

**Παρατηρήσεις του ΣΕΤΕ επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου με τίτλο «Πρώθηση πολιτικών νόμιμης μετανάστευσης, ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/1233 σχετικά με ενιαία διαδικασία υποβολής αίτησης για τη χορήγηση στους υπηκόους τρίτων χωρών, ενιαίας άδειας διαμονής και εργασίας στην επικράτεια κράτους μέλους και σχετικά με κοινό σύνολο δικαιωμάτων για τους εργαζομένους από τρίτες χώρες που διαμένουν νομίμως σε κράτος μέλος, τροποποιήσεις του Κώδικα Μετανάστευσης και άλλες διατάξεις»**

Αθήνα, 28 Ιανουαρίου 2026

Το σχέδιο νόμου, που συζητείται στην Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης και το οποίο αποσκοπεί στη θεσμική εναρμόνιση με την Οδηγία (ΕΕ) 2024/1233, εισάγει επιμέρους βελτιώσεις (ψηφιοποίηση, fast-track διαδικασίες, ενιαία άδεια διαμονής και εργασίας κ.λπ.), ωστόσο δεν αντιμετωπίζει επαρκώς κρίσιμα ζητήματα, όπως η ταχύτητα, η προβλεψιμότητα και η λειτουργικότητα της όλης διαδικασίας. Κατανοώντας την πολυπλοκότητα των διαδικασιών εξαιτίας και των συναρμοδιοτήτων με άλλα Υπουργεία, ακολουθούν συνολικά σχόλια και παρατηρήσεις:

Ειδικότερα:

1. Αν και σύμφωνα με τη σχετική ρύθμιση του άρθρου 26 του Κώδικα Μετανάστευσης (άρθρο 17 του σχεδίου νόμου), η Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου, με την οποία καθορίζεται ο ανώτατος αριθμός θέσεων για εξαρτημένη και για εποχιακή εργασία, εκδίδεται το τελευταίο τρίμηνο κάθε έτους, στην πράξη το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα εξαντλείται - η σχετική ΠΥΣ εκδίδεται τις τελευταίες ημέρες του έτους. Αυτό δεν επιτρέπει στις επιχειρήσεις να κάνουν εγκαίρως τον απαιτούμενο προγραμματισμό, ενώ παράλληλα καθυστερεί την έναρξη της διαδικασίας μετακλήσεων, με αποτέλεσμα τη συσσώρευση μεγάλου όγκου αιτήσεων στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις. Επίσης, αν και στη σχετική ρύθμιση προβλέπεται η διαβούλευση με τους εργοδοτικούς φορείς, στην πράξη η συμμετοχή των εθνικών κοινωνικών εταίρων και των ινστιτούτων τους στη διαδικασία θα μπορούσε να είναι πιο ουσιαστική, καθώς αυτό θα βοηθούσε στον καλύτερο προσδιορισμό των σχετικών αναγκών.

Σχετικά προτείνονται:

- Η πρόβλεψη έκδοσης της σχετικής ΠΥΣ έως το τέλος Οκτωβρίου κάθε έτους, ώστε να διασφαλίζεται ο έγκαιρος προγραμματισμός των επιχειρήσεων και η απρόσκοπτη και έγκαιρη έναρξη της διαδικασίας μετακλήσεων και
- Η ενίσχυση και θεσμική θωράκιση της διαδικασίας διαβούλευσης με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, μέσω της ουσιαστικής και υποχρεωτικής συμμετοχής των εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και των ινστιτούτων τους, με σαφές χρονοδιάγραμμα και τεκμηριωμένη εισήγηση, προκειμένου να επιτυγχάνεται ακριβέστερος και αποτελεσματικότερος προσδιορισμός των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας.

2. Κρίνεται απαραίτητη η θέσπιση δεσμευτικών χρονικών προθεσμιών για την ολοκλήρωση κάθε επιμέρους σταδίου της διαδικασίας μετάκλησης, καθώς και η δυνατότητα ψηφιακής διεκπεραίωσης της, χωρίς την απαίτηση φυσικής παρουσίας.
3. Δεν αντιμετωπίζεται το πρόβλημα με τις σημαντικές καθυστερήσεις που παρατηρούνται κατά τη διαδικασία έκδοσης θεωρήσεων εισόδου (VISA), καθώς και στους χρόνους ανταπόκρισης των προξενικών αρχών. Η απουσία συγκεκριμένων προβλέψεων και χρονοδιαγραμμάτων εντείνει τον συνολικό χρόνο ολοκλήρωσης της διαδικασίας μετάκλησης, καθιστώντας τη μη προβλέψιμη, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τις επιχειρήσεις, αλλά και για τους εργαζομένους. Επίσης, με δεδομένο πως είναι συχνό το φαινόμενο αιτήσεις που εγκρίνονται από την Αποκεντρωμένη Διοίκηση να απορρίπτονται από τις προξενικές αρχές, χωρίς να μπορούν τα εμπλεκόμενα στη διαδικασία μέρη να αντιληφθούν τους λόγους της απόρριψης, προτείνουμε να προβλεφθεί η υποχρέωση αιτιολόγησης τυχόν απορριπτικών αποφάσεων.
4. Κρίνεται αναγκαίο να προβλεφθεί η δημιουργία ενιαίας ψηφιακής πλατφόρμας, μέσω της οποίας θα είναι δυνατή η παρακολούθηση της πορείας των αιτήσεων μετάκλησης από την υποβολή έως την ολοκλήρωσή της διαδικασίας. Η δημιουργία μιας τέτοιας πλατφόρμας θα ενίσχυε τη διαφάνεια και θα βοηθούσε στην έγκαιρη ενημέρωση των ενδιαφερομένων.
5. Είναι επιβεβλημένη η τήρηση αναλυτικών στατιστικών δεδομένων σχετικά με τις ανά περιφέρεια και ανά ειδικότητα εγκεκριμένες αιτήσεις μετάκλησης. Τα στατιστικά αυτά δεδομένα θα πρέπει να είναι προσβάσιμα τουλάχιστον στις οργανώσεις των εθνικών κοινωνικών εταίρων. Δυστυχώς, έως σήμερα δεν είναι δυνατό να χορηγηθούν τα ανωτέρω στοιχεία, γεγονός που δυσχεραίνει και τον ορθό υπολογισμό – προγραμματισμό των ανά τομέα αναγκών.
6. Και μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας έκδοσης της VISA σημειώνονται τεράστιες καθυστερήσεις στην έκδοση ΑΜΚΑ (αλλά και ΑΦΜ σε ορισμένες περιπτώσεις). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι, αν και βρίσκονται νόμιμα στη χώρα μας, να χρειάζεται να αναμένουν προκειμένου να αναλάβουν εργασία χρονικά διαστήματα που μπορεί να ξεπερνούν τον ένα μήνα. Για το λόγο αυτό προτείνεται να παρέχεται η δυνατότητα έκδοσης ΑΦΜ και ΑΜΚΑ πριν την άφιξη των εργαζομένων στην Ελλάδα.
7. Με το άρθρο 6 του υπό διαβούλευση σχεδίου νόμου («Δικαιώματα των κατόχων ενιαίας άδειας διαμονής και πρόσβαση στη διοικητική πληροφορία - Αντικατάσταση άρθρου 82 Κώδικα Μετανάστευσης [Άρθρα 9, 11 και 16 της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/1233]») προβλέπεται ως ελάχιστη διάρκεια της σύμβασης εργασίας οι έξι (6) μήνες, μετά τη συμπλήρωση των οποίων παρέχεται στον εργαζόμενο η (χωρίς προϋποθέσεις) δυνατότητα αλλαγής εργοδότη. Η ρύθμιση αυτή αναμένεται να λειτουργήσει αποτρεπτικά για τις επιχειρήσεις, ιδίως τις μικρομεσαίες, οι οποίες ενδέχεται να αποθαρρυνθούν από τη χρήση της διαδικασίας μετάκλησης, με αρνητικές συνέπειες για την κάλυψη πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας. Ενόψει των ανωτέρω, προτείνεται η διατήρηση του σήμερα ισχύοντος ελάχιστου χρονικού ορίου, το οποίο είναι απολύτως συμβατό

με την Οδηγία (ΕΕ) 2024/1233, δεδομένου πως αυτή θέτει τα ελάχιστα όρια προστασίας, η δε πρόβλεψη μεγαλύτερου χρονικού διαστήματος από το τιθέμενο στην οδηγία λειτουργεί προς όφελος τόσο του εργοδότη, όσο και του εργαζομένου, μιας και προσφέρει και στις δύο πλευρές μεγαλύτερη ασφάλεια. Σε περίπτωση, που το αίτημά μας αυτό δεν γίνει δεκτό, δεδομένου πως από την προωθούμενη διάταξη επιβαρύνεται δυσανάλογα ο αρχικός εργοδότης, ο οποίος αναλαμβάνει σημαντικό οικονομικό κόστος για την εύρεση του εργαζομένου, τη διαδικασία μετάκλησης, τη μετακίνησή του στη χώρα, την εκπαίδευσή του και, σε πολλές περιπτώσεις, την εξασφάλιση στέγασης, κρίνεται αναγκαία η πρόβλεψη πως σε περίπτωση αλλαγής εργοδότη πριν τη συμπλήρωση της συμφωνηθείσας στη σύμβαση εργασίας διάρκειας, χωρίς να συντρέχουν οι προϋποθέσεις των περιπτώσεων α έως και γ της παρ.4 του άρθρου 6 του σχεδίου νόμου, ο νέος εργοδότης θα υποχρεούται σε αποζημίωση του αρχικού εργοδότη, προς κάλυψη των εξόδων μετάκλησης, στα οποία αυτός έχει υποβληθεί.