένους όλων των ΦΚΑ αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, πλην ΝΑΤ.

** Αφορά όλους τους μέχρι 31/12/1992 ασφαλισμένους όλων των Ειδικών Ταμείων.

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας.

Πίνακας Π.1.4. Συνέχεια

| | τ. ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ ** | | | | | | | |
|-----------------|------------------------|--------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|--------------------|
| | τ. ΤΣΠ-ΑΤΕ | | τ. ΤΣΠ-ΕΤΕ | | τ. ΤΑΠ-ΕΤΒΑ | | τ. ΤΑΠ-ΙΑΤ | |
| | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ |
| ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ | 25% | 11% | 26,50% | 11% | 26% | 11% | 30,50% | 11% |
| ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ | 22,66% από 1/1/2007 | 6,67% από 1/1/2007 | 23,2075% από 1/1/2013 | 9,9175% από 1/1/2013 | 22,8325% από 1/1/2013 | 9,9175% από 1/1/2013 | 24,8% από 1/6/2006 | 6,67% από 1/6/2004 |
| | 20,33% από 1/1/2008 | | 19,915% από 1/1/2016 | 8,835% από 1/1/2016 | 19,665% από 1/1/2016 | 8,835% από 1/1/2016 | 19,10% από 1/1/2007 | |
| | 17,99% από 1/1/2009 | | 16,6225% από 1/1/2019 | 7,7525% από 1/1/2019 | 16,4975% από 1/1/2019 | 7,7525% από 1/1/2019 | 13,33% από 1/1/2008 | |
| | 15,66% από 1/1/2010 | | 13,33% από 1/1/2022 | 6,67% από 1/1/2022 | 13,33% από 1/1/2022 | 6,67% από 1/1/2022 | | |
| | 13,33% από 1/1/2011 | | | | | | | |

Παρατηρήσεις:

* Αφορά και όλους τους μετά το 1992 ασφαλισμένους όλων των ΦΚΑ αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, πλην ΝΑΤ.

** Αφορά όλους τους μέχρι 31/12/1992 ασφαλισμένους όλων των Ειδικών Ταμείων.

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας.

Πίνακας Π.1.4. Συνέχεια

| | ΤτΕ * | |
|-----------------|-----------------------|----------------------|
| | τ. ΤΣΠ-ΤΕ | |
| | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ |
| ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ | 26% | 11% |
| ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ | 22,8325% από 1/1/2013 | 9,9175% από 1/1/2013 |
| | 19,665% από 1/1/2016 | 8,835% από 1/1/2016 |
| | 16,4975% από 1/1/2019 | 7,7525% από 1/1/2019 |
| | 13,33% από 1/1/2022 | 6,67% από 1/1/2022 |

Παρατηρήσεις:

* Αφορά όλους τους μέχρι 31/12/1992 ασφαλισμένους όλων των Ειδικών Ταμείων.

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας.

Πίνακας Π 1.5: Ασφαλιστικές εισφορές ΟΑΕΕ (σε €)

| ΚΛΑΣΕΙΣ ΝΕΩΝ | ΚΛΑΔΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ | ΚΛΑΔΟΣ ΥΓΕΙΑΣ | Υπέρ ΟΑΕΔ |
|--------------|-----------------|---------------|-----------|
| 1η | 138,67 | 53,04 | 10 |
| 2η | 170,53 | 65,23 | 10 |
| 3η | 202,17 | 77,33 | 10 |
| 4η | 233,72 | 89,40 | 10 |
| 5η | 263,93 | 100,95 | 10 |
| 6η | 287,13 | 109,83 | 10 |
| 7η | 309,56 | 118,41 | 10 |
| 8η | 332,00 | 126,99 | 10 |
| 9η | 354,43 | 135,57 | 10 |
| 10η | 376,87 | 144,15 | 10 |
| 11η | 399,30 | 152,73 | 10 |
| 12η | 421,73 | 161,31 | 10 |
| 13η | 444,17 | 169,90 | 10 |
| 14η | 466,60 | 178,48 | 10 |

Πηγή: ΟΑΕΕ.

Σημείωση: οι τέσσερις τελευταίες ασφαλιστικές κατηγορίες είναι προαιρετικές, ενώ το μηνιαίο εισόδημα υπολογίζεται από τον ΟΑΕΕ. Οι ασφαλιστικές εισφορές είναι το 20% του μηνιαίου εισοδήματος και καταβάλλονται κάθε δίμηνο, ενώ υπάρχουν εξαγγελίες ότι η καταβολή θα γίνει μηνιαία για τον καλύτερο προγραμματισμό των υποχρεώσεων των ελεύθερων επαγγελματιών.

Πίνακας Π 1.6: Ασφαλιστικές εισφορές κύριας σύνταξης ΕΤΑΜ-ΜΜΕ*

| τ. ΤΑΙΣΥΤ (Τομέας Ασφάλισης Ιδιοκτητών Συντακτών & Υπαλλήλων Τύπου) | | τ. ΤΑΙΣΥΤ (Τομέας Ασφάλισης Φωτοειδησεογράφων & Εικονοληπτών Επικαίρων & Τηλεόρασης) | | τ. ΤΑΙΣΥΤ (Τομέας Ασφάλισης Ανταποκριτών Ξένου Τύπου) | | τ. ΤΣΠΕΑΘ (Τομέας Σύνταξης Προσωπικού Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών Θεσσαλονίκης) | | τ. ΤΣΠΕΑΘ (Τομέας Ασφάλισης Ιδιοκτητών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών Θεσσαλονίκης) | |
|--|---|--|---|---|---|---|---------|--|---------|
| ΕΡΓ/ΤΕΣ | ΕΡΓ/ΝΟΙ | ΕΡΓ/ΤΕΣ | ΕΡΓ/ΝΟΙ | ΕΡΓ/ΤΕΣ | ΕΡΓ/ΝΟΙ | ΕΡΓ/ΤΕΣ** | ΕΡΓ/ΝΟΙ | ΕΡΓ/ΤΕΣ | ΕΡΓ/ΝΟΙ |
| (Οι εκδότες των εφημερίδων και των περιοδικών δεν καταβάλλουν εργοδοτική εισφορά στον κλάδο κύριας ασφάλισης για τους υπαλλήλους που απασχολούν.) 9 % | α) Οι Συντάκτες και Υπάλληλοι ποσοστό 9 % στις αποδοχές τους β) Οι Ιδιοκτήτες ποσοστό 1 % στο ποσό που θα εισέπρατταν βάσει των εκτυπωμένων αντιτύπων, μειωμένο κατά 25 %, με κατώτερη βάση υπολογισμού του, αυτή των μισθωτών ασφαλισμένων. | (αφορά αυτ/νους) | 10% Το ποσοστό αυτό μπορεί να αυξάνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας μέχρι το άθροισμα των εισφορών ασφαλισμένου και εργοδότη που αντιστοιχούν για τον Κλάδο Συντάξεων του ΙΚΑ (20%). | (αφορά αυτ/νους) | 10% Το ποσοστό αυτό μπορεί να αυξάνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας μέχρι το άθροισμα των εισφορών ασφαλισμένου και εργοδότη, που αντιστοιχούν για τον Κλάδο Συντάξεων του ΙΚΑ (20 %). | α) 1,67 % β) 7,5 % | 8,50% | (αφορά αυτ/νους) | 0,40% |

Παρατηρήσεις:

* Τα ποσοστά ασφαλιστικών εισφορών για το ΕΤΑΠ-ΜΜΕ παραμένουν τα ίδια και για του νέους ασφαλισμένους (ασφαλισμένους μετά το 1992) (περ. δ της παρ. 5 του άρθρου 48 του ν. 2084/1992)

** 1. Οι εργοδότες των ημερησίων εφημερίδων Αθηνών και Θεσσαλονίκης των οποίων η ημερήσια κυκλοφορία δεν υπερβαίνει τα 3000 φύλλα, καταβάλλουν μόνο την εισφορά 7,5% επί των αποδοχών των απασχολούμενων σ' αυτές. 2. Οι εργοδοτικές εισφορές των εκδοτών ημερησίων επαρχιακών εφημερίδων καταβάλλονται μειωμένες κατά 75%, εφόσον οι εκδότες είναι μέλη της Ένωσης Ιδιοκτητών Ημερησίων Επαρχιακών Εφημερίδων και κατά 50%, εφόσον δεν συντρέχει η προϋπόθεση αυτή.

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας.

Πίνακας Π.1.6 Συνέχεια

| τ. ΤΣΕΥΠ (Τομέας Σύνταξης Εφημεριδοπωλών & Υπαλλήλων Πρακτορείων Αθηνών) | | τ. ΤΣΕΥΠΘ (Τομέας Σύνταξης Εφημεριδοπωλών & Πρακτορείων Θεσσαλονίκης) | | τ. ΤΑΤΤΑ (Τομέας Ασφάλισης Τεχνικών Τύπου Αθηνών & Θεσσαλονίκης) | |
|---|--|---|---|--|--|
| ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ |
| <p>α) Εισφορά των εκδοτών ίση με το 1 % στην αξία των εφημερίδων, περιοδικών και άλλων εντύπων που πωλούνται στην Αθήνα, τον Πειραιά και τα Περίχωρα.</p> <p>β) Εισφορά των Πρακτορείων ίση με το 0,75 % στην αξία των πωλουμένων ημερησίων εφημερίδων στην Αθήνα, τον Πειραιά και τα Περίχωρα.</p> <p>γ) Εισφορά των Πρακτορείων ίση με το 1 % στην αξία των πωλουμένων περιοδικών στην Αθήνα, τον Πειραιά και τα Περίχωρα.</p> <p>δ) Εισφορά των Πρακτορείων ίση με το 0,35 % στην αξία των πωλουμένων εφημερίδων, περιοδικών και άλλων εντύπων σε όλη την επικράτεια της χώρας και στο εξωτερικό εκτός των περιοχών Αθηνών, Πειραιώς και Περιχώρων.</p> <p>ε) Εισφορά του Ταμείου 25,33 % για τους υπαλλήλους του Ταμείου, που υπολογίζονται επί των συντάξιμων αποδοχών</p> | <p>α) 5% στο σύνολο των αποδοχών των υπαλλήλων των Πρακτορείων.</p> <p>β) 1% στην τιμή πώλησης κάθε εφημερίδας, περιοδικού ή άλλου εντύπου, που παρακρατείται από την αμοιβή των εφημεριδοπωλών</p> <p>γ) 6,67% στις συντάξιμες αποδοχές των υπαλλήλων του Ταμείου (συντάξιμες αποδοχές είναι ο βασικός μισθός και το χρονοεπίδομα).</p> | <p>α) Εισφορά των εκδοτών ίση με το 1% στην τιμή πώλησης εφημερίδων, περιοδικών, βιβλίων ή άλλων εντύπων που πωλούνται στη Θεσ/νίκη.</p> <p>β) Εισφορά των Πρακτορείων ίση με το 0,50% στην τιμή πώλησης εφημερίδων, περιοδικών, βιβλίων ή άλλων εντύπων που πωλούνται στη Θεσ/νίκη.</p> <p>γ) Εισφορά του Ταμείου 25,33% για τους υπαλλήλους του Ταμείου που υπολογίζονται στις συντάξιμες αποδοχές.</p> | <p>α) 5% στο σύνολο των αποδοχών των υπαλλήλων Πρακτορείων</p> <p>β) 1% στην τιμή πώλησης κάθε εφημερίδας, περιοδικού, βιβλίου, ή άλλου εντύπου που πωλείται στη Θεσ/νίκη και παρακρατείται από την αμοιβή των εφημεριδοπωλών.</p> <p>γ) 6,67% στις συντάξιμες αποδοχές των υπαλλήλων του Ταμείου (Συν/μες αποδοχές είναι ο βασικός μισθός και το χρονοεπίδομα)</p> | <p>α) εφόσον τα εκτυπούμενα έντυπα κυκλοφορούν μέσω πρακτορείων πώλησης: 5,10 % στις αποδοχές των εργαζομένων σε ημερήσιες εφημερίδες και περιοδικά. 0,0058€ για κάθε πωλούμενη εφημερίδα που εκδίδεται στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη. 1,73% στην τιμή πώλησης κάθε περιοδικού που εκδίδεται στην Αθήνα.</p> <p>β) εφόσον τα εκτυπούμενα έντυπα δεν κυκλοφορούν μέσω πρακτορείων πώλησης: 16 % στις πάσης φύσεως αποδοχές των εργαζομένων σε εφημερίδες, περιοδικά και τυπογραφικές επιχειρήσεις €0,0058 για κάθε πωλούμενη εφημερίδα που εκδίδεται στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη.</p> <p>γ) ανεξαρτήτως τρόπου κυκλοφορίας, εφόσον η καθ' ένα φύλλο κυκλοφορία εφημερίδων ή περιοδικών ανά την επικράτεια, δεν υπερβαίνει τα 3.000 φύλλα: 16% στις πάσης φύσεως αποδοχές των εργαζομένων.</p> <p>δ) ανεξαρτήτως τρόπου κυκλοφορίας: 0,5 % στην ανώτατη κύρια σύνταξη, που χορηγεί εκάστοτε το Ταμείο, για τους μέχρι 30/7/1981 ασφαλισμένους – εργαζόμενους τους.</p> | <p>α) Των μέχρι την ημερομηνία έναρξης ισχύος του ν.1186/81 (30/7/81) ασφαλισμένων: 7% στις πάσης φύσεως αποδοχές τους 0,5% στην ανώτατη κύρια σύνταξη, που χορηγεί εκάστοτε το Ταμείο</p> <p>β) Των ασφαλιζόμενων μετά την έναρξη ισχύος του ν.1186/1981 (από 1-8-1981 και μετά) 10,6 % στις πάσης φύσεως αποδοχές τους</p> |

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας.

Πίνακας Π.1.6 Συνέχεια

| NAT * | |
|---|-------------|
| ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ |
| πλοία με ελληνική σημαία ή συμβεβλημένα με το NAT υπό κοινοτική σημαία: | |
| 14% | 9% |
| συμβεβλημένα πλοία με το NAT υπό σημαία κράτους εξωτερικού (μη κοινοτικού κράτους): | |
| 18% | 11% |

* Στο NAT δεν υφίσταται ο διαχωρισμός παλαιών και νέων ασφαλισμένων (ασφαλισμένων πριν το 1993 και ασφαλισμένων μετά το 1992).
 Πηγή: Υπουργείο Εργασίας.

Πίνακας Π 1.7: Αναλυτικά στοιχεία εκτέλεσης προϋπολογισμού

| | ΕΞΟΔΑ | | | Αμοιβές προσωπικού | | | Συντάξεις | | |
|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------|-------|-------|-----------|----------|----------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2011 | 2012 | 2013 | 2011 | 2012 | 2013 |
| ΙΚΑ | 21.841,3 | 19.641,8 | 17.925,0 | 601,7 | 196,8 | 152,2 | 10.419,7 | 10.593,9 | 10.227,8 |
| ΟΓΑ | 6.532,8 | 5.135,1 | 4.292,7 | 25,9 | 12,3 | 12,0 | 5.017,7 | 4.881,0 | 4.015,3 |
| ΟΑΕΕ | 4.615,6 | 4.300,9 | 4.223,7 | 244,2 | 55,3 | 46,4 | 2.937,1 | 3.105,5 | 3.151,5 |
| ΕΤΑΑ | 1.456,2 | 1.537,1 | 1.363,1 | 30,8 | 41,5 | 16,8 | 929,3 | 994,8 | 947,3 |
| ΕΤΑΠ-ΜΜΕ | 268,4 | 251,1 | 225,8 | 3,2 | 2,7 | 2,3 | 96,7 | 101,9 | 103,1 |
| ΝΑΤ | | 1.336,3 | 1.274,5 | | 4,1 | 3,5 | | 871,2 | 804,6 |
| ΚΕΑΝ | | 210,0 | 168,2 | | | | | 157,4 | 144,5 |
| ΤΕΑΠΕΝ | | 2,1 | 2,8 | | | | | 1,7 | 2,4 |
| ΤΠΑΕΝ | | 9,7 | 53,8 | | 0,1 | 0,1 | | | |
| ΤΠΚΠΕΝ | | 11,0 | 16,7 | | 0,1 | 0,0 | | | |
| ΚΑΑΝ | | | | | | | | | |
| ΕΛΟΕΝ | | 11,0 | | | 0,0 | | | | |
| ΕΤΕΑΜ | 2.109,6 | 966,8 | | 2,0 | 0,9 | | 1.785,6 | 866,1 | |
| ΕΤΕΑ | | 1.206,2 | 2.922,9 | | 0,7 | 9,5 | | 925,5 | 2.664,4 |
| ΤΕΑΔΥ | 815,9 | 806,7 | | 4,4 | 3,3 | | 687,1 | 685,3 | |
| ΤΑΥΤΕΚΩ | 923,5 | 431,5 | 388,1 | 38,7 | 20,5 | 4,9 | 374,9 | 149,7 | |
| ΤΕΑΙΤ | 401,3 | 380,3 | | 6,7 | 5,6 | | 275,7 | 249,5 | |
| ΤΕΑΠΑΣΑ | 232,3 | 167,1 | | 0,2 | 0,1 | | 65,3 | 70,0 | |
| ΤΑΠΠΤ | 98,6 | 93,0 | 74,9 | 4,7 | 3,8 | 3,1 | | | |
| ΤΠΔΥ | 397,1 | 541,4 | 1.303,0 | 1,8 | 1,3 | 1,3 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| ΕΤΑΤ | 184,5 | 162,6 | 113,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 184,0 | 161,4 | 93,4 |
| ΟΠΑΔ | 1.448,0 | 1.005,4 | 990,2 | 19,4 | 6,4 | 4,8 | 0,5 | 0,7 | 0,8 |
| ΤΑΠΕΤ | 1,8 | 0,8 | 0,8 | | | | | | |
| ΠΡΟΝΟΙΑ ΙΚΑ | 69,4 | 76,4 | 32,0 | | | | | | |
| ΜΤΠΥ | 563,2 | 495,1 | 581,7 | 4,6 | 3,5 | 3,3 | 514,9 | 457,0 | 538,7 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 41.959,6 | 38.779,2 | 35.953,3 | 988,6 | 359,0 | 260,2 | 23.288,8 | 24.272,6 | 22.693,9 |

(συνέχεια επόμενη σελίδα)

(συνέχεια Πίνακας Π.1.7)

| | Τόκοι | | | Δαπάνες για επενδύσεις | | | Λοιπά έξοδα | | |
|--------------------|-------------|-------------|------------|------------------------|-------------|------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2011 | 2012 | 2013 | 2012 | 2013 | |
| ΙΚΑ | 68,0 | 13,9 | 6,7 | 19,1 | 6,6 | 4,7 | 10.732,8 | 8.830,6 | 7.533,6 |
| ΟΓΑ | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1.489,1 | 241,8 | 265,3 |
| ΟΑΕΕ | 0,4 | 0,0 | 0,1 | 0,3 | 0,1 | 0,0 | 1.433,6 | 1.140,1 | 1.025,7 |
| ΕΤΑΑ | | | 0,0 | 1,8 | 4,9 | 3,2 | 494,2 | 495,9 | 395,8 |
| ΕΤΑΠ-ΜΜΕ | 0,1 | 0,0 | 0,2 | | 0,0 | | 168,4 | 146,4 | 120,2 |
| ΝΑΤ | | | | | 0,1 | 0,1 | | 460,9 | 466,4 |
| ΚΕΑΝ | | | | | | | | 52,6 | 23,8 |
| ΤΕΔΠΕΝ | | | | | | | | 0,4 | 0,4 |
| ΤΠΑΕΝ | | 0,4 | | | | 0,0 | | 9,2 | 53,7 |
| ΤΠΚΠΕΝ | | 0,4 | | | | | | 10,5 | 16,7 |
| ΚΑΑΝ | | | | | | | | | |
| ΕΛΟΕΝ | | | | | | | | 11,0 | |
| ΕΤΕΑΜ | | | | | | | 322,0 | 99,7 | |
| ΕΤΕΑ | | | 0,1 | | | | | 280,0 | 249,0 |
| ΤΕΑΔΥ | | | | 0,0 | 0,7 | | 124,4 | 117,4 | |
| ΤΑΥΤΕΚΩ | 1,1 | 1,0 | 0,8 | 0,2 | 0,0 | | 508,6 | 260,2 | 382,4 |
| ΤΕΑΙΤ | 0,0 | 0,1 | | 0,0 | 0,0 | | 118,8 | 125,1 | |
| ΤΕΑΠΑΣΑ | | | | 0,0 | 0,0 | | 166,7 | 97,0 | |
| ΤΑΠΙΤ | 0,4 | 0,9 | 0,9 | | | | 93,5 | 88,3 | 70,9 |
| ΤΠΔΥ | 0,0 | 0,1 | 0,1 | | 0,0 | 0,0 | 395,2 | 539,9 | 1.301,6 |
| ΕΤΑΤ | | | | | | | 0,4 | 1,1 | 19,8 |
| ΟΠΑΔ | | | | | | | 1.428,1 | 998,4 | 984,5 |
| ΤΑΠΕΤ | | | | | | | 1,8 | 0,8 | 0,8 |
| ΠΡΟΝΟΙΑ ΙΚΑ | | | | | | | 69,4 | 76,4 | 32,0 |
| ΜΤΠΥ | | | | 0,7 | 1,1 | 1,3 | 43,1 | 33,5 | 38,3 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 70,0 | 16,8 | 8,8 | 22,1 | 13,5 | 9,2 | 17.590,1 | 14.117,2 | 12.981,2 |

Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Πίνακας Π 1.8: Αναλυτικά στοιχεία ΙΚΑ-ΕΤΑΜ & ΤΑΠ-ΔΕΗ

| ΙΚΑ-ΕΤΑΜ & ΤΑΠ-ΔΕΗ | 2011* | 2012* | 2013* | Μεταβολή 2011-13 | % μεταβολής 2011-13 |
|--|----------|----------|----------|---------------------|---------------------------|
| 60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | 602.5 | 196.9 | 152.5 | -450 | -74.7 |
| 60.00 Αμοιβές έμμισθου προσωπικού | 489.7 | 155.5 | 119.5 | -370 | -75.6 |
| 60.50 Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού | 0.7 | 0.1 | 0.0 | -1 | -97.1 |
| 60.20 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού | 111.9 | 41.0 | 32.7 | -79 | -70.8 |
| 60.21 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έκτακτου προσωπικού | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | |
| 60.60 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0 | 20.6 |
| 61 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΤΡΙΤΩΝ | 59.3 | 21.0 | 13.0 | -46 | -78.1 |
| 62 ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΡΙΤΩΝ | 54.6 | 30.2 | 26.2 | -28 | -51.9 |
| 62.04 Ενοίκια | 32.8 | 14.2 | 10.2 | -23 | -68.8 |
| 62.05 Ασφάλιστρα | 1.2 | 0.3 | 0.3 | -1 | -76.2 |
| 62.06 Αποθήκευτρα | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | |
| 62.07 Επισκευές και συντηρήσεις | 6.5 | 1.6 | 1.6 | -5 | -76.1 |
| 62.91 Έξοδα μεταφορικού έργου | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | |
| 63 ΦΟΡΟΙ - ΤΕΛΗ | 16.1 | 2.6 | 3.9 | -12 | -76.0 |
| 64 ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ | 135.5 | 73.3 | 114.2 | -21 | -15.8 |
| 64.00 Έξοδα μεταφορών | 0.7 | 0.5 | 0.6 | 0 | -7.8 |
| 64.01 Έξοδα ταξιδιών | 4.3 | 1.2 | 1.4 | -3 | -67.0 |
| 64.02 Έξοδα προβολής και διαφημίσεως | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 47.3 |
| 64.03 Έξοδα εκθέσεων - επιδείξεων | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 0 | -99.2 |
| 64.07 Έντυπα και γραφική ύλη | 1.8 | 1.3 | 0.9 | -1 | -52.9 |
| 64.08 Υλικά άμεσης αναλώσεως | 4.9 | 3.9 | 1.9 | -3 | -62.2 |
| 65 ΤΟΚΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΕΞΟΔΑ | 68.0 | 13.9 | 6.7 | -61 | -90.2 |
| Παροχές συντάξεων (εχουν αφαιρεθει οι Κρατήσεις των Ν.4024,4051,4093) | 11,852.3 | 11,999.6 | 10,804.3 | -1,048 | -8.8 |
| Παροχές ασθενείας σε είδος | 3,793.1 | 0.0 | 0.0 | -3,793 | -100.0 |
| Παροχές ασθενείας σε χρήμα | 289.4 | 224.0 | 188.6 | -101 | -34.8 |
| Συνολικές δαπάνες διοίκησης (δαπάνες για επενδύσεις, χορηγήση δανείων υπαλλήλων) | 24.8 | 6.4 | 6.0 | -19 | -75.6 |
| ΣΥΝΟΛΟ ΕΞΟΔΩΝ (δεν εχουν συμπεριληφθει Αντικρυζόμενες Δαπάνες, Δαπάνη για Δάνεια) | 16,895.6 | 12,568.0 | 11,315.4 | -5,580 | -33.0 |
| Κρατικές επιχορηγήσεις (συμπεριλαμβάνεται το ΕΚΑΣ) | 5,936.5 | 5,186.5 | 4,412.0 | -1,524 | -25.7 |
| Λοιπά έσοδα | 10,338.0 | 7,289.5 | 6,840.3 | -3,498 | -33.8 |
| ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΟΔΩΝ (δεν συμπεριλαμβάνονται Αντικρυζόμενα Εσοδα - Εσοδα από Δάνεια - Εσοδο από Λήξη Ομολογου) | 16,274.4 | 12,475.9 | 11,252.3 | -5,022 | -30.9 |

*Τα Στοιχεία Εσόδων Δαπανών είναι προσωρινά και σε Ταμειακή βάση καθώς δεν έχει ολοκληρωθεί ο Απολογισμός του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για τα συγκεκριμένα έτη. Το έτος 2011 στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ συμπεριλαμβάνονταν και ο Κλάδος Παροχών Ασθενείας σε Είδος ο οποίος από το 2012 και μετά έχει ενσωματωθεί στον ΕΟΠΥΥ

Πίνακας Π 1.9: Αναλυτικά στοιχεία ΟΓΑ

| ΟΓΑ | ΣΥΝΟΛΟ ΟΓΑ (ΧΩΡΙΣ ΤΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ) | 2011* | 2012* | 2013* | Μεταβολή 2011-13 | % μεταβολής 2011-13 |
|------------|--|----------|----------|----------|------------------|---------------------|
| 60 | ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | 26.88 | 15.42 | 14.26 | -12.62 | -47.0 |
| 60.00 | ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΜΜΙΣΘ.ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΔΙΟΙΚ.ΠΡΟΣΩΠ. | 20.94 | 11.36 | 11.18 | -9.76 | -46.6 |
| 60.01 | ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΜΜΙΣΘΟΥ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΔΙΟΙΚ.ΠΡ. | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | -100.0 |
| 60.02 | ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΠΟΧΙΑΚΟΥ ΚΑΙ ΛΟΙΠΟΥ ΔΙΟΙΚ.ΠΡΟ | 0.21 | 0.00 | 0.00 | -0.21 | -100.0 |
| 60.20 | ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦ.ΕΜΜΙΣΘ.ΤΑΚΤ.ΔΙΟΙΚ.ΠΡΟ | 4.50 | 4.01 | 3.07 | -1.44 | -31.9 |
| 60.21 | ΕΡΓΟΔΟΤ.ΕΙΣΦ.ΕΜΜΙΣΘΟΥ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΔΙΟΙΚ.Π | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 60.50 | ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔ.ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ | 1.23 | 0.04 | 0.01 | -1.22 | -99.0 |
| 61 | ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΤΡΙΤΩΝ | 25.79 | 11.79 | 14.33 | -11.46 | -44.4 |
| 62 | ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΡΙΤΩΝ | 6.46 | 5.12 | 5.49 | -0.97 | -15.0 |
| 62.00 | ΦΩΤΙΣΜΟΣ | 0.28 | 0.22 | 0.29 | 0.01 | 3.1 |
| 62.02 | ΥΔΡΕΥΣΗ | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 72.3 |
| 62.03 | ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ-ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ | 4.55 | 3.39 | 2.44 | -2.11 | -46.4 |
| 62.04 | ΕΝΟΙΚΙΑ | 1.41 | 1.33 | 2.67 | 1.26 | 89.4 |
| 62.05 | ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | -15.9 |
| 62.07 | ΕΠΙΣΚΕΥΕΣ-ΣΥΝΤΗΡΗΣΕΙΣ | 0.19 | 0.16 | 0.05 | -0.14 | -72.3 |
| 62.08 | ΠΛΥΝΤΙΚΑ | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | -100.0 |
| 63 | ΦΟΡΟΙ-ΤΕΛΗ | 0.01 | 0.01 | 0.74 | 0.73 | 6898.1 |
| 64 | ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ | 301.73 | 141.92 | 0.99 | -300.74 | -99.7 |
| 64.00 | ΕΞΟΔΑ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ | 0.03 | 0.01 | 0.02 | -0.01 | -26.1 |
| 64.01 | ΟΔΟΠΟΡΙΚΑ-ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΝ | 0.11 | 0.08 | 0.09 | -0.02 | -15.3 |
| 64.02 | ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΒΟΛΗΣ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 44.2 |
| 64.03 | ΕΞΟΔΑ ΕΚΘΕΣΕΩΝ-ΕΠΙΔΕΙΞΕΩΝ | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 64.06 | ΔΩΡΕΕΣ-ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ | 0.25 | 0.24 | 0.43 | 0.18 | 71.8 |
| 64.07 | ΕΝΤΥΠΑ ΚΑΙ ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ | 1.13 | 0.12 | 0.05 | -1.08 | -95.5 |
| 64.08 | ΥΛΙΚΑ ΑΜΕΣΗΣ ΑΝΑΛΩΣΗΣ | 0.04 | 0.02 | 0.03 | -0.01 | -25.7 |
| 64.09 | ΕΞΟΔΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΩΝ | 0.01 | 0.00 | 0.00 | -0.01 | -76.0 |
| 64.10 | ΕΞΟΔΑ ΤΙΤΛΩΝ ΠΑΓΙΑΣ ΕΠΕΝΔ.ΚΑΙ ΧΡΕΟΓΡΑΦ | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 64.12 | ΔΙΑΦ.(ΖΗΜΙΕΣ)ΑΠΟ ΠΩΔ.ΤΙΤΛ.ΠΑΓ.ΕΠ.ΧΡΕΩΓ | 299.60 | 141.10 | 0.00 | -299.60 | -100.0 |
| 64.98 | ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ | 0.56 | 0.35 | 0.36 | -0.20 | -36.4 |
| 65 | ΤΟΚΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΕΞΟΔΑ | 0.34 | 0.48 | 1.03 | 0.68 | 199.4 |
| 67.XX | Παροχές συντάξεων | 5,014.79 | 4,881.17 | 4,001.21 | -1,013.58 | -20.2 |
| | Παροχές ασθενείας σε είδος | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 67.XX | Παροχές ασθενείας σε χρήμα | 1,392.11 | 26.15 | 32.00 | -1,360.12 | -97.7 |
| 64.06.200X | Λοιπές Παροχές (Αγροτική Εστία) | 16.64 | 15.21 | 8.43 | -8.21 | -49.4 |
| | Λοιπές δαπάνες διοίκησης | 0.56 | 0.48 | 0.41 | -0.15 | -26.2 |
| | ΣΥΝΟΛΟ ΕΞΟΔΩΝ | 6,785.30 | 5,097.77 | 4,078.88 | -2,706.42 | -39.9 |
| | Κρατικές επιχορηγήσεις | 5,557.69 | 4,701.31 | 3,857.51 | -1,700.18 | -30.6 |
| | Ασφαλιστικές Εισφορές | 559.39 | 224.08 | 363.79 | -195.60 | -35.0 |
| | Λοιπά έσοδα | 54.90 | 14.50 | 109.80 | 54.90 | 100.0 |
| | ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΟΔΩΝ | 6,171.98 | 4,939.89 | 4,331.10 | -1,840.88 | -29.8 |

*Προσωρινά στοιχεία

Πίνακας Π 1.10: Αναλυτικά στοιχεία ΕΤΑΠ-ΜΜΕ

| ΕΤΑΠ-ΜΜΕ | 2011 | 2012 | 2013 | Μεταβολή 2011-13 | % μεταβολής 2011-13 |
|--|--------|--------|--------|---------------------|---------------------------|
| 60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | 2.14 | 1.84 | 1.65 | -0.49 | -22.9 |
| 60.00 Αμοιβές εμίσθου τακτικού προσωπικού | 1.79 | 1.43 | 1.36 | -0.43 | -24.2 |
| 60.50 Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.01 | 61.8 |
| 60.20 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου τακτικού προσωπικού | 0.34 | 0.34 | 0.28 | -0.07 | -19.3 |
| 60.21 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις εκτάκτου προσωπικού | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 60.60 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία | 0.00 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | |
| 61 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΤΡΙΤΩΝ | 0.80 | 0.34 | 0.11 | -0.68 | -86.0 |
| 62 ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΡΙΤΩΝ | 0.24 | 0.21 | 0.23 | -0.02 | -6.3 |
| 62.04 Ενοίκια | 0.21 | 0.18 | 0.17 | -0.04 | -17.3 |
| 62.05 Ασφάλιστρα | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | -19.3 |
| 62.06 Αποθήκευτρα | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 62.07 Επισκευές και συντηρήσεις | 0.03 | 0.03 | 0.05 | 0.02 | 72.3 |
| 62.91 Έξοδα μεταφορικού έργου | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 63 ΦΟΡΟΙ - ΤΕΛΗ | 2.90 | 1.29 | 0.39 | -2.52 | -86.7 |
| 64 ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ | 0.09 | 0.11 | 0.06 | -0.03 | -37.6 |
| 64.00 Έξοδα μεταφορών | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | 1309.6 |
| 64.01 Έξοδα ταξιδιών | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | -41.8 |
| 64.02 Έξοδα προβολής και διαφημίσεως | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | -100.0 |
| 64.03 Έξοδα εκθέσεων - επιδείξεων | 0.01 | 0.01 | 0.00 | -0.01 | -100.0 |
| 64.07 Έντυπα και γραφική ύλη | 0.06 | 0.06 | 0.01 | -0.05 | -83.0 |
| 64.08 Υλικά άμεσης αναλώσεως | 0.01 | 0.04 | 0.04 | 0.02 | 179.5 |
| 65 ΤΟΚΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΕΞΟΔΑ | 0.10 | 0.02 | 0.01 | -0.09 | -87.7 |
| Παροχές συντάξεων | 116.00 | 125.71 | 123.08 | 7.09 | 6.1 |
| Παροχές ασθενοείας σε είδος | 12.96 | 12.82 | 0.00 | -12.96 | -100.0 |
| Παροχές ασθενοείας σε χρήμα | 3.19 | 2.01 | 1.01 | -2.18 | -68.4 |
| Συνολικές δαπάνες διοίκησης | 1.46 | 2.00 | 1.16 | -0.30 | -20.5 |
| ΣΥΝΟΛΟ ΕΞΟΔΩΝ | 152.40 | 154.77 | 138.40 | -14.00 | -9.2 |
| Κρατικές επιχορηγήσεις | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| Λοιπά έσοδα | 130.38 | 56.19 | 45.65 | -84.73 | -65.0 |
| ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΟΔΩΝ | 273.25 | 167.38 | 139.73 | -133.52 | -48.9 |

Πίνακας Π 1.11: Αναλυτικά στοιχεία NAT

| NAT | 2011 | 2012 | 2013 | Μεταβολή 2011-13 | % μεταβολής 2011-13 |
|---|----------|----------|----------|---------------------|---------------------------|
| 60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | 6.25 | 4.90 | 3.75 | -2.50 | -40 |
| 60.01 Αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού | 4.07 | 3.15 | 2.77 | -1.30 | -32 |
| 60.02 Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού | 0.99 | 0.74 | 0.27 | -0.72 | -73 |
| 60.03 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού | 1.19 | 1.01 | 0.71 | -0.48 | -41 |
| 60.04 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 60.05 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 61 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΤΡΙΤΩΝ | 0.44 | 0.28 | 0.51 | 0.07 | 16 |
| 62 ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΡΙΤΩΝ | 2.65 | 1.17 | 1.08 | -1.57 | -59 |
| 62.04 Ενοίκια | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 62.05 Ασφάλιστρα | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 153 |
| 62.06 Αποθήκευτρα | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 62.07 Επισκευές και συντηρήσεις | 0.02 | 0.05 | 0.00 | -0.02 | -100 |
| 62.91 Έξοδα μεταφορικού έργου | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 63 ΦΟΡΟΙ - ΤΕΛΗ | 0.92 | 1.02 | 0.73 | -0.20 | -21 |
| 64 ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ | 1.68 | 0.81 | 1.04 | -0.64 | -38 |
| 64.00 Έξοδα μεταφορών | 0.01 | 0.00 | 0.00 | -0.01 | -60 |
| 64.01 Έξοδα ταξιδιών | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | -7 |
| 64.02 Έξοδα προβολής και διαφημίσεως | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 64.03 Έξοδα εκθέσεων - επιδείξεων | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 64.07 Έντυπα και γραφική ύλη | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.00 | 17 |
| 64.08 Υλικά άμεσης αναλώσεως | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| 65 ΤΟΚΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΕΞΟΔΑ | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| Παροχές συντάξεων | 969.73 | 871.20 | 804.58 | -165.16 | -17 |
| Παροχές ασθένειας σε είδος | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| Παροχές ασθένειας σε χρήμα | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| Συνολικές δαπάνες διοίκησης * | 245.73 | 265.76 | 212.57 | -33.15 | -13 |
| ΣΥΝΟΛΟ ΕΞΟΔΩΝ | 1,227.47 | 1,145.14 | 1,024.29 | -203.18 | -17 |
| * Περιλαμβάνεται επιχορήγηση στο ΚΕΑΝ - ΚΑΑΝ | 259.20 | 184.75 | 179.67 | -79.53 | -31 |
| Κρατικές επιχορηγήσεις | 1,072.48 | 1,010.38 | 985.06 | -87.42 | -8 |
| Λοιπά έσοδα | 142.19 | 89.38 | 89.10 | -53.09 | -37 |
| ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΟΔΩΝ | 1,214.67 | 1,099.77 | 1,074.16 | -140.51 | -12 |

Πίνακας Π 1.12: Αναλυτικά στοιχεία ΕΤΑΑ

| Ε.Τ.Α.Α. - ΕΝΙΑΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ | 2011 | 2012* | 2013 | Μεταβολή 2011-13 | % μεταβολής 2011-13 |
|--|----------|----------|----------|---------------------|------------------------|
| 60 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | 22.38 | 32.14 | 16.59 | -5.79 | -25.9 |
| 60.00 Αμοιβές εμμίσθου τακτικού προσωπικού | 15.78 | 12.55 | 13.32 | -2.46 | -15.6 |
| 60.50 Παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού | 0.58 | 0.38 | 0.57 | -0.01 | -1.2 |
| 60.20 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου τακτικού προσωπικού | 4.73 | 19.21 | 2.69 | -2.04 | -43.0 |
| 60.21 Εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις εκτάκτου προσωπικού | 0.04 | 0.00 | 0.00 | -0.04 | -100.0 |
| 60.60 Αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | #DIV/0! |
| 61 ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΤΡΙΤΩΝ | 4.87 | 5.20 | 4.37 | -0.51 | -10.4 |
| 62 ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΡΙΤΩΝ | 2.49 | 2.44 | 2.42 | -0.07 | -2.8 |
| 62.04 Ενοίκια | 0.88 | 0.89 | 0.95 | 0.07 | 7.4 |
| 62.05 Ασφάλιστρα | 0.46 | 0.30 | 0.26 | -0.20 | -43.3 |
| 62.06 Αποθήκευτρα | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | #DIV/0! |
| 62.07 Επισκευές και συντηρήσεις | 0.33 | 0.37 | 0.27 | -0.06 | -19.3 |
| 62.91 Έξοδα μεταφορικού έργου | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.01 | #DIV/0! |
| 63 ΦΟΡΟΙ - ΤΕΛΗ | 2.95 | 1.57 | 1.54 | -1.41 | -47.9 |
| 64 ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ | 18.43 | 16.56 | 14.03 | -4.40 | -23.9 |
| 64.00 Έξοδα μεταφορών | 0.07 | 0.05 | 0.04 | -0.03 | -41.0 |
| 64.01 Έξοδα ταξιδιών | 0.04 | 0.04 | 0.03 | -0.01 | -28.7 |
| 64.02 Έξοδα προβολής και διαφήμισης | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | -63.1 |
| 64.03 Έξοδα εκθέσεων - επιδείξεων | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | #DIV/0! |
| 64.07 Έντυπα και γραφική ύλη | 1.31 | 0.85 | 0.38 | -0.92 | -70.7 |
| 64.08 Υλικά άμεσης αναλώσεως | 0.24 | 0.34 | 0.17 | -0.07 | -30.5 |
| 65 ΤΟΚΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΕΞΟΔΑ | 1.43 | 1.07 | 0.74 | -0.69 | -48.3 |
| Παροχές συντάξεων | 976.16 | 1,068.76 | 1,050.59 | 74.42 | 7.6 |
| Παροχές ασθένειας σε είδος | 191.13 | 155.36 | 0.16 | -190.97 | -99.9 |
| Παροχές ασθένειας σε χρήμα | 8.83 | 7.97 | 0.00 | -8.83 | -100.0 |
| Συνολικές δαπάνες διοίκησης | 133.66 | 114.72 | 129.74 | -3.92 | -2.9 |
| ΣΥΝΟΛΟ ΕΞΟΔΩΝ | 1,309.41 | 1,373.21 | 1,424.10 | 114.70 | 8.8 |
| Κρατικές επιχορηγήσεις | 1.36 | 1.39 | 0.22 | -1.14 | -83.8 |
| Λοιπά έσοδα | 1,882.59 | 1,517.85 | 1,569.78 | -312.80 | -16.6 |
| ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΟΔΩΝ | 1,843.44 | 1,480.37 | 1,555.29 | -288.16 | -15.6 |

2 Ανάλυση της κατάστασης στα ευρωπαϊκά ασφαλιστικά συστήματα και κωδικοποίηση των βέλτιστων διεθνών πρακτικών που ακολουθήθηκαν επιτυχώς τα τελευταία χρόνια σε συγκεκριμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

2.1 Εισαγωγή

Η κοινωνική ασφάλιση υπόκειται σε ποικίλες προσπάθειες μεταρρύθμισης και το ευρύτερο ζήτημα της κοινωνικής προστασίας είναι ένα θέμα που απασχολεί εκτενώς τις τελευταίες δεκαετίες τον κοινωνικό διάλογο λόγω των υφιστάμενων προκλήσεων. Τα όρια του προσδόκιμου βίου έχουν αυξηθεί σημαντικά, ενώ ταυτόχρονα τα ποσοστά γεννητικότητας μειώνονται, οδηγώντας σε σημαντική επιτάχυνση της γήρανσης του πληθυσμού. Το γεγονός αυτό με τη σειρά του εγείρει θέματα φερεγγυότητας στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε παγκόσμιο επίπεδο. Τα ανεπάρκη ποσοστά απασχόλησης αυξάνουν ακόμη περισσότερο τα ποσοστά εξάρτησης (dependency ratios), ασκώντας περαιτέρω πίεση στη χρηματοδότηση και τη βιωσιμότητα της παροχής συντάξεων.

Στο πλαίσιο των ευρύτερων συζητήσεων σχετικά με τη Στρατηγική για την Ευρώπη-2020, αναδύθηκε η ανάγκη για την κοινή προσέγγιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων στις ευρωπαϊκές χώρες. Τα συνταξιοδοτικά συστήματα στα περισσότερα κράτη μέλη έχουν αλλάξει σημαντικά κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας. Ενώ τα περισσότερα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) αντιμετωπίζουν παρόμοιες, θεμελιώδεις προκλήσεις, οι συνθήκες κάθε χώρας όσον αφορά στις δημογραφικές πτυχές της, στην οικονομική της ανάπτυξη, στο σχεδιασμό των συνταξιοδοτικών συστημάτων και στους υφιστάμενους δημοσιονομικούς περιορισμούς διαφέρουν σημαντικά (Council of the European Union, 2010).

Κάθε κράτος μέλος, ωστόσο, πρέπει να διασφαλίσει ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα πληροί τους στόχους της κοινωνικής προστασίας, και την ίδια στιγμή παραμένει οικονομικά βιώσιμο. Η αποφυγή της δημιουργίας αντικινήτρων στην απασχόληση και η ταυτόχρονη αντιμετώπιση των προκλήσεων που απορρέουν από την οικονομική βιωσιμότητα του συστήματος είναι δύο ουσιαστικοί στόχοι των ευρωπαϊκών πολιτικών για τις συντάξεις. Για το σκοπό αυτό, πολλές χώρες καταγράφουν μεταρρυθμίσεις την τελευταία δεκαετία στις παραμέτρους εκείνες των συνταξιοδοτικών τους συστημάτων που οδηγούν σε βελτίωση της βιωσιμότητάς τους με την πάροδο του χρόνου και πληρούν ταυτόχρονα συγκεκριμένους στόχους επάρκειας των συντάξεων (Council of the European Union, 2010). Ωστόσο, στο πλαίσιο της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, η ταυτόχρονη διασφάλιση της βιωσιμότητας και της επάρκειας του συστήματος συνιστά πρόκληση, με τα περισσότερα κράτη μέλη να αντιμετωπίζουν προβλήματα στην επίτευξη ενός συστήματος κοινωνικής ασφάλισης που διακρίνεται από οικονομική αποδοτικότητα, βιωσιμότητα και επάρκεια.

Η πτυχή της μεταρρύθμισης του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης σε όρους κόστους - αποτελεσματικότητας συνδέεται και με τον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης του συστήματος και περιλαμβάνει διάφορες παραμέτρους, όπως είναι ο αριθμός των συνταξιοδοτικών ταμείων μιας χώρας, ο λόγος των συνταξιούχων προς τους εργαζόμενους, κτλ. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι τα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν πραγματοποιήσει την ενοποίηση των συνταξιοδοτικών συστημάτων τους στη

διάρκεια των τελευταίων τριών δεκαετιών, καθιστώντας δύσκολη την άμεση σύγκριση με τη σημερινή πραγματικότητα για την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων. Για παράδειγμα, η Κροατία είχε τρία ξεχωριστά συνταξιοδοτικά ταμεία μέχρι το 1998 (για τους μισθωτούς τους αυτοαπασχολούμενους και τους αγρότες), τα οποία το 1999 συγχωνεύθηκαν δημιουργώντας το Croatian Pension Insurance Institute. Αντίστοιχα, η Ρουμανία είχε τρία ξεχωριστά ταμεία μέχρι το 1998 (State Social Insurance Fund, Supplementary Pension Fund και Farmers Fund) που διαχειρίζονταν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Προστασίας. Το 1998, ως μέτρο προ της μεταρρύθμισης, το Supplementary Pension Fund και το Farmers Fund ορίστηκαν ως ξεχωριστά κεφάλαια στον προϋπολογισμό του State Social Insurance Fund μέχρι τον Απρίλιο του 2001, όπου τα δύο ταμεία συγχωνεύθηκαν στο State Social Insurance Fund (ILO, 2004).³⁶

Εκτός από τα επιμέρους μέτρα που λαμβάνει κάθε χώρα, κοινοί κεντρικοί στόχοι σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες παραμένουν (1) η επάρκεια των συνταξιοδοτικών εισοδημάτων και (2) η οικονομική βιωσιμότητα των δημόσιων και ιδιωτικών συνταξιοδοτικών συστημάτων, οι οποίοι αλληλοεπηρεάζονται με ποικίλους τρόπους και είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι με την αποτελεσματικότητα της διαχείρισης του συστήματος σε όρους κόστους (Council of the European Union, 2010).

Στην παρούσα ενότητα επιχειρείται αρχικά μια συνοπτική παρουσίαση των βασικών στοιχείων παροχής συντάξεων και δαπανών στην ΕΕ για την καλύτερη κατανόηση της κατάστασης στα ευρωπαϊκά ασφαλιστικά συστήματα και των προκλήσεων που καλούνται να αντιμετωπίσουν. Στη συνέχεια, πραγματοποιείται μια ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας σχετικά με τα συστήματα εισπραξης εισφορών κοινωνικής ασφάλισης σε διάφορες χώρες της ΕΕ και αναδεικνύεται η αυξανόμενη τάση ενοποίησης των συστημάτων εισπραξης ασφαλιστικών εισφορών και φόρων. Από την ανάλυση αυτή προκύπτουν χρήσιμα ευρήματα για τα οφέλη της μεταρρύθμισης αυτής, αλλά και για τα πιθανά προβλήματα που ενδέχεται να προκύψουν κατά την εφαρμογή της. Τέλος, παρουσιάζονται ορισμένα πρόσφατα παραδείγματα χωρών στις οποίες πραγματοποιήθηκαν σημαντικές διοικητικές μεταρρυθμίσεις και η ενότητα ολοκληρώνεται με την εξαγωγή των συμπερασμάτων που προκύπτουν από τη διεθνή εμπειρία.

2.2 Περιγραφικά στοιχεία παροχής συντάξεων και δαπανών στην ΕΕ

Όσον αφορά τα βασικά δημογραφικά στοιχεία που συνδέονται με το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, σύμφωνα με τα στοιχεία του Ageing Report 2012 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι ευρωπαϊκές χώρες με το υψηλότερο ποσοστό του πληθυσμού πάνω από την τυπική ηλικία συνταξιοδότησης (65 ετών) είναι η

³⁶ Πρόσφατα παραδείγματα υπάρχουν σε χώρες εκτός ΕΕ, όπως για παράδειγμα στην Τουρκία με τη μεταρρύθμιση του 2006, σύμφωνα με την οποία ενοποιήθηκαν τα τρία υπάρχοντα ιδρύματα κοινωνικής. Στόχος της μεταρρύθμισης ήταν να βελτιωθεί η ικανότητα της διοίκησης να παρακολουθεί με ακρίβεια τον αριθμό των ασφαλισμένων, τα έσοδα και τα έξοδα και να παρέχει καλύτερη εξυπηρέτηση. Όπως αναφέρεται σε σχετική μελέτη (Brook και Whitehouse, 2006), η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου συστήματος κοινωνικής ασφάλισης θα επιτρέψει τη μεγαλύτερη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα και των αυτοαπασχολούμενων αυξάνοντας και την παραγωγικότητα της εργασίας. Το παράδειγμα της Τουρκίας δεν αναλύεται στην παρούσα μελέτη καθώς εστιάζει σε παραδείγματα χωρών μελών της ΕΕ.

Γερμανία (20,6%), η Ιταλία (20,3%) και η Ελλάδα (19,1%). Η Ιρλανδία (11,5%), η Σλοβακία (12,3%) και η Κύπρος (13,2%), από την άλλη πλευρά παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά πληθυσμού άνω των 65 ετών (**Error! Reference source not found.**). Επιπλέον, ο οικονομικός δείκτης εξάρτησης 15-64, ο οποίος ορίζεται ως ο οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός ηλικίας 65 ετών και άνω σαν ποσοστό των εργαζομένων ηλικίας 15-64 ετών, είναι υψηλότερος στην Ιταλία (53,1%), στην Ελλάδα (46,7%) και στη Γερμανία (43,7%).

Πίνακας 2.1: Δημογραφικά και άλλα στατιστικά στοιχεία που σχετίζονται με την κοινωνική ασφάλιση (στοιχεία του 2010)

| Χώρα | Πληθυσμός (εκατ.) | Πληθυσμός 65 ετών και άνω ως % του συνολικού πληθυσμού | Οικονομικός δείκτης εξάρτησης 15-64 ¹ | Προσδόκιμο ζωής - άνδρες | Προσδόκιμο ζωής - γυναίκες |
|--------------|-------------------|--|--|--------------------------|----------------------------|
| Βέλγιο | 10,9 | 17,2 | 41,8 | 77,3 | 82,6 |
| Βουλγαρία | 7,5 | 17,6 | 41,7 | 70,3 | 77,5 |
| Τσεχία | 10,5 | 15,4 | 32,3 | 74,3 | 80,4 |
| Δανία | 5,5 | 16,6 | 34,6 | 77,0 | 81,1 |
| Γερμανία | 81,7 | 20,6 | 43,7 | 77,6 | 82,7 |
| Εσθονία | 1,3 | 17,0 | 37,7 | 69,8 | 80,1 |
| Ιρλανδία | 4,5 | 11,5 | 26,9 | 77,0 | 82,0 |
| Ελλάδα | 11,3 | 19,1 | 46,7 | 77,8 | 82,8 |
| Ισπανία | 46,1 | 17,0 | 42,1 | 78,6 | 84,7 |
| Γαλλία | 64,9 | 16,7 | 40,5 | 77,9 | 84,6 |
| Ιταλία | 60,5 | 20,3 | 53,1 | 78,9 | 84,2 |
| Κύπρος | 0,8 | 13,2 | 25,3 | 78,3 | 82,8 |
| Λετονία | 2,2 | 17,3 | 40,0 | 68,3 | 78,0 |
| Λιθουανία | 3,3 | 16,1 | 38,7 | 67,7 | 78,7 |
| Λουξεμβούργο | 0,5 | 14,0 | 31,0 | 77,8 | 82,9 |
| Ουγγαρία | 10,0 | 16,7 | 43,2 | 70,4 | 78,4 |
| Μάλτα | 0,4 | 15,1 | 38,6 | 77,6 | 82,3 |
| Ολλανδία | 16,6 | 15,4 | 31,2 | 78,7 | 82,8 |
| Αυστρία | 8,4 | 17,6 | 36,6 | 77,6 | 83,0 |
| Πολωνία | 38,2 | 13,5 | 31,0 | 71,7 | 80,1 |
| Πορτογαλία | 10,6 | 18,0 | 36,7 | 76,5 | 82,5 |
| Ρουμανία | 21,4 | 14,9 | 31,9 | 70,0 | 77,5 |
| Σλοβενία | 2,1 | 16,5 | 34,3 | 75,8 | 82,3 |
| Σλοβακία | 5,4 | 12,3 | 28,5 | 71,6 | 79,1 |
| Φινλανδία | 5,4 | 17,3 | 37,8 | 76,6 | 83,2 |
| Σουηδία | 9,4 | 18,3 | 37,2 | 79,4 | 83,4 |
| Ην. Βασίλειο | 62,2 | 16,5 | 34,8 | 78,3 | 82,4 |
| Νορβηγία | 4,9 | 15,0 | 28,6 | 78,7 | 83,1 |
| ΕΕ27 | 501,8 | 17,4 | 39,8 | 76,7 | 82,5 |
| ΕΑ17 | 331,4 | 18,3 | 42,6 | 77,9 | 83,5 |

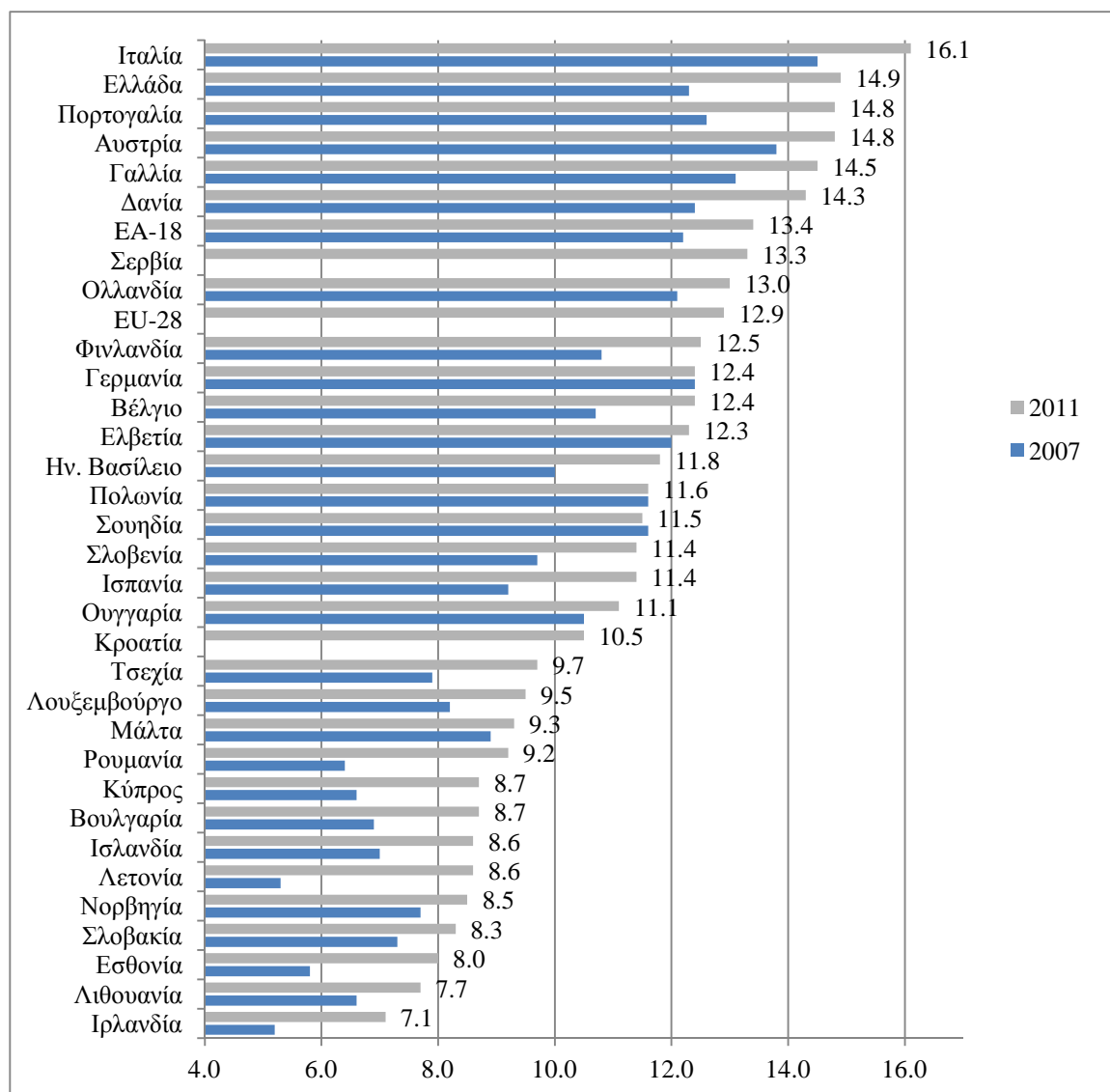
¹ Οικονομικός δείκτης εξάρτησης 15-64 (Economic old-age dependency ratio, 15-64): οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός ηλικίας 65 ετών και άνω σαν ποσοστό των εργαζομένων ηλικίας 15-64 ετών.

Πηγή: European Union, (2012). The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010-2060), Statistical Annex - Cross-country tables.

Όσον αφορά στο μερίδιο της δαπάνης των συντάξεων ανά χώρα ως ποσοστό του ΑΕΠ τους, οι πέντε χώρες που κατέχουν τα μεγαλύτερα ποσοστά για το 2011 είναι η Ιταλία, η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Αυστρία και η Γαλλία (Διάγραμμα 2.1). Το σχετικό μερίδιο του συνόλου των συντάξεων στο ΑΕΠ της Ιταλίας φτάνει το 16,1% το 2011, καταγράφοντας αύξηση των 1,5 ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με το 2007. Η Ελλάδα παρουσιάζει το δεύτερο κατά σειρά μεγαλύτερο ποσοστό του συνόλου των συντάξεων ως προς το ΑΕΠ της, φθάνοντας το 14,9% το 2011, αφού αυξήθηκε σημαντικά από το 12,3% το 2007. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το γεγονός αυτό οφείλεται στη μείωση του ΑΕΠ από τη μία πλευρά και στην απότομη αύξηση του αριθμού των συνταξιούχων λόγω της κρίσης και της αβεβαιότητας που δημιούργησε η ύφεση (π.χ. πρόωρες συνταξιοδοτήσεις για να μειωθεί ο αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων ή/και με στόχο να αποφευχθούν δυσμενείς εξελίξεις στο μέλλον, ήτοι αύξηση των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης, μείωση εφάπαξ, κτλ.) από την άλλη πλευρά, εικόνα που εκτιμάται ότι δε θα συνεχιστεί και στο εγγύς μέλλον. Η δαπάνη για συντάξεις στην Ελλάδα αυξήθηκε κατά 13,5% και η μεταβολή του ΑΕΠ για την ίδια περίοδο (2007-2011) έφτασε το -6,6% (βλ. Παράρτημα Κεφαλαίου - Πίνακας Π.2.1). Στις περισσότερες από τις ευρωπαϊκές χώρες καταγράφεται το 2011 υψηλότερο ποσοστό στο σύνολο των συντάξεών τους ως ποσοστό του ΑΕΠ σε σύγκριση με το 2007. Τέλος, τους χαμηλότερους λόγους συνολικών συντάξεων προς το ΑΕΠ τους παρουσιάζουν το 2011 η Εσθονία (8,0%), η Λιθουανία (7,7%) και η Ιρλανδία (7,1%).

Εκτός από τα στοιχεία για το επίπεδο των συντάξεων, οι συνολικές δαπάνες για την κοινωνική προστασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση περιλαμβάνουν: (1) έξοδα διοίκησης, (2) φροντίδα ασθένειας / υγείας, (3) αναπηρία, (4) γήρας, (5) επίδομα σε επιζώντες, (6) οικογένεια / παιδιά και (7) επίδομα ανεργίας (ILO, 2010). Στον Πίνακα 2.2 παρουσιάζονται οι παραπάνω κατηγορίες των συνολικών δαπανών για την κοινωνική προστασία στην ΕΕ-28 και την Ελλάδα, καθώς και τα ποσοστά τους ως προς το ΑΕΠ, τόσο το 2007 όσο και το 2011. Οι διοικητικές δαπάνες της κοινωνικής προστασίας συνιστούν ένα μικρό μόνο ποσοστό του ΑΕΠ, το οποίο όμως στην Ελλάδα καταγράφεται υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ-28, γεγονός που θα μπορούσε εν μέρει να οφείλεται και στον κατακερματισμό του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος. Πιο συγκεκριμένα, το 2011, οι συνολικές δαπάνες για την κοινωνική προστασία έφθαναν στο 30,2% του ελληνικού ΑΕΠ, ενώ το μερίδιο των εξόδων διοίκησης αντιπροσώπευε το 1,3% του ΑΕΠ, σε επίπεδο πάνω από το μέσο όρο της ΕΕ (0,9%), αλλά και του αντίστοιχου μέσου όρου της ζώνης του ευρώ (1,0%).

Διάγραμμα 2.1: Δαπάνες για συντάξεις ως % του ΑΕΠ, το 2007 και το 2011



Σημείωση: Για Σερβία, ΕΕ-28, Κροατία δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για το 2007.

Πηγή: European System of Integrated Social Protection Statistics (ESSPROS)

Πίνακας 2.2: Μερίδιο (%) δαπανών για κοινωνική προστασία στην ΕΕ και την Ελλάδα το 2011

| Χώρα | Διοικητικά Έξοδα* | Οικογένεια/ Παιδιά | Ανεργία | Ασθένεια / υγειονομική περίθαλψη, αναπηρία | Γήρατος και επιζώντων | Στέγασης και Κοινωνικού αποκλεισμού | Άλλες δαπάνες | Σύνολο δαπανών |
|--------------|-------------------|--------------------|---------|--|-----------------------|-------------------------------------|---------------|----------------|
| Ελλάδα | 1,3 | 1,8 | 2,1 | 8,9 | 15,0 | 1,0 | 0,0 | 30,2 |
| Ευρωζώνη -18 | 1,0 | 2,3 | 1,8 | 10,5 | 13,2 | 0,9 | 0,3 | 30,0 |
| ΕΕ-28 | 0,9 | 2,2 | 1,6 | 10,3 | 12,7 | 1,0 | 0,3 | 29,0 |

*Συνολικά διοικητικά έξοδα συστήματος κοινωνικής προστασίας

Πηγή: European System of Integrated Social Protection Statistics (ESSPROS)

Οι συνολικές δαπάνες για την κοινωνική προστασία έχουν αυξηθεί σωρευτικά στην Ελλάδα κατά 5,4 ποσοστιαίες μονάδες την περίοδο 2007 - 2011, ενώ τα διοικητικά έξοδα κατά 0,7 ποσοστιαίες μονάδες. Η Ελλάδα το 2011, μαζί με την Ιρλανδία, καταλαμβάνει την 5^η κατά σειρά θέση μεταξύ των υπόλοιπων ευρωπαϊκών χωρών, με το υψηλότερο μερίδιο διοικητικών δαπανών για την κοινωνική προστασία, μετά τη Δανία (1,5%), την Ελβετία (1,5%), τη Γαλλία (1,4%) και την Ολλανδία (1,4%). Αξίζει να σημειωθεί ότι το 2007, η Ελλάδα βρισκόταν στην 11^η θέση στην αντίστοιχη κλίμακα ως προς το μερίδιο των διοικητικών δαπανών στο σύνολο των εξόδων για την κοινωνική προστασία.

Σε απόλυτους αριθμούς, το διοικητικό κόστος κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα, μετρούμενο σε όρους αγοραστικής δύναμης ανά κάτοικο, έφθανε τα €137,5 το 2007, ανερχόμενο στα €268,5 το 2011. Η σωρευτική αυτή άνοδος κατά τη διάρκεια της συγκεκριμένης πενταετίας φθάνει το 95,3 % (Πίνακας 2.3), δηλαδή σχεδόν διπλασιάστηκε. Σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, η αύξηση αυτή για το διαχειριστικό κόστος κοινωνικής προστασίας, όπως μετράται σε μονάδες αγοραστικής δύναμης ανά κάτοικο, είναι η υψηλότερη. Η δεύτερη μεγαλύτερη αύξηση για την ίδια περίοδο καταγράφεται στην Πολωνία (65%), ενώ η μέση αύξηση στη ζώνη του ευρώ περιορίστηκε στο 10%. Αξίζει να σημειωθεί ότι αντίστοιχα με το κόστος διαχείρισης, οι συνολικές δαπάνες για την κοινωνική προστασία, όπως μετράται σε μονάδες αγοραστικής δύναμης ανά κάτοικο, αυξήθηκαν μόνο κατά 12% στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της ίδιας περιόδου, μεταβολή η οποία είναι ελαφρώς μικρότερη από την αντίστοιχη αύξηση στην Ευρωζώνη (13%).

Όσον αφορά στην κοινωνική ασφάλιση, τα έξοδα διαχείρισης και διοίκησης ως επί το πλείστον σχετίζονται με την οργάνωση και λειτουργία των συνταξιοδοτικών παροχών και των διοικητικών τους δομών. Μέρος αυτών των δομών, άρα και των δαπανών, προσδιορίζεται από την πολυπλοκότητα και τον κατακερματισμό στη λειτουργία των υποχρεωτικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Παρά το γεγονός ότι ένα υποχρεωτικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης μπορεί εκ πρώτους να φαίνεται περίπλοκο, μπορεί ωστόσο να παραμένει λειτουργικό και αποδοτικό, αν δεν είναι υπερβολικά κατακερματισμένο διοικητικά και νομοθετικά.

Στον πίνακα που ακολουθεί, παρουσιάζεται το μερίδιο των διοικητικών δαπανών ως ποσοστό των συνολικών δαπανών κοινωνικής προστασίας για το 2007 και το 2011 αντίστοιχα (

Πίνακας 2.4). Στις χώρες με το μεγαλύτερο μερίδιο διαχειριστικής δαπάνης στο σύνολο των δαπανών για την κοινωνική προστασία το 2011 είναι πρώτη η Ελβετία, η οποία καταγράφει σχετικά σταθερό ποσοστό σε σχέση με το 2007 (5,6% το 2011 και 5,5% το 2007), δεύτερη η Ολλανδία (4,4% από 4,6% το 2007) και τρίτη η Ελλάδα, με ποσοστό που έχει αυξηθεί σημαντικά από το 2007 (2,5%) έως το 2011 (4,3%). Μεταξύ των χωρών με το υψηλότερο μερίδιο διοικητικού κόστους επί του συνόλου των δαπανών για την κοινωνική προστασία το 2011 βρίσκονται επίσης η Δανία (4,3% από 4,7% το 2007), η Ιρλανδία (4,2% από 6,3% το 2007) και η Γαλλία (4,1% για το 2007 και 2011). Η Γερμανία παρουσιάζει επίσης υψηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο σχετικό μερίδιο, τόσο κατά το 2007 (3,6%), όσο και το 2011 (3,7%).

Ωστόσο, είναι σημαντικό να τονισθεί ότι από μόνο του το μέγεθος του κόστους διαχείρισης των προγραμμάτων κοινωνικής πρόνοιας δεν αντανακλά απαραίτητα προβλήματα σε όρους κόστους-αποτελεσματικότητας. Είναι σημαντικό να εξετάζεται σε κάθε περίπτωση κατά πόσον οι χώρες με

υψηλό διοικητικό κόστος, όχι μόνο στο σύνολο της κοινωνικής προστασίας, αλλά και στη διαχείριση των συστημάτων συνταξιοδότησης, διαθέτουν ταυτόχρονα αποτελεσματικές δομές διοίκησης ή αν είναι ακριβώς η αναποτελεσματικότητα στα συστήματα διοίκησης που εν τέλει τα καθιστά και πιο δαπανηρά.

Πίνακας 2.3: Συνολικές δαπάνες και διοικητικά έξοδα για την κοινωνική προστασία στην ΕΕ και την Ελλάδα, σε όρους αγοραστικής δύναμης ανά κάτοικο (Ταξινομήση ως προς τη σωρευτική % μεταβολή διοικητικών εξόδων 2007/2011)

| Χώρα | Σύνολο δαπανών ² (2011) | Μεταβολή συνόλου δαπανών 2007/2011 | Διοικητικά έξοδα (2011) | Μεταβολή διοικητικών εξόδων 2007/2011 | Μερίδιο Διοικητικών εξόδων στο ΑΕΠ 2011 |
|----------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|---|
| Ελλάδα | 6.171,8 | 12% | 268,5 | 95% | 1,3% |
| Πολωνία | 3.384,3 | 29% | 81,5 | 65% | 0,5% |
| Βουλγαρία | 2.134,4 | 50% | 49,7 | 40% | 0,4% |
| Λετονία | 1.601,9 | 30% | 26,9 | 21% | 0,3% |
| Εσθονία | 2.806,6 | 30% | 30,9 | 19% | 0,2% |
| Γερμανία | 9.294,9 | 15% | 342,7 | 19% | 1,1% |
| Μάλτα | 4.009,7 | 18% | 43,2 | 13% | 0,2% |
| Ελβετία | 9.475,6 | 10% | 528,7 | 11% | 1,5% |
| Ευρωζώνη -18 | 8.170,6 | 13% | 271,7 | 10% | 1% |
| Γαλλία | 9.326,2 | 11% | 381,9 | 10% | 1,4% |
| Βέλγιο | 8.952,1 | 18% | 273,8 | 10% | 0,9% |
| Κύπρος | 5.277,3 | 26% | 65,4 | 8% | 0,3% |
| Αυστρία | 9.555,8 | 11% | 194,3 | 5% | 0,6% |
| Νορβηγία | 10.907,2 | 14% | 205,9 | 5% | 0,5% |
| Ολλανδία | 10.376,6 | 9% | 457,4 | 4% | 1,4% |
| Ιταλία | 7.485,7 | 12% | 190,9 | 4% | 0,8% |
| Λιθουανία | 2.956,5 | 27% | 65,1 | 3% | 0,4% |
| Δημοκρατία της Τσεχίας | 4.275,2 | 8% | 133,7 | 3% | 0,6% |
| Λουξεμβούργο | 13.275,4 | 9% | 195,1 | 3% | 0,3% |
| Φινλανδία | 8.549,0 | 18% | 227,1 | 1% | 0,8% |
| Δανία | 10.077,7 | 11% | 429,2 | 1% | 1,5% |
| Ισλανδία | 7.275,3 | 9% | 73,6 | -4% | 0,3% |
| Σουηδία | 9.119,0 | 3% | 167,3 | -6% | 0,5% |
| Ισπανία | 6.031,3 | 15% | 107,3 | -6% | 0,5% |
| Ιρλανδία | 8.639,3 | 40% | 364,9 | -7% | 1,3% |
| Ην. Βασίλειο | 6.974,9 | -5% | 104,0 | -8% | 0,4% |
| Σλοβενία | 5.231,4 | 11% | 83,8 | -14% | 0,4% |
| Σλοβακία | 3.582,5 | 26% | 94,3 | -15% | 0,5% |
| Πορτογαλία | 4.985,3 | 10% | 76,5 | -18% | 0,4% |
| Ουγγαρία | 4.064,3 | 12% | 40,6 | -41% | 0,2% |
| Ρουμανία | 2.065,8 | 44% | 19,9 | -47% | 0,2% |
| Κροατία ¹ | 3.093,6 | | 62,6 | | 0,4% |
| ΕΕ (28 χώρες) ¹ | 7.259,8 | | 218,1 | | 0,9% |
| Σερβία ¹ | 2.029,1 | | 44,3 | | 0,5% |

¹ Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για το 2007.

² Τα στοιχεία των συνολικών δαπανών για κοινωνική προστασία από τη συγκεκριμένη βάση δεδομένων που προσφέρει συγκρίσιμα στοιχεία για τις χώρες της ΕΕ περιλαμβάνουν παροχές κοινωνικής προστασίας, διοικητικά έξοδα, παροχές που αφορούν οικογένεια/παιδιά, ανεργία, ασθένεια/υγειονομική περίθαλψη, αναπηρία, γήρατος και επιζώντων, στέγασης και κοινωνικού αποκλεισμού και άλλες δαπάνες. Τα στοιχεία για την Ελλάδα δεν είναι απολύτως συγκρίσιμα με αυτά του κοινωνικού προϋπολογισμού.

Πίνακας 2.4: Μερίδιο διοικητικών εξόδων στις συνολικές δαπάνες κοινωνικής προστασίας (ταξινόμηση βάσει 2011)

| | Μερίδιο % διοικητικών εξόδων στο σύνολο των δαπανών κοινωνικής προστασίας | |
|------------------------|---|------|
| | 2007 | 2011 |
| Ελβετία | 5,5% | 5,6% |
| Ολλανδία | 4,6% | 4,4% |
| Ελλάδα | 2,5% | 4,3% |
| Δανία | 4,7% | 4,3% |
| Ιρλανδία | 6,3% | 4,2% |
| Γαλλία | 4,1% | 4,1% |
| Γερμανία | 3,6% | 3,7% |
| Ευρωζώνη -18 | 3,4% | 3,3% |
| Δημοκρατία της Τσεχίας | 3,3% | 3,1% |
| Βέλγιο | 3,3% | 3,1% |
| ΕΕ (28 χώρες) | | 3,0% |
| Φινλανδία | 3,1% | 2,7% |
| Σλοβακία | 3,9% | 2,6% |
| Ιταλία | 2,8% | 2,5% |
| Πολωνία | 1,9% | 2,4% |
| Βουλγαρία | 2,5% | 2,3% |
| Λιθουανία | 2,7% | 2,2% |
| Σερβία | | 2,2% |
| Αυστρία | 2,1% | 2,0% |
| Κροατία | | 2,0% |
| Νορβηγία | 2,0% | 1,9% |
| Σουηδία | 2,0% | 1,8% |
| Ισπανία | 2,2% | 1,8% |
| Λετονία | 1,8% | 1,7% |
| Σλοβενία | 2,1% | 1,6% |
| Πορτογαλία | 2,1% | 1,5% |
| Ηνωμένο Βασίλειο | 1,5% | 1,5% |
| Λουξεμβούργο | 1,6% | 1,5% |
| Κύπρος | 1,4% | 1,2% |
| Εσθονία | 1,2% | 1,1% |
| Μάλτα | 1,1% | 1,1% |
| Ισλανδία | 1,2% | 1,0% |
| Ουγγαρία | 1,9% | 1,0% |
| Ρουμανία | 2,6% | 1,0% |

Πηγή: European System of Integrated Social Protection Statistics (ESSPROS)

2.3 Διοικητική αποτελεσματικότητα και μεταρρυθμίσεις

Η διεθνής εμπειρία έχει αναδείξει το αυξανόμενο ενδιαφέρον για τη βελτίωση της διοικητικής αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης με σκοπό την επίτευξη του ελέγχου των δαπανών και της βελτίωσης των παροχών και των υπηρεσιών προς τους ασφαλισμένους. Υπό αυτές τις συνθήκες αυξάνεται και η εμπιστοσύνη του κοινού στους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης, η οποία είναι απαραίτητη για την υποστήριξη του εκσυγχρονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης (ISSA, 2013).

Σύμφωνα με το ISSA (2013), οι τάσεις που παρατηρούνται στην Ευρώπη για την επίτευξη του στόχου της διοικητικής αριστείας (administrative excellence) στους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης αφορούν:

- (1) την προτεραιότητα στη χρήση ηλεκτρονικών υπηρεσιών,
- (2) τη θεσμική αναδιάρθρωση των οργανισμών με μεγαλύτερο συντονισμό σε διατομεακό ή/και διυπηρεσιακό επίπεδο ή ακόμη και με την ενοποίηση των διοικήσεων και
- (3) την προσπάθεια για την καλύτερη ενημέρωση και την υποστήριξη των ασφαλισμένων, του προσωπικού και εν γένει όλων των ενδιαφερομένων μερών.

Αυξημένο είναι το ενδιαφέρον για τη χρήση ηλεκτρονικών υπηρεσιών στη διοίκηση της κοινωνικής ασφάλισης με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας των παροχών και των υπηρεσιών. Σημαντική πρόκληση είναι η επένδυση και η βελτίωση της χρησιμοποιούμενης τεχνολογίας και των πληροφοριακών συστημάτων για τη συνεχή βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών, εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα τον καλύτερο συντονισμό μεταξύ των επιμέρους υπηρεσιών. Ασφαλώς, δε θα πρέπει να παραβλέπεται η αξιολόγηση του λειτουργικού κινδύνου και του σχετικού κόστους, αλλά και το γεγονός ότι η χρήση του διαδικτύου δεν είναι καθολική στον πληθυσμό και ότι για αρκετούς ασφαλισμένους εξακολουθεί να υπάρχει η ανάγκη ενημέρωσης με τον παραδοσιακό τρόπο.

Η διεθνής εμπειρία έχει αναδείξει το γεγονός ότι η αναποτελεσματικότητα από άποψης κόστους μπορεί να αποτελέσει απειλή για τη βιωσιμότητα των ασφαλιστικών ταμείων. Όσον αφορά τη θεσμική αναδιάρθρωση των οργανισμών, τα τελευταία χρόνια έχουν πραγματοποιηθεί μεταρρυθμίσεις σε διοικητικό επίπεδο σε χώρες όπως η Δανία, η Σουηδία, η Ιταλία, η Γαλλία και η Φινλανδία, με διαφορετικό τρόπο κατά περίπτωση.

Πιο συγκεκριμένα, από τον Οκτώβριο του 2012, οι αρχές της **Δανίας**, στο πλαίσιο της σταδιακής διοικητικής μεταρρύθμισης, αποφάσισαν να δημιουργήσουν ένα νέο θεσμικό όργανο (Payment Denmark), το οποίο μετατοπίζει τη διαχείριση και την καταβολή ορισμένων παροχών κοινωνικής ασφάλισης που ήταν στο επίπεδο των δήμων, σε ένα πιο συγκεντρωτικό επίπεδο, με σκοπό να επωφεληθεί από τις επακόλουθες οικονομίες κλίμακας (ISSA, 2013). Η συγκέντρωση αυτή έχει ως στόχο τη βελτίωση του συντονισμού της πληρωμής των κοινωνικών παροχών, αλλά και να απλουστευθεί η πρόσβαση των ασφαλισμένων σε διοικητικές διαδικασίες και σε διαδικασίες ενημέρωσης. Με τη δημιουργία ενός ενιαίου σημείου επαφής αναμένεται να βελτιωθεί η διακυβέρνηση, να αποσαφηνισθούν οι δραστηριότητες κοινωνικής ασφάλισης της Κυβέρνησης και να ενισχυθεί ο έλεγχος του κόστους. Ο νέος αυτός οργανισμός είναι υπεύθυνος για τη διαχείριση και την εκταμίευση των κοινωνικών παροχών σε τομείς όπως οι οικογενειακές παροχές, το επίδομα

μητρότητας/πατρότητας, η σύνταξη γήρατος, η σύνταξη αναπηρίας, οι παροχές στέγασης, ενώ οι υπηρεσίες προς τους χρήστες έχουν ψηφιοποιηθεί. Σε συνεργασία με τους δήμους, ο οργανισμός είναι υπεύθυνος να εξασφαλίσει φιλικές στους χρήστες λύσεις, αλλά και να προετοιμάσει το κατάλληλο σύνολο δεξιοτήτων για αυτούς μέσω της διοργάνωσης σεμιναρίων. Τα οφέλη ασφαλώς αναμένονται να είναι σημαντικά τα επόμενα χρόνια από την ψηφιοποίηση των συναλλαγών και τη ροή των πληροφοριών (European Union, 2014).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η περίπτωση της **Σουηδίας**. Την 1^η Ιανουαρίου 2010, η Swedish Pensions Agency ανέλαβε την ευθύνη για όλες τις εθνικές συντάξεις με σκοπό να απλουστευθεί η διαχείριση και οι διαδικασίες για τους ασφαλισμένους και τους συνταξιούχους. Ενοποιήθηκε όλη η διοίκηση σχετικά με την εθνική σύνταξη. Η Σουηδία και σε μικρότερο βαθμό η Δανία, έχουν επιλέξει μια κεντροποιημένη δομή, ως τη βασική συνιστώσα των συνταξιοδοτικών τους συστημάτων. Η ύπαρξη μιας κρατικής ασφαλιστικής δομής, σε σχέση με πολλαπλές, διασφαλίζει τη λειτουργική αποτελεσματικότητα του συστήματος, μέσω της μείωσης των διοικητικών και λειτουργικών δαπανών και της επίτευξης οικονομιών κλίμακας. Ταυτόχρονα, η κεντροποιημένη δομή προσφέρει αποτελεσματικότερη διαχείριση των αναλαμβανόμενων κινδύνων για τον ασφαλιστικό φορέα, καθώς επιτυγχάνεται η διεύρυνση της ασφαλιστικής βάσης για τις προσφερόμενες παροχές προς τους ασφαλισμένους. Η Swedish Pensions Agency διαχειρίζεται το εθνικό συνταξιοδοτικό και τις συναφείς συνταξιοδοτικές παροχές, και παρέχει πληροφορίες σχετικά με αυτές, ενώ η Σουηδική Επιθεώρηση Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Swedish Social Insurance Inspectorate) διασφαλίζει ότι η Swedish Pensions Agency διοικεί με αποτελεσματικότητα.³⁷ Ως καλή πρακτική του συστήματος ξεχωρίζει και η ηλεκτρονική υπηρεσία My Pension (www.minpension.se) η οποία δημιουργήθηκε το 2004 για να βοηθήσει τους πολίτες να αποκτήσουν μια γενικότερη εικόνα των συνταξιοδοτικών τους δικαιωμάτων παρέχοντας τη δυνατότητα μιας εκτίμησης της σύνταξης με διάφορα είδη προσομοίωσης (χρησιμοποιώντας πληροφόρηση για τον 1^ο και το 2^ο πυλώνα). Το αποτέλεσμα της ηλεκτρονικής αυτής υπηρεσίας ήταν η σημαντική αύξηση του ποσοστού των πολιτών που πλέον θεωρούν τον εαυτό τους καλά ενημερωμένο σε σχέση με τα συνταξιοδοτικά θέματα, ενώ παράλληλα διευκολύνει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τη συνταξιοδότηση.³⁸

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της **Ιταλίας** (Bakirtzi, 2011) είναι κατακερματισμένο σε μεγάλο αριθμό διαφορετικών συστημάτων, σύμφωνα με τα στοιχεία του 2011 παρόλο που πέντε οργανισμοί καλύπτουν περισσότερο από το 90% των συνολικών δαπανών για συντάξεις. Τα περισσότερα από τα άλλα συστήματα αφορούσαν πολύ λίγους εργαζόμενους ή συνταξιούχους. Από την πλευρά της χρηματοδότησης του δημόσιου συνταξιοδοτικού συστήματος, περίπου 80% διαχειριζόταν το INPS (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τον ιδιωτικό τομέα), σχεδόν το 15% διαχειριζόταν από το INPDAP (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το δημόσιο τομέα), ενώ το υπόλοιπο μέρος διαχειριζόταν από ένα μεγάλο αριθμό μικρών ιδρυμάτων. Το σύστημα της Ιταλίας ήταν κατακερματισμένο σε πολλά ταμεία, ωστόσο έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές προσπάθειες για τη συγχώνευση οργανισμών. Η πλέον πρόσφατη μεταρρύθμιση του συστήματος πραγματοποιήθηκε το 2012, με τη συγχώνευση τριών οργανισμών διαχείρισης των δημοσίων συντάξεων (των ασφαλιστικών οργανισμών INPDAD και ENPALS, οι λογαριασμοί των οποίων μεταφέρθηκαν στο INPS) (ISSA,

³⁷ Government Offices of Sweden, <http://www.government.se/sb/d/15473/a/183496>

³⁸ Ειδική αναφορά από την επιτροπή των ISSA Good Practice Awards Europe 2013.

2013). Αξίζει επίσης να αναφερθεί η συνεργασία και ο συντονισμός του INPS με το Εμπορικό Επιμελητήριο για τον προσδιορισμό των ανασφάλιστων εργαζομένων (χωρίς αριθμό κοινωνικής ασφάλισης), ιδιαίτερα σε τομείς όπως ο τουρισμός, η γεωργία και οι υπηρεσίες εστίασης (Enoff και McKinnon, 2011).

Στην Ιταλία δεν υπάρχει μια ενιαία αρχή διαχείρισης η οποία είναι αρμόδια για τη συλλογή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και της φορολογίας. Ωστόσο, η Ιταλία εισήγαγε από το Φεβρουάριο του 2010 ένα διαφορετικό σύστημα που επιτυγχάνει σε όρους διαχείρισης τη μερική συγχώνευση της διαχείρισης του μηχανισμού εισπραξης φόρων και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, χρησιμοποιώντας ένα ενιαίο έντυπο πληρωμής, το οποίο είναι κοινό για την πληρωμή όλων των φόρων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (έντυπο F24). Οι πληρωμές πραγματοποιούνται μέσω των ταχυδρομείων ή εγκεκριμένων τραπεζών ή εισπρακτόρων και καταβάλλονται είτε σε μετρητά είτε με χρεωστική ή πιστωτική κάρτα ή επιταγή. Σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο για τη συμπλήρωση του εντύπου F24, τα οφειλόμενα ποσά για φόρους, εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, τοπικούς φόρους, κτλ αναγράφονται ανά κατηγορία, με τη χρήση ξεχωριστών κωδικών. Εν συνεχεία, τα ποσά καταβάλλονται συνολικά στην τράπεζα ή το ταχυδρομείο. Τα ποσά μεταφέρονται σε έναν ειδικό λογαριασμό, οπότε και προσδιορίζονται τα επιμέρους ποσά που αφορούν την κάθε αρχή. Στις περιπτώσεις μη καταβολής ή μερικής καταβολής οφειλών, η πληρωμή θεωρείται ότι δεν έχει πραγματοποιηθεί και, ως εκ τούτου, οι εισφορές καθίστανται ληξιπρόθεσμες. Σε περίπτωση μη εκπλήρωσης της υποχρέωσης εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, ο φορέας κοινωνικής ασφάλισης ζητά από συγκεκριμένη νομική οντότητα (Equitalia s.p.a.) να μεριμνήσει για την είσπραξη των καθυστερημένων πληρωμών. Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, έχει δημιουργηθεί μια διοικητική αρχή για την είσπραξη των καθυστερημένων φόρων και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, μειώνοντας με αυτόν τον τρόπο τις διπλές διαδικασίες για την είσπραξη οφειλών. Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τη μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Verbeke, 2012), τόσο η δημιουργία του ενιαίου εντύπου F24, όσο και η ενοποίηση της διαδικασίας είσπραξης οφειλών που προέρχονται από φόρους και κοινωνικές εισφορές σε συνδυασμό με την ανταλλαγή δεδομένων μεταξύ των φορέων, θεωρούνται καλές πρακτικές στο πλαίσιο της ενοποίησης των διαδικασιών.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η περίπτωση της **Γαλλίας**³⁹ με το πρόσφατο παράδειγμα της συγχώνευσης των ταμείων στις οικογενειακές παροχές και τις παροχές ασθενοείας. Εισαγωγικά θα πρέπει να αναφερθεί ότι το γαλλικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης έχει μετεξελιχθεί από ένα κατακερματισμένο σύστημα σε ένα σύστημα που παρέχει καθολική κάλυψη. Από το 1967, το σύστημα χωρίζεται σε τέσσερις κλάδους (ασθενοείας, γήρατος, οικογένειας, επαγγελματικών ατυχημάτων και ασθενοείας), με διαφορετικά ταμεία να καλύπτουν τις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων, π.χ. το γενικό σχήμα καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων και ορισμένες άλλες κατηγορίες (π.χ. φοιτητές), διάφορα «ειδικά» καθεστώτα καλύπτουν ειδικές κατηγορίες, όπως δημόσιους υπαλλήλους, μηχανοδηγούς, ναυτικούς, κτλ, ενώ υπάρχουν διαφορετικά συστήματα για τους αυτοαπασχολούμενους και τους αγρότες.

³⁹ Για την παρουσίαση της περίπτωσης της Γαλλίας χρησιμοποιήθηκαν πληροφορίες από κλειστή παρουσίαση της κας Cayré (Ministry of Social Affairs, France) για το θέμα της αναδιοργάνωσης των γαλλικών ασφαλιστικών ταμείων (Ιούνιος 2014).

Από το 2005 αναγνωρίστηκε το γεγονός ότι το σύστημα ήταν κατακερματισμένο με αρνητικές επιπτώσεις από άποψη κόστους και διοικητικής αποτελεσματικότητας. Η προτεινόμενη αναδιοργάνωση, λοιπόν, ακολούθησε το γενικότερο πνεύμα της οργάνωσης του γαλλικού ασφαλιστικού συστήματος σε επίπεδο περιφέρειας. Η συγχώνευση στον τομέα της ασθένειας πραγματοποιήθηκε το 2010 από την οποία προέκυψαν 101 CPAM (128 πριν τη συγχώνευση, από τα οποία τα 48 καταργήθηκαν και δημιουργήθηκαν 22 νέα) και η συγχώνευση στον τομέα των οικογενειακών επιδομάτων το 2012 από την οποία προέκυψαν 102 CAF, από 123 πριν από τη συγχώνευση. Μάλιστα, το 2012 πραγματοποιήθηκε σχετικός έλεγχος για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των συγχωνεύσεων και της επίπτωσής τους στις διαδικασίες, της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, της αποδοτικότητας της επένδυσης και του κοινωνικού κλίματος. Ο έλεγχος αυτός ανέδειξε σημαντικά ζητήματα σχετικά με τη μεταρρύθμιση. Πρωτίστως, αναδείχθηκε η σημαντικότητα της προεργασίας της συγχώνευσης, όπως είναι η κοινή δράση, η εναρμόνιση διαδικασιών, κοινά τηλεφωνικά κέντρα, βάσεις δεδομένων, η κοινή ομάδα διοίκησης, η πολιτική υποστήριξη, κτλ. Ασφαλώς, όσο καλά σχεδιασμένη και να είναι η προεργασία, δε λείπουν τα προβλήματα στη διαδικασία συγχώνευσης, όπως είναι για παράδειγμα η απόσταση μεταξύ των επιμέρους φορέων, η διαφορά μεγέθους ή αποτελεσματικότητάς τους, η δημιουργία της ομάδας διοίκησης, αλλά και οι αντιδράσεις από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, κτλ. Από τον έλεγχο αυτό αναδείχθηκε επίσης η σημασία της κοινωνικής συναίνεσης, της διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων (π.χ. επαγγελματική ανάπτυξη, όχι μόνον εκπαίδευση αλλά και αξιολόγηση αυτής, επικοινωνία για την αποφυγή εντάσεων και για την κατανόηση της μεταρρύθμισης, κτλ), της συμμετοχής των ομάδων των εργαζομένων στις διαδικασίες, της εναρμονισμένης μεταχείρισης στα συγχωνευμένα ταμεία, αλλά και της υιοθέτησης ενός ρεαλιστικού χρονοδιαγράμματος για τη μεταρρύθμιση έτσι ώστε να αποφευχθεί υποβάθμιση των υπηρεσιών. Τα αρχικά αποτελέσματα, λοιπόν, έδειξαν ότι επρόκειτο κυρίως για μια νομική συγχώνευση, με την υλοποίηση όλων των προγραμματισμένων συγχωνεύσεων, η οποία θα έπρεπε να ακολουθηθεί από τη διαδικασία εξορθολογισμού και στα υπόλοιπα επίπεδα (π.χ. διαχείριση ακίνητης περιουσίας, διαφορές οργάνωσης, κτλ). Τα πλεονεκτήματα για τα συγχωνευμένα ταμεία έχουν να κάνουν με τις λειτουργίες της διοίκησης, του ελέγχου και της αντιμετώπισης της απάτης, ενώ υπάρχει γενική ικανοποίηση από τη μεριά των πολιτών, αν και υπήρξε προσωρινή χειροτέρευση των αποτελεσμάτων. Σε κάθε περίπτωση, η υιοθέτηση κοινής πολιτικής ανθρωπίνων πόρων, κοινής επαγγελματικής νοοτροπίας, η οργανωτική εξέλιξη και η ενίσχυση των κοινών δράσεων βρίσκονται στις προτεραιότητες για την επιτυχία της συγχώνευσης και είναι σημεία στα οποία θα πρέπει να δίνεται προσοχή σε αντίστοιχα εγχειρήματα.

Ο κεντρικός φορέας χρηματοδότησης για όλα τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης είναι ο ACOSS⁴⁰, ο οποίος έχει την αρμοδιότητα να ανακατανέμει τους πόρους για τα διάφορα ταμεία σύμφωνα με τις ανάγκες τους. Υπάρχουν 22 περιφερειακές ενώσεις (URSSAF) οι οποίες εισπράττουν εισφορές από τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα. Το 2009 υπήρχαν 102 φορείς με σημαντική ανομοιογένεια ανά περιοχή. Τέθηκε, λοιπόν, ο στόχος της συνεργασίας σε νομαρχιακό επίπεδο και της συγχώνευσης των φορέων σε περιφερειακό επίπεδο την περίοδο 2010-2013, με θετικά οφέλη να προκύπτουν από τις οικονομίες κλίμακας, την κοινή δράση, την αύξηση της παραγωγικότητας, την εναρμόνιση των πρακτικών, κτλ. Η συγχώνευση έγινε σε 3 φάσεις. Η πρώτη φάση ξεκίνησε το 2010 και

⁴⁰ ACOSS, (2014). La regionalization au sein de la branche recouvrement.

αφορούσε τον προσδιορισμό καλών πρακτικών (για 18 μήνες). Τον Ιανουάριο του 2012 δημιουργήθηκε η πρώτη ένωση URSSAF σε πιλοτική βάση σε τρεις περιοχές. Στην προσπάθεια αυτή συμμετείχαν οι κοινωνικοί εταίροι, οι σχετικές διευθύνσεις και όλο το προσωπικό, ενώ ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στη διαφάνεια της διαδικασίας. Στη δεύτερη φάση, (Σεπτ. 2011-Ιαν. 2013) έγινε ο σχεδιασμός για 12 πρόσθετες περιοχές με τη δημιουργία 12 φορέων σε σχέση με τους 40 προϋπάρχοντες, λαμβάνοντας υπ' όψιν τα χρήσιμα συμπεράσματα από το πιλοτικό σχέδιο των 3 πρώτων περιοχών. Στην τελευταία φάση, τον Ιανουάριο του 2014, δημιουργήθηκαν οι υπόλοιποι 7 φορείς από το σύνολο των 22 περιφερειακών φορέων. Η υλοποίηση της μεταρρύθμισης σχεδιάστηκε σε 6 στάδια δίνοντας έμφαση στον ορισμό της περιφερειακής οργάνωσης και στην εφαρμογή της διακυβέρνησης των περιφερειακών URSSAF, στην προετοιμασία και τη διαχείριση των τεχνικών λειτουργιών πριν από τη συγχώνευση, στη διαπραγμάτευση και στην περιφερειακή εγκατάσταση του οργανισμού για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς τους. Έμφαση δόθηκε στην υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού, στη διαφάνεια και στην εναρμόνιση των συστημάτων IT μέσω προσεκτικού σχεδιασμού, αλλά και στη συγχώνευση των βάσεων δεδομένων. Σύμφωνα με τη μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Verbeke, 2012) ένα σημαντικό μέτρο για την προσωποποίηση της σχέσης των πολιτών με τον ACOSS ήταν η δημιουργία μιας απευθείας τηλεφωνικής επικοινωνίας με τους πολίτες βάσει του προφίλ τους παρέχοντας λύσεις για την επίλυση των προβλημάτων τους σχετικά με τις πληρωμές (“La relance téléphonique”).

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί και το παράδειγμα της **Φινλανδίας**, καθώς διαθέτει ένα ολοκληρωμένο και αξιόπιστο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Ο σχεδιασμός του πραγματοποιήθηκε στη βάση συναίνεσης μεταξύ των φορέων, καλύπτοντας το σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας, παρέχει επαρκείς συντάξεις, διευκολύνει την κινητικότητα των εργαζομένων και είναι θεσμικά ισχυρός. Όσον αφορά το τελευταίο σημείο, τα θεσμικά της όργανα έχουν σαφώς καθορισμένους ρόλους, με ολοκληρωμένες δομές και διαδικασίες διακυβέρνησης (Ambachtsheer, 2013). Βασικά στοιχεία του συστήματος είναι η απλότητα, η ανταποδοτικότητα και η αποτελεσματική λειτουργία του. Η Φινλανδία έχει αναπτύξει ένα λεπτομερή κώδικα δεοντολογίας και διακυβέρνησης των ασφαλιστικών οργανισμών. Σύμφωνα με την προσέγγιση του φινλανδικού συστήματος, η εκπροσώπηση των ενδιαφερομένων μερών είναι σημαντική, εντούτοις, δεν θα πρέπει να υπερτερεί στις διοικήσεις των οργανισμών συγκριτικά με εξειδικευμένους διαχειριστές. Οι κατάλληλες γνώσεις και η επαγγελματική εμπειρία θα πρέπει να είναι τα βασικά κριτήρια επιλογής των μελών του διοικητικού συμβουλίου των συνταξιοδοτικών οργανισμών. Επιπλέον, οι ασφαλιστικοί οργανισμοί εκπροσωπούν τόσο τους εργοδότες, όσο και τους εργαζομένους, ενώ η κεντρική κυβέρνηση έχει αποκλειστικά και μόνο υποστηρικτικό ρόλο, καταθέτοντας τα νομοσχέδια που συμφωνούνται από κοινού μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Το «Φινλανδικό Κέντρο Συντάξεων» (Finnish Centre of Pensions) λειτουργεί ως think-tank για τη συνεχή βελτίωση του συστήματος, διευκολύνοντας την έρευνα, το διάλογο και τη συζήτηση σχετικά με τη βελτίωση του συνταξιοδοτικού συστήματος. Αυτή η συλλογική και συναινετική προσέγγιση έχει βοηθήσει τη Φινλανδία να διατηρήσει τη θέση της ως μία από τις κορυφαίες χώρες στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων (Ambachtsheer, 2013).

Η πιο πρόσφατη διοικητική μεταρρύθμιση στη Φινλανδία ανακοινώθηκε στις 24 Μαρτίου του 2014 και αφορά τη συμφωνία της κυβέρνησης και των κομμάτων της αντιπολίτευσης για την εφαρμογή μιας συνολικής μεταρρύθμισης της κοινωνικής πρόνοιας και των υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης

(Social welfare and health care reform), στη χώρα. Ο στόχος είναι να διασφαλιστεί η παροχή των απαραίτητων υπηρεσιών πρόνοιας στις επόμενες δεκαετίες. Η μεταρρύθμιση αυτή, όπως προκύπτει από τη σχετική ανακοίνωση,⁴¹ θα είναι ιστορικής σημασίας και θα ενσωματώσει τις υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας και υγειονομικής περίθαλψης, καθώς και την πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας και τις υπηρεσίες εξειδικευμένου επιπέδου. Στο μέλλον, όλες οι υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας και υγειονομικής περίθαλψης θα πρέπει να οργανώνονται σε πέντε περιφέρειες.

Αν και το σύστημα της Φινλανδίας δεν προσφέρεται για άμεση σύγκριση με το αντίστοιχο ελληνικό, ορισμένα χαρακτηριστικά του μπορούν να αποτελέσουν παράδειγμα και για την ελληνική πραγματικότητα αναφορικά με τη διακυβέρνηση, τη διασφάλιση της ποιότητας και την υιοθετούμενη τεχνολογία πληροφορικής και επικοινωνίας. Στη Φινλανδία, το Ινστιτούτο Κοινωνικής Ασφάλισης (KELA) δεν ελέγχεται από το αντίστοιχο Υπουργείο, αλλά αναφέρεται απευθείας στο Κοινοβούλιο. Ασφαλώς, αυτή η αυτονομία δεν αποτέλεσε εμπόδιο για τις απαραίτητες θεσμικές μεταρρυθμίσεις. Διαχειρίζεται τα περισσότερα κρατικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης της κυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένης και της εθνικής υγείας και το 1990, η κυβέρνηση απλούστευσε την παροχή υπηρεσιών διαμορφώνοντας ένα “one stop shop” υπό την αρμοδιότητα του KELA (Caulfield, 2004). Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί το γεγονός ότι η Φινλανδία, αλλά και η Σουηδία, χρησιμοποιούν τις τοπικές αρχές για την παροχή πολλών υπηρεσιών. Πέρα από το ενδιαφέρον για την οικονομική αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα ως βασικά μέτρα απόδοσης του συστήματος (μέχρι το 1996), το εύρος των εργαλείων αξιολόγησης διευρύνθηκε για να συμπεριλάβει και παραμέτρους που σχετίζονται με την ποιότητα. Από το 1996 εισήχθησαν συμφωνίες απόδοσης (Performance agreements), οι οποίες συνάπτονται σε ετήσια βάση από το Διοικητικό Συμβούλιο και τους περιφερειακούς διευθυντές, ενώ από το 1997 ξεκίνησε το Πρόγραμμα Ποιότητας και μοιράστηκε σε όλο το προσωπικό κατάλογος των ποιοτικών στόχων, ενώ το πρόγραμμα περιελάμβανε και εκπαίδευση του προσωπικού σε ετήσια βάση (Caulfield, 2004). Μέχρι το 1998 πραγματοποιούνταν αυτό-αξιολογήσεις και από το 2000 το KELA εισήγαγε ένα “scorecard”, ως ένα χρήσιμο εργαλείο διαχείρισης, προγραμματισμού και ελέγχου, ενώ παράλληλα πραγματοποιείται και ετήσια έρευνα ικανοποίησης των πολιτών τα αποτελέσματα της οποίας συγκρίνονται με αυτά αντίστοιχων οργανισμών (Caulfield, 2004).

Τέλος, στη Φινλανδία χρησιμοποιούνται αποτελεσματικές στρατηγικές που αξιοποιούν την τεχνολογία πληροφορικής και επικοινωνίας για την υποστήριξη της διοίκησης του συνταξιοδοτικού συστήματος σε όλο το φάσμα των λειτουργιών του, με βασικό στόχο την παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας στους πολίτες, ενώ παράλληλα περιορίζεται και το λειτουργικό κόστος (Kiiski, 2010). Από την ίδρυση του KELA το 1937 χρησιμοποιείται σύγχρονη και προηγμένη τεχνολογία στις δραστηριότητές του, ενώ από τη δεκαετία του 1960 χρησιμοποιούνται και συνεχώς εξελίσσονται συστήματα επεξεργασίας δεδομένων των παροχών, τα οποία αποτελούν τη βάση της αποτελεσματικής λειτουργίας του. Το KELA, ανταποκρινόμενος στις προκλήσεις της εποχής, έχει πραγματοποιήσει μια πλήρη αναμόρφωση των διαδικασιών διαχείρισης των παροχών και των υπηρεσιών του προς τους πολίτες με στόχο τη βελτίωση της εξυπηρέτησης, κάνοντας τις υπηρεσίες πιο προσιτές, αλλά και τον εξορθολογισμό των εσωτερικών πρακτικών και την καλύτερη χρήση των διαθέσιμων βάσεων δεδομένων. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια τάση υιοθέτησης ηλεκτρονικών υπηρεσιών και η ανάπτυξη μεθόδων αυτόματης

⁴¹ Ministry of Social Affairs and Health, Finland, Social welfare and health care reform, http://www.stm.fi/en/ministry/strategies/service_structures?cssType=normal.

μεταφοράς δεδομένων από εφαρμογή σε εφαρμογή για την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των οργανισμών. Μάλιστα, το 2010 ξεκίνησαν οι προετοιμασίες για την καθιέρωση της διαχείρισης διαδικασιών και τη μεταρρύθμιση των πληροφορικών συστημάτων παροχών και των διαδικτυακών υπηρεσιών (ARKKI project)⁴². Αναπτύχθηκαν διαδικτυακές υπηρεσίες και μέσα σε ένα χρόνο ο αριθμός των επικυρωμένων συναλλαγών αυξήθηκαν κατά 1,7 εκατ., στις 6,5 εκατ. συναλλαγές.

Τη δεκαετία του 2000 πραγματοποιήθηκε μια σειρά διοικητικών μεταρρυθμίσεων, αλλά και η συνεχής προσπάθεια ανάπτυξης νέων τρόπων εξυπηρέτησης των πολιτών. Αξίζει να σημειωθεί ότι η υιοθέτηση της ηλεκτρονικής διαχείρισης εγγράφων κατά την περίοδο 2000-2004 άλλαξε τις εσωτερικές λειτουργίες, καθιστώντας εφικτή τη μετατόπιση του φόρτου εργασίας μεταξύ των περιοχών με μεγάλο ή χαμηλό φόρτο εργασίας. Μάλιστα, τα τελευταία χρόνια, οι ασφαλιστικές περιοχές⁴³ έχουν ενοποιηθεί σε μεγαλύτερες μονάδες και τα τοπικά γραφεία έχουν αντικατασταθεί από κέντρα εξυπηρέτησης των πολιτών, ενώ οι υπηρεσίες είναι σε αυξανόμενο βαθμό συγκεντρωμένες στο διαδίκτυο και τα τηλεφωνικά κέντρα.

2.3.1 Τα συστήματα είσπραξης εισφορών κοινωνικής ασφάλισης σε χώρες της ΕΕ

Η μεταρρύθμιση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης αποτελεί μια δυναμική διαδικασία, που βρίσκεται στο επίκεντρο του δημόσιου διαλόγου στις χώρες της ΕΕ, λόγω του δημογραφικού προβλήματος και της αύξησης των ποσοστών ανεργίας. Τη δεκαετία του '90 η αδυναμία πολλών χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης να εισπράττουν τις ασφαλιστικές εισφορές, οδήγησε σε σημαντικά ελλείμματα και σε έλλειψη πόρων για την καταβολή των παροχών τους. Δημιουργήθηκε, λοιπόν, σε πολλές χώρες η τάση ενοποίησης των συστημάτων είσπραξης φόρων και ασφαλιστικών εισφορών, με τη σύγχρονη τεχνολογία να δίνει ώθηση και να διευκολύνει την υιοθέτηση ενός κοινού συστήματος πληρωμών. Σύμφωνα με τους Barrand et al. (2004), η ύπαρξη μιας ενιαίας αρχής και η ενοποίηση των συστημάτων είσπραξης φόρων και ασφαλιστικών εισφορών αποτελεί τη βέλτιστη μακροπρόθεσμη πολιτική, με σειρά διοικητικών και λειτουργικών ωφελειών. Η διαδικασία ενοποίησης ασφαλιστικών δομών αποτελεί βασικό ζήτημα πολιτικής, καθώς η αδυναμία συγκέντρωσης των εισφορών ελλοχεύει σημαντικούς κινδύνους για τη βιωσιμότητα των συστημάτων και την ικανότητα κάλυψης των υποχρεώσεών τους, χωρίς την επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού.

Σε αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ οι φορολογικές αρχές είναι υπεύθυνες για την είσπραξη των ασφαλιστικών εισφορών, όπως στη Βουλγαρία, την Κροατία, τη Δανία, την Εσθονία, τη Φινλανδία, την Ουγγαρία, την Ισλανδία, την Ιρλανδία, τη Λετονία, τη Μάλτα, την Ολλανδία, τη Νορβηγία, τη Ρουμανία, τη Σλοβενία, τη Σουηδία και το Ην. Βασίλειο (Verbeke, 2012). Από οργανωτικής άποψης, λοιπόν, εντοπίζονται δύο βασικές προσεγγίσεις:

⁴² Πρόκειται για ένα έργο μεγάλης κλίμακας για την ανάπτυξη της τεχνολογίας με συνολική διάρκεια περίπου 10 ετών. Σκοπός είναι ο συνολικός επανασχεδιασμός της αρχιτεκτονικής του συστήματος παροχών, αλλά και των επιμέρους συστημάτων παροχών μαζί με τα συνδεδεμένα συστήματα υποστήριξης, και την ηλεκτρονική εξυπηρέτηση των πελατών, αλλά και ο εκσυγχρονισμός των δραστηριοτήτων του KELA (βλ. <http://www.kela.fi/web/en/projects>).

⁴³ Το 1975 μια οργανωτική μεταρρύθμιση οδήγησε στη συγχώνευση του τομέα συντάξεων και αυτού της υγείας σε μια ενιαία διοίκηση σε ενιαίο περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, με στόχο την καλύτερη εξυπηρέτηση, την επιτάχυνση της λήψης αποφάσεων και την ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών (βλ. <http://www.kela.fi/web/en/history>).

1. Η ολοκληρωμένη οργάνωση που αφορά τόσο στους φόρους, όσο και στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης (παρέχοντας ή όχι τη δυνατότητα διαχωρισμού των φόρων από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης).
2. Η παράλληλη οργάνωση στην οποία η φορολογία και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης επιβάλλονται και εισπράττονται ξεχωριστά.

Οι Baggand et al. (2004) εντοπίζουν τους βασικούς παράγοντες για την επιτυχημένη ενοποίηση του συστήματος συλλογής φόρων και ασφαλιστικών εισφορών στους οποίους περιλαμβάνεται ο εκσυγχρονισμός της φορολογικής διοίκησης και του οργανισμού κοινωνικής ασφάλισης, η αντίληψη της κοινής γνώμης και το επίπεδο συμμόρφωσης του φορολογουμένου/ασφαλισμένου, η έκταση της εναρμόνισης πολιτικής και νομοθεσίας, η αποτελεσματικότητα του διοικητικού σχεδιασμού και η εφαρμογή του, ο προγραμματισμός και η διαχείριση του έργου (συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών και θεσμικών δεσμεύσεων) και η δυνατότητα συντονισμού μεταξύ των διάφορων φορέων μετά την ενοποίηση. Ίδανικά, η πρακτική της ενοποίησης λειτουργεί πιο αποτελεσματικά όταν τόσο η φορολογική, όσο και η ασφαλιστική διοίκηση είναι εκσυγχρονισμένες και λειτουργούν αποτελεσματικά, όπως στην περίπτωση της Σουηδίας. Παρ' όλα αυτά, ακόμα και στις ανεπτυγμένες χώρες, συνήθως το ένα ή και τα δύο συστήματα χρειάζονται εκσυγχρονισμό (π.χ. το Ην. Βασίλειο, όπου το σχέδιο ενοποίησης συνδυάστηκε με ένα ευρύτερο πρόγραμμα εκσυγχρονισμού).

Σε αντίστοιχα συμπεράσματα καταλήγει και έρευνα των Zaglmayer et al. (2005), που εντάσσει μεταξύ άλλων στους παράγοντες επιτυχίας μιας τέτοιας προσπάθειας ενοποίησης την ορθή ταυτοποίηση στοιχείων, την τήρηση των αρχείων, τις δυνατότητες ανταλλαγής δεδομένων, τη σωστή λειτουργία και των δύο συστημάτων (φορολογικό και κοινωνικής ασφάλισης), καθώς σφάλματα του συστήματος δεν μπορούν να επιλυθούν με τον απλό εκσυγχρονισμό των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας. Ασφαλώς, απαιτείται μια προληπτική προσέγγιση και ενημέρωση των πολιτών, ενώ σημαντική κρίνεται και η συνεισφορά της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, η οποία μπορεί να αποτελέσει τη βάση για την κοινή διαχείριση των πληροφοριών.

Επιπλέον, εξετάζοντας τα αίτια της εισφοροδιαφυγής, τα οποία προέρχονται από τον εργοδότη, τον εργαζόμενο ή τον οργανισμό που είναι υπεύθυνος για τη συλλογή των εισφορών, αναδεικνύεται η θετική επίπτωση που μπορεί να έχει η υιοθέτηση ενός ολοκληρωμένου συστήματος συλλογής πληρωμών φόρων και ασφαλιστικών εισφορών. Ο Strban (2007) εντοπίζει, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα προβλήματα, τα οποία συναντώνται αναφορικά με την εισφοροδιαφυγή και θα μπορούσαν να αντιμετωπισθούν μέσω ενός ολοκληρωμένου συστήματος πληρωμών.

1. Έλλιπής πληροφόρηση μεταξύ των σχετικών οργανισμών.
2. Έλλειψη συνεργασίας και δυνατότητας επίβλεψης μεταξύ ανεξάρτητων οργανισμών.
3. Έλλειψη κινήτρου είσπραξης εισφορών από τις φορολογικές αρχές σε περίπτωση ανεξάρτητων πληρωμών φόρων και ασφαλιστικών εισφορών.
4. Περιορισμένα μέτρα επιβολής όταν η είσπραξη γίνεται από τα ασφαλιστικά ταμεία σε σχέση με όταν αυτή γίνεται από την εφορία.⁴⁴
5. Διοικητική πολυπλοκότητα.
6. Έλλιπής έλεγχος.

⁴⁴ Το πρόβλημα αυτό μπορεί να ερμηνεύσει σε μεγάλο βαθμό τη διαφορετική στάση ορισμένων πολιτών στην εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους απέναντι στις φορολογικές αρχές και τα ασφαλιστικά ταμεία.

7. Εισφοροδιαφυγή από εργοδότες και αυτοαπασχολούμενους.

8. Πολυπλοκότητα θεσμικού πλαισίου.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει πρόσφατη έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Verbeke, 2012) η οποία παρουσιάζει τους τρόπους με τους οποίους τα κράτη μέλη επιδιώκουν να βελτιστοποιήσουν την είσπραξη των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Το δείγμα των 12 εξεταζομένων χωρών περιελάμβανε την Αυστρία, τη Βουλγαρία, την Εσθονία, τη Γαλλία, τη Γερμανία, την Ολλανδία, την Ιρλανδία, την Ιταλία, την Πολωνία, τη Ρουμανία, την Ισπανία και τη Σουηδία, ως τις πλέον αντιπροσωπευτικές χώρες, καλύπτοντας τα διαφορετικά συστήματα χρηματοδότησης της κοινωνικής ασφάλισης. Η έκθεση, λοιπόν, περιγράφει κάθε φάση στη διαδικασία συλλογής των εισφορών αναδεικνύοντας καινοτόμα μέτρα και «βέλτιστες πρακτικές».

Από τα ευρήματα της ανωτέρω έκθεσης καθίσταται σαφές ότι δεν υπάρχει ένας «βέλτιστος» τρόπος συλλογής εισφορών για όλες τις χώρες. Ανάμεσα στις βασικές τάσεις που προκρίνονται είναι (1) η χρήση ενεργητικών πολιτικών για την ενίσχυση της συμμόρφωσης μέσω εξατομικευμένης επικοινωνίας και μιας προσωποποιημένης προσέγγισης, π.χ. μέσω τηλεφωνικών κέντρων, άμεσης επικοινωνίας και πρόσβασης στη διοίκηση, κτλ, (2) η απλοποίηση της διαδικασίας συλλογής εισφορών, παρέχοντας ηλεκτρονικά μέσα καταγραφής και διαχείρισης πληρωμών και (3) η σύγκλιση μεταξύ των διαφόρων συστημάτων συλλογής εισφορών υιοθετώντας κοινές διαδικασίες, έγγραφα και πληρωμές. Οι ταχύτατες εξελίξεις στον τομέα της πληροφορικής και της επικοινωνίας διευκολύνουν και καθιστούν εφικτό αυτόν το στόχο, με τα περισσότερα κράτη μέλη να χρησιμοποιούν τα πλέον σύγχρονα τεχνολογικά μέσα για να βελτιώσουν τη συλλογή των εισφορών.

Όπως τονίζεται στην έκθεση, η συγχώνευση του συστήματος συλλογής φόρων και κοινωνικών εισφορών μέσω ενός ολοκληρωμένου συστήματος διαχείρισης και η συνεπαγόμενη μικρότερη διοικητική επιβάρυνση, δημιουργεί συνέργειες μεταξύ οργανισμών που έχουν κοινούς οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους και αντιμετωπίζουν κοινές προκλήσεις. Στις περιπτώσεις όπου η είσπραξη των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης οργανώνεται από τη φορολογική αρχή, οι εισφορές εισπράττονται κυρίως μέσω μιας ενιαίας εισφοράς των επιμέρους φορολογικών και ασφαλιστικών υποχρεώσεων (π.χ. Βουλγαρία, Εσθονία, Ιρλανδία, Ολλανδία, Ρουμανία), ενώ η πλήρης ενοποίηση των εισφορών αποτελεί την εξαίρεση (π.χ. Σουηδία). Ασφαλώς, όλα τα ολοκληρωμένα συστήματα διαθέτουν και ένα εξελιγμένο σύστημα ηλεκτρονικής διακυβέρνησης που υποστηρίζει μια προσωποκεντρική προσέγγιση για την εξυπηρέτηση και την ενημέρωση των πολιτών.

Επιπλέον, τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν υιοθετήσει μια σειρά από μέτρα για να αυξήσουν τη συμμόρφωση και την αποδοτικότητα της είσπραξης των εισφορών (Verbeke, 2012). Η χρήση πρακτικών και εργαλείων για την άμεση επικοινωνία με τους οφειλέτες, όπως είναι για παράδειγμα τα τηλεφωνικά κέντρα ή τα εργαλεία ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, φαίνεται ότι αποδίδουν. Είναι προφανές ότι η επένδυση στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση είναι ευρέως διαδεδομένη, καθώς προσφέρει ταχύτητα, αποτελεσματικότητα και ευκολία, ενώ παράλληλα οδηγεί στη μείωση του διοικητικού φόρτου διευκολύνοντας και την είσπραξη των οφειλών. Μικρότερη πρόοδος παρατηρείται στη χρήση των μέσων αναγκαστικής εκτέλεσης των μέτρων, αν και υπάρχει δυνατότητα συλλογής των δεδομένων για τη διαδικασία του ελέγχου.

Οι μελέτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Verbeke, 2012) και του European Institute of Social Security - EISS (Bakirtzi, 2011) κάνουν αναφορά σε συγκεκριμένα παραδείγματα και καλές πρακτικές που

προκύπτουν από την εμπειρία των κρατών μελών της ΕΕ, τα σημαντικότερα εκ των οποίων αναφέρονται παρακάτω:

- Στη **Βουλγαρία** υπάρχει σύστημα παροχής ηλεκτρονικών υπηρεσιών και σημαντική αύξηση της χρήσης αυτών. Έμφαση δίνεται στην αυστηρή τήρηση των προθεσμιών υποβολής των σχετικών δεδομένων (π.χ. συμβάσεις εργασίας). Επιπλέον, παρέχεται η δυνατότητα αυτοματοποιημένων ελέγχων διασταύρωσης και σύγκρισης των δεδομένων, επιτρέποντας την καλύτερη παρακολούθηση, αλλά και τον έλεγχο για τις εταιρίες και τους ιδιώτες, τόσο για τα φορολογικά, όσο και για τα ασφαλιστικά θέματα. Παράλληλα, έχει καθιερωθεί η δυνατότητα συμψηφισμού των φόρων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Στη Βουλγαρία υπάρχει μόνο μία αρχή συλλογής των πληρωμών φόρων και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και οι σχετικές πληροφορίες συγκεντρώνονται σε ένα μόνο όργανο με ένα ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης των εσόδων. Τα πλεονεκτήματα αφορούν στην εξάλειψη του κινδύνου ασυμφωνίας των πληροφοριών που δηλώνονται σε διαφορετικούς φορείς (εφορία και ασφαλιστικά ταμεία), στη βελτιωμένη ανταλλαγή πληροφοριών και στη συνεργασία με τα υπόλοιπα θεσμικά όργανα, στην αυξημένη δυνατότητα πραγματοποίησης ελέγχων, αλλά και στη διευκόλυνση των πολιτών καθώς συναλλάσσονται με μια μόνο ενιαία διοίκηση.
- Στην περίπτωση της **Εσθονίας** η συλλογή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης είναι ενσωματωμένη με τους υπόλοιπους φόρους που παρακρατούνται, δηλώνονται και καταβάλλονται από τον εργοδότη («κοινωνικός φόρος»), με όλες τις αρμοδιότητες να βρίσκονται στη φορολογική διοίκηση (Estonian Tax and Customs Board). Το σύστημα βασίζεται στην τυποποίηση και την αυτοματοποίηση των διαδικασιών. Επιπλέον, παρέχεται η δυνατότητα στους φορολογούμενους να εκπληρώνουν τις περισσότερες από τις φορολογικές τους υποχρεώσεις και να έχουν πρόσβαση σε σχετική ενημέρωση (π.χ. δηλώσεις φόρου, ηλεκτρονικά εκκαθαριστικά σημειώματα φόρου, κτλ) μέσω του διαδικτύου. Ταυτόχρονα, έχουν προωθηθεί μέτρα παρακίνησης της ορθής «φορολογικής συμπεριφοράς» μέσω ειδοποιήσεων σχετικά με τις οφειλές, τις προθεσμίες πληρωμής, κτλ, αλλά και μέσω ενημέρωσης στα ΜΜΕ. Τα οφέλη εντοπίζονται τόσο από την πλευρά του κόστους, όσο και από την πλευρά της απλούστευσης των διοικητικών διαδικασιών για τους πολίτες και τη διοίκηση, αλλά και στον περιορισμό των περιπτώσεων απάτης στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.
- Στην **Ιταλία** η «συγχώνευση» διαδικασιών που προέκυψε με τη χρήση του ενιαίου εντύπου F24 απλοποίησε τις διαδικασίες πληρωμής, μειώνοντας και τα σχετικά διοικητικά κόστη συλλογής των εισφορών. Παράλληλα, η δημιουργία της Equitalia s.p.a. για την είσπραξη τόσο των φόρων, όσο και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που έχουν καθυστερήσει, μείωσε τις διπλές διαδικασίες για την είσπραξη οφειλών. Η διοικητική αυτή αρχή έχει πρόσβαση στα δεδομένα και διευκολύνεται η ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ της διοίκησης της κοινωνικής ασφάλισης και της φορολογικής αρχής, ενώ στο παρελθόν τα γραφειοκρατικά προβλήματα δεν το επέτρεπαν. Αυτή η ανταλλαγή δεδομένων γίνεται αποκλειστικά για τη διαδικασία συλλογής των ληξιπρόθεσμων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Τα αποτελέσματα ήταν θετικά και για την αντιμετώπιση της εισφοροδιαφυγής μέσω της ανταλλαγής δεδομένων μεταξύ των ασφαλιστικών και φορολογικών αρχών και της δημιουργίας της ενιαίας αρχής ληξιπρόθεσμων οφειλών.
- Στη **Σουηδία** η φορολογική αρχή διαχειρίζεται τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Το βασικό σημείο για την επιτυχία του συστήματος, όπως αναφέρεται από τη μελέτη της Ευρωπαϊκής

Επιτροπής (Verbeke, 2012), είναι η απλοποιημένη νομοθεσία: οι κανόνες είναι οι ίδιοι για όλους τους εργοδότες, όλοι οι εργοδότες τηρούν λογιστικά βιβλία κατά τον ίδιο τρόπο, οι λογιστικές εγγραφές που σχετίζονται με την εργασία έχουν απλοποιηθεί, υπάρχει άμεση και οριστική διευθέτηση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Τα πλεονεκτήματα είναι πολλαπλά, τόσο για τους εργοδότες, με την απλοποίηση της επικοινωνίας με μια μόνο αρχή και τη μείωση της γραφειοκρατίας, όσο και για την πολιτεία με την αύξηση της αποδοτικότητας των εισπράξεων, αλλά και τα μειωμένα διοικητικά κόστη.

- Στην **Ολλανδία**, η συλλογή φόρων και ασφαλιστικών εισφορών έχει περάσει στη φορολογική διοίκηση (Dutch Tax and Customs Administration), οδηγώντας σε μείωση του διοικητικού φόρτου και απλοποίηση των διαδικασιών. Η διαδικασία συγχώνευσης ξεκίνησε το 1990 και ολοκληρώθηκε το 2006. Αν και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης δε διαχωρίζονται τη στιγμή που συλλέγονται, τα δεδομένα και τα κεφάλαια μεταφέρονται από το Υπουργείο Οικονομικών στις υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης που είναι αρμόδιες για τη διαχείριση των κεφαλαίων που λαμβάνονται από τις εισφορές. Η φορολογική αρχή δεν χρεώνει κάποια αμοιβή για τη συλλογή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Το σύστημα υποστηρίζεται από ένα κεντρικό ενιαίο μητρώο δεδομένων που περιέχει όλες τις σχετικές πληροφορίες για τους εργαζόμενους και τον εργοδότη. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να δηλώνει και να πληρώνει σε μηνιαία βάση στην εφορία τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που παρακρατούνται απευθείας από το μισθό του υπαλλήλου και να υπολογίζει το ακριβές ποσό των εισφορών που πρέπει να καταβληθεί, καθώς σε περίπτωση λάθους η ευθύνη είναι δική του. Ο εργοδότης τηρεί αρχεία για κάθε εργαζόμενο και κάνει τη σχετική μηνιαία δήλωση στη φορολογική διοίκηση. Ο διοικητικός φόρτος για τους εργοδότες μειώθηκε, βελτιώθηκε η ποιότητα των δεδομένων, αυξήθηκε η ταχύτητα πληρωμής των παροχών, απλοποιήθηκε η νομοθεσία σχετικά με την είσπραξη φόρων και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, η βάση υπολογισμού έχει γίνει η ίδια τόσο για τους φόρους όσο και για τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, ενώ παράλληλα μειώθηκαν και οι αντικρουόμενες αποφάσεις μεταξύ των φορέων της διοίκησης.
- Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, η προετοιμασία για τη συγχώνευση του εισπρακτικού μηχανισμού ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 1990, αλλά το 1999 μεταφέρθηκε στη φορολογική αρχή η διαχείριση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και των συναφών λειτουργιών. Πριν από τη συγχώνευση προηγήθηκε ένα “joint working initiative” με σκοπό να διευκολύνει τη διαδικασία. Μάλιστα, σύμφωνα με το EISS (Bakirtzi, 2011), αναδεικνύεται η σημασία της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων στο πλαίσιο των αλλαγών που προκύπτουν από τη συγχώνευση. Η αρμόδια αρχή για την είσπραξη των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης είναι το National Insurance Contributions Office, η οποία αποτελεί τμήμα της φορολογικής διοίκησης και είναι αρμόδια για τον έλεγχο και την είσπραξη των καθυστερημένων πληρωμών. Συνεργάζεται στενά και παρέχει πληροφορίες και σε άλλες υπηρεσίες της φορολογικής αρχής, αλλά και στη διοίκηση της κοινωνικής ασφάλισης μέσω του «Εθνικού Συστήματος Ασφαλιστικής Καταγραφής». Τα πλεονεκτήματα εντοπίζονται και σε αυτήν την περίπτωση στον περιορισμό των διπλών διαδικασιών λογιστικής, αναφοράς και είσπραξης, στην εναρμόνιση και την απλοποίηση των κανόνων φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης, αλλά και στην εξοικονόμηση πόρων με τη δυνατότητα αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού σε νέα προγράμματα. Το παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου αναδεικνύει το γεγονός ότι η απλή συγχώνευση του συστήματος πληρωμών

δεν εγγυάται την επιτυχία του εγχειρήματος. Πέρα από τα θετικά αποτελέσματα των οικονομικών κλίμακας, οι ουσιαστικές βελτιώσεις ήταν το αποτέλεσμα πρόσθετων αλλαγών, όπως ήταν ο ενιαίος έλεγχος, η συνεργασία των διαμορφωτών πολιτικής για τις κοινωνικές εισφορές και τα έσοδα του κράτους, η τυποποίηση δεδομένων και πληροφοριών σε μία πηγή και η δημιουργία ενός ενιαίου πληροφοριακού συστήματος που περιείχε τα δεδομένα από όλα τα προγράμματα (Enoff και Ruggia-Frick, 2013).

Χρήσιμα συμπεράσματα προκύπτουν και από πρόσφατη μελέτη (ILO, 2011) στην οποία παρουσιάζονται οι σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις που έχουν πραγματοποιηθεί στην Κεντρική και την Ανατολική Ευρώπη. Η μελέτη διερευνά, μεταξύ άλλων, και τα συστήματα εισπραξης των ασφαλιστικών εισφορών στις εξεταζόμενες χώρες ως αποτέλεσμα των μεταρρυθμίσεων που έχουν πραγματοποιηθεί με σκοπό την αύξηση της αποτελεσματικότητας των εισπρακτικών μηχανισμών. Αρκετές χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης έχουν υιοθετήσει ολοκληρωμένα συστήματα εισπραξης ασφαλιστικών εισφορών και φόρων, με τις φορολογικές αρχές να αναλαμβάνουν τη συλλογή των πληρωμών. Μια αξιοσημείωτη εξαίρεση είναι η περίπτωση της Πολωνίας, όπου το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι αυτό που συλλέγει και καταγράφει τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Στον Πίνακα 2.5 παρουσιάζονται οι εισπρακτικοί μηχανισμοί ασφαλιστικών εισφορών ανά χώρα.

Πίνακας 2.5: Εισπρακτικοί μηχανισμοί ασφαλιστικών εισφορών στην Κεντρική και την Ανατολική Ευρώπη.

| Χώρα | Είσπραξη ασφαλιστικών εισφορών |
|--|--|
| Βουλγαρία | Όλοι οι φόροι και οι ασφαλιστικές εισφορές συλλέγονται από το National Revenue Agency από το 2006, ενώ το National Social Security Institute διαχειρίζεται μόνο τα έξοδα του συνταξιοδοτικού συστήματος και τις βραχυπρόθεσμες παροχές (ανεργίας, ασθένειας και μητρότητας, εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών). |
| Κροατία | Από τον Ιούλιο του 2001, η φορολογική αρχή είναι υπεύθυνη για την είσπραξη των υποχρεωτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (υγείας, ανεργίας και συνταξιοδοτικών εισφορών του πρώτου και δεύτερου πυλώνα), ενώ από τον Ιανουάριο του 2003, η φορολογική αρχή έχει επίσης την ευθύνη για τον επιτόπιο έλεγχο των εισφορών του δεύτερου πυλώνα. |
| Ουγγαρία | Από το 2007, το Central Tax Office έχει την αρμοδιότητα να εισπράττει τις εισφορές από τους εργοδότες, τις οποίες στη συνέχεια μεταφέρει στο ταμείο κοινωνικής ασφάλισης και στα υποχρεωτικά ιδιωτικά ταμεία (private funds). Πριν το 2007 οι εισφορές του 2 ^{ου} πυλώνα πληρώνονταν απευθείας στα ταμεία και με το νέο σύστημα είσπραξης παρατηρήθηκαν αρχικά καθυστερήσεις στην πληρωμή των εισφορών στους λογαριασμούς των ασφαλισμένων. |
| Ρουμανία | Από το 2003, έχει ενοποιηθεί η είσπραξη των φόρων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης από τον Εθνικό Οργανισμό Φορολογικής Διοίκησης (ANAF) του Υπουργείου Οικονομικών. |
| Σλοβακία | Η συλλογή των υποχρεωτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης είναι η αποκλειστική ευθύνη του Οργανισμού Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο οποίος συντονίζεται με την Εθνική Επιθεώρηση Εργασίας και με την Κεντρική Υπηρεσία Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογένειας για να διαχειριστούν τη μη καταβολή εισφορών. Ο Οργανισμός Κοινωνικών Ασφαλίσεων μεταφέρει τις εισφορές του 2ου πυλώνα στους ατομικούς λογαριασμούς που τηρούνται από τα συνταξιοδοτικά ταμεία. Όσον αφορά τις εισφορές του τρίτου πυλώνα, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες καταβάλλουν εισφορές άμεσα σε συγκεκριμένες εταιρείες συμπληρωματικής συνταξιοδότησης. |
| Σλοβενία | Το 1996 πραγματοποιήθηκε συγχώνευση του Οργανισμού για τις Πληρωμές, τον Έλεγχο και τις Πληροφορίες (APPNI) και του Τμήματος Δημοσίων Εσόδων (RUJP), σχηματίζοντας έναν ενιαίο φορέα φορολογικής διοίκησης (DURS) που είναι υπεύθυνος και για τη συλλογή των εισφορών. |
| Δημοκρατία της Τσεχίας⁴⁵ | Η Czech Social Security Administration είναι αρμόδια για την είσπραξη των εισφορών, την αξιολόγηση των αιτήσεων συνταξιοδότησης και την καταβολή των παροχών. Ιδρύθηκε και διοικείται βάσει του νόμου για τη Διοίκηση Κοινωνικής Ασφάλισης (Νόμος Αρ. 582/1991 Coll.). |
| Πολωνία | Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Γεωργικό Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων συλλέγουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. |

Πηγή: ILO (2011)

⁴⁵ Όπως αναφέρεται στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων της Τσεχικής Δημοκρατίας (Office of the Government of the Czech Republic, 2014), προτείνεται η δημιουργία ενός ενιαίου σημείου είσπραξης και η εναρμόνιση των βάσεων για το φόρο εισοδήματος φυσικών προσώπων και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για τη βελτίωση και τη μείωση του κόστους της φορολογικής συμμόρφωσης. Το όραμα και η στρατηγική για μια ολοκληρωμένη διοίκηση εσόδων έχει παρουσιασθεί από σχετικές εκθέσεις της World Bank (2008-2009) αναλύοντας τα πλεονεκτήματα αλλά και τα απαραίτητα στάδια για την αποτελεσματική λειτουργία της ενιαίας αρχής (βλ. World Bank Report No. 47984-CZ). Το εγχείρημα βρίσκεται προς το παρόν στις προθέσεις της κυβέρνησης, αλλά απομένει ακόμη να προσδιοριστούν οι λεπτομέρειες.

Πλαίσιο 2.1. Σουηδία

Το παράδειγμα της Σουηδίας θεωρείται ιδιαίτερος επιτυχημένος καθώς έχει ένα σύγχρονο, αποτελεσματικό και πλήρως ολοκληρωμένο σύστημα εισπραξης εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και φόρων. Η ενοποίηση ξεκίνησε στις αρχές του 1983 και η φορολογική αρχή ανέλαβε την ευθύνη της εισπραξης το 1985. Πριν από την ενοποίηση οι εργοδότες και οι αυτοαπασχολούμενοι πλήρωναν ξεχωριστά τους φόρους στη φορολογική αρχή και τις κοινωνικές εισφορές στον ασφαλιστικό φορέα κάθε δίμηνο, αλλά σε διαφορετικούς μήνες. Η πολυπλοκότητα των κανόνων και των διαδικασιών δημιουργούσε αβεβαιότητα και διοικητικό φόρτο για τον ασφαλιστικό φορέα, ενώ υπήρχε προβληματισμός σχετικά και με τη δυσκολία ελέγχου της εισπραξης των ασφαλιστικών εισφορών με περιστατικά απάτης και εισφοροδιαφυγής. Το γεγονός ότι η σχετική πληροφόρηση δεν ήταν διαθέσιμη από κοινού στους εμπλεκόμενους φορείς, η παρατηρούμενη αναποτελεσματικότητα από τις επικαλυπτόμενες διαδικασίες και η ανάγκη να μειωθεί το κόστος συμμόρφωσης, αλλά και το διοικητικό κόστος, οδήγησαν στην ενοποίηση του συστήματος εισπραξης.

Στην επιτυχημένη υλοποίηση το εγχειρήματος αυτού συνέβαλαν (1) η απλοποίηση του τρόπου υπολογισμού των πληρωμών και η εναρμόνιση των σχετικών πολιτικών, (2) η απλοποίηση των διαδικασιών πληρωμής φόρων και εισφορών με την υιοθέτηση ενός εντύπου για τις εισφορές, το φόρο εισοδήματος και το ΦΠΑ με τη χρήση ενός κοινού προσωπικού αριθμού ταυτοποίησης, (3) η ενοποίηση των περιόδων πληρωμής και η αλλαγή τους από κάθε δίμηνο σε μηνιαία βάση, (4) οι πληρωμές μέσω του τραπεζικού συστήματος που επιτρέπουν την ηλεκτρονική παροχή πληροφοριών, (5) οι σύγχρονες μέθοδοι διοίκησης που υιοθετήθηκαν (σύστημα διαχείρισης κινδύνου, αυτοματοποιημένη επιλογή για ελέγχους, κτλ), οι οποίες βελτίωσαν την ποιότητα των ελέγχων βάσει της άμεσα διαθέσιμης πλέον πληροφόρησης. Τα αποτελέσματα ήταν θετικά καθώς μειώθηκε το κόστος συμμόρφωσης και η ύπαρξη ενός μοναδικού φορολογικού λογαριασμού επέτρεψε την αυτοματοποίηση των διαδικασιών. Αλλά και στο επίπεδο των ελέγχων, οι οποίοι πραγματοποιούνται πλέον σε ενιαία βάση, μειώνεται ο αριθμός τους και ο χρόνος που πρέπει να αφιερώνουν οι φορολογούμενοι.

Η εφαρμογή της ενοποίησης έγινε αρκετά γρήγορα σε σχέση με άλλες χώρες και τα αποτελέσματα ήταν θετικά από την αρχή. Σημαντικό ρόλο για τη γρήγορη αυτή προσαρμογή είχαν (1) η απλοποίηση των κανόνων υπολογισμού των πληρωμών, (2) η ικανότητα της φορολογικής αρχής να αναλάβει την ευθύνη συλλογής των εισφορών, καθώς οι διαδικασίες ήταν όμοιες με εκείνες που χρησιμοποιούσαν για την εισπραξη των φόρων και (3) το γεγονός ότι η φορολογική αρχή ήταν συνηθισμένη στη διαχείριση μεγάλου όγκου πληροφοριών με τη χρήση σύγχρονων πληροφοριακών συστημάτων.

Παρά την ομαλή εφαρμογή της ενοποίησης παρουσιάστηκαν αρχικά κάποια προβλήματα που αντιμετωπίστηκαν με την πάροδο του χρόνου, όπως είναι η διαφορά της αντιμετώπισης και της προσέγγισης των υπαλλήλων της φορολογικής αρχής και του ασφαλιστικού φορέα, οι οποίοι εστιάζουν περισσότερο στις λεπτομέρειες και στην ιδιαίτερη φύση των εισφορών για την κάλυψη των παροχών των ασφαλισμένων, σε αντίθεση με τους υπαλλήλους της φορολογικής αρχής, οι οποίοι αντιμετωπίζουν συγκεντρωτικά τα έσοδα προς όφελος όλων των πολιτών.

Πηγή: World Bank (2010)

Πλαίσιο 2.2. Βουλγαρία

Η ενοποίηση του συστήματος εισπραξης φόρων και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης στη Βουλγαρία πραγματοποιήθηκε στα μέσα της δεκαετίας του 2000. Από το 2002 ιδρύθηκε ο Εθνικός Οργανισμός Εσόδων (National Revenue Agency), ο οποίος ξεκίνησε τη λειτουργία του μετά από τρία χρόνια προετοιμασίας το 2006.

Πριν από την ενοποίηση και την ίδρυση του Εθνικού Οργανισμού Εσόδων, η Γενική Φορολογική Διεύθυνση ήταν υπεύθυνη για την εισπραξη των φόρων και το Εθνικό Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης ήταν υπεύθυνο για την εισπραξη των κοινωνικών εισφορών. Οι παρατηρούμενες αδυναμίες του φοροεισπρακτικού μηχανισμού καθιστούσαν επίφοβη την ενοποίηση του συστήματος εισπραξης φόρων και εισφορών σε αυτήν τη βάση και για αυτόν το λόγο ιδρύθηκε ο Εθνικός Οργανισμός Εσόδων.

Ο στόχος της ενοποίησης ήταν η αύξηση των εισπράξεων και της αποτελεσματικότητας, αλλά και η βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών εισπραξης. Ο στρατηγικός σχεδιασμός διήρκησε τρία χρόνια, χρησιμοποιώντας εξωτερική τεχνική βοήθεια για το σχεδιασμό του ενιαίου εισπρακτικού φορέα (Unified Revenue Agency Project). Στη συνέχεια εξελίχθηκε σε ένα πιο εξελιγμένο σχέδιο διοικητικής μεταρρύθμισης των εσόδων (Revenue Administrative Reform Project) με τους βασικούς στόχους για την ενοποίηση να εντοπίζονται στην προώθηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας, στην επαγγελματική εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού και στη μείωση του βάρους συμμόρφωσης των φορολογουμένων.

Μεταξύ των βασικών παραγόντων για την επιτυχία της ενοποίησης του συστήματος εισπραξης στη Βουλγαρία ήταν και η λεπτομερής προετοιμασία για την ενοποίηση (π.χ. πρόβλεψη για το απαραίτητο νομικό πλαίσιο, ανάπτυξη δεικτών απόδοσης και εργαλείων ανάλυσης, κτλ). Ο στόχος της αυξημένης λειτουργικής αποδοτικότητας απαιτούσε τη δημιουργία μιας ενιαίας εθνικής βάσης δεδομένων, με ένα μοναδικό και αξιόπιστο κωδικό και ένα μοναδικό λογαριασμό ανά φορολογούμενο/ασφαλισμένο, ένα απλό σύστημα εγγραφής που θα απαιτούσε μόνο μία επίσκεψη στη σχετική αρχή, ενοποιημένες διαδικασίες και συστήματα για τις εισφορές και τους φόρους (επεξεργασία, εισπραξη, έλεγχο, υπηρεσίες, κτλ), απλοποιημένα έντυπα και δηλώσεις σε ηλεκτρονική μορφή, κοινή διαδικασία ελέγχου για φόρους και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, γρήγορη μεταφορά χρημάτων και πληροφόρησης μεταξύ του εισπρακτικού φορέα και των σχετικών ταμείων και ηλεκτρονική πρόσβαση σε πληροφορίες και δεδομένα για την καλύτερη διοίκηση του συστήματος κοινωνικών παροχών. Για την επίτευξη αυτών των σκοπών υιοθετήθηκε ένα σύγχρονο και αποτελεσματικό λογισμικό εφαρμογών.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι υπήρξε σημαντική καθυστέρηση 1,5 έτους πέραν του αρχικού προγραμματισμού εξαιτίας της αρχικής επιλογής μη συμβατού λογισμικού, γεγονός που καθυστέρησε την πλήρη λειτουργία του ενοποιημένου πληροφορικού συστήματος. Ακόμη ένα εμπόδιο προέκυψε στο συντονισμό και τη συνεργασία των κρατικών οργανισμών με τον εισπρακτικό οργανισμό.

Πηγή: World Bank (2010)

Πλαίσιο 2.3. Εσθονία

Το Social Tax Act του 1999 επέφερε ορισμένες σημαντικές αλλαγές στη συλλογή των κοινωνικών εισφορών. Μέχρι το 1999, τα αρμόδια συνταξιοδοτικά γραφεία εισέπρατταν το μέρος του «κοινωνικού φόρου» που τους αναλογούσε (20% του ακαθάριστου μισθού), ενώ τα ταμεία υγείας εισέπρατταν το τμήμα ασφάλισης υγείας (13% του ακαθάριστου μισθού). Δεδομένου ότι η συλλογή ήταν ξεχωριστή, ορισμένοι εργοδότες αντιμετώπιζαν τα δύο αυτά μέρη της κοινωνικής ασφάλισης ως ξεχωριστούς φόρους καλύπτοντας μόνο ένα μέρος των εισφορών, ενώ το άλλο καθίσταντο ληξιπρόθεσμο.

Από το 1999, ο «κοινωνικός φόρος» και οι υπόλοιπες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης εισπράττονται μαζί με τους φόρους (σε μια ενιαία πληρωμή) από το Estonian Tax and Customs Board, μια διοικητική υπηρεσία του Υπουργείου Οικονομικών, η οποία ασκεί και ελεγκτικά καθήκοντα και είναι υπεύθυνη για την είσπραξη καθυστερημένων πληρωμών. Περαιτέρω εποπτεία ασκείται από το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο είναι αρμόδιο για τη γενική διαχείριση και εποπτεία των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, το Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Ασφάλισης της Εσθονίας είναι υπεύθυνο για το συνολικό σχεδιασμό και συντονισμό, ενώ τα περιφερειακά γραφεία συντάξεων είναι υπεύθυνα για τη διαχείριση σε τοπικό επίπεδο.

Θα πρέπει να αναφερθεί ότι δεν υπάρχουν ξεχωριστές υπηρεσίες για τη συλλογή των φόρων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης εντός της φορολογικής αρχής καθώς αυτή είναι οργανωμένη σύμφωνα με τις λειτουργίες που επιτελεί και όχι σε σχέση με τα έσοδα που εισπράττει. Οι πληρωμές που εισπράττονται από τη φορολογική αρχή διαχωρίζονται αμέσως και μεταφέρονται κατά το τέλος της διαδικασίας συλλογής και σε τακτά χρονικά διαστήματα (ανά μήνα) στα αντίστοιχα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης είτε απευθείας, είτε μέσω του Δημοσίου. Τα διοικητικά έξοδα που σχετίζονται με την είσπραξη καλύπτονται από τον κρατικό προϋπολογισμό και δεν υπάρχει πρόσθετη χρέωση για τη διαχείριση της συλλογής των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Με το νόμο του 1999, οι εργοδότες είναι πλέον υποχρεωμένοι να παρέχουν στοιχεία σχετικά με το ποσό του «κοινωνικού φόρου» που καταβάλλουν για κάθε ασφαλισμένο, ενώ στο παρελθόν δήλωναν βάσει του συνολικού κόστους μισθοδοσίας. Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται σε μηνιαία βάση στην εφορία, η οποία διοχετεύει αυτήν την πληροφορία στο Συμβούλιο Κοινωνικής Ασφάλισης.

Κατά τη διάρκεια της συγχώνευσης παρατηρήθηκαν κάποια προσωρινά προβλήματα που σχετίζονταν με τα συστήματα εγγραφής, υπολογισμού και καταγραφής από την εφαρμογή των νέων διαδικασιών και των σχετικών εντύπων με την εισαγωγή μιας ενιαίας φορολογικής δήλωσης για την παρακράτηση φόρου εισοδήματος και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης από τον Ιανουάριο του 1999. Παράλληλα παρατηρήθηκαν κάποια προβλήματα σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό, τα πληροφορικά συστήματα (IT), τις δημόσιες σχέσεις και την επικοινωνία.

Τα αποτελέσματα της συγχώνευσης ήταν θετικά, καθώς οδήγησε σε ένα πιο αποτελεσματικό

σύστημα διοίκησης, το οποίο παρέχει μεγαλύτερη ευκολία για τους πολίτες και μείωση του διοικητικού φόρτου για τους εργοδότες, ενώ συνέβαλε και στη μείωση των περιπτώσεων καθυστερημένων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και εισφοροδιαφυγής. Από την άλλη πλευρά, και οι ασφαλιστικοί φορείς μπορούν να επικεντρωθούν στο έργο τους χωρίς να χρειάζεται να ασχοληθούν με την είσπραξη των εισφορών. Ασφαλώς για το σκοπό αυτό η φορολογική αρχή μετέφερε όλες τις δραστηριότητές της στο διαδίκτυο, το οποίο διευκολύνει τη ροή των πληροφοριών.

Πηγές: Bakirtzi (2011), Leppik & Võrk (2006).

Πλαίσιο 2.4. Κροατία

Στην Κροατία, μέχρι τα μέσα του 2001, υπήρχαν ξεχωριστά συστήματα είσπραξης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης από το Croatian Pension Insurance Institute και το Croatian Health Insurance Institute και των φόρων από τις φορολογικές αρχές.

Τα προβλήματα που εντόπισε η World Bank (2002) αφορούσαν στο διαχειριστικό φόρτο για τους εργοδότες, οι οποίοι έπρεπε να υποβάλλουν πληροφορίες για τις εισφορές και τη φορολογία τους σε διαφορετικούς φορείς και με διαφορετικό τρόπο αναφοράς, αλλά και στο κόστος για την εφαρμογή, τον έλεγχο και την επιβεβαίωση των σχετικών διαδικασιών. Παράλληλα, παρατηρήθηκε διαχειριστική αναποτελεσματικότητα στη διαδικασία της είσπραξης και της επεξεργασίας των δεδομένων από τους εισπρακτικούς μηχανισμούς, οι οποίοι θα έπρεπε να διατηρούν ανεξάρτητα τμήματα με αντίστοιχο αντικείμενο εργασίας. Ασφαλώς, υπό αυτές τις συνθήκες παρατηρείται και έλλειψη λογοδοσίας και διαφάνειας στο σύστημα από την αδυναμία διασταύρωσης των δεδομένων και αυξάνεται η ανάγκη για αποτελεσματικούς ελεγκτικούς μηχανισμούς.

Οι μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος στην Κροατία δημιούργησαν την ανάγκη νέων και πιο αποτελεσματικών διαδικασιών στη συλλογή, την επεξεργασία και τη μεταφορά των εισφορών και η φορολογική αρχή είχε πλέον και την αρμοδιότητα είσπραξης των υποχρεωτικών εισφορών ασφάλισης (ILO, 2004). Από τον Ιούλιο του 2001, η φορολογική αρχή είναι υπεύθυνη και για την είσπραξη των υποχρεωτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (υγείας, ανεργίας και συνταξιοδοτικών εισφορών του πρώτου και δεύτερου πυλώνα), ενώ από τον Ιανουάριο του 2003, η φορολογική αρχή έχει επίσης την ευθύνη για τον επιτόπιο έλεγχο των εισφορών του δεύτερου πυλώνα.

Η ενιαία διαδικασία είσπραξης συνέβαλε σημαντικά στη μείωση του διοικητικού κόστους και βελτίωσε την αποτελεσματικότητα στην είσπραξη των εισφορών λόγω της τεχνογνωσίας και της αξιοποίησης του υφιστάμενου δικτύου τοπικών και κεντρικών εφοριών (ILO, 2011).

Πηγές: ILO (2004, 2011), World Bank (2002).

Ένα ολοκληρωμένο σύστημα συλλογής εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και φόρων δημιουργεί οφέλη με τη μορφή αποτελεσματικότερης συλλογής των πληρωμών (Anusic, 2005). Τα οφέλη αυτά επιτυγχάνονται τόσο μέσα από την απλοποίηση του προσδιορισμού και της είσπραξης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, όσο και από τη μείωση του διοικητικού φόρτου για τους εργοδότες και του κόστους εφαρμογής για την κυβέρνηση και τις αρμόδιες αρχές. Η εναρμόνιση των κανόνων και η μείωση των αντιφατικών αποφάσεων στο εσωτερικό της δημόσιας διοίκησης στο πλαίσιο δημιουργίας αυτού του ολοκληρωμένου συστήματος συμβάλλουν με τη σειρά τους προς αυτήν την κατεύθυνση (Verbeke, 2012). Συνοψίζοντας τα κομβικά σημεία για το σχεδιασμό ενός ολοκληρωμένου συστήματος συλλογής φόρων και ασφαλιστικών εισφορών απαιτείται προσοχή στην πληροφόρηση και την επικοινωνία, στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση, στα μέτρα συντήρησης του συστήματος, στη διασφάλιση των πληρωμών, στη συμμόρφωση και την εφαρμογή του συστήματος και τέλος στην ίδια τη διαδικασία της ενοποίησης.

Ακόμη μια μελέτη που υποστηρίζει τα πλεονεκτήματα της διαδικασίας ολοκλήρωσης των συστημάτων συλλογής φόρων και ασφαλιστικών εισφορών δημοσιεύθηκε το 2011 από το EISS (Bakirtzi, 2011), τονίζοντας την αποτελεσματικότητα του συστήματος από άποψη κόστους και το μειωμένο διοικητικό φόρτο για τη διοίκηση, τους εργοδότες και τους ασφαλισμένους. Οι νέες τεχνολογίες διευκολύνουν τη διαδικασία της συλλογής πληρωμών και οι αυστηρότερες διαδικασίες ελέγχου και εφαρμογής του συστήματος είναι σε θέση να αυξήσουν και τη συμμόρφωση, διαφυλάσσοντας τη βιωσιμότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, η μελέτη εντοπίζει και τα εμπόδια/προβλήματα που αντιμετώπισαν χώρες στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας, τουλάχιστον στην πρώτη φάση εφαρμογής της. Για παράδειγμα, στην **Εσθονία** εντοπίστηκαν θέματα επικοινωνίας και προβλήματα στο ανθρώπινο δυναμικό και στο IT, ενώ υπήρξαν επιπτώσεις στην εγγραφή, τον υπολογισμό και την καταγραφή των συστημάτων από την εφαρμογή των νέων διαδικασιών και την εισαγωγή νέων εντύπων (ενιαία φορολογική δήλωση για την παρακράτηση φόρου εισοδήματος και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης από τον Ιανουάριο 1999). Στην **Ολλανδία**, οι πρακτικές της φορολογικής διοίκησης δεν έλαβαν υπ' όψιν τα ειδικά χαρακτηριστικά και το σκοπό των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, καθώς δεν έχουν μόνο το στοιχείο της συλλογής εισφορών, αλλά και το στοιχείο των παροχών. Επιπροσθέτως, το λειτουργικό σύστημα αντιμετώπισε προβλήματα λόγω των μαζικών διαδικασιών, της μεγάλης ροής πληροφοριών, της μεταφοράς δεδομένων, αλλά και της μεταφοράς του προσωπικού, ενώ υπήρξαν και αστοχίες στη διαχείριση των αρχείων του ασφαλιστικού (ελλείψεις δεδομένων ή λάθη). Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, εντοπίστηκαν ως μειονεκτήματα η ύπαρξη διαφορετικού νομικού πλαισίου αναφορικά με τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και τη φορολογία και η περιορισμένη προσοχή που μπορούσε να δώσει η φορολογική αρχή στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Οι βασικές τροποποιήσεις του συστήματος συλλογής συνοψίζονται σε μεταρρυθμίσεις στα κάτωθι πεδία (Bakirtzi, 2011):

1. Καταγραφή των ασφαλισμένων.
2. Ενοποίηση λογιστικού και απολογιστικού συστήματος.

3. Ενοποίηση του συστήματος συλλογής κοινωνικών εισφορών.
4. Εισαγωγή νέων μεθόδων ελέγχου.
5. Μεταφορά των εσόδων από τις εισφορές στο αντίστοιχο ταμείο κοινωνικής ασφάλισης.

Πιο συγκεκριμένα, συνοψίζοντας τα ευρήματα του EISS (Bakirtzi, 2011) για χώρες της ΕΕ (Εσθονία, Ουγγαρία, Ιταλία, Ολλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο), καταγράφονται πρακτικές που υιοθετήθηκαν για την εκπλήρωση των ανωτέρω λειτουργιών. Η καταγραφή των ασφαλισμένων πραγματοποιείται με την παράλληλη δημιουργία ενός μοναδικού αριθμού μητρώου κοινωνικής ασφάλισης και φορολογίας. Η διαδικασία αυτή λειτουργεί ευεργετικά στην απλοποίηση και διευκόλυνση του συστήματος συλλογής των εισφορών. Επίσης, η λεπτομερής καταγραφή των ασφαλισμένων αποθαρρύνει την εισφοροδιαφυγή με άμεσα θετικά αποτελέσματα και για τη ρευστότητα του συστήματος.

Αναφορικά με την ενοποίηση του λογιστικού και απολογιστικού συστήματος, αυτή πραγματοποιήθηκε μέσω της εναρμόνισης της φορολογίας εισοδήματος με τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Επιπρόσθετα, προς αυτήν την κατεύθυνση συμβάλει και η διαχειριστική ενοποίηση των εισφορών μέσω μίας ενιαίας δήλωσης (με τη χρήση του μοναδικού αριθμού για κάθε ασφαλισμένο). Η εκτεταμένη χρήση συστημάτων πληροφορικής και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης είχε επίσης σημαντικά αποτελέσματα στον περιορισμό των διπλών λειτουργιών στα συστήματα λογιστικής και απολογισμού τόσο στο επίπεδο της κοινωνικής ασφάλισης, όσο και στο επίπεδο των φόρων. Το διοικητικό κόστος μειώθηκε και η αποφυγή λαθών από τον περιορισμό της παράλληλης καταγραφής σε διαφορετικά συστήματα βοήθησε στην αποδοτικότερη λειτουργία των συστημάτων. Τέλος, το όφελος της ενοποίησης έχει θετικό αντίκτυπο και στην επικαιροποίηση των δεδομένων των ασφαλισμένων με την ταυτόχρονη έκδοση πιστοποιητικού συμμόρφωσης ως αποδεικτικό φορολογικής ενημερότητας για κάθε πολίτη.

Στο πεδίο της συλλογής των εισφορών, με τη χρήση μίας ενιαίας φόρμας πληρωμών επιτυγχάνεται η απλοποίηση της διαδικασίας, αλλά και η αποφυγή επαναλαμβανόμενων διαδικασιών. Η διαδικασία αυτή βοηθά στην ταχύτερη και ασφαλή συλλογή κοινωνικών εισφορών, αλλά και στη μεταφορά των δεδομένων και των κεφαλαίων.

Η εισαγωγή νέων μεθόδων ελέγχου με διασταύρωση των δεδομένων, αλλά και η ενσωμάτωση στοιχείων από τις ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων, διευκολύνει τον εντοπισμό πιθανών σφαλμάτων. Οι διαδικασίες επιβολής προστίμων και ελέγχου εκχωρούνται στην εισπρακτική αρχή με θετικά αποτελέσματα στην αύξηση των εσόδων λόγω της συμμόρφωσης των ασφαλισμένων και της αντιμετώπισης περιπτώσεων απάτης.

Η μεταφορά των εισφορών στο αντίστοιχο ταμείο κοινωνικής ασφάλισης πραγματοποιείται σε τακτική βάση και μέσω εθνικών τραπεζών ή των υπηρεσιών του υπουργείου οικονομικών. Μάλιστα, η επιβολή και χρηματικής αποζημίωσης για τυχούσα καθυστέρηση υπαιτιότητας του φορέα οδηγεί σε αύξηση της ταχύτητας μεταφοράς των κοινωνικών εισφορών και των αντίστοιχων δεδομένων στο ταμείο κοινωνικής ασφάλισης.

Ασφαλώς δε λείπουν οι προκλήσεις από την υιοθέτηση ενός τέτοιου συστήματος. Σύμφωνα με το EISS (Bakirtzi, 2011), μια τέτοια ενοποίηση ενδέχεται να αντιμετωπισθεί ως μια «εξαγορά» της διοίκησης της κοινωνικής ασφάλισης από τις φορολογικές αρχές και όχι ως συγχώνευση/ενοποίηση. Πιθανά προβλήματα μπορεί να προκύψουν από την περιορισμένη προσοχή που ενδέχεται να δείξει η φορολογική αρχή για τις εξειδικευμένες ανάγκες του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης (π.χ. για την έγκαιρη πληρωμή των σχετικών παροχών ανά είδος). Είναι πιθανό να υπάρξουν δυσκολίες στο διαχωρισμό μεταξύ των μισθωτών και των αυτοαπασχολούμενων αναφορικά με τη φορολογία και την κοινωνική ασφάλιση (π.χ. ορισμένες φορές ένα άτομο μπορεί να θεωρηθεί ως υπάλληλος για φορολογικούς λόγους, αλλά ως αυτοαπασχολούμενος για την κοινωνική ασφάλιση ή ακόμα και περιπτώσεις πολλαπλών θέσεων εργασίας). Διαφορές, όμως, μπορεί να υπάρξουν ακόμη και στον υπολογισμό του εισοδήματος και την περίοδο αναφοράς αναφορικά με τους φόρους και τις ασφαλιστικές εισφορές. Δε θα πρέπει να παραβλέπεται επίσης το θέμα της προστασίας προσωπικών δεδομένων στο σχεδιασμό αυτών των συστημάτων ανταλλαγής πληροφοριών. Μια τέτοια συγχώνευση απαιτεί και την ύπαρξη κατάλληλου διοικητικού και νομικού περιβάλλοντος, με την εναρμόνιση της συλλογής φόρων και ασφαλιστικών εισφορών που θα την υποστηρίξει αποτελεσματικά. Τέλος, μια πρόσθετη πρόκληση αφορά τη διαχείριση δεδομένων αναφορικά με τις συντάξεις αναπηρίας, καθώς σχετίζονται με σημαντικό όγκο δεδομένων και η διαχείρισή τους καθίσταται δύσκολη, ιδίως εάν δεν υπάρχει πλήρης καταγραφή των ιατρικών δεδομένων των ασφαλιζομένων (Barrand et al., 2004). Το σύνολο των ιατρικών δεδομένων είναι δύσκολο να καταγραφεί ηλεκτρονικά, ενώ απαιτείται και η συνεχής ενημέρωση των αρχείων, γεγονός το οποίο αυξάνει την πολυπλοκότητα διαχωρισμού μεταξύ των εναλλακτικών παροχών προς τους ασφαλισμένους. Στον όγκο αυτό εάν συνυπολογιστούν και τα επιπρόσθετα πληροφοριακά στοιχεία που απαιτούνται για τους ασφαλιζομένους, όπως η οικογενειακή σύνθεση, τα εισοδήματα, κτλ. γίνεται κατανοητή η υφιστάμενη πρόκληση στην περίπτωση μιας ενιαίας αρχής εισπράξεων.

2.4 Σύνοψη ενότητας

Η ανάγκη εξασφάλισης επαρκούς χρηματοδότησης έχει οδηγήσει τις διοικήσεις των ασφαλιστικών οργανισμών να λάβουν μέτρα για την αύξηση της αποτελεσματικότητας και της λογοδοσίας (Orton, 2010). Η σχετική βιβλιογραφία και η διεθνής εμπειρία έχουν αναδείξει τη συνεχή προσπάθεια για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών και την ταυτόχρονη μείωση του διοικητικού κόστους μέσω μεταρρυθμίσεων σε διοικητικό και οργανωτικό επίπεδο.

Προς αυτήν την κατεύθυνση συμβάλει και η παρατηρούμενη τάση ενοποίησης των συστημάτων εισπράξης εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και φόρων, με τον ενιαίο εισπρακτικό μηχανισμό να έχει τη δυνατότητα να είναι πιο αποτελεσματικός λόγω των οικονομικών κλίμακας (Barrand et al., 2004; Enoff και McKinnon, 2011). Οι Enoff και McKinnon (2011) τονίζουν ότι δεν υπάρχει ένας βέλτιστος τρόπος εισπράξης των εισφορών, καθώς υπάρχει ένας συνδυασμός παραγόντων που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της

διαδικασίας, όπως είναι ο φορέας που είναι υπεύθυνος για τη συλλογή, η ωριμότητα του προγράμματος κοινωνικής ασφάλισης, ο βαθμός κάλυψης των ασφαλισμένων (όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός κάλυψης διευκολύνεται η διαδικασία του ελέγχου), το μέγεθος και η ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού, ο βαθμός αυτοματοποίησης του συστήματος, ο βαθμός συντονισμού με εξωτερικούς οργανισμούς, η συνεχής αξιολόγηση και προσαρμογή των πολιτικών και πρακτικών συλλογής και η κουλτούρα σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση.

Οι δομές στον ιδιαίτερα σημαντικό τομέα της εισπραξης των κοινωνικών εισφορών οργανώνονται με δύο βασικές μορφές. Η πρώτη αφορά παράλληλα συστήματα εισπράξεων των ασφαλιστικών οργανισμών μέσω των οποίων διενεργούνται οι εισπράξεις ή/και καταβάλλονται οι παροχές προς τους δικαιούχους, ενώ η δεύτερη μορφή αφορά μια ενοποιημένη δομή εισπραξης εισφορών και φόρων. Στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης παραδοσιακά σχεδιάστηκαν παράλληλα συστήματα για την εισπραξη των εισφορών, με χαρακτηριστικά παραδείγματα τη Γερμανία και τη Γαλλία. Εντούτοις, παρατηρείται η τάση αναδιάρθρωσης των παράλληλων συστημάτων σε ενιαία συστήματα εισπράξεων, με στόχο τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, όπως για παράδειγμα στη Σουηδία και το Ην. Βασίλειο, αλλά και σε χώρες της Κεντρικής και της Ανατολικής Ευρώπης, όπως είναι η Κροατία και η Βουλγαρία.

Η ορθή καταγραφή των δεδομένων αποτελεί τη βασικότερη διαδικασία που απαιτείται, δεδομένου ότι οι ασφαλιστικοί οργανισμοί διατηρούν μεμονωμένες εγγραφές για κάθε ασφαλιζόμενο, οποιαδήποτε ασφαλιστική σχέση και αν υπάρχει, καθώς τα περισσότερα συνταξιοδοτικά προγράμματα απαιτούν την παρακολούθηση των εσόδων ή/και των εισφορών από ιδιώτες προκειμένου να μεριμνήσουν για τις σχετικές παροχές. Το σύνολο των αρχείων θα πρέπει να ενημερώνεται, τόσο όσον αφορά τις οιοσδήποτε μεταβολές στο θεσμικό πλαίσιο, όσο και με τον ασφαλιστικό «βίο» του ασφαλισμένου. Όλες αυτές οι δραστηριότητες μπορεί να είναι αποδοτικά και αποτελεσματικά αυτοματοποιημένες με τη χρήση ενός ενιαίου μηχανογραφικού συστήματος ανά οργανισμό και ενός ενιαίου συστήματος για το σύνολο των ασφαλιζομένων στην οικονομία.

Η ύπαρξη ενός ενιαίου μηχανισμού εισπραξης τόσο των φορολογικών εσόδων, όσο και των εισφορών, αποτελεί για τις χώρες που εφαρμόζεται βασική μεταρρυθμιστική τομή, καθώς με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η αποτελεσματικότερη διαχείριση των εσόδων από μια ενιαία εισπρακτική αρχή. Η τάση αυτή επιλέγεται από πολλές χώρες για τον καλύτερο συντονισμό, την αποτελεσματικότητα του μηχανισμού, τη διασταύρωση στοιχείων, την αντιμετώπιση του προβλήματος της εισφοροδιαφυγής και φοροδιαφυγής, δεδομένου ότι η διασταύρωση των στοιχείων που λαμβάνονται από πολλούς οργανισμούς κρίνεται μη αποδοτική. Παράλληλα, μέσω της διαδικασίας των κοινών ελέγχων, ο μέσος χρόνος ελέγχου μπορεί να μειωθεί σημαντικά.

Ο πρωταρχικός στόχος της ενοποίησης του συστήματος συλλογής των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης είναι να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή απόδοση της συλλογής των εισφορών και η μείωση του λειτουργικού και διοικητικού κόστους. Το ίδιο αποτέλεσμα θα μπορούσε να επιτευχθεί βραχυπρόθεσμα μέσω των κοινών ελέγχων μεταξύ διαφόρων οργανισμών, ως

υποκατάστατο μέτρο. Ωστόσο, σύμφωνα με τους Barrand et al. (2004), για ένα μακροπρόθεσμο σταθερό ασφαλιστικό σύστημα, η διατήρηση πολλών οργανισμών κρίνεται λιγότερο αποτελεσματική, συγκριτικά με μια πλήρως οργανωμένη υπηρεσία εισπραξής φόρων και εισφορών. Υπό αυτό το πρίσμα, η αναδιοργάνωση των ασφαλιστικών οργανισμών και των εισπρακτικών μηχανισμών συνοδεύεται από ταυτόχρονη αναδιοργάνωση της φορολογικής διοίκησης και του σχετικού μηχανισμού, ενώ προσδιορίζονται και διαδικασίες για τη μεταβίβαση της αρμοδιότητας εισπραξής των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης στη φορολογική διοίκηση. Τα κύρια οφέλη που προκύπτουν από την ένταξη της συλλογής εισφορών κοινωνικής ασφάλισης στη φορολογική διοίκηση είναι (1) η δημιουργία συνεργειών μεταξύ των οργανισμών και των βασικών λειτουργιών τους και (2) η μείωση του διοικητικού και λειτουργικού κόστους.

Θα πρέπει όμως να σημειωθεί ότι η απλή συγχώνευση του συστήματος πληρωμών δεν μπορεί να αποτελέσει εγγύηση για την επιτυχία του εγχειρήματος (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο). Σύμφωνα με τα ευρήματα των Enoff και McKinnon (2011), προβλήματα εισφοροδιαφυγής και ελλιπούς αναφοράς υπάρχουν ακόμη και σε περιπτώσεις όπου η διαδικασία εισπραξής έχει περάσει σε έναν οργανισμό. Απαιτείται, λοιπόν, μια συντονισμένη προσπάθεια και ολοκληρωμένος σχεδιασμός, με έμφαση στη συλλογή των δεδομένων, αλλά και στις σχετικές διαδικασίες εξασφαλίζοντας ότι καλύπτουν όχι μόνο τις ανάγκες της φορολογικής αρχής, αλλά και τη διοίκηση των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης.

Η διεθνής εμπειρία έχει δείξει ότι ένα τέτοιο εγχείρημα συνήθως χρειάζεται αρκετά χρόνια για το σχεδιασμό και την υλοποίησή του, καθώς απαιτείται προσεκτικός σχεδιασμός και σταδιακή εφαρμογή. Οι γρήγορες αλλαγές, είναι πιθανότερο να επιτύχουν σε μικρές οικονομίες ή σε χώρες όπου ήδη έχουν εκσυγχρονισμένους οργανισμούς και κοινωνική αποδοχή για την επερχόμενη ενοποίηση (π.χ. Σουηδία, Δανία). Η κατανόηση της υφιστάμενης κατάστασης και των συνθηκών (θεσμικών, οργανωτικών, λειτουργικών, κτλ) είναι καθοριστικής σημασίας. Παράλληλα, στο πλαίσιο του σχεδιασμού εντάσσεται και η ανάπτυξη των εργαλείων ανάλυσης που θα βοηθήσουν και στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της διοίκησης και του ενιαίου συστήματος εισπραξής (π.χ. Βουλγαρία). Τέλος, έμφαση θα πρέπει να δοθεί σε πιθανά εμπόδια και παράγοντες κινδύνου, όπως είναι τα εμπόδια που υπάρχουν από το υπάρχον νομικό πλαίσιο (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο), αλλά και πιθανά προβλήματα ασυμβατότητας των πληροφοριακών συστημάτων και του λογισμικού που μπορεί να κοστίσουν σε χρόνο και χρήματα (π.χ. Βουλγαρία).

Τα ανωτέρω σημεία έχουν πρακτική εφαρμογή και στην περίπτωση της διοικητικής και λειτουργικής ενοποίησης των ασφαλιστικών ταμείων και δεν περιορίζονται μόνο στην ενοποίηση των εισπρακτικών μηχανισμών. Επιπροσθέτως, από το παράδειγμα της Γαλλίας γίνεται σαφής η ανάγκη για την λεπτομερή προετοιμασία και προεργασία της συγχώνευσης σε όλα τα επίπεδα. Ιδιαίτερως σημαντική αναδεικνύεται η διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων και η κατάλληλη επικοινωνία των στόχων και της αναγκαιότητας του εγχειρήματος για την αποφυγή αντιδράσεων. Ασφαλώς δεν απαιτείται η αποδοχή μόνο των ίδιων των εργαζομένων στα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης αλλά και των υπολοίπων κοινωνικών εταίρων και κυρίως

των ασφαλισμένων για τη δημιουργία εμπιστοσύνης, η οποία είναι απαραίτητη για την υποστήριξη του εκσυγχρονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Η διεθνής εμπειρία έχει αναδείξει πλήθος παραδειγμάτων χωρών που εκμεταλλεύονται τα πλεονεκτήματα της σύγχρονης τεχνολογίας και του διαδικτύου για την ενημέρωση των πολιτών, τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και την επακόλουθη μείωση του λειτουργικού κόστους (π.χ. Σουηδία, Φινλανδία, Βουλγαρία, Εσθονία). Η ταχύτερη τεχνολογική πρόοδος συμβάλει καθοριστικά στην προσωποποιημένη και άμεση επικοινωνία με έμφαση στην ποιότητα και την αποτελεσματικότητα (π.χ. Γαλλία). Σε κάθε περίπτωση, τα αποτελέσματα οποιασδήποτε μεταρρύθμισης θα πρέπει να είναι μετρήσιμα και να επιτρέπουν την αξιολόγηση σε οικονομικούς όρους, αλλά και σε όρους αποδοτικότητας και ποιότητας (π.χ. Φινλανδία, Γαλλία).

Συνοψίζοντας κάποια επιτυχημένα παραδείγματα χωρών της ΕΕ, έμφαση θα πρέπει να δοθεί και στα ακόλουθα στο πλαίσιο μιας διοικητικής μεταρρύθμισης:

- ✓ Απλοποιημένοι κανόνες και νομοθεσία (π.χ. Σουηδία).
- ✓ Τυποποίηση και αυτοματοποίηση των διαδικασιών (π.χ. Εσθονία).
- ✓ Σύγχρονες μέθοδοι διοίκησης (π.χ. σύστημα διαχείρισης κινδύνου, αυτοματοποιημένη επιλογή για ελέγχους - Σουηδία).
- ✓ Δημιουργία κέντρων εξυπηρέτησης των πολιτών σχετικά με ασφαλιστικά και φορολογικά θέματα, “one stop shop” (π.χ. Φινλανδία).
- ✓ Σταδιακή εφαρμογή της διοικητικής μεταρρύθμισης με ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων (π.χ. Γαλλία).
- ✓ Απλοποίηση διαδικασιών πληρωμής μέσω ενοποίησης των εισπρακτικών μηχανισμών φόρων και ασφαλιστικών εισφορών (π.χ. Βουλγαρία, Εσθονία, Ολλανδία, Σουηδία και πολλές ακόμη χώρες), οφειλών (π.χ. Ιταλία – Equitalia s.p.a.) ή των σχετικών διαδικασιών (π.χ. Ιταλία - ενιαίο έντυπο F24).
- ✓ Λεπτομερής προετοιμασία για την ενοποίηση ταμείων (π.χ. Γαλλία) ή των συστημάτων εισπραξης (π.χ. Βουλγαρία) (π.χ. πρόβλεψη για το απαραίτητο νομικό πλαίσιο, ανάπτυξη δεικτών απόδοσης και εργαλείων ανάλυσης).
- ✓ Εναρμόνιση των περιόδων πληρωμής (π.χ. Σουηδία).
- ✓ Διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στο πλαίσιο των αλλαγών που προκύπτουν από τη συγχώνευση των εισπρακτικών μηχανισμών (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο) ή των ασφαλιστικών ταμείων (π.χ. Γαλλία).
- ✓ Μέτρα παρακίνησης της ορθής «φορολογικής συμπεριφοράς» μέσω ειδοποιήσεων σχετικά με τις οφειλές, τις προθεσμίες πληρωμής, κτλ, αλλά και μέσω ενημέρωσης στα ΜΜΕ (π.χ. Εσθονία).
- ✓ Συνεργασία με άλλους φορείς (π.χ. συνεργασία INPS με το Εμπορικό Επιμελητήριο για τον προσδιορισμό των ανασφάλιστων εργαζομένων - Ιταλία).

2.5 Παράρτημα κεφαλαίου 2

Πίνακας Π 2.1: ΑΕΠ και δαπάνες για συντάξεις, το 2007 και το 2011 (σε τρέχουσες τιμές)

| Χώρα | ΑΕΠ (εκατ. ευρώ) | | | Μεταβολή (σε εκατ. ευρώ) | Δαπάνη για συντάξεις (εκατ. ευρώ) | | | Μεταβολή (σε εκατ. ευρώ) |
|---------------------------|---------------------|--------------|-----------------|--------------------------------|--------------------------------------|-------------|-----------------|--------------------------------|
| | 2007 | 2011 | Μεταβολή (%) | | 2007 | 2011 | Μεταβολή (%) | |
| Ιταλία | 1.554.198,9 | 1.579.946,4 | 1,66% | 25.747,5 | 225.369,0 | 254.535,0 | 12,94% | 29.166,0 |
| Ελλάδα | 223.160,1 | 208.531,7 | -6,56% | -14.628,4 | 27.442,5 | 31.138,8 | 13,47% | 3.696,3 |
| Πορτογαλία | 169.319,2 | 171.126,2 | 1,07% | 1.807,0 | 21.342,2 | 25.281,7 | 18,46% | 3.939,5 |
| Αυστρία | 274.019,8 | 299.240,4 | 9,20% | 25.220,6 | 37.722,5 | 44.169,6 | 17,09% | 6.447,0 |
| Γαλλία | 1.886.792,1 | 2.001.398,0 | 6,07% | 114.605,9 | 247.626,7 | 290.464,4 | 17,30% | 42.837,7 |
| Δανία | 227.533,9 | 240.487,1 | 5,69% | 12.953,2 | 28.209,9 | 34.354,8 | 21,78% | 6.144,9 |
| ΕΑ-18 | 9.051.697,9 | 9.443.972,8 | 4,33% | 392.274,9 | 1.107.070,5 | 1.264.943,0 | 14,26% | 157.872,5 |
| Σερβία | 28.473,9 | 31.472,4 | 10,53% | 2.998,5 | | 4.170,9 | | |
| Ολλανδία | 571.773,0 | 599.047,0 | 4,77% | 27.274,0 | 69.041,0 | 77.841,0 | 12,75% | 8.800,0 |
| ΕΕ-28 | 12.473.648,9 | 12.711.209,7 | 1,90% | 237.560,8 | | 1.643.580,0 | | |
| Φινλανδία | 179.830,0 | 188.744,0 | 4,96% | 8.914,0 | 19.334,9 | 23.621,2 | 22,17% | 4.286,3 |
| Βέλγιο | 335.815,0 | 369.258,0 | 9,96% | 33.443,0 | 36.086,4 | 45.711,6 | 26,67% | 9.625,2 |
| Γερμανία | 2.428.500,0 | 2.609.900,0 | 7,47% | 181.400,0 | 302.070,5 | 322.372,9 | 6,72% | 20.302,4 |
| Ελβετία | 329.214,4 | 474.689,2 | 44,19% | 145.474,8 | 39.440,0 | 58.309,5 | 47,84% | 18.869,5 |
| Ην. Βασίλειο | 2.086.519,9 | 1.770.909,6 | -15,13% | -315.610,3 | 209.529,8 | 208.662,7 | -0,41% | -867,1 |
| Πολωνία | 311.001,7 | 370.850,6 | 19,24% | 59.848,9 | 36.035,3 | 42.869,9 | 18,97% | 6.834,6 |
| Σουηδία | 337.944,2 | 385.450,7 | 14,06% | 47.506,5 | 39.126,4 | 44.311,9 | 13,25% | 5.185,6 |
| Σλοβενία | 34.593,6 | 36.150,0 | 4,50% | 1.556,4 | 3.368,6 | 4.132,2 | 22,67% | 763,7 |
| Ισπανία | 1.053.161,0 | 1.046.327,0 | -0,65% | -6.834,0 | 97.207,4 | 119.176,6 | 22,60% | 21.969,1 |
| Ουγγαρία | 99.422,8 | 98.920,6 | -0,51% | -502,2 | 10.465,3 | 10.933,1 | 4,47% | 467,8 |
| Κροατία | 43.380,4 | 44.191,0 | 1,87% | 810,6 | | 4.668,1 | | |
| Δημοκρατία της Τσεχίας | 131.908,6 | 155.486,0 | 17,87% | 23.577,4 | 10.468,1 | 15.033,5 | 43,61% | 4.565,4 |
| Λουξεμβούργο | 37.496,8 | 41.729,7 | 11,29% | 4.232,9 | 3.089,6 | 3.953,9 | 27,97% | 864,3 |
| Μάλτα | 5.575,4 | 6.693,9 | 20,06% | 1.118,5 | 493,6 | 619,3 | 25,47% | 125,7 |
| Ρουμανία | 124.728,5 | 131.478,0 | 5,41% | 6.749,5 | 8.038,9 | 12.065,7 | 50,09% | 4.026,8 |
| Βουλγαρία | 30.772,4 | 38.504,9 | 25,13% | 7.732,5 | 2.109,1 | 3.364,5 | 59,52% | 1.255,4 |
| Κύπρος | 15.901,5 | 17.878,0 | 12,43% | 1.976,5 | 1.051,4 | 1.558,7 | 48,24% | 507,3 |
| Ισλανδία | 14.932,4 | 10.087,2 | -32,45% | -4.845,2 | 1.038,3 | 872,7 | -15,95% | -165,6 |
| Λετονία | 21.026,5 | 20.211,3 | -3,88% | -815,2 | 1.115,7 | 1.746,1 | 56,51% | 630,4 |
| Νορβηγία | 287.712,2 | 352.962,8 | 22,68% | 65.250,6 | 22.101,0 | 29.862,2 | 35,12% | 7.761,2 |
| Σλοβακία | 54.810,8 | 68.974,2 | 25,84% | 14.163,4 | 3.982,5 | 5.729,7 | 43,87% | 1.747,2 |
| Εσθονία | 16.069,4 | 16.216,4 | 0,91% | 147,0 | 927,4 | 1.297,8 | 39,94% | 370,4 |
| Λιθουανία | 28.738,8 | 30.958,5 | 7,72% | 2.219,7 | 1.891,2 | 2.372,9 | 25,47% | 481,7 |
| Ιρλανδία | 189.654,7 | 162.599,7 | -14,27% | -27.055,0 | 9.798,6 | 11.592,5 | 18,31% | 1.793,9 |

Σημείωση: Για Σερβία, ΕΕ-28, Κροατία δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για το 2007.

Πηγή: Eurostat, European System of Integrated Social Protection Statistics (ESSPROS)

3 Βιβλιογραφία

Ελληνική

Ζερβού, Φ. (2009). Η εξέλιξη και προβληματισμός για τη βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος, Σειρά Εκθέσεις, αριθμ.58, Αθήνα, ΚΕΠΕ.

Κανελλόπουλος, Κ. και Φ. Ζερβού (2010). Μισθοί, συντάξιμος χρόνος και συνθήκες εργασίας δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, Σειρά Εκθέσεις, αριθμ.64, Αθήνα, ΚΕΠΕ.

ΚΕΠΕ (1990). Κοινωνική Ασφάλιση, Σειρά Εκθέσεις για το Πρόγραμμα 1988-1992, Αθήνα, ΚΕΠΕ.

Τήνιος, Π. (2003). Ανάπτυξη με αλληλεγγύη, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση.

Τήνιος, Π. (2010). Ασφαλιστικό. Μια μέθοδος ανάγνωσης, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική.

Ξενόγλωσση

ACOSS, (2014). La regionalization au sein de la branche recouvrement.

Ambachtsheer, K., (2013). The pension system in Finland: Institutional structure and governance. Finnish Centre for Pensions.

Anusic, Z., (2005). International experience in consolidated social contributions and tax collection, reporting and administration. Report on Professional Development Matching Grant, WB, ECSHD.

Bakirtzi, E., (2011). Case studies in Merging the Administrations of Social Security Contribution and Taxation. European Institute of Social Security, IBM Center for The Business of Government, Collaborating across boundaries series.

Barrand, P., Ross, S. G., & Harrison, G., (2004). Integrating a unified revenue administration for tax and social contribution collections: experiences of central and eastern European countries. International Monetary Fund. WP/04/237.

Brook, A., & Whitehouse, E., (2006). The Turkish Pension System: Further Reforms to Help Solve the Informality Problem. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD Social, Employment and Migration Working Papers.

Caulfield, J. L. (2004). Measuring autonomy in social security agencies: a four country comparison. Public Administration and Development, 24(2), 137-145.

CEM Benchmarking Inc., (2012). Finnish pension fund Investment cost effectiveness analysis reports 2011.

Council of the European Union, (2010). Council conclusions on Sustainable social security systems achieving adequate pensions and social inclusion objectives.

Enoff, L.D., & McKinnon, R. (2011). Social security contribution collection and compliance: Improving governance to extend social protection. *International Social Security Review*, 64(4), 99-119.

Enoff, L., & Ruggia-Frick, R., (2013). Innovations in contribution collection and compliance. Summary report 2011-2013, World Social Security Forum, 31st ISSA General Assembly.

European Commission, (2012). Pension Adequacy in the European Union 2010-2050. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission and the Social Protection Committee.

European Commission; Economic Policy Committee (2009). Ageing Report Statistical Annex. Luxembourg: European Commission.

European Union, (2012). The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010-2060).

European Union, (2014). Study on eGovernment and the Reduction of Administrative Burden. Study prepared for the European Commission DG Communications Networks, Content & Technology.

ILO, (2011). Pension Reform in Central and Eastern Europe. Hirose, K. (eds.) International Labour Office.

ILO, (2010). Coordination of Social Security Systems in the European Union: An explanatory report on EC Regulation No 883/2004 and its Implementing Regulation No 987/2009.

ILO, (2004). The Collection of Pension Contributions: Trends, Issues, and Problems in Central and Eastern Europe, Fultz, E.; Stanovnik, T. (eds.) International Labour Office.

International Monetary Fund (2006). Greece: Selected Issues. Washington DC.

ISSA, (2013). Europe: Enhancing the sustainability of comprehensive social security systems. International Social Security Association.

Kiiski, M., (2010). ICT in the Finnish Social Security Administration. The Social Insurance Institution Finland, International Seminar on Priority Challenges in Pension Administration, Tokyo, 20.-22.01.2010.

Leppik, L., & Võrk, A., (2006). Pension reform in Estonia. Pension Reform, Fultz, E. (ed.), International Labour Office.

OECD (2001). OECD Economic Surveys: Greece 2001. OECD Publishing, Paris.

OECD (1997). OECD Economic Surveys: Greece 1997. OECD Publishing, Paris.

OECD (1991). OECD Economic Surveys: Greece 1990/1991. OECD Publishing, Paris.

Office of the Government of the Czech Republic, (2014). National Reform Programme of the Czech Republic.

Orton, I., (2010). The impacts of the crisis on social security administrations: A review of the findings of an ISSA survey. *International Social Security Review*, 63(2), 87-101.

Strban, G., (2007). Contribution collection systems and possible measures to improve their effectiveness. Social Institutions Support Programme. Council of Europe, European Commission.

Verbeke, D., (2012). Analysis of the main systems of social security contribution collection in the European Union based on the experience of 12 Member States. Note from the Secretariat of 23 April 2012, Research carried out on behalf of the European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion.

World Bank, (2002). Project appraisal document on a proposed loan to the Republic of Croatia for a pension system investment project. Report No.23714-HR. Washington D.C.: World Bank – Human Development 104 THE COLLECTION OF PENSION CONTRIBUTIONS Sector Unit, South Central Europe Country Unit, Europe and Central Asia Region.

World Bank, (2009). Czech Republic Report on Vision and Strategy for an Integrated Revenue Administration. Report No. 47984-CZ.

World Bank, (2010). Integration of Revenue Administration: A Comparative Study of International Experience.

Zaglmayr, B., Schoukens, P., & Pieters, D., (2005). Cooperation between social security and tax agencies in Europe. IBM Center for the Business of Government.

Zaidi, A., & Whitehouse, E., (2009). Should pension systems recognize “Hazardous and Arduous work”? OECD.

Βάσεις δεδομένων:

Eurostat- ESSPROS:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/social_protection/introduction