

Η παραβατικότητα στην εργασία

Η περίπτωση του επισιτισμού-τουρισμού

ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΚΑΨΑΛΗΣ
ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΚΟΥΜΑΡΙΑΝΟΣ
ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΑΥΓΕΡΗΣ

Μελέτες (Studies)

48



Η παραβατικότητα
στην εργασία
Η περίπτωση του
επισιτισμού-τουρισμού

Απόστολος Καψάλης
Ευάγγελος Κουμαριανός
Νικόλαος Αυγέρης

ΑΘΗΝΑ
2020

Η παραβατικότητα
στην εργασία
Η περίπτωση του
επισιτισμού-τουρισμού

Η παραβατικότητα στην εργασία Η περίπτωση του επισιτισμού-τουρισμού

Copyright © INE ΓΣΕΕ
ISBN: 978-960-7402-71-4

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 • F: 210 330 4452
www.ineobservatory.gr • www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Design: Μάρθα Δελτούζου
Παραγωγή - Εκτύπωση: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ • www.kambili.gr
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Αναστασία Σακελλαρίου, Γιώτα Χρόνη

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη. Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

Η παρούσα έρευνα εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 1 της Πράξης «Διεύρυνση της λειτουργίας και των δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (INE) της ΓΣΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5000996. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020».

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	9
1 Εννοιολογικοί προσδιορισμοί	11
1.1 Η σχέση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση με την οικονομική παραβατικότητα εν γένει	13
1.2 Η αδήλωτη εργασία: Εννοιολογική οριοθέτηση.....	17
1.3 Η ανασφάλιστη εργασία: Εννοιολογική οριοθέτηση.....	20
1.3.1 Ορισμοί της ανασφάλιστης εργασίας και χαρακτηριστικά	20
1.3.2 Η παραβατικότητα στην κοινωνική ασφάλιση.....	25
1.4 Η προσέγγιση της παρούσας μελέτης για την παραβατικότητα στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση	28
2 Οι ελεγκτικοί μηχανισμοί.....	33
2.1 Μηχανισμοί καταπολέμησης αδήλωτης εργασίας: Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.....	35
2.2 Μηχανισμοί καταπολέμησης ανασφάλιστης εργασίας: Οι ελεγκτικοί μηχανισμοί των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης.....	37
2.3 Οι αρμοδιότητες της φορολογικής διοίκησης: Καταπολέμηση σκιάδους οικονομίας.....	40
2.4 Πολιτικές για την καταπολέμηση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση	41

3 Ποσοτικοποίηση μεγεθών παραβατικότητας στην αγορά εργασίας.....	47
3.1 Σκιώδης οικονομία.....	48
3.2 Αδήλωτη εργασία.....	52
3.2.1 Δεδομένα ελεγκτικών μηχανισμών αγοράς εργασίας.....	53
3.2.2 Έρευνες Εργατικού Δυναμικού.....	59
3.2.2.1 Ερωτώμενοι που δηλώνουν αδήλωτοι.....	59
3.2.2.2 Σύγκριση δεδομένων Ερευνών Εργατικού Δυναμικού και μπρώου ΕΦΚΑ.....	63
4 Ερωτηματολόγιο παραβατικότητας στην αγορά εργασίας.....	69
4.1 Γενικά χαρακτηριστικά στοιχεία του δείγματος.....	71
4.1.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	71
4.1.2 Χαρακτηριστικά απασχόλησης.....	80
4.2 Μορφές παραβατικότητας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.....	88
4.2.1 Αδήλωτη και ατελώς δηλωμένη εργασία.....	89
4.2.2 Άλλες μορφές παραβατικότητας.....	98
4.3 Αιτιολόγηση από την πλευρά των εργαζομένων αναφορικά με τα αίτια των πρακτικών/περιστατικών παραβατικότητας στα οποία εμπλέκονται οι ίδιοι στην εργασία τους.....	108
4.3.1 Βαθμολόγηση επίδρασης πιθανών αιτιών στην εκδήλωση του φαινομένου οι εργαζόμενοι είτε να εισηγούνται οι ίδιοι είτε να συναινούν σε εργοδοτικές προτάσεις για την εισαγωγή εκδοχής/ών παραβατικότητας κατά την εξέλιξη της εργασιακής τους σχέσης.....	109
4.3.2 Βαθμολόγηση επίδρασης πιθανών κινήτρων στη μονομερή εργοδοτική επιβολή εκδοχής/ών παραβατικότητας κατά την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης.....	132
4.4 Κρίσεις των εργαζομένων για τα αίτια και τις δράσεις καταπολέμησης του φαινομένου εν γένει της παραβατικότητας στην ελληνική αγορά εργασίας.....	142

4.4.1	Βαθμολόγηση επίδρασης πιθανών αιτιών στην εκδήλωση του φαινομένου της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας στην ελληνική αγορά εργασίας.....	142
4.4.2	Κρίση για τη θετική ή μη επίδραση της νέας αρχιτεκτονικής της διαβαθμισμένης μείωσης του ποσού του προστίμου για αδήλωτη εργασία σε περιπτώσεις πρόσληψης του αδήλωτου εργαζομένου.....	147
4.5	Το ζήτημα της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	149
5	Συμπεράσματα.....	155
	Βιβλιογραφία.....	165

Εισαγωγή

Ένα επίμονο παράδοξο αναδεικνύεται στο περιβάλλον της οικονομικής κρίσης που πλήττει την Ελλάδα επί μία δεκαετία πλέον: οι παράγοντες εκείνοι που, σύμφωνα με το νεοφιλελεύθερο οικονομικό δόγμα, ευθύνονται για την έξαρση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα τείνουν να απαλειφθούν, ωστόσο τα κρούσματα παραβατικότητας στις εργασιακές σχέσεις και στην κοινωνική ασφάλιση γενικεύονται. Όλες οι εκδοχές ευελιξίας στην απασχόληση κυριαρχούν σε βάρος της πλήρους και σταθερής εργασίας, το μισθολογικό κόστος συρρικνώνεται σημαντικά, το συλλογικό εργατικό δίκαιο αποδομείται και ένα αίσθημα ατιμωρησίας για την παραβίαση της κοινωνικής νομοθεσίας κυριαρχεί.

Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνεται από την καθημερινή παρατήρηση στο πλαίσιο της κλαδικής εξέτασης των εργασιακών σχέσεων, ακόμη δε και σε τομείς με ραγδαία ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια, όπως ιδίως στον τουρισμό και στον επισιτισμό. Η μελέτη τούτη επιδιώκει να διερευνήσει τον βαθμό συμμόρφωσης στις επιταγές της απορρυθμισμένης εργατικής και κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας σε ό,τι αφορά τους δύο αυτούς κλάδους, αλλά ταυτόχρονα να ερμηνεύσει τα αίτια της παραβατικότητας εν γένει στην αγορά εργασίας της χώρας μας.

Σε ό,τι αφορά ειδικότερα την έννοια της παραβατικότητας, στην Ενότητα 1 της μελέτης επιχειρείται η διασαφήνιση όρων και εννοιών που χρησιμοποιούνται κατά κόρον για την περιγραφή της μη τήρησης του εργατικού και ασφαλιστικού δικαίου, καθώς επίσης και η οριοθέτηση της χρήσης του για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων για το εύρος της μη συμμόρφωσης στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού.

Όπως, όμως, επιδιώκεται να αναλυθεί στην Ενότητα 2, οι αρμόδιοι ελεγκτικοί μηχανισμοί της ελληνικής αγοράς εργασίας δεν επιδεικνύουν σαφή κατανόηση του φαινομένου, αλλά ούτε και εναρμονισμένες πρακτικές κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, με απώτερη συνέπεια να είναι σε θέση να διαπιστώνουν ένα μέρος μόνο των εκδοχών μη τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Συνακόλουθα, όπως προκύπτει και από την Ενότητα 3, τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα –παρά την πρόοδο που έχει επιτευχθεί τα τελευταία χρόνια χάρη και στην αναβάθμιση των πληροφοριακών συστημάτων– δεν ενδείκνυνται πάντοτε για την πλήρη κατανόηση των ποιοτικών και των ποσοτικών χαρακτηριστικών όλων των εκδοχών παραβατικότητας στην ελληνική αγορά εργασίας. Στη βάση δε του ειδικού ερωτηματολογίου που χρησιμοποιείται για τις ανάγκες αυτής της έρευνας, προτείνεται αφενός η διεύρυνση των ερευνώμενων πεδίων κατά τον έλεγχο της παραβατικότητας στις εργασιακές σχέσεις και στην κοινωνική ασφάλιση και αφετέρου η προσαρμογή των μεθόδων καταγραφής στις ιδιαιτερότητες κάθε εξεταζόμενου κλάδου.

Έτσι, τέλος, στην Ενότητα 4 αυτής της μελέτης επιχειρείται μια σε βάθος κατανόηση όλων των μορφών που λαμβάνει το φαινόμενο της αποφυγής συμμόρφωσης με τους κανόνες του κοινωνικού δικαίου, καθώς επίσης και των παραγόντων που ευθύνονται για καθεμία από αυτές. Η μεθοδολογία και τα γενικά χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας για λόγους οικονομίας και συνεκτικότητας της μελέτης* επιλέγεται να παρουσιαστούν στην Ενότητα 4 και όχι σε τούτη εδώ την εισαγωγή.

* Συντονιστής της ερευνητικής ομάδας και επιστημονικός υπεύθυνος της μελέτης είναι ο επιστημονικός συνεργάτης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ Απόστολος Καψάλης.

01 **Εννοιολογικοί προσδιορισμοί**

Στην παρούσα ενότητα της μελέτης, εξετάζεται το περιεχόμενο των όρων *αδήλωτη εργασία* και *ανασφάλιστη εργασία* στον βαθμό στον οποίο είναι εφικτό να αποσαφηνιστούν με γενικά αποδεκτό τρόπο ως έννοιες και όροι και προτείνεται ο ευρύτερος όρος της παραβατικότητας (μη συμμόρφωσης) προς τους κανόνες του κοινωνικού δικαίου. Στην προσπάθεια αυτή ο ερευνητής συναντά συχνά απροσπέλαστα εμπόδια. Ενδεικτικά, ως παράγοντες που συμβάλλουν στην εννοιολογική ασάφεια αναφέρονται η εμπλοκή διαφορετικών επιστημονικών πειθαρχιών, η συνύπαρξη δημόσιων πολιτικών με αποκλίνουσες στοχεύσεις και, τέλος, η σποραδικότητα της βιβλιογραφίας σε ελληνικό αλλά και διεθνές επίπεδο.

Η εικόνα του φαινομένου της μη συμμόρφωσης στους κανόνες που σχετίζονται με την εργασία και την κοινωνική ασφάλιση δίνει διαρκώς την εντύπωση ενός παγόβουνου, του οποίου η ορατή εικόνα αποτελεί ένδειξη του πραγματικού μεγέθους. Η εικόνα που δίνεται δημιουργεί συχνά την έντονη εντύπωση ότι υπάρχουν πτυχές ανεξερεύνητες και διαστάσεις που κρύβονται από την ίδια τη φύση του φαινομένου. Σε αυτό συμβάλλει ενίοτε η ευκαιριακή και μιντιακή ανάδειξη του φαινομένου με όρους επικοινωνιακής αξιοποίησης.

Αυτή η αδυναμία παραδοχής κοινά αποδεκτών ποσοτικών μετρήσεων και δεδομένων δυνάμει ευνοεί τη διαστρέβλωση, την πλασματική αντιμετώπιση και εντέλει τη διόγκωση του φαινομένου. Οι δυσκολίες μέτρησης συνδέονται άμεσα με τις δυσκολίες ορισμού, ώστε να υπάρχει μια αποδεκτή βάση ως προς αυτό που πρέπει κάθε φορά να μετρηθεί πριν απαντηθεί το ερώτημα πώς αυτό θα μετρηθεί. Η αδυναμία ποιοτικής και ποσοτικής αποτίμησης του φαινομένου της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση υποβαθμίζει τον διάλογο (και την αντιπαράθεση προσεγγίσεων) και τον σχεδιασμό αποτελεσματικών πολιτικών καταπολέμησης.

Κατά την έρευνα του φαινομένου κάθε μορφής παραβατικότητας στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση, ενδέχεται να ορίζεται μόνο μία πτυχή της, με απο-

τέλεσμα να καταγράφεται ανεπαρκώς και να καταπολεμάται ελλιπώς. Ορίζοντας, για παράδειγμα, την παραβατικότητα ως «αδήλωτη εργασία», οι πολιτικές καταπολέμησης επικεντρώνονται μόνο σε ένα κλάσμα του φαινομένου, έτσι ώστε να μην καταγράφουμε μια ευρύτερη γκάμα συμπεριφορών μη συμμόρφωσης, με σημαντικές επιπτώσεις στην εργασιακή κατάσταση και την κοινωνική προστασία των εργαζομένων.

Αποτέλεσμα του ανεξερεύνητου τοπίου της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση είναι το γεγονός ότι ο μελετητής του φαινομένου συναντά μια ευρύτατη γκάμα όρων¹ που φιλοδοξούν να το περιγράψουν ενίοτε με περισσότερη ακρίβεια, συνήθως δε αφηρημένα.

Κατά την άποψή μας, η δυσκολία να αποδοθεί ένα σαφές περιεχόμενο στον όρο και στους παρεμφερείς όρους οφείλεται στο γεγονός ότι δεν είναι πάντοτε σαφές τι θέλει να αντιμετωπίσει και να καταπολεμήσει η κρατική πολιτική. Ειδικότερα, η ειδικών χαρακτηριστικών παραβατικότητα που εξετάζεται στην παρούσα μελέτη αποτελεί φαινόμενο με διαστάσεις οικονομικές, κοινωνικές, διοικητικές-διαχειριστικές, πολιτικές και νομικές. Κατά συνέπεια, η πολλαπλότητα των φαινομένων οδηγεί μοιραία σε πολλαπλότητα των ορισμών. Η έλλειψη κοινά αποδεκτού ορισμού στην ελληνική έννομη τάξη για την αδήλωτη εργασία και την ανασφάλιστη εργασία έχει ως αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται το ζήτημα της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση μεμονωμένα και αποσπασματικά. Για κάθε παράβαση μίας οριζόμενης διαδικασίας και μίας προβλεπόμενης προϋπόθεσης καθορίζεται ανάλογα με την περίπτωση μία ποινή, ένα πρόστιμο βαρύτητας ανάλογης με την παραβιαζόμενη διάταξη. Δεν υπάρχει επομένως μια ολιστική προσέγγιση, προσέγγιση που διερευνάται στο πλαίσιο αυτής της μελέτης, για τη συμμόρφωση εργαζομένων και εργοδοτών σε ολόκληρο το πλέγμα των κανόνων κοινωνικού δικαίου.

Επομένως, ανάλογα με τον φορέα (φορολογική υπηρεσία, ελεγκτικό σώμα του Υπουργείου Εργασίας ή οργανισμός κοινωνικής ασφάλισης), ανάλογα με το κανονιστικό πλαίσιο (εργατική νομοθεσία, φορολογική νομοθεσία ή νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης), οι έννοιες της αδήλωτης εργασίας και της ανασφάλιστης εργασίας μπορεί να ταυτίζονται ή όχι και να συνδέονται με όρους όπως η παραοικονομία, η (εισ)φοροδιαφυγή κ.ο.κ.

Ανεξάρτητα από αυτές τις θεσμικού χαρακτήρα αιτιάσεις για τη δυσκολία διατύπωσης ενός γενικά ή ευρέως αποδεκτού ορισμού, δεν πρέπει να υποβαθμίζεται σε

1. Ο Williams (2004) αναφέρεται σε 45 ουσιαστικά και 10 επίθετα τα οποία έχουν χρησιμοποιηθεί για να περιγράψουν το οικονομικό, κοινωνικό, εγκληματολογικό, πολιτικό και ηθικό φαινόμενο που εντάσσεται σε αυτό που αποκαλείται συνήθως «ανεπίσημη οικονομία» και συνδέεται συχνά με αυτό που ονομάζουμε «αδήλωτη εργασία».

καμία φάση της έρευνας η διαφορετική προσέγγιση του φαινομένου ανάλογα με τις ιδεολογικές και πολιτικές τοποθετήσεις σύμφωνα με την ερμηνεία του σχεδιαστή των δημόσιων πολιτικών καταπολέμησης αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας.

Στο πλαίσιο της παρούσας ενότητας, αναλύεται η ελληνική και διεθνής βιβλιογραφία που μελετά το φαινόμενο της παραβατικότητας στην εργασία και την κοινωνική ασφάλιση και προτείνονται οι όροι που θεωρούνται καταλληλότεροι και λειτουργικότεροι για τις ανάγκες τούτης της μελέτης.

1.1 Η σχέση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση με την οικονομική παραβατικότητα εν γένει

Η φοροδιαφυγή, η άτυπη οικονομία, η παραοικονομία, η αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία και η εισφοροδιαφυγή είναι φαινόμενα που συνδέονται άμεσα. Η άτυπη (ή σκιώδης) οικονομία (shadow economy) έχει χαρακτηριστεί άλλοτε ως κρυφή οικονομία (hidden economy), μαύρη οικονομία (black economy), μη καταγραφόμενη οικονομία (unrecorded economy), οικονομία του λυκόφωτος (moonlight economy) ή παράλληλη οικονομία (parallel).

Η παραβατικότητα στην αγορά εργασίας συνδέεται με το φαινόμενο της παραοικονομίας και της φοροδιαφυγής. Η παραβατικότητα στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση είναι πρωτίστως παραβατικότητα οικονομικής δραστηριότητας, είτε αναφερόμαστε κατά κύριο λόγο σε εξαρτημένη είτε σε ανεξάρτητη παροχή εργασίας. Οπότε χρήζει οριοθέτησης η σχέση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας με την οικονομική παραβατικότητα.

Αρχικά, πρέπει να τονιστεί το γεγονός ότι η παραβατικότητα, και ιδιαίτερα η εννοιολογική της περίμετρος, είναι άμεσα συναρτώμενη με το νομικό πλαίσιο που ισχύει. Αν εξετάσουμε το απορρυθμισμένο και υπολειμματικό νομικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας, θα καταλήξουμε σε διαφορετικά συμπεράσματα σε σχέση με ένα πλήρως ρυθμισμένο και προστατευτικό νομικό πλαίσιο. Ταυτόχρονα, η συμπεριφορά που κρίνεται παραβατική σε μια έννομη τάξη ενδεχομένως να επιτρέπεται σε άλλες έννομες τάξεις. Οι διεθνείς οργανισμοί που υιοθετούν –καθένας τη δική του εκδοχή– κάποιον όρο αναγκάζονται σε επίπεδο έννομης τάξης να υιοθετήσουν ένα ανεκτό επίπεδο αφαίρεσης σε κοινούς τόπους ρυθμίσεων ή να επιλέξουν ένα κατά την κρίση τους πλαίσιο κανόνων που βασίζονται σε δεοντολογικού χαρακτήρα «καλές πρακτικές».

Η παραοικονομία διακρίνεται από την εξαρχής παράνομη οικονομική δραστηριότητα, δηλαδή τη δραστηριότητα που δεν κρίνεται νόμιμη, ακόμα και αν ακολουθηθούν όλες οι νόμιμες προϋποθέσεις και διαδικασίες, την οικονομική δραστηριότητα που σε κάθε περίπτωση δεν επιτρέπεται να ασκηθεί με νόμιμο τρόπο. Η παραοικονομία αποτελείται από (Νάστας, 2007):

- ▶ ένα μείγμα δραστηριοτήτων εκτός μηχανισμού της αγοράς (όπως η παραγωγή των νοικοκυριών),
- ▶ παράνομες δραστηριότητες στο πλαίσιο της αγοράς (όπως η απαγορευμένη παραγωγή και διάθεση ουσιών),
- ▶ νόμιμες δραστηριότητες της αγοράς οι οποίες δεν καταγράφονται για διάφορους λόγους (όπως η φοροδιαφυγή ή και η φοροκλοπή).

Οι Schneider και Feige οριοθετούν την παραοικονομία σε εκείνες τις οικονομικές δραστηριότητες που δημιουργούν προστιθεμένη αξία και κατά συνέπεια θα έπρεπε να περιλαμβάνονται στο εθνικό εισόδημα, ωστόσο δεν καταγράφονται από τις αρμόδιες εθνικές υπηρεσίες μέτρησης (Schneider, 2002· Feige, 1990· Becker, 2004· Παλαιολόγος και Κασσάρ, 2003).

Η έλλειψη ακριβούς ορισμού αφενός και η μη ικανοποιητική θεμελίωση από θεωρητικής πλευράς του φαινομένου της παραοικονομίας αφετέρου αποτελούν σοβαρούς λόγους της απόκλισης των διάφορων μεθόδων εμπειρικής εκτιμήσεως που βλέπουν το φως της δημοσιότητας ακόμα και στη διεθνή βιβλιογραφία (Feige, 1979· Alessandrini and Dallago, 1987· Wiles, 1987).

Από την αρχή βέβαια θα πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ της παραοικονομίας και της φοροδιαφυγής, κάτι που με μεγάλη σαφήνεια τονίστηκε από τους Tanzi (1982) και Feige (1985, 1987, 1989). Σε αντίθεση με τη φοροδιαφυγή, η παραοικονομία σχετίζεται αποκλειστικά με την τρέχουσα οικονομική δραστηριότητα. Η παραοικονομία περιλαμβάνει:

- (α) την αδήλωτη νόμιμη παραγωγή,
- (β) την αδήλωτη παραγωγή σε είδος που αναφέρεται σε κλοπές από τους εργαζομένους σε χώρους εργασίας και
- (γ) την παράνομη παραγωγική δραστηριότητα που δημιουργεί προστιθεμένη αξία.

Σύμφωνα με τον Feige (1979), παραοικονομία είναι οι οικονομικές δραστηριότητες που δεν δηλώνονται ή δεν καταμετρώνται από τις υπάρχουσες τεχνικές μέτρησης της οικονομικής δραστηριότητας της κοινωνίας, ενώ για τον Tanzi (1980) παραοικονομία είναι το τμήμα εκείνο του ΑΕΠ το οποίο δεν καταμετράται από τις αρμόδιες υπηρεσίες, επειδή δεν δηλώνεται καθόλου ή υποδηλώνεται.

Όμοια είναι η περίπτωση της έννοιας της φοροδιαφυγής, για την οποία δεν υπάρχει σαφής και συγκεκριμένος ορισμός. Η φοροδιαφυγή μπορεί να οριστεί ως (Ρομποτής, 2015):

- ▶ Το μέρος του εισοδήματος που (σύμφωνα με την τρέχουσα νομοθεσία) πρέπει να αναφερθεί εθελοντικά στις αρμόδιες αρχές αλλά για κάποιους λόγους δεν αναφέρεται και έτσι δεν φορολογείται.
- ▶ Το μέρος των έμμεσων φόρων και άλλων άμεσων φόρων που πρέπει να επιβληθούν και να αποδοθούν εθελοντικά στο κράτος αλλά για μερικούς λόγους τα χρήματα αυτά δεν φτάνουν στο δημόσιο ταμείο.
- ▶ Οι τόκοι εκείνων των φόρων που αποδίδονται με καθυστέρηση.
- ▶ Οι φόροι που δεν συλλέγονται, λόγω φορολογικών ελαφρύνσεων ή για άλλους λόγους.

Επομένως, συμπεραίνεται ότι η παραοικονομία και η φοροδιαφυγή μπορεί να μην ταυτίζονται, αλλά σε ένα επιμέρους πεδίο συνυπάρχουν. Ανεξάρτητα όμως από τις όποιες εννοιολογικές διαφοροποιήσεις που μπορούν να διατυπωθούν για τον ορισμό των δύο φαινομένων, ως προς τις πρακτικές συνέπειές τους επιφέρουν στο οικονομικό σύστημα σχεδόν τα ίδια αποτελέσματα και ο περιορισμός του ενός μπορεί να συντελέσει και στον περιορισμό του άλλου. Για τον λόγο αυτό έχει υποστηριχθεί (Νάστας, 2007) ότι «οι φορείς ασκήσεως οικονομικής πολιτικής, κατά παράβαση των ορισμών των δύο φαινομένων, μπορούν να χρησιμοποιούν τις δύο έννοιες σαν να σημαίνουν το ίδιο πράγμα».

Σε επόμενο στάδιο, αναζητώντας τη σχέση μεταξύ της φοροδιαφυγής και της εισφοροδιαφυγής, διαπιστώνεται ότι παρατηρούνται ομοιότητες και διαφορές (Στεργίου και Σακελλαρόπουλος, 2010). Οι ομοιότητες έγκεινται στο ότι:

- ▶ Οι φόροι και οι εισφορές έχουν υποχρεωτικότητα βάσει νόμων ή άλλων κανόνων.
- ▶ Οι φόροι και οι εισφορές περιορίζουν το εισόδημα.
- ▶ Η φοροδιαφυγή συνεπάγεται και εισφοροδιαφυγή όταν αφορά μισθωτούς και το αντίστροφο.
- ▶ Η καταβολή φόρων και εισφορών δεν νομιμοποιείται για πολλούς, αφού δεν βασίζεται σε πραγματική ανταποδοτικότητα.

Οι διαφορές συνοψίζονται στα εξής:

- ▶ Οι φόροι δεν έχουν άμεση εξατομικευμένη ανταποδοτικότητα, ενώ οι εισφορές έχουν.
- ▶ Οι φόροι καταβάλλονται γενικά για τα έξοδα του κράτους, ενώ οι εισφορές για προσδιορισμένες ατομικές ή οικογενειακές παροχές.

- ▶ Η μη καταβολή εισφορών συνεπάγεται απώλεια συγκεκριμένων παροχών και υπηρεσιών και κυρώσεις στην περίπτωση του εργοδότη. Η μη καταβολή φόρων συνεπάγεται μόνο κυρώσεις, όταν γίνει αντιληπτή.

Κατ’ αρχάς, αναφέρουμε ότι η παραβατικότητα, είτε αφορά την αγορά εργασίας είτε την κοινωνική ασφάλιση, νοείται μόνο στο πλαίσιο της εργασίας στο πλαίσιο νόμιμης οικονομικής δραστηριότητας. Η αδήλωτη και η ανασφάλιστη εργασία αποτελούν υποσύνολα του φαινομένου που περιγράφεται ως σκιώδης οικονομία. Ο Schneider (2012) αναφέρει ότι ανάμεσα στους παράγοντες που τη συνθέτουν είναι η «αποφυγή πληρωμής των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και η έλλειψη συμμόρφωσης με τους εργασιακούς κανόνες, όπως ο βασικός μισθός, η υπέρβαση του μέγιστων επιτρεπόμενων ωρών εργασίας και η μη τήρηση των κανόνων ασφαλείας».

Πίνακας 1.1: Τυπολογία υπόγειων (underground) οικονομικών δραστηριοτήτων

Τύπος δραστηριότητας	Με χρηματικές συναλλαγές	Χωρίς χρηματικές συναλλαγές		
Παράνομες δραστηριότητες	Εμπόριο κλοπιμαίων, εμπόριο παράνομων αγαθών, παραγωγή και εμπορία ναρκωτικών, παράνομη πορνεία, παράνομος τζόγος κ.ο.κ.	Ανταλλαγή κλοπιμαίων, ναρκωτικών, παραγωγή ναρκωτικών για ίδια χρήση και κλοπή για ίδια χρήση		
	Φοροδιαφυγή	Φοροαποφυγή	Φοροδιαφυγή	Φοροαποφυγή
Νόμιμες δραστηριότητες	Αδήλωτο εισόδημα από μισθό ή αυτοαπασχόληση και κεφάλαιο από αδήλωτη εργασία που συνδέεται με νόμιμα αγαθά και νόμιμες υπηρεσίες	Εργοδοτικές απαλλαγές και επιδόματα	Ανταλλαγή νόμιμων αγαθών και υπηρεσιών	Εργασία αποκλειστικά για ίδια χρήση

Πηγή: Feld and Schneider, 2010: 111· Lippert and Walker, 1997: 5 (επεξεργασία των συγγραφέων)

1.2 Η αδήλωτη εργασία: Εννοιολογική οριοθέτηση

Η διάκριση αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας κρίνεται σκόπιμη ως περισσότερο λειτουργική (σε σύγκριση με την επιλογή της αδιαφοροποίησης χρήσης ενός από τους δύο όρους) για τους στόχους της έρευνας. Ειδικότερα, όπως επεξηγείται και στον Πίνακα 1.1, η παραβατικότητα στην αγορά εργασίας σε σχέση με το πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης έχει πολλά κοινά στοιχεία και κατά κανόνα εμφανίζονται συνδυαστικά, αλλά διαφοροποιούνται στα κριτήρια και στα αποτελέσματά τους. Εύλογα, ορισμένες αναλύσεις δεν διακρίνουν ανάμεσα στις διαφορετικές εκφάνσεις του φαινομένου, αφού κατά κανόνα η πλήρως δηλωμένη εργασία οδηγεί σε ασφαλισμένη εργασία. Οι οργανισμοί κοινωνικής ασφάλισης δεν δεσμεύονται να περιοριστούν στη νόμιμη δήλωση εργασίας. Ακόμα και σε περιπτώσεις μη δήλωσης του εργοδότη, σε περίπτωση εντοπισμού μπορούν και υποχρεούνται, βάσει των κανόνων της κοινωνικής ασφάλισης, να υπάγουν στην ασφάλιση ακόμα και την εξαρχής μη δηλωμένη εργασία.

Χαρακτηριστικά, ο IOBE (2012) αναφέρεται αδιαφοροποίητα στην αδήλωτη εργασία θεωρώντας ότι: «Στην Ελλάδα, η αδήλωτη (ή μαύρη) εργασία εντοπίζεται στα άτομα (ημεδαπούς ή νόμιμους μετανάστες) που εργάζονται ανασφάλιστοι και δεν εμφανίζονται σε καμία συναλλαγή του εργοδότη με τις αρμόδιες αρχές [π.χ. Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΙΚΑ)], όπως και σε αλλοδαπούς που βρίσκονται παράνομα στη χώρα».

Η Σύσταση αριθ. 204 της ΔΟΕ (ILO, 2015) προβλέπει, επιπλέον, μια ευρύτερη έννοια της άτυπης οικονομίας όπου περιλαμβάνεται η αδήλωτη εργασία και η οποία:

- ▶ αναφέρεται σε όλες τις οικονομικές δραστηριότητες εργαζομένων και οικονομικών μονάδων που δεν καλύπτονται –νομικά ή πρακτικά– ή καλύπτονται ανεπαρκώς από επίσημες ρυθμίσεις και
- ▶ δεν καλύπτει παράνομες δραστηριότητες, ειδικότερα την παροχή υπηρεσιών ή την παραγωγή, διάθεση, κατοχή ή χρήση νομικά απαγορευμένων αγαθών, καθώς και την παράνομη παραγωγή και διακίνηση ναρκωτικών, την παράνομη κατασκευή και διακίνηση όπλων, το εμπόριο ανθρώπων και τη νομιμοποίηση χρημάτων από παράνομες δραστηριότητες, όπως ορίζεται στις σχετικές διεθνείς συνθήκες.

Η ΔΟΕ (ILC, 2002) προσεγγίζει την αδήλωτη εργασία από την οπτική της σκιώδους οικονομίας ως «όλες οι οικονομικές δραστηριότητες εργαζομένων και οικονομικών μονάδων που δεν καλύπτονται ή καλύπτονται ανεπαρκώς νόμιμα ή στην πράξη από τυπικές διαδικασίες (arrangements)». Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, αδήλωτη θεωρείται κάθε εργασία που δεν είναι σύμφωνη με τις απαιτήσεις των εθνικών νόμων και κανονισμών (ILO, 1984). Από τον ορισμό που υιοθετεί η ΔΟΕ συνάγεται ότι

είναι κρίσιμη όχι μόνο η διαδικασία δήλωσης στον αρμόδιο δημόσιο φορέα, αλλά το σύνολο των απαιτούμενων διαδικασιών και η συμμόρφωση με όλο το εύρος των απαιτήσεων της νομοθεσίας.

Για τον ΟΟΣΑ, αδήλωτη είναι η εργασία η οποία, καθαυτή όχι παράνομη, δεν έχει δηλωθεί σε μία ή περισσότερες δημόσιες αρχές (OECD, 1986).

Αντίστοιχα, η έννοια της αδήλωτης εργασίας για την ΕΕ καλύπτει κάθε αμειβόμενη εργασία που είναι νόμιμη όσον αφορά τη φύση της αλλά δεν έχει δηλωθεί στις αρμόδιες δημόσιες αρχές, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές στο ρυθμιστικό πλαίσιο κάθε κράτους μέλους (European Commission, 1998). Παρόλο που δεν υπάρχει ένας επίσημος, καθολικός ορισμός της αδήλωτης εργασίας, είναι ευρέως αποδεκτό σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση ότι αφορά «παραγωγικές δραστηριότητες, οι οποίες είναι νόμιμες ως προς τη φύση τους, αλλά δεν δηλώνονται στις δημόσιες αρχές, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές των κανονιστικών συστημάτων μεταξύ των κρατών μελών» (European Commission, 2007). Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μπορεί να περιγραφεί ως αδήλωτη εργασία κάθε επί πληρωμή δραστηριότητα που είναι νόμιμη ως προς τη φύση της αλλά δεν δηλώνεται στις επίσημες αρχές, ανάλογα με το θεσμικό πλαίσιο του κάθε κράτους μέλους (COM/98/0219 final). Ο ορισμός αυτός αποκλείει την εργασία που σχετίζεται με τις εγκληματικές δραστηριότητες, οι οποίες, όπως είναι προφανές, δεν δηλώνονται.

Πρέπει να σημειωθεί όμως ότι το περιεχόμενο της «αδήλωτης εργασίας» μπορεί να ορίζεται με αρκετούς διαφορετικούς τρόπους. Αν και διαφαίνεται η τάση να χρησιμοποιείται από τα κράτη μέλη ο ορισμός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ωστόσο αναφέρεται συχνά ως συνώνυμη λέξη της παράνομης εργασίας, της παράτυπης εργασίας, της παράνομης απασχόλησης, της μη καταγεγραμμένης απασχόλησης ή, εναλλακτικά, της «μαύρης εργασίας».

Ο μη ακριβής νομικός ορισμός της «αδήλωτης εργασίας», όπως έχει υποδείξει και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2007a), είναι γεγονός ιδιαίτερα προβληματικό. Κάποιοι θεωρούν ότι αυτό αποτελεί συνειδητή επιλογή του εθνικού νομοθέτη, ώστε να αποφεύγονται τα νομικά κενά. Άλλοι ασκούν κριτική (ILO, 2013) υποστηρίζοντας ότι με έναν υπερβολικά ευρύ ορισμό ουσιαστικά δημιουργείται ελλιπές πλαίσιο προστασίας των ίδιων των εργαζομένων. Για παράδειγμα, ο όρος «παράνομη εργασία» στη Γαλλία έχει ευρύτερο περιεχόμενο απ' ό,τι στην Ελλάδα και την Κύπρο, που συχνά περιγράφει τους μη έχοντες άδεια παραμονής ή εργασίας παράνομους μετανάστες (ILO, 2013).

Η προσέγγιση της ΕΕ και του ΟΟΣΑ φαίνεται ότι υιοθετείται από την ελληνική έννομη τάξη. Το άρθρο 32 του νόμου 3996/2011 με τίτλο «Ορολογία», στην παράγραφο

7 αναφέρει: «Όπου στον παρόντα νόμο αναφέρεται ο όρος αδήλωτη εργασία νοούνται όλες οι αμειβόμενες δραστηριότητες που είναι νόμιμες ως προς τη φύση τους αλλά δεν δηλώνονται στις δημόσιες αρχές, κατά παράβαση των ισχυουσών διατάξεων». Στην Ελλάδα, ο νομοθέτης επιλέγει τον ορισμό που περιορίζεται στις διαδικασίες δήλωσης της εργασίας.

Στην ελληνική βιβλιογραφία η αδήλωτη εργασία, παρ' όλα αυτά, εμφανίζεται και ως «ακραία εκδήλωση της εισφοροδιαφυγής», εννοώντας ότι υπάρχουν τρόποι να διαφύγει κανείς των νόμιμων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και ταυτόχρονα να έχει δηλώσει την εργασία (Ρομποτής, 2015).

Αποτέλεσμα της προσέγγισης αυτής είναι ότι στην ελληνική περίπτωση, ελλείπει σαφούς ορισμού για το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας και με βάση τις εθνικές ιδιαιτερότητες της οικονομίας και της αγοράς εργασίας, οι σχετικές καταγραφές περιορίζονται κατά κανόνα στην πλήρως αδήλωτη εργασία και δεν καλύπτουν όλο το φάσμα των μη δηλωθέντων εκφάνσεων ή των αδήλωτων τμημάτων/μερών της εργασίας των μισθωτών της χώρας (Καψάλης, 2015).

Για τον λόγο αυτό οι έννοιες αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία ταυτίζονται (στη θεωρία αλλά και στα επίσημα στοιχεία), μολοντί μια ασφαλισμένη τυπικά εργασία μπορεί να μην είναι ορθά ή απολύτως ασφαλισμένη, για παράδειγμα με κριτήριο το ύψος του νόμιμου μισθού (εργόσημο), τον φορέα κύριας ασφάλισης (ΟΓΑ αντί για ΙΚΑ) ή τον πραγματοποιηθέντα χρόνο εργασίας (υπερωρίες) (Καψάλης, 2015). Ως εκ τούτου, οι επίσημες καταγραφές αφορούν κατά κύριο λόγο την πλήρως αδήλωτη εργασία (ανασφάλιστη ή μη) και θα πρέπει να θεωρούνται το ελάχιστο επίπεδο εκδήλωσης του φαινομένου στην ελληνική περίπτωση, το οποίο είναι βέβαιο ότι στην ολότητα του αφορά πολύ μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων και επιχειρήσεων.

Ως ενδεικτικό παράδειγμα σύγκυσης των όρων αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας παρατίθεται τέλος ένα μέρος της Απολογιστικής Δράσης του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) (2018β), όπου αναφέρεται:

- ▶ Ένας εκ των βασικών μοχλών της παραοικονομίας είναι η *αδήλωτη εργασία*, η οποία αποτελεί σκόπελο στην προοπτική ανάπτυξης της κάθε χώρας. Η χώρα μας παρουσιάζει διαχρονικά, μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ένα από τα υψηλότερα επίπεδα παραοικονομίας και *αδήλωτης εργασίας*.
- ▶ Η έκταση του φαινομένου αυτού έχει δυσμενείς και πολυεπίπεδες επιπτώσεις, καθώς υποβαθμίζει –πρώτα και κύρια– τα δικαιώματα και την προστασία των ίδιων των εργαζομένων, αποδυναμώνει τα δημόσια έσοδα και τη χρηματοδοτική επάρκεια του ασφαλιστικού συστήματος, νοθεύει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των

επιχειρήσεων και υπονομεύει καίρια τις αναπτυξιακές προοπτικές της ελληνικής οικονομίας...

- ▶ Η *ανασφάλιστη εργασία* ελέγχεται πλέον αποτελεσματικά και εντοπίζεται άμεσα μέσω των επιτόπιων ελέγχων που διενεργούνται για την αδήλωτη εργασία αλλά και έμμεσα μέσω της διαλειτουργικότητας του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος ΕΦΚΑ (ΟΠΣ-ΕΦΚΑ).

1.3 Η ανασφάλιστη εργασία: Εννοιολογική οριοθέτηση

1.3.1 Ορισμοί της ανασφάλιστης εργασίας και χαρακτηριστικά

Εργατικό δίκαιο και δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης εντάσσονται στο κοινωνικό δίκαιο και ρυθμίζουν τους κανόνες της οικονομικής δραστηριότητας μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων και την προστασία τους από αυτή την παραγωγική δραστηριότητα (Αλιπράντης, 2011). Ενώ βασικά αντικείμενα ρύθμισης του εργατικού δικαίου είναι οι νομικοί δεσμοί που δημιουργούνται από την αυτονομία της ιδιωτικής βούλησης για την εξυπηρέτηση ατομικών (επιβιωτικών) συμφερόντων, η ρύθμιση της ένταξης σε κάποιο κοινωνικοασφαλιστικό καθεστώς διέπεται αποκλειστικά από αναγκαστικού δικαίου διατάξεις για την εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος. Γι' αυτό, υποχρέωση ασφάλισης δεν έχουν μόνο οι τυπικά εγγεγραμμένοι σε έναν οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης. Η υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση είναι υποχρεωτική και αυτοδίκαιη και δεν εξαρτάται από πράξεις ή παραλείψεις εργοδότη και ασφαλισμένου (Κρεμαλής, 1985).

Η κοινωνική ασφάλιση είναι στενά συνυφασμένη με την εργασιακή σχέση. Παρ' όλα αυτά, η κοινωνικοασφαλιστική σχέση θεωρείται αυτοτελής και όχι παρεπόμενη της εργασιακής, δηλαδή δεν εξαρτάται από την ύπαρξη μιας διαμορφωμένης από το εργατικό δίκαιο τυπικής σχέσης (Κρεμαλής, 1985). Σε αντίθεση με την εργασιακή σχέση, η κοινωνικοασφαλιστική σχέση είναι δημόσια και υποχρεωτική, ρυθμίζεται μονομερώς από την κρατική εξουσία και δεν μπορεί να διαμορφωθεί από την ιδιωτική πρωτοβουλία (ΣτΕ, 1983/1991· Στεργίου, 1994).

Η κοινωνικοασφαλιστική σχέση είναι μια σχέση στην οποία συμμετέχουν και τρίτοι (π.χ. οι εργοδότες), αλλά η μη καταβολή από τους εργοδότες των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης δεν έχει επίπτωση στα δικαιώματα του εργαζομένου [Κρεμαλής (1985)]. Αντίθετα, κατά τον Στεργίου (1994), το δικαίωμα του ασφαλισμένου στην

παροχή γεννιέται από την καταβολή εισφορών του εργοδότη], οφείλει όμως να ανταποκρίνεται στην αληθινά παρεχόμενη και συμβατικά και νομοθετικά καθορισμένη εργασιακή σχέση.

Πίνακας 1.2: Παραβατικότητα στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση

Πεδίο αναφοράς της παραβατικότητας	Αγορά εργασίας	Κοινωνική ασφάλιση
Κριτήριο	Παράβαση κανόνων εργατικού δικαίου	Παράβαση κανόνων δικαίου κοινωνικής ασφάλισης
Επίπτωση στον εργαζόμενο	Στέρηση εργατικών δικαιωμάτων (μισθολογικών και μη)	Στέρηση δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης
Δημοσιονομική επίπτωση	Στέρηση φορολογικών εσόδων	Στέρηση εσόδων από ασφαλιστικές εισφορές
Ελεγκτικοί μηχανισμοί	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας	ΠΕΚΑ (πρώην ΕΥΠΕΑ) Υποκαταστήματα ΕΦΚΑ
Επίπτωση στον υγιή ανταγωνισμό επιχειρήσεων	Αθέμιτος ανταγωνισμός	Αθέμιτος ανταγωνισμός
Χρησιμοποιούμενος όρος	Αδήλωτη εργασία	Ανασφάλιστη εργασία

Η ανασφάλιστη εργασία είναι ένα φαινόμενο με πολλές επιμέρους διαστάσεις αλλά οι τρεις βασικές πτυχές του είναι οι εξής:

- ▶ Η παράνομη, δηλαδή κατά παράβαση της κείμενης κάθε φορά κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας, αποστέρηση εσόδων των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης (εισφοροδιαφυγή με τη στενή έννοια).
- ▶ Η παράνομη αποστέρηση, δηλαδή κατά παράβαση της κείμενης κάθε φορά κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας, αποστέρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και των προστατευόμενων μελών τους.
- ▶ Ο αθέμιτος ανταγωνισμός μεταξύ επιχειρήσεων που καταφεύγουν σε μορφές αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας έναντι εκείνων των επιχειρήσεων που τηρούν την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία.

Από τις επιμέρους διαστάσεις μπορούν να προκύψουν και διαφορετικοί ορισμοί της έννοιας.

Ορισμός ανασφάλιστης εργασίας από την οπτική του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης

Ανασφάλιστη εργασία είναι η εργασία που δεν υπάγεται στην ασφάλιση ενός οργανισμού κοινωνικής ασφάλισης ή υπάγεται με τρόπο που δεν ανταποκρίνεται στη διάρκεια της εργασίας, τις απολαβές (μισθολογικές ή μη), τη φύση της παρεχόμενης εργασίας (εξαρτημένη ή ανεξάρτητη) ή την ειδικότητα της παρεχόμενης εργασίας (επιλογή ορθού κωδικού-πακέτου ασφάλισης).

Ορισμός ανασφάλιστης εργασίας από την οπτική των δημόσιων εσόδων

Ανασφάλιστη εργασία είναι η εργασία που λόγω μη υπαγωγής ή μη ορθής υπαγωγής στους κανόνες ασφάλισης οδηγεί σε απώλεια εσόδων από εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Εν προκειμένω, δεν ενδιαφέρει τόσο η τυπικότητα ή ορθότητα της ασφάλισης, αλλά το δημοσιονομικό κόστος που προκύπτει ως παρεπόμενη συνέπεια.

Ορισμός ανασφάλιστης εργασίας από την οπτική του ποινικού δικαίου

Απάτη στην κοινωνική ασφάλιση συνιστά κάθε ηθελημένη παρατυπία διά πράξης ή παράλειψης που έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των δημόσιων οικονομικών (Salomon, 2013· Schneider, 2002). Από τον ορισμό αυτό προκύπτει ότι δεν διακρίνει μεταξύ χειροτέρευσης των εσόδων ή των δαπανών των δημόσιων οικονομικών. Προκύπτει επίσης ότι αποκλείει (όσο και αν αυτό είναι δύσκολο στην πράξη) τα απλά σφάλματα που ακούσια οδηγούν σε παρατυπία κατά την υπαγωγή στην ασφάλιση, σφάλματα που μπορεί να οφείλονται σε άγνοια ή λανθασμένη ερμηνεία των εφαρμοστέων κανόνων. Λόγω του τριμερούς χαρακτήρα της κοινωνικοασφαλιστικής σχέσης, νομικά υπεύθυνος έναντι του οργανισμού κοινωνικής ασφάλισης για την ορθή υπαγωγή του εργαζομένου στο ασφαλιστικό καθεστώς και στην καταβολή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (εργαζομένων και εργοδοτών) είναι ο εργοδότης.² Ειδικά για το κομμάτι των εισφορών του εργαζομένου, η μη καταβολή τους συνιστά το αδίκημα της υπεξαίρεσης.³

2. Άρθρο 26 παρ. 1, 5 του ΑΝ 1846/1951, όπως έχει τροποποιηθεί.

3. Άρειος Πάγος, 114/2008. Κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 του ΑΝ 86/1967, τιμωρείται με τις ποινές που αναφέρονται όποιος υπέχει νόμιμη υποχρέωση καταβολής ασφαλιστικών εισφορών που βαρύνουν τον ίδιο (εργοδοτικών), ασχέτως ποσού, προς τους υπαγόμενους στο Υπουργείο Εργασίας κάθε φύσεως Οργανισμούς Κοινωνικής Πολιτικής ή Κοινωνικής Ασφάλισης ή Ειδικούς Λογαριασμούς και δεν τις καταβάλλει στους Οργανισμούς αυτούς εντός μνηός αφότου κατέστησαν απαιτητές, κατά δε την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου και νόμου τιμωρείται για υπεξαίρεση, με τις στην εν λόγω διάταξη ποινές, όποιος παρακρατεί ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων σε αυτόν (εργατικές) με σκοπό αποδόσεώς τους στους Οργανισμούς της παρ. 1 και δεν καταβάλλει ή δεν αποδίδει αυτές στους Οργανισμούς αυτούς εντός μνηός αφότου κατέστησαν απαιτητές.

Οι ανωτέρω ορισμοί καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα της παραβατικότητας που συμπεριλαμβάνει την πλήρως ανασφάλιστη όσο και την υποασφαλισμένη εργασία. Όταν αναφερόμαστε στην παραβίαση των κανόνων κοινωνικής ασφάλισης που οδηγεί σε ανασφάλιστη εργασία, κατά κύριο λόγο αναφερόμαστε σε παραβίαση κανόνων που αφορούν την υπαγωγή των εργαζόμενων προσώπων στον αρμόδιο φορέα κοινωνικής ασφάλισης.

Οι ασφαλιστικές εισφορές –η απώλεια (μη βεβαίωση ή/και μη είσπραξη) των οποίων έχει ιδιαίτερη σημασία για τα έσοδα του ασφαλιστικού συστήματος– έχουν υποχρεωτικό και δημόσιο χαρακτήρα. Ως ασφαλιστικές εισφορές νοούνται τα χρηματικά ποσά που πρέπει εκ του νόμου να καταβάλλουν τα μέλη μιας ασφαλιστικής κοινότητας στον φορέα αυτής, για πραγματικό ή συμβολικό αντάλλαγμα της κοινωνικής προστασίας που τους παρέχει. Επιμερίζονται στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων σε εισφορές που διέπονταν μέχρι τον Ν. 4387/2016 από τεκμαρτές φορολογικές κλάσεις και εφεξής καθορίζονται από το φορολογητέο εισόδημα του προηγούμενου οικονομικού έτους.

Στους έχοντες εξαρτημένη σχέση εργασίας επιμερίζονται σε εργατικές και εργοδοτικές εισφορές. Οι πρώτες είναι ποσοστό επί των ακαθάριστων αποδοχών του εργαζομένου και παρακρατούνται από τις αποδοχές του κατά την πληρωμή του μισθού του, ενώ οι δεύτερες επιβαρύνουν τον εργοδότη και αφορούν επίσης το ποσοστό επί των ακαθάριστων αποδοχών του μισθωτού. Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η ασφαλιστική εισφορά είναι ενιαία και αδιαίρετη, συνεπώς ο εργοδότης δεν έχει τη δυνατότητα να καταβάλει ξεχωριστά την εργοδοτική ή την εργατική εισφορά. Επίσης, υποχρεούται να αποδώσει στο ταμείο τις ασφαλιστικές εισφορές ακόμα και αν δεν κατέβαλε στους ασφαλισμένους τις αποδοχές τους και εξαιτίας αυτού του λόγου δεν παρακράτησε τις ασφαλιστικές εισφορές. Επί της ουσίας, οι ασφαλιστικές εισφορές αποτελούν ένα τμήμα κοινωνικοποιημένου μισθού, ο οποίος, ανεξάρτητα από τον διαχωρισμό εισφορών εργοδοτών και εργαζομένων, αποτελεί μαζί με τον μισθό το συνολικό μισθολογικό κόστος (Κουμαριανός, 2015).

Ως προς τον χρόνο απόδοσής τους, οι εισφορές πρέπει να καταβληθούν από τον εργοδότη ως το τέλος του επόμενου μήνα από εκείνον στο οποίο απασχολήθηκε ο εργαζόμενος. Η προθεσμία αυτή είναι ανεξάρτητη από τον χρόνο καταβολής του μισθού (π.χ. εβδομάδα, δεκαπενθήμερο) ή από τυχόν καθυστέρηση του μισθού, ενώ σε περίπτωση αναδρομικής αύξησης των αποδοχών η προθεσμία αρχίζει από την ημέρα πραγματικής καταβολής των αναδρομικών αποδοχών. Ο εργαζόμενος, ακόμη και αν ο εργοδότης δεν έχει παρακρατήσει την εργατική εισφορά, δεν έχει καμία ευθύνη απέναντι στο ασφαλιστικό ταμείο, το οποίο δεν έχει τη δυνατότητα να στραφεί εναντίον

του. Οι ευθύνες για τη μη καταβολή των εισφορών είναι ιδιαίτερως σοβαρές, τόσο οικονομικές, μέσω της επιβολής προστίμων, όσο και ποινικές. Βαρύνουν τον εργοδότη σε περίπτωση εξαρτημένης εργασίας, ενώ αντίστοιχα οι αυτοτελώς απασχολούμενοι επιβαρύνονται και υποχρεώνονται οι ίδιοι το σύνολο της εισφοράς.

Ο εργοδότης⁴ ως μέρος της ασφαλιστικής σχέσης αναλαμβάνει μια σειρά υποχρεώσεων και είναι υποχρεωμένος να συμβάλλει αυτοδίκαια και αποτελεσματικά στην ολοκλήρωση και την απεικόνιση της ασφαλιστικής σχέσης με μια σειρά ενεργειών, που συνοπτικά μπορούν να περιγραφούν ως εξής:

- ▶ Απογραφή στον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα της περιοχής ανά εγκατάσταση επιχείρησης.
- ▶ Τήρηση βιβλίων μισθολογίου αφενός ως παραστατικά πληρωμής των μισθών, αφετέρου ως πηγή πληροφοριών για τον έλεγχο εκ μέρους των ασφαλιστικών φορέων.
- ▶ Τήρηση του βιβλίου νεοπροσλαμβανομένου.

Επίσης, παρά τις τυπολογικές ομοιότητες μεταξύ φόρων και ασφαλιστικών εισφορών, χρήσιμο είναι να επισημανθεί ότι υφίστανται διαφορές στο περιεχόμενό τους. Τα κοινά τους στοιχεία συνίστανται στο ότι επιβάλλονται από τον νομοθέτη σε συγκεκριμένα πρόσωπα και σε συγκεκριμένο ύψος και η είσπραξή τους είναι αναγκαστική με στόχο την κάλυψη γενικότερων κοινωνικών αναγκών. Σύμφωνα με τα ελληνικά δικαστήρια, οι ασφαλιστικές εισφορές δεν αποτελούν φόρο ή άλλο οικονομικό βάρος υπό την έννοια του άρθρου 78 του Συντάγματος και επομένως μπορούν να επιβάλλονται κανονιστικά με νομοθετική εξουσιοδότηση (ΣτΕ 2964/1990) και όχι υποχρεωτικά μέσω τυπικού νόμου. Επίσης, σε αντίθεση με ό,τι ισχύει για τους φόρους, είναι επιτρεπτή η αναδρομική επιβολή των ασφαλιστικών εισφορών, εάν δεν δημιουργεί ασάθεια στον εργοδότη (ΣτΕ 711/1993). Συνοψίζοντας τη βασική διαφορά, μπορούμε να πούμε ότι ο φόρος επιβάλλεται με τυπικό νόμο και καταβάλλεται χωρίς συγκεκριμένο δικαίωμα, ενώ το αντάλλαγμα των κοινωνικών εισφορών είναι η δημιουργία ατομικού δικαιώματος σε προκαθορισμένες κοινωνικοασφαλιστικές παροχές (Κουμαριανός, 2015).

Ως εισφοροδιαφυγή, με τη στενή έννοια, νοείται η μη εμπρόθεσμη ή προσήκουσα σε σχέση με την πραγματική παροχή εργασίας ή την άσκηση δραστηριότητας καταβολή εισφορών στα Ταμεία που ασφαλίζουν είτε μισθωτούς είτε αυτοαπασχολούμενους. Η Επιτροπή Ειδικών για το Ασφαλιστικό στο Πόρισμά της (Στεργίου και Σακελλαρό-

4. Ορισμός υπόχρεου εργοδότη του αρ. 7 παρ. 1 του Ν. 702/77. (βλ. και ΣτΕ 3057/2004).

πουλος, 2010) αναφέρεται στην ανασφάλιστη εργασία ως εισφοροδιαφυγή υιοθετώντας μια περισσότερο δημοσιονομική προσέγγιση στο φαινόμενο. Η εισφοροδιαφυγή όμως, όπως επισημαίνει ο Μπούρλος (Στεργίου και Σακελλαρόπουλος, 2010), έχει και μια ευρύτερη διάσταση, αφού δεν αφορά μόνο την καταβολή των εισφορών για τους ήδη ασφαλισμένους, αλλά σχετίζεται επίσης με:

- ▶ Τη μη εμφάνιση (απόκρυψη) ολόκληρης της επιχείρησης στο σύστημα.
- ▶ Τη μη ασφάλιση κάποιων εργαζομένων για όλες τις ημέρες και ώρες που πράγματι παρέχουν εργασία.
- ▶ Τη μη ασφάλιση για το σύνολο των αποδοχών που πράγματι εισπράττουν.
- ▶ Την ασφάλισή τους για το σύνολο των αποδοχών που εισπράττουν, οι οποίες όμως υπολείπονται των νομίμων.
- ▶ Την ασφάλιση κάποιων εργαζομένων με άλλη ειδικότητα από αυτήν που πράγματι απασχολούνται προς αποφυγήν πρόσθετων εισφορών.
- ▶ Την ασφάλιση σε φορέα με χαμηλότερο κόστος ασφαλιστικών εισφορών.

1.3.2 Η παραβατικότητα στην κοινωνική ασφάλιση

Σε κάθε περίπτωση, η ανασφάλιστη εργασία –παρότι αποτελεί σημαντικό κομμάτι της– δεν εξαντλεί το σύνολο των μορφών παραβατικότητας στην κοινωνική ασφάλιση. Χαρακτηριστική περίπτωση παραβατικότητας που δεν συμπεριλαμβάνεται στην ανασφάλιστη εργασία είναι το φαινόμενο της εικονικής ασφάλισης.

Πίνακας 1.3: Παραβατικότητα στην κοινωνική ασφάλιση: Διάκριση μεταξύ ανασφάλιστης εργασίας και εικονικής ασφάλισης

Παραβατικότητα στην κοινωνική ασφάλιση	
Ανασφάλιστη εργασία	Εικονική ασφάλιση
Πραγματικά παρεχόμενη εργασία	Μη πραγματικά παρεχόμενη εργασία
Μη υπαγωγή στην ασφάλιση	Υπαγωγή στην ασφάλιση
Μη πρόσβαση σε δικαιώματα	Πρόσβαση σε δικαιώματα
Απώλεια εσόδων	Απώλεια εσόδων + Αύξηση παροχών
Αθέμιτος ανταγωνισμός μεταξύ επιχειρήσεων	Αθέμιτος ανταγωνισμός μεταξύ επιχειρήσεων

Στο σημείο αυτό κρίνεται απαραίτητο να επισημανθεί ότι η παραβατικότητα στις παροχές και η παραβατικότητα στην πλευρά των εσόδων δεν είναι καθόλου ασύνδετα φαινόμενα. Ο εργαζόμενος που αποκρύπτει εισόδημα από κοινωνικές και φορολογικές επιβαρύνσεις δύναται να αξιώνει παροχές με εισοδηματικά κριτήρια τις οποίες δεν δικαιούται πραγματικά. Είναι επίσης πιθανό ένας εικονικά ασφαλισμένος ως εργαζόμενος να εργάζεται ανασφάλιστος σε άλλη (υπαρκτή) εργασία, ενδεχόμενο που, δυστυχώς, είναι πολύ συχνό στην πράξη.

Εάν η ανασφάλιστη εργασία είναι πραγματικά εργασία που δεν υπάγεται με τυπικό τρόπο στους κανόνες της κοινωνικής ασφάλισης, τότε η αντίστροφη μορφή παραβατικότητας στην κοινωνική ασφάλιση είναι η εικονική ασφάλιση, δηλαδή η υπαγωγή στην ασφάλιση παρότι δεν παρέχεται εργασία. Σε αυτή τη μορφή παραβατικότητας στόχος δεν είναι η αποφυγή των υποχρεώσεων της τυπικής ασφάλισης αλλά η πρόσβαση σε δικαιώματα που προϋποθέτουν την ύπαρξη ημερών ασφάλισης. Και στις δύο περιπτώσεις κατά κανόνα το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης δεν εισπράττει εισφορές, καθώς στην πρώτη περίπτωση δεν δηλώνονται, ενώ στη δεύτερη περίπτωση κατά κανόνα δηλώνονται χωρίς να υπάρχει πρόθεση να καταβληθούν.

Εάν η σύνδεση φοροδιαφυγής και εισφοροδιαφυγής θεωρείται αυτονόητη για τη μισθωτή εργασία, με τη μεταρρύθμιση του Ν. 4387/2016 η σύνδεση φορολογητέας και εισφοροδοτικής ύλης γίνεται άμεσα και για τους ελεύθερους επαγγελματίες από τη στιγμή που επιχειρείται να προσομοιωθεί ο τρόπος υπολογισμού των εισφορών τους με τους μισθωτούς και λαμβάνεται υπόψη το εισόδημά τους.

Διάκριση από τον όρο και τη λειτουργία της ανασφάλιστης εργασίας χρειάζεται και για το φαινόμενο των ανείσπρακτων οφειλών. Στην περίπτωση αυτή, η υπαγωγή στην ασφάλιση γίνεται τυπικά (όχι αναγκαστικά εξαρχής χωρίς πρόθεση καταβολής εισφορών κοινωνικής ασφάλισης), όπως και η βεβαίωση της οφειλής, αλλά τελικά δεν καταβάλλεται. Η μη είσπραξη βεβαιωμένων οφειλών αποτελεί σημαντικό κομμάτι της παραβατικότητας στην κοινωνική ασφάλιση, αλλά δεν συνιστά ανασφάλιστη εργασία, γιατί ο ασφαλισμένος δεν στερείται των δικαιωμάτων που απορρέουν από την ασφάλισή του και η παραβατικότητα δεν εντοπίζεται στη βεβαίωση αλλά στην είσπραξη. Αυτός είναι ο λόγος άλλωστε για τον οποίο και σε επίπεδο αρμοδιοτήτων αυτές έχουν μεταφερθεί για τις ληξιπρόθεσμες οφειλές στο Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (Ν. 4172/2013 και Ν. 4387/2016).

Στο σημείο αυτό, είναι χρήσιμο να αναφέρουμε ότι η αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας και ιδίως στην κοινωνική ασφάλιση λαμβάνει αισθητά διαφορετικό περιεχόμενο ανάλογα με το πολιτικοοικονομικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται. Ενδεικτικά, αναφέρουμε ότι στο πλαίσιο μιας νεοφιλελεύθερης εξυγίανσης των

δημόσιων οικονομικών δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην αντιμετώπιση της παραβατικότητας από την πλευρά των παροχών (στη λογική της ενοχοποίησης των δικαιούχων και της απονομιμοποίησης των κοινωνικών παροχών, ακόμα και αν το δημοσιονομικό όφελος ενδεχομένως είναι μηδαμινό), ενώ στο πλαίσιο μιας πολιτικής ενίσχυσης των κοινωνικών θεσμών η αντιμετώπιση της παραβατικότητας επικεντρώνεται στην απώλεια εσόδων (φόρων και εισφορών) και κοινωνικών δικαιωμάτων ως πλευρά της παραβατικότητας που συνιστά την απαραίτητη βάση της κοινωνικοασφαλιστικής αλληλεγγύης (Nagels and Smeets, 2009).

Μπορούν επομένως να διακριθούν σε επίπεδο εμπειρίας και σε επίπεδο ανάλυσης η παραβατικότητα στην κοινωνική ασφάλιση αναφορικά με τα έσοδα και η παραβατικότητα που σχετίζεται με την πρόσβαση σε παροχές. Στο σημείο αυτό εντοπίζεται η διαφορά στις μορφές παραβατικότητας και στα αποτελέσματα μεταξύ ανασφάλιστης εργασίας και εικονικής ασφάλισης. Αλλά όχι μόνο. Η παραβατικότητα στην κοινωνική ασφάλιση αναφορικά με τα έσοδα μπορεί με τη σειρά της να διακριθεί σε επίπεδο στόχευσης των σχετικών πολιτικών ανάμεσα στην καταπολέμηση του φαινομένου της παραβατικότητας και την καταπολέμηση των παραβατών. Η διάκριση αυτή ενδεχομένως στην πράξη συνδυάζει στοιχεία και από τις δύο εκδοχές, αλλά έχει ουσιαστική σημασία κάθε φορά να εντοπίζεται πώς κατανέμεται το βάρος στόχευσης στις δημόσιες πολιτικές.

Τέλος, σημαντική διάκριση στην καταπολέμηση του φαινομένου εντοπίζεται ανάλογα με την προτεραιότητα της εκάστοτε πολιτικής, ανάλογα δηλαδή με το αν προσπαθεί μια σειρά ρυθμίσεων να προστατεύσει τα δικαιώματα των ασφαλισμένων, να υπερασπίσει τους νομοταγείς επιχειρηματίες ή να διασφαλίσει τα απαιτούμενα έσοδα για την οικονομική βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος. Εάν, για παράδειγμα, πρωταρχικός στόχος είναι η ανεύρεση εσόδων, ενδεχομένως να εξετάζονται μαζί οι επιπτώσεις της ανασφάλιστης εργασίας και οι επιπτώσεις της αδυναμίας είσπραξης βεβαιωμένων (ως ορθά δηλωμένων) οφειλών. Συχνά, ο όρος εισφοροδιαφυγή χρησιμοποιείται εναλλακτικά και για τα δύο διαφορετικά φαινόμενα. Στο σημείο αυτό, πρέπει να αποσαφηνιστεί ότι στην περίπτωση της ανασφάλιστης εργασίας η παραβατικότητα εντοπίζεται στη διαδικασία υπαγωγής σε ένα ασφαλιστικό καθεστώς, ενώ στη δεύτερη περίπτωση οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης είναι βεβαιωμένες και η παραβατικότητα εντοπίζεται στην καταβολή τους.

1.4 Η προσέγγιση της παρούσας μελέτης για την παραβατικότητα στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση

Στόχος της μελέτης είναι να συμβάλει στην προστασία των εργαζομένων-ασφαλισμένων και στη διασφάλιση του θεσμού της κοινωνικής ασφάλισης και των εργασιακών θεσμών. Επειδή αποσκοπεί στην ανάδειξη του προβλήματος και στις συνέπειες που αυτό συνεπάγεται για τον κόσμο της εργασίας, δεν σκοπεύει να περιοριστεί σε έναν νομικό ορισμό της αδήλωτης εργασίας ή/και της ανασφάλιστης εργασίας. Όπως έχει αναδειχθεί με σαφήνεια (Αγγελοπούλου, 2004), η υποχρεωτικότητα της κοινωνικής ασφάλισης αφορά όλα τα στάδια της κοινωνικοασφαλιστικής σχέσης, αλλά και ολόκληρο το σύμπλεγμα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτή, διαμορφώνοντας ένα πλαίσιο κανόνων αναγκαστικού δικαίου που δεν μπορούν να παρακαμφθούν ή να τροποποιηθούν με βάση την ιδιωτική συμφωνία των μερών.

Όπως αποσαφηνίζει ο Στεργίου (1994), η υποχρεωτικότητα δεν περιορίζεται στην αρχική υπαγωγή στην ασφάλιση, αλλά αφορά την «υποχρεωτική διάπλαση και εξέλιξη της έννομης σχέσης κοινωνικής ασφάλισης», με την έννοια της υποχρεωτικότητας περιεχομένου. Η διευρυμένη αντίληψη της υποχρεωτικότητας των κανόνων κοινωνικής ασφάλισης εξηγεί τον κομβικό ρόλο της υποχρεωτικότητας για τη διασφάλιση ενός εκ του νόμου ελάχιστου επιπέδου κοινωνικής αλληλεγγύης. Εξηγεί μεν αλλά δεν εγγυάται το ύψος του *minimum* αλληλεγγύης, ενός *minimum* που καθορίζεται με κριτήρια εκτός νομικών μηχανισμών επιβολής και εξαναγκασμού.

Η διασφάλιση της νομιμότητας (στόχος που επουδενί δεν αμφισβητείται ούτε υποβαθμίζεται) ανάλογα με το ρυθμιστικό πλαίσιο μπορεί να μην ικανοποιεί ούτε ένα αξιοπρεπές σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ούτε επαρκή επίπεδα προστασίας για τους εργαζομένους. Μόνο επιγραμματικά, μπορούμε να αναφέρουμε την ανάδυση και εξάπλωση μορφών «υπολειμματικής κοινωνικής ασφάλισης» στο πλαίσιο των οποίων τα ποσοστά εισφορών κοινωνικής ασφάλισης είναι χαμηλότερα, με συνέπεια να μην καλύπτεται το σύνολο των ασφαλιστικών κινδύνων (ενδεικτικά, περιπτώσεις πρακτικής άσκησης, τίτλου κτήσης, εργοσήμου).

Επειδή η νομιμότητα μπορεί υπό περιστάσεις να καταλήγει αυτοαναφορική, ο νομικός ορισμός της αδήλωτης και της ανασφάλιστης εργασίας οφείλει να συμπληρώνεται από μια κοινωνιολογική προσέγγιση της αδήλωτης εργασίας. Με την προσέγγιση αυτή, οι μορφές μη συμμόρφωσης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία συνδέονται άμεσα με την υποβάθμιση των θεσμών και των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων. Οι αδυναμίες καταπολέμησης της παραβατικότητας αυτής

είναι συνέχεια της θεσμικής υποβάθμισης των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων στο πλαίσιο των ευρύτερων πολιτικών «εσωτερικής υποτίμησης». Πρόκειται για τη συνέχιση της υποβάθμισης των δικαιωμάτων του κόσμου της εργασίας με άλλα μέσα. Η ανεργία, η φτώχεια, η επισφάλεια και η εντατικοποίηση της εργασίας είναι φαινόμενα που συνοδεύουν, συνδυάζονται και ανατροφοδοτούν την παραβατικότητα στην εργασία.

Μια πολιτική που θα περιοριστεί στην ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών, την αυστηροποίηση των μηχανισμών συμμόρφωσης και ταυτόχρονα θα υπηρετεί τις επιταγές απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και την κοινωνική προστασία των εργαζομένων μοιραία θα αποτελέσει μια πολιτική αντιφατική, αν όχι υποκριτική. Και αυτό διότι η ανασφάλιστη εργασία συνιστά κατά κανόνα ακραία μορφή υποβαθμισμένης εργασίας και η καταπολέμηση των επιμέρους επιπτώσεων οφείλει να συμπορεύεται με την επιδίωξη της αναβάθμισης των εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. Άλλωστε, η επισφάλεια που συνεπάγονται οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην πράξη εμφανίζονται μαζί και συνδυάζονται με το φαινόμενο της διευρυμένης μη συμμόρφωσης στις επιταγές της κοινωνικής νομοθεσίας.

Στην παρούσα μελέτη υιοθετούμε την οπτική σύμφωνα με την οποία η εργασία που δεν συμμορφώνεται πλήρως με τους κανόνες της εργατικής και κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας αποτελεί κομμάτι της ανασφαλούς και χαμηλά αμειβόμενης απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, ο περιθωριοποιημένος πληθυσμός επιδίδεται από ανάγκη σε πρακτικές μη συμμόρφωσης ως στρατηγική ατομικής επιβίωσης (Castells and Portes, 1989). Από αυτή την άποψη, η παραβατικότητα στην εργασία και την κοινωνική ασφάλιση θεωρείται ότι προκύπτει από την έλλειψη κοινωνικής προστασίας για τους εργαζομένους. Η θεραπεία του προβλήματος έγκειται στη μεγαλύτερη δημόσια παρέμβαση για την παροχή εργασίας και δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, προκειμένου να προστατεύονται οι εργαζόμενοι από ασφαλιστικούς κινδύνους και τη φτώχεια (Gallin, 2001).

Η σκιά της άτυπης οικονομίας και οι αντανάκλασεις του φαινομένου αυτού στη (μη) συμμόρφωση με τους κανόνες του κοινωνικού δικαίου (παραβατικότητα) επί της ουσίας είναι αποτέλεσμα της σύγκρουσης δύο διαδικασιών εντός των ανεπτυγμένων οικονομιών. Όπως τονίζει ο Slavnic (2010), η άτυπη οικονομία είναι αποτέλεσμα της δομικής αντιπαράθεσης μεταξύ των νέων οικονομικών τάσεων και των παλαιών ρυθμιστικών πλαισίων. Τα ρυθμιστικά πλαίσια του κοινωνικού δικαίου στοχεύουν σε μορφές προστασίας-αποεμπορευματοποίησης της εργασίας, ενώ οι νέες (νεοφιλελεύθερες) μορφές κεφαλαιακής συσσώρευσης απαιτούν μεγαλύτερη ευελιξία και μεγαλύτερη επανεμπορευματοποίηση της εργασίας. Επομένως, η διακηρυσσόμενη βούληση των

κρατών να καταστήσουν τυπική την άτυπη απασχόληση ενδέχεται να αποτυγχάνει και λόγω μη βούλησης να προβάλουν τα κράτη «εμπόδια» στη συσσώρευση κερδών των επιχειρήσεων.

Προκρίνεται η χρήση του όρου της παραβατικότητας (στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση) με την έννοια της μη συμμόρφωσης (non compliance) με το σύνολο του πλέγματος κανόνων που διέπουν την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική σχέση. Βασική παραδοχή σε τούτη τη μελέτη είναι ότι οι δεσμευτικοί κανόνες του συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου, όπως και οι κανόνες της κοινωνικής ασφάλισης, συνιστούν ένα πλέγμα διατάξεων που παρέχουν σε κάθε εργαζόμενο/ασφαλισμένο ένα ενιαίο καθεστώς προστασίας και αποεμπορευματοποίησης της εργασίας. Αυτό το καθεστώς κοινωνικής προστασίας που πηγάζει από την εργασιακή ένταξη αποδυναμώνεται θεσμικά με τις πολιτικές απορρύθμισης, αποσυλλογικοποίησης και ελαστικοποίησης της εργασίας, καθώς και υποβάθμισης της κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας. Παράλληλα και σε συνδυασμό με τη θεσμική διαδικασία αποδυνάμωσης, εμφανίζεται και η πρακτική μη εφαρμογής, μη συμμόρφωσης με τους κανόνες κοινωνικού δικαίου που συνθέτουν το ενιαίο πλέγμα εργασιακής και κοινωνικής προστασίας. Κάθε απόκλιση, σημαντική ή επουσιώδης, από το πλέγμα υποχρεωτικών κανόνων του κοινωνικού δικαίου συνιστά μια μορφή παραβατικότητας που απειλεί, υποβαθμίζει και θίγει τα δικαιώματα, την εργασιακή κατάσταση και την προστασία του εργαζομένου, μισθωτού ή εμφανιζόμενου ως αυτοαπασχολούμενου.

Με το σκεπτικό αυτό, παρά τις επιμέρους διαφοροποιήσεις τους, οι παραβάσεις (μη δήλωση, μερική δήλωση, ψευδής δήλωση κ.ο.κ.) συναποτελούν μια ενιαία συμπεριφορά που εμπεριέχει έννοιες με ξεχωριστή νοηματοδότηση (ανασφάλιστη εργασία, αδήλωτη εργασία, εισφοροδιαφυγή).

Εν είδει παραδείγματος, παρατίθεται η περίπτωση της παραβατικότητας που σχετίζεται με την ειδικότητα της παρεχόμενης εργασίας για να αναδειχθεί ότι η εργατική και η κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία δεν είναι στεγανά συστήματα αλλά ένα πλέγμα αλληλοεξαρτώμενων διατάξεων κοινωνικού δικαίου. Η ειδικότητα της θέσης εργασίας:

- ▶ Καθορίζει το είδος της παρεχόμενης εργασίας (απαγορεύει την παροχή εργασίας που δεν εμπίπτει στα καθήκοντα της ειδικότητας).
- ▶ Συνοδεύεται ενδεχομένως από πρόσθετα επιδόματα (επικίνδυνης, ανθυγιεινής εργασίας, θέσης ευθύνης).
- ▶ Ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένο κατ' ελάχιστο νόμιμο μισθό και νόμιμο ωράριο.
- ▶ Συνοδεύεται ενδεχομένως από μέτρα υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

- ▶ Συνδέεται με συγκεκριμένο ύψος παροχών και εισφορών (διαφορετικός μισθός λόγω ειδικότητας και, ενδεχομένως, διαφορετικό ποσοστό εισφοράς λόγω ειδικότητας, π.χ. ΒΑΕ).

Η μη συμμόρφωση με το πλέγμα κανόνων εργασίας και ασφάλισης έχει άμεσες συνέπειες στα παραπάνω. Η δήλωση και η ασφάλιση του εργαζομένου από μόνες τους δεν επαρκούν για τη συμμόρφωση προς τη νομοθεσία.

Η έννοια της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση ως έννοια προσδιορισμού τού υπό εξέταση φαινομένου, σε αντίθεση με την αδήλωτη εργασία, την εισφοροδιαφυγή και την ανασφάλιστη εργασία, είναι καταλληλότερη επειδή:

- ▶ Δεν περιορίζεται στην ύπαρξη κάποιας δήλωσης ή όποιας μορφής ασφάλισης, αλλά απαιτεί, όπως το επιτάσσει και η ΔΟΕ, πλήρη συμμόρφωση με τις προβλέψεις του πλέγματος κοινωνικής νομοθεσίας. Δεν αρκείται στη διαδικασία της δήλωσης στις αρμόδιες αρχές (φορολογικές, εργασιακές, ασφαλιστικές), αλλά εξετάζει κατά πόσο το περιεχόμενο της δήλωσης ανταποκρίνεται στην πραγματικά παρεχόμενη εργασία (όχι μόνο δήλωση ή μερική δήλωση, αλλά και πλημμελής δήλωση).
- ▶ Συμπεριλαμβάνει τις φανερές (καταμετρώνται και ελέγχονται) και κρυφές (ελέγχονται δύσκολα και δεν καταμετρώνται) μορφές παραβατικότητας. Επιτρέπει δηλαδή να αναβαθμίσουμε την ποιοτική και ποσοτική αποτίμηση της μη συμμόρφωσης και της πραγματικής απόστασης ανάμεσα στο γράμμα του νόμου και την καθημερινότητα του εργαζομένου/ασφαλισμένου.
- ▶ Επιτρέπει να εντοπίσουμε φαινόμενα πλημμελούς συμμόρφωσης που πρέπει να καταπολεμηθούν ακόμα και στις περιπτώσεις που δεν εντάσσονται στον ευρύτερο κύκλο της αδήλωτης οικονομίας (π.χ. οι καθυστερήσεις πληρωμής).
- ▶ Αναδεικνύει τη διασύνδεση μεταξύ της εργατικής και κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας και της πλήρους μη συμμόρφωσης στις επιταγές τους.

02 Οι ελεγκτικοί μηχανισμοί

Η ελεγκτική ικανότητα του κράτους να διαπιστώνει τις παραβάσεις και να επιβάλλει τη συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση. Στην Ελλάδα, η σκιώδης οικονομία, η αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία και η εισφοροδιαφυγή δεν ελέγχονται από ένα αποκλειστικής αρμοδιότητας όργανο. Αντίθετα, η φορολογική παραβατικότητα ελέγχεται από τα σώματα της φορολογικής διοίκησης, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας από το ΣΕΠΕ και ο έλεγχος της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας κυρίως από τις ελεγκτικές αρχές των υποκαταστημάτων ΙΚΑ [πλέον ΕΦΚΑ (Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης)] και των ειδικών σωμάτων ελέγχου [πρώην ΕΥΠΕΑ (Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης), νυν ΠΕΚΑ (Περιφερειακά Κέντρα Ασφάλισης)].

Η Ελλάδα όχι μόνο δεν διαθέτει έναν μοναδικό φορέα υπεύθυνο για την καταπολέμηση της παραβατικότητας, αλλά ούτε ένα κεντρικό όργανο υπεύθυνο για τη διασφάλιση του συντονισμού των ενεργειών των πολυάριθμων υπηρεσιών που εμπλέκονται στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Υιοθετείται η προσέγγιση ότι διάφορες υπηρεσίες έχουν ευθύνη για διαφορετικά τμήματα της παραβατικότητας στην εργασία και την κοινωνική ασφάλιση. Ενώ οι παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας αποτελούν ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλειας και Αλληλεγγύης, την ευθύνη για τη φορολογική μη συμμόρφωση φέρει το Υπουργείο Οικονομικών, ενώ για τις ασφαλιστικές παραβάσεις υπεύθυνοι είναι οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης. Από επιχειρησιακής σκοπιάς, οι κοινές επιθεωρήσεις από τα σώματα επιθεωρήσεων για ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εργασίας και φορολογίας υφίστανται αλλά δεν είναι καθόλου συχνές.

Βάσει του Ν. 3655/2008 και του Ν. 3296/2004 προβλέφθηκε ότι οι υπάλληλοι του ΣΔΟΕ μπορούν να συμμετέχουν σε μεικτά κλιμάκια επιθεώρησης εταιρειών και χώρων εργασίας, περίπτωση κατά την οποία ο συντονισμός, η συγκρότηση, ο έλεγχος

και η παρακολούθηση της δράσης των μεικτών κλιμακίων γίνονται με συνεργασία του Ειδικού Γραμματέα του ΣΔΟΕ, του Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και του Διοικητή του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή των ειδικά από αυτούς εξουσιοδοτημένων υπαλλήλων. Μετά την ολοκλήρωση του κοινού ελέγχου, κάθε όργανο της ομάδας θα προβαίνει αυτοτελώς σε όλες τις νόμιμες ενέργειες στο πεδίο αρμοδιότητάς τους.

Από τις αρχές του 2010, τέθηκε σε ισχύ η διάταξη του άρθρου 151 του Ν. 3655/2008 και διενεργούνται τακτικοί έλεγχοι από κλιμάκια που αποτελούνται από υπαλλήλους του ΣΕΠΕ και της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ) που συστήθηκε στο ΙΚΑ. Παράλληλα, το άρθρο 18 του Ν. 3996/2011 ορίζει ότι το ΣΕΠΕ, το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ο ΟΑΕΔ διασυνδέονται ηλεκτρονικά μέσω κοινής ηλεκτρονικής πλατφόρμας για την επικοινωνία με τις επιχειρήσεις, την καταγραφή και διαχείριση πληροφοριών και δεδομένων.

Επιπλέον, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 151 του Ν. 3655/2008, όπως αναδιατυπώθηκε βάσει του άρθρου 31 του Ν. 3996/2011, το Τμήμα Συντονισμού Ελέγχου, Αξιολόγησης και Τεκμηρίωσης (ΣΕΑΤ) θεσπίζει τη συγκρότηση μεικτών κλιμακίων ελέγχου, τα οποία θα αποτελούνται από υπαλλήλους του ΣΕΠΕ, της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχων Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ) του ΙΚΑ και του ΣΔΟΕ και θα διενεργούν στοχευμένους δειγματοληπτικούς ελέγχους σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας όπου έχουν καταγραφεί έως σήμερα υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας.

Αν και υπάρχει ένας βαθμός περιορισμένης συνεργασίας στο επίπεδο των λειτουργιών, καθώς και της αξιοποίησης δεδομένων, δεν υπάρχουν κοινοί στόχοι απόδοσης μεταξύ των διαφορετικών ελεγκτικών σωμάτων. Οι υπηρεσίες που εμπλέκονται στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας εργάζονται σε μεγάλο βαθμό ξεχωριστά και η καθεμία είναι αρμόδια για το αντίστοιχο τμήμα της αδήλωτης οικονομίας, αδήλωτης εργασίας, ανασφάλιστης εργασίας ή φοροδιαφυγής, ενώ δεν αντιμετωπίζουν με ενιαίο και συντονισμένο τρόπο το φαινόμενο της παραβατικότητας (μη συμμόρφωσης) στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση. Επισημαίνεται επιπλέον ότι παραμένει ελάχιστη η εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στην αντιμετώπιση της παραβατικότητας, με εμφανή αποτελέσματα και στην αποτελεσματικότητα και στη νομιμοποίηση των σχετικών πολιτικών.

Σύμφωνα με τη Διαγνωστική Έκθεση της ΔΟΕ για την αδήλωτη εργασία (2016), υπάρχει ανάγκη για μια οριζόντια κυβερνητική προσέγγιση, δηλαδή ένα φάσμα μέτρων που θα πρέπει να εφαρμόσουν όλα τα συναρμόδια υπουργεία για την αντιμετώπιση της αδήλωτης οικονομίας. Αυτά τα μέτρα οριζόντιας πολιτικής για όλα τα υπουργεία περιλαμβάνουν μια ολιστική στρατηγική για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, με βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ηλεκτρονικών συστημάτων

για άντληση δεδομένων, βελτίωση της στόχευσης των ελέγχων και επιθεωρήσεων και χρήση κουπονιών πληρωμής υπηρεσιών (εργόσημο, service vouchers) σε τομείς όπου είναι διαδεδομένη η αδήλωτη εργασία, αξιολογώντας εάν υποκαθιστούν δηλωμένη ή αδήλωτη εργασία.

Στόχος αυτής της ενότητας της μελέτης είναι να παρουσιαστεί η δομή των ελεγκτικών μηχανισμών και να γίνουν γενικές παρατηρήσεις για τη λειτουργία τους. Νευραλγικής σημασίας είναι το ΣΕΠΕ και η πρώην ΕΥΠΕΑ νυν ΠΕΚΑ, που στόχο έχουν την αντιμετώπιση της παράνομης απασχόλησης και της εισφοροδιαφυγής, την ασφαλιστική κάλυψη και την εν γένει εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Με την ευρύτερη έννοια συμμετέχει και η φορολογική διοίκηση, ως φορέας που ασχολείται με τη φοροδιαφυγή.

2.1 Μηχανισμοί καταπολέμησης αδήλωτης εργασίας: Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Το ΣΕΠΕ είναι υπηρεσία που μέχρι πρόσφατα (Αύγουστος 2019) υπαγόταν απευθείας στον υπουργό Εργασίας και της οποίας προϊστάται μετακλητός Ειδικός Γραμματέας (άρθρο 28, Ν. 1558/1985). Ιδρύθηκε με τον Ν. 2639/1998, Α' 205 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις», ανασυγκροτήθηκε με τον Ν. 3996/2011, Α' 170 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις» και το ΠΔ 113/2014, Α' 180 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας», ενώ υπάγεται απευθείας στον υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Του Σώματος αυτού προϊστάται μετακλητός Ειδικός Γραμματέας (άρθρο 53 του ΠΔ 63/2005, Α' 98), η θέση του οποίου συστάθηκε με το άρθρο 1 του Ν. 3996/2011.

Διαρθρώνεται σε Κεντρική και Περιφερειακές Υπηρεσίες. Η κατά τόπον αρμοδιότητά του εκτείνεται σε όλη την επικράτεια και οι καθ' ύλην αρμοδιότητές του ασκούνται από την Κεντρική και τις Περιφερειακές Υπηρεσίες αυτού.

Έργο του ΣΕΠΕ είναι:

- ▶ Η επίβλεψη και ο έλεγχος εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- ▶ Η έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη των περιπτώσεων παράβασης της εργατικής νομοθεσίας και παράνομης απασχόλησης.
- ▶ Η παροχή πληροφοριών και υποδείξεων για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Αρμοδιότητες του ΣΕΠΕ είναι:

- ▶ Να ελέγχει όλες τις επιχειρήσεις/εκμεταλλεύσεις ως προς την τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- ▶ Να προβαίνει σε ελέγχους, μετρήσεις, δειγματοληψίες και έρευνες για να διαπιστώσει αν τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- ▶ Να ερευνά τα αίτια των θανατηφόρων και σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.
- ▶ Να εξετάζει τις υποβαλλόμενες καταγγελίες και αιτήματα εργαζομένων. Σημειώνεται ότι οι καταγγελίες υποβάλλονται γραπτά ή προφορικά, επώνυμα ή ανώνυμα.
- ▶ Να επιβάλλει στους παραβάτες διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για επιβολή ποινικών κυρώσεων.
- ▶ Να παρεμβαίνει συμφιλιωτικά για την επίλυση των ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας.

Η λειτουργία του ΣΕΠΕ ελέγχεται εσωτερικά από τη Μονάδα Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας και επίσης υπόκειται σε κοινωνικό έλεγχο μέσω του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕΕ) και των Περιφερειακών Επιτροπών Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΠΕΚΕΕΕ).

Το ΣΕΠΕ αποτελεί ελεγκτικό μηχανισμό του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και έχει βασικό σκοπό τη διασφάλιση αφενός των εργασιακών δικαιωμάτων και αφετέρου της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Επιπλέον, το ΣΕΠΕ είναι αρμόδιο να ερευνά, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, αποτελώντας σημαντικό παράγοντα στο πεδίο ελέγχου της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.

Το ΣΕΠΕ επικεντρώνεται ιδίως στα ακόλουθα αντικείμενα:

- α) Στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και των συνθηκών ασφάλειας και υγείας στην εργασία μέσω ελέγχων εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- β) Στη δημιουργία πνεύματος συμφιλίωσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.
- γ) Στην παροχή πληροφοριών προς εργαζομένους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.
- δ) Στη διενέργεια ελέγχων σχετικών με την ασφαλιστική κάλυψη και τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων.

ε) Στην επιβολή των προβλεπόμενων κυρώσεων στο πλαίσιο της κατασταλτικής του δράσης.

Η Επιθεώρηση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (ΕΑΥΕ) και η Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων αποτελούν τους δύο κλάδους του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ).

Από τις αρμοδιότητες του ΣΕΠΕ προκύπτει ότι το ΣΕΠΕ δεν περιορίζεται στον έλεγχο και την επιβολή ποινών αλλά στις αρμοδιότητές του συμπεριλαμβάνεται και η υποστήριξη προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους για τη συμμόρφωση με τους κανόνες της εργατικής νομοθεσίας.

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η υπηρεσία, όπως φαίνονται από τις ετήσιες εκθέσεις του ΣΕΠΕ, αλλά κυρίως από παρατηρήσεις των ίδιων των εργαζομένων σε αυτό (Σφυρή, 2011), είναι σε βασικές γραμμές τα ακόλουθα:

- ▶ Ο εσωτερικός φόρτος εργασίας στις Επιθεωρήσεις Εργασίας, σε συνδυασμό με την έλλειψη προσωπικού, αποτελεί ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα της λειτουργίας του ΣΕΠΕ.
- ▶ Η έλλειψη Μηχανοργάνωσης στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και στο ΣΕΠΕ και η μη επαρκής υλικοτεχνική υποδομή.
- ▶ Η έλλειψη κωδικοποίησης της εργατικής νομοθεσίας δημιουργεί σύγχυση και δυσκολίες τόσο στην εφαρμογή της από τις επιχειρήσεις όσο και στο ελεγκτικό έργο των Επιθεωρητών.
- ▶ Οι αλληλοεπικαλύψεις μεταξύ των αντίστοιχων Αρχών στην επιβολή διοικητικών κυρώσεων (προστίμων) και σύγχυση στις επιχειρήσεις που υπόκεινται σε έλεγχο.

2.2 Μηχανισμοί καταπολέμησης ανασφάλιστης εργασίας: Οι ελεγκτικοί μηχανισμοί των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης

Η δεύτερη σημαντική υπηρεσία ελέγχου μέχρι την πρόσφατη δημιουργία του ΕΦΚΑ ήταν η ΕΥΠΕΑ (Ν. 2556/1997), Μέτρα κατά της εισφοροδιαφυγής, διασφάλιση εσόδων ΙΚΑ και άλλα θέματα), η οποία υπαγόταν απευθείας στον Διοικητή του ΙΚΑ και εποπτευόταν από τους κατά τόπους αρμόδιους συντονιστές. Ταυτόχρονα, στη Διεύθυνση Ασφάλισης και Εσόδων της Κεντρικής Υπηρεσίας του ΙΚΑ είχε συσταθεί υπηρεσία με τον τίτλο «Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων».

Στις έδρες όλων των περιφερειών της χώρας έπρεπε να συσταθούν σύμφωνα με τον ιδρυτικό τους νόμο 13 περιφερειακές υπηρεσίες ασφάλισης με τίτλο «Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης» (ΕΥΠΕΑ) – ΙΚΑ.

Οι ΕΥΠΕΑ θεωρητικά λειτουργούσαν όλο το εικοσιτετράωρο και όλες τις ημέρες της εβδομάδας, με κατάλληλη εναλλαγή του προσωπικού τους, το οποίο υποχρεούται σε τακτική ή και υπερωριακή εργασία και κατά τις ημέρες αργιών και τις νυκτερινές ώρες ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες. Στην πράξη οι δυνατότητες των ελέγχων περιορίζονταν από τις σοβαρές αδυναμίες στελέχωσης, διοικητικής υποστήριξης, μηχανοργάνωσης και σχεδιασμού των ελέγχων.

Πρόσφατη εξέλιξη στον εμπλουτισμό της ελεγκτικής ικανότητας του ΙΚΑ αποτέλεσε η συγκρότηση Ειδικών Κλιμακίων Ελέγχου κατ' εφαρμογή του άρθρου 14 του Ν. 4331/2015.

Η αρμοδιότητά τους ασκείται σε όλη τη χώρα και διενεργούν επιτόπιους ελέγχους κοινών επιχειρήσεων και οικοδομο-τεχνικών έργων για τον έλεγχο της εισφοροδιαφυγής είτε αυτεπάγγελα είτε έπειτα από υπηρεσιακή αναφορά ή εντολή, ενώ το έργο τους θα ασκείται παράλληλα και ανεξάρτητα από τις λοιπές υπηρεσίες.

Ως συμπερασματικό σχόλιο για τους μηχανισμούς αντιμετώπισης της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας του ελληνικού κράτους μπορεί να ειπωθεί ότι διέπονται από έλλειψη επαρκούς, μη άρτια εκπαιδευμένου προσωπικού. Η κατάσταση επιδεινώνεται λόγω της έλλειψης των κατάλληλων τεχνολογικών υποδομών και από μια ad hoc αντιμετώπιση που οδηγεί σε αλληλοεπικαλύψεις και αποσπασματικότητα του ελεγκτικού και θεσμικού πλαισίου. Δεδομένης της έκτασης του προβλήματος, η λειτουργία τους κρίνεται τουλάχιστον ανεπαρκής, κάτι που κατά τη γνώμη εργοδοτών και ασφαλισμένων αποτελεί την κυριότερη αιτία για την ύπαρξη της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας, (Καψάλης, 2015).

Με τον Ν. 4387/2016, από 01/01/2017 λειτουργεί ο νέος Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ), ο οποίος έχει ως αυτονόητη παράπλευρη αποστολή, πέρα από τη χορήγηση παροχών και συντάξεων, την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και της εισφοροδιαφυγής.

Για τον σκοπό αυτό συστάθηκαν 11 Περιφερειακά Ελεγκτικά Κέντρα Ασφάλισης (ΠΕΚΑ) σε έντεκα μεγάλες πόλεις της χώρας, τα οποία θα προσφέρουν πανελλαδική ασφαλιστική κάλυψη. Τα ΠΕΚΑ είναι Περιφερειακά Ελεγκτικά Κέντρα στα οποία, κατ' εφαρμογή του Ν. 4445/16, ανατέθηκε η αποκλειστική αρμοδιότητα να διενεργούν επιτόπιους και ουσιαστικούς ελέγχους για την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής, με απώτερο σκοπό την προστασία των ασφαλισμένων, αλλά και των ίδιων των εργοδοτών, από εκείνους που παραβιάζουν την ασφαλιστική νομοθεσία σε βάρος του κοινωνικού συνόλου.

Μετά την ολοκληρωτική αναδιάρθρωση του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης με τον ΕΦΚΑ, ήταν αναμενόμενη η επίπτωση στους ελεγκτικούς μηχανισμούς. Η κατάργηση των ΕΥΠΕΑ του ΙΚΑ με τα Περιφερειακά Κέντρα Ασφάλισης (ΠΕΚΑ) συγκροτεί για το σύνολο των ενοποιούμενων οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης τη Γενική Διεύθυνση Εισφορών και Ελέγχων.⁵

Οι επιχειρησιακοί στόχοι των ΠΕΚΑ αφορούν τη λήψη μέτρων για την καταπολέμηση της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας, με την ενίσχυση των επιτόπιων ελέγχων σε συνδυασμό με τη διενέργεια τακτικών ελέγχων. Απώτερος σκοπός των ΠΕΚΑ είναι αφενός ο έλεγχος της εφαρμογής της ασφαλιστικής νομοθεσίας, η καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής, της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας και αφετέρου η συμμόρφωση των εργοδοτών και των εργαζομένων με τις διατάξεις της ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Με τη δημιουργία των ΠΕΚΑ:

- ▶ Ενισχύεται η διαδικασία βεβαίωσης εισφορών μέσω της αύξησης και εντατικοποίησης των επιτόπιων ελέγχων.
- ▶ Δίνεται η δυνατότητα στους ελεγκτές του να διενεργούν αποκλειστικά ολοκληρωμένους τακτικούς ελέγχους ασφάλισης, ώστε να καταπολεμηθεί η υποδηλωμένη εργασία.
- ▶ Εξασφαλίζεται η συμμόρφωση των εργοδοτών και των εργαζομένων μέσω των διαρκών επανελέγχων για την εφαρμογή της ασφαλιστικής νομοθεσίας ως προς τους όρους απασχόλησης.

Με επιτελικό ρόλο, η Διεύθυνση Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων της Γενικής Διεύθυνσης Εισφορών και Ελέγχων συστήνεται έχοντας την ευθύνη να συγκεντρώνει και να κατηγοριοποιεί τα δεδομένα από τους πραγματοποιηθέντες ελέγχους των ΠΕΚΑ, ώστε να εντοπίζονται οι γεωγραφικές περιοχές και οι κλάδοι δραστηριότητας με υψηλή επικινδυνότητα για εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή.

Η Διεύθυνση Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων της Γενικής Διεύθυνσης Εισφορών και Ελέγχων αντλεί και αξιοποιεί δεδομένα, επεξεργάζεται αποτελέσματα και στατιστικά στοιχεία και επικαιροποιεί συνεχώς και αναπτύσσει λογισμικά για να συνδράμει τους στόχους των ΠΕΚΑ.

Το Άρθρο 14 του ΠΔ 8/2019 για τον «Οργανισμό του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης» προβλέπει για τα Περιφερειακά Ελεγκτικά Κέντρα Ασφάλισης ότι οι επι-

5. Άρθρο 67^Α, Ν. 4387/2016.

χειρπιακοί τους στόχοι αφορούν την πραγματοποίηση ουσιαστικών, επιτόπιων, τακτικών, εκτάκτων και ειδικών ελέγχων για την εφαρμογή της ασφαλιστικής νομοθεσίας και τον καταλογισμό των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών και λοιπών επιβαρύνσεων σε βάρος ασφαλισμένων, εργοδοτών και επιχειρήσεων. Δεν ορίζεται δηλαδή ως στόχος γενικά η καταπολέμηση της αδήλωτης ή ανασφάλιστης εργασίας, αλλά ακριβέστερα η πλήρης εφαρμογή της ασφαλιστικής νομοθεσίας, μια και οτιδήποτε απέχει από αυτό συνιστά μη συμμόρφωση, άρα και παραβατικότητα σχετική με την κοινωνική ασφάλιση.

Τα ΠΕΚΑ λειτουργούν όλο το εικοσιτετράωρο και όλες τις ημέρες της εβδομάδας, με κατάλληλη εναλλαγή του προσωπικού τους, το οποίο υποχρεούται σε τακτική ή και υπερωριακή εργασία και κατά τις ημέρες αργιών και τις νυχτερινές ώρες ανάλογα με τις ανάγκες. Προβλέπεται επίσης ότι οργανώνονται κοινές επιχειρησιακές δράσεις στις οποίες συμμετέχουν περισσότερα από ένα ΠΕΚΑ. Με ειδική εντολή του Διοικητή του ΕΦΚΑ, οι ελεγκτές από κάθε ΠΕΚΑ μπορούν να πραγματοποιούν ελέγχους σε οποιοδήποτε μέρος της Επικράτειας.

2.3 Οι αρμοδιότητες της φορολογικής διοίκησης: Καταπολέμηση σκιώδους οικονομίας

Θεσμοθετείται –ιδιαίτερα σε περιπτώσεις ευρείας και συστηματικής παραβατικότητας– η συνδρομή της Υπηρεσίας Οικονομικής Αστυνομίας και Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος (ΥΠΟΑΔΗΕ) στο ελεγκτικό έργο του ΣΕΠΕ και της ΕΥΠΕΑ. Η ΥΠΟΑΔΗΕ είναι μια υπηρεσία με καταγεγραμμένες ήδη σημαντικές επιτυχίες στο ελεγκτικό της έργο και διαθέτει εξελιγμένες οργανωτικές ικανότητες που θα αποτελέσουν πολύτιμο αρωγό στο ελεγκτικό πεδίο της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, στο πλαίσιο των νέων αρμοδιοτήτων που αποκτούνται με την παρούσα ρύθμιση.

Στην ίδια γενικότερη κατεύθυνση, δηλαδή την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της φοροδιαφυγής, συμβάλλουν η καθιέρωση ασφαλιστικού πιστοποιητικού για τις μεγάλες επιχειρήσεις και ο στοχευμένος εντοπισμός περιπτώσεων αδήλωτης απασχόλησης ατόμων που λαμβάνουν ταυτόχρονα επίδομα ανεργίας (π.χ. ύστερα από εικονική καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους).

Ειδικότερα, όσον αφορά τις προτεινόμενες ρυθμίσεις, στο άρθρο 14 προβλέπεται η αρμοδιότητα της Υπηρεσίας Οικονομικής Αστυνομίας και Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος (ΥΠΟΑΔΗΕ) να προβαίνει σε ελέγχους σχετικά με την ανασφάλιστη και την αδήλωτη εργασία.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 11 του Ν. 3842/2010 (ΦΕΚ 58/τ.Α΄/23-4-2010) «Αποκατάσταση φορολογικής δικαιοσύνης, αντιμετώπιση της φοροδιαφυγής και άλλες διατάξεις», το ΣΔΟΕ, οι ΔΟΥ και κάθε ελεγκτικό όργανο της φορολογικής διοίκησης που διενεργεί φορολογικό έλεγχο, τακτικό ή προσωρινό, υποχρεούται, αμέσως μετά την ολοκλήρωσή του, να ενημερώνει τον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό όταν διαπιστώνει ότι δεν έχουν καταβληθεί οι οφειλόμενες ασφαλιστικές εισφορές (σχετ. 809/21-7-2011 έγγραφο ΣΔΟΕ).

Οι Υπηρεσίες του ΙΚΑ, και πλέον του ΕΦΚΑ, υποχρεούνται, όταν παραλαμβάνουν αντίστοιχα έγγραφα από τις Φορολογικές Αρχές, να διενεργούν ελέγχους, κατά προτεραιότητα, στους συγκεκριμένους εργοδότες, ώστε να καταλογίζονται σε βάρος τους οι μη καταβληθείσες ασφαλιστικές εισφορές.⁶

2.4 Πολιτικές για την καταπολέμηση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση

Οι πολίτες δύνανται να συμμορφώνονται με τους νόμους χάρη σε έναν συνδυασμό πολιτικών «μαστιγίου και καρότου», δηλαδή είτε επειδή φοβούνται ότι θα γίνουν αντιληπτοί και θα τους επιβληθούν πρόστιμα λόγω της ισχύος που διαθέτουν οι σχετικές αρχές (αναγκαστική συμμόρφωση) είτε επειδή νιώθουν ότι οφείλουν να έχουν εμπιστοσύνη στις αρχές. Στην Ελλάδα, ο βασικότερος τρόπος προσέγγισης μέχρι σήμερα είναι η επιβολή της αναγκαστικής συμμόρφωσης με την αύξηση των ποινών και των κυρώσεων για εμπλοκή σε αδήλωτη εργασία και δευτερευόντως αυξάνοντας τον πραγματικό κίνδυνο εντοπισμού (ΔΟΕ, 2016).

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 19 του Ν. 4144/2013, οι διοικητικές κυρώσεις, πλέον λοιπών κυρώσεων, σε περιπτώσεις παράνομης απασχόλησης επιδοτούμενων ανέργων ανέρχονται σε πρόστιμο ύψους 3.000 ευρώ για κάθε τέτοιο απασχολούμενο άτομο ή σε πρόστιμο ύψους 3.000 ευρώ για κάθε τέτοιο απασχολούμενο άτομο όταν ο ίδιος εργοδότης έχει προηγουμένως καταγγείλει τη μεταξύ τους σύμβαση εργασίας.

Επιπλέον, σύμφωνα με τον Ν. 4052/2012, απαγορεύεται η απασχόληση παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών. Σε περιπτώσεις παράβασης της εν λόγω απαγόρευσης, κατόπιν εντοπισμού ή καταγγελίας για την εν λόγω παράβαση, επιβάλλεται

6. Αριθμ. Πρωτ. Ε40/595 ΙΚΑ 15/9/2011 ΑΔΑ: 4Α8Ψ4691ΩΓ-Ρ95.

από το ΣΕΠΕ στον εργοδότη χρηματική κύρωση ύψους 5.000 ευρώ ανά παράνομα απασχολούμενο πολίτη τρίτων χωρών. Σε περίπτωση που ο εργοδότης παραβεί ξανά την εν λόγω απαγόρευση εντός τεσσάρων (4) ετών από το αρχικό παράπτωμά του, διπλασιάζεται το ποσό της χρηματικής κύρωσης ανά εργαζόμενο. Υπάρχει, επίσης, η δυνατότητα προσωρινής διακοπής της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης στις οποίες έχει διαπραχθεί η παράβαση για χρονικό διάστημα μέχρι τρεις (3) ημέρες, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης του ΣΕΠΕ ή του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας. Η προσωρινή άνω των τριών (3) ημερών ή οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης στις οποίες έχει διαπραχθεί η παράβαση επιβάλλεται με απόφαση του υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας ή του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης του ΣΕΠΕ. Υπάρχει, επίσης, η δυνατότητα φυλάκισης τουλάχιστον πέντε (5) μηνών εργοδοτών οι οποίοι απασχολούν εκ προθέσεως παράνομα διαμένοντες πολίτες τρίτων χωρών.

Από τις 15/09/2013, οι διοικητικές κυρώσεις για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας (ΥΑ 27397/122/19-8-2013, ΦΕΚ 2062/Β/23-8-2013), επιβάλλονται στην εξής περίπτωση: όταν Επιθεωρητής Εργασίας διαπιστώσει τη μη αναγραφή εργαζομένου στον ισχύοντα πίνακα προσωπικού που τηρείται από τον εργοδότη και επιβάλλει διοικητική κύρωση (πρόστιμο), κατά δέσμια αρμοδιότητα, χωρίς προηγούμενη πρόσκλησή του για παροχή εξηγήσεων. Το επιβαλλόμενο πρόστιμο οριζόταν σε 10.549,44 ευρώ (το δεκαοχταπλάσιο του κατώτατου μισθού). Σε περίπτωση υποτροπής της επιχείρησης/εργοδότη για την παραπάνω παράβαση, επιβαλλόταν, πέραν των ανωτέρω χρηματικών προστίμων, προσωρινή ή οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης στις οποίες έχει διαπραχθεί η παράβαση, σύμφωνα με τα οριζόμενα του Ν. 3996/2011, όπως ισχύει.

Με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 20 του Ν. 4255/2014 που ισχύουν από 1/6/2014,⁷ και με την προαναφερόμενη εκδοθείσα κατ' εξουσιοδότηση αυτού Υπουργική Απόφαση, τροποποιούνται, μετά την κατάργηση του ΕΒΚΝΠ, οι αρμοδιότητες

7. Σχετική η εγκύκλιος ΙΚΑ 48/2014 – Τροποποίηση και ανάθεση αρμοδιοτήτων στα ελεγκτικά όργανα της ΕΥΠΕΑ και στους αρμόδιους υπαλλήλους των υποκαταστημάτων ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

των ελεγκτών της ΕΥΠΕΑ και των αρμόδιων υπαλλήλων των Υποκαταστημάτων ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ανατίθεται στα όργανα αυτά η διενέργεια επιτόπιων ελέγχων σε επιχειρήσεις για τη διαπίστωση της υποβολής και τήρησης, ορθής ή μη, των εντύπων Ε3 (Αναγγελία Πρόσληψης) και Ε4 (Πίνακας Προσωπικού). Επίσης, ανατίθεται ο έλεγχος της ορθής υπαγωγής στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και της τήρησης της ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Οι Ελεγκτές της ΕΥΠΕΑ και οι αρμόδιοι υπάλληλοι του Ιδρύματος που κατά τον επιτόπιο έλεγχο διαπιστώνουν τη μη αναγραφή εργαζομένου στον ισχύοντα πίνακα προσωπικού που τηρείται από τον εργοδότη επιβάλλουν διοικητική κύρωση (πρόστιμο), κατά δέσμια αρμοδιότητα, χωρίς προηγούμενη πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων.

Επιπλέον ελέγχουν την τήρηση από αυτόν του πίνακα προσωπικού και επιβάλλουν αμελλπτι διοικητική κύρωση (αυτοτελές πρόστιμο) στην περίπτωση μη τήρησης του πίνακα.

Σημειώνεται ότι ως ισχύοντας πίνακας προσωπικού θεωρείται ο πίνακας που, κατά τα προαναφερθέντα, έχει κατατεθεί στις αρμόδιες υπηρεσίες του ΣΕΠΕ και αφορά τη χρονική περίοδο αναφοράς του ελέγχου.

Μέσω του Ν. 4554/18 το ελληνικό σύστημα περνάει σταδιακά σε μια νέα φάση αναφορικά με την αντιμετώπιση τόσο της αδήλωτης όσο και της υποδηλωμένης εργασίας, ενώ εντατικοποιείται η προσπάθεια της οικειοθελούς συμμόρφωσης των εργοδοτών, σε κάποιον βαθμό υιοθετώντας το πνεύμα των κατευθύνσεων της Διαγνωστικής Έκθεσης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, στοχοποιούνται οι κατ' εξακολούθησιν παραβάτες εργοδότες, για τους οποίους προβλέπεται η κλιμακωτή αύξηση του ποσού του προστίμου, ανάλογα με τη συχνότητα υποτροπής τους. Παράλληλα, προωθείται το καθεστώς της πλήρους απασχόλησης των εργαζομένων, καθώς παρέχεται στους εργοδότες το δικαίωμα της έκπτωσης του προστίμου, εφόσον προβούν στην πρόσληψη του απασχολούμενου που εντοπίστηκε ως αδήλωτος, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης.

Στην κατεύθυνση της διασφάλισης και της πληρέστερης προστασίας των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, συνηγορεί επίσης και η καθιέρωση μαχητού τεκμηρίου που εισάγεται με τον νέο νόμο πως η σχέση εργασίας του απασχολούμενου που εντοπίστηκε ως αδήλωτος έχει διαρκέσει τρεις μήνες πριν από την ημερομηνία του επιτόπιου ελέγχου.

Για την καλύτερη προστασία των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως αναφέρθηκαν παραπάνω, θεσμοθετούνται επιπλέον διαδικα-

σίες συνέργειας, καθώς και δίαυλοι επικοινωνίας μεταξύ των ελεγκτικών μηχανισμών ΕΦΚΑ και ΣΕΠΕ, εφόσον μέσω του Ν. 4554/2018 αναδεικνύεται η έμφαση στην επίλυση των ζητημάτων της ανασφάλιστης και υποδηλωμένης εργασίας.

Ειδικότερα, με την παρ. 1 του άρθρου 5 του Ν. 4554/2018 καθορίζεται το ύψος του επιβαλλόμενου προστίμου, το οποίο ανέρχεται στο ποσό των 10.500 ευρώ για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο που εντοπίζεται κατά τον επιτόπιο έλεγχο και για τον οποίο διαπιστώνεται η μη αναγραφή του σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού Ε4, ανεξαρτήτως ηλικίας και ειδικότητας.

Το εν λόγω πρόστιμο επιβάλλεται από τους ελεγκτές των ΠΕΚΑ ή των αρμόδιων υπηρεσιών υποκαταστημάτων του ΕΦΚΑ, κατά δέσμια αρμοδιότητα, δηλαδή άμεσα και χωρίς προηγούμενη πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων.

Σε περίπτωση υποτροπής του εργοδότη, σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 5 του Ν. 4554/18, η οποία διαπιστώνεται εντός τριών (3) ετών από τον πρώτο έλεγχο που διενεργήθηκε από την ημέρα ισχύος του νόμου, το βασικό ποσό προστίμου των 10.500 ευρώ προσαυξάνεται ως κατά 100% για την πρώτη μετά την αρχική παράβαση και κατά 200% για κάθε μεταγενέστερη παράβαση από αυτήν της παραπάνω περίπτωσης.

Παράλληλα, παρέχεται το δικαίωμα της έκπτωσης στο βασικό ποσό του προστίμου, με τις διατάξεις του άρθρου 6 του Ν. 4554/18, εφόσον ο εργοδότης προβεί στη σύναψη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης με τον εργαζόμενο που εντοπίστηκε ως αδήλωτος, μέσα σε προθεσμία δέκα (10) εργάσιμων ημερών από την ημέρα του ελέγχου. Έτσι, το βασικό ποσό του προστίμου μειώνεται:

- ▶ Στο ποσό των 7.000 ευρώ σε περίπτωση πρόσληψης με σύμβαση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον τριών μηνών.
- ▶ Στο ποσό των 5.000 ευρώ σε περίπτωση πρόσληψης με σύμβαση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον έξι μηνών.
- ▶ Στο ποσό των 3.000 ευρώ σε περίπτωση πρόσληψης με σύμβαση εργασίας τουλάχιστον ενός έτους.

Επίσης, ο εργοδότης δεν δύναται να κάνει χρήση του δικαιώματος της έκπτωσης, εφόσον υπάρχει διαπιστωμένη υποτροπή αυτού, κατά τα προβλεπόμενα στην παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 4554/18. Προκειμένου να διατηρήσει το δικαίωμα των παραπάνω εκπτώσεων, δεν επιτρέπεται να προβεί σε μείωση του προσωπικού από την ημερομηνία και ώρα του ελέγχου και καθ' όλη τη διάρκεια της επιλεγείσας σύμβασης, κατά τα ανωτέρω.

Σε περίπτωση μείωσης του προσωπικού, κατά τα παραπάνω, ο εργοδότης, προκειμένου να διατηρήσει το ευνοϊκό καθεστώς της έκπτωσης, δύναται εντός δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών από την ημερομηνία επέλευσης της μείωσης να προβεί σε νέα πρόσληψη εργαζομένου, με τους ίδιους εργασιακούς όρους, ώστε να διασφαλιστεί ο σταθερός αριθμός των απασχολουμένων στην επιχείρηση. Το διάστημα που μεσολαβεί από την ημερομηνία της μείωσης του προσωπικού έως αυτήν της νέας πρόσληψης παρατείνει τη διάρκεια κατά την οποία ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να προβεί σε μείωση προσωπικού.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 5 του Ν. 4554/18, καθιερώνεται μαχητό τεκμήριο σύμφωνα με το οποίο η σχέση εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου που εντοπίστηκε ως αδήλωτος κατά τον επιτόπιο έλεγχο έχει διαρκέσει τρεις μήνες πριν από την ημερομηνία διενέργειάς του, εκτός αν ο εργοδότης ή ο εργαζόμενος αποδείξουν διαφορετικά.

Σε περίπτωση που αποδειχθεί απασχόληση αδήλωτου εργαζομένου πέραν των τριών μηνών ή καταβολή αποδοχών υψηλότερων από τον κατώτατο μισθό ή ειδικότητα αμειβόμενη με κυμαινόμενες αποδοχές για το τρίμηνο, θα επιβάλλονται συμπληρωματικά, σε μεταγενέστερο ουσιαστικό έλεγχο των αρμόδιων ελεγκτικών υπηρεσιών του φορέα, οι προβλεπόμενες ασφαλιστικές εισφορές, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Στο πλαίσιο εναρμόνισης των ελεγκτικών διαδικασιών και των διοικητικών κυρώσεων μεταξύ ΕΦΚΑ και ΣΕΠΕ, καθώς και του κοινού δυναμικού πεδίου δράσης τους, δύναται να διενεργηθεί επιτόπιος έλεγχος και από τους δύο αυτούς ελεγκτικούς μηχανισμούς στην ίδια επιχείρηση την ίδια ημέρα.

Αν σε μια επιχείρηση επιβληθούν περισσότερα του ενός πρόστιμα για αδήλωτη εργασία του ίδιου εργαζομένου, που προκύπτουν από έλεγχο της ίδιας ημέρας, η καταβολή του προστίμου γίνεται άπαξ βάσει της ΠΕΠ που κοινοποιήθηκε πρώτη στον υπόχρεο εργοδότη.

Από την ημερομηνία ισχύος του Ν. 4554/18 καταργούνται:

- i. Το αυτοτελές πρόστιμο ποσού 500,00 ευρώ για μη τήρηση του πίνακα προσωπικού (Ε4).
- ii. Η παροχή έκπτωσης 30% επί του επιβληθέντος προστίμου, σε περίπτωση εξόφλησής του εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών.
- iii. Η διάκριση επιβολής του προστίμου ανάλογα με την ηλικία και την κατηγορία/ειδικότητα στην οποία εντοπίστηκε να απασχολείται ο αδήλωτος εργαζόμενος.

Σύμφωνα με την τελευταία, μέχρι σήμερα, τροποποίηση (άρ. 65 Ν. 4635/2019), ο αρμόδιος Προϊστάμενος του ελεγκτικού οργάνου που διαπίστωσε την παράβαση αδήλωτης εργασίας υποχρεούται να δώσει εντολή διενέργειας ενός τουλάχιστον επανελέγχου της παραβατικής επιχείρησης, ο οποίος πραγματοποιείται εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών από την ημερομηνία της διαπίστωσης της παράβασης της αδήλωτης εργασίας προκειμένου να ελεγχθεί τυχόν υποτροπή.

03 Ποσοτικοποίηση μεγεθών παραβατικότητας στην αγορά εργασίας

Ενώ η εννοιολογική διασαφήνιση όρων όπως η σκιώδης οικονομία, η παραβατική οικονομία, η αδήλωτη εργασία και η ανασφάλιστη εργασία είναι πολύπλοκη, η αποτύπωση τέτοιων όρων με στατιστικά μεγέθη επιφέρει ακόμα περισσότερες ιδιαιτερότητες. Στις προηγούμενες ενότητες έγινε κατανοητό ότι έννοιες όπως εκείνη της αδήλωτης εργασίας εξαρτώνται τόσο από το νομικό πλαίσιο στο οποίο αυτές ορίζονται όσο και από την εκάστοτε θεσμική εννοιολογική αποτύπωση. Στην προσπάθεια ποσοτικοποίησης, αλλά και ευρύτερης μελέτης των μεγεθών της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας, προστίθεται και η μεθοδολογική προσέγγιση των ερευνών, καθώς οι ερευνητικές παραδοχές και υποθέσεις, οι πηγές δεδομένων που χρησιμοποιούνται και οι στατιστικές μέθοδοι ανάλυσης επηρεάζουν σημαντικά τα αποτελέσματα.

Σημαντικό επίσης ρόλο παίζουν και τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται, όπως επίσης και η προβολή τους από τους δημόσιους φορείς και τα μέσα μαζικής επικοινωνίας. Σήμερα, περισσότερο από ποτέ, η κοινή γνώμη και η συζήτηση γύρω από την παραβατικότητα στην αγορά εργασίας αποτελούνται κατά κύριο λόγο από δύο εκ διαμέτρου αντίθετες απόψεις: Από τη μία, είναι η προσωπική εμπειρία εργαζομένων που βιώνουν την παραβατικότητα στο εργασιακό τους περιβάλλον ως ζοφερή πραγματικότητα και, από την άλλη, η αισιοδοξία που προκαλεί η ανάγνωση στοιχείων των ελεγκτικών μηχανισμών.

Μολονότι καμία από τις δύο απόψεις δεν στερείται αλήθειας, η γενικοποίηση προσωπικών εμπειριών ή η επιλεκτική χρήση στοιχείων για την υπεράσπιση κυβερνητικών αποτελεσμάτων δεν οδηγούν από μόνες τους στην ορθή κατανόηση των φαινομένων παραβατικότητας στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, η αδυναμία κατανόησης των πραγματικών παραμέτρων και εξελίξεων της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας

δυσχεραίνει τον ουσιαστικό δημόσιο διάλογο που θα οδηγήσει στις απαραίτητες πολιτικές αντιμετώπισης των φαινομένων παραβατικότητας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2007) αναγνωρίζει ότι υπάρχει ένα εύρος τόσο έμμεσων όσο και άμεσων μεθόδων εκτίμησης της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας. Από αυτές, οι έμμεσες προσπάθειες επικεντρώνονται στη μελέτη των μακροοικονομικών χαρακτηριστικών του φαινομένου της αδήλωτης οικονομίας και στην εξαγωγή εκτιμήσεων για αυτό, ενώ στον αντίποδα οι άμεσες χρησιμοποιούνται για την εξέταση των χαρακτηριστικών της αδήλωτης εργασίας.

Έχοντας υπόψη τα παραπάνω, στις επόμενες υποενότητες διερευνώνται τα μεγέθη της παραβατικότητας χρησιμοποιώντας ένα πλήθος διαθέσιμων στοιχείων και ερευνών, αποτυπώνοντας τα πλεονεκτήματα, αλλά και τα μειονεκτήματα των ερευνητικών μεθόδων τους και δίνοντας προσεκτικές ερμηνείες στα αποτελέσματά τους.

Η διερεύνηση αυτή υλοποιείται με την εξέταση του μεγέθους της σκιάδους οικονομίας με χρήση των ευρέως χρησιμοποιημένων έμμεσων μεθόδων υπολογισμού της. Η εξέταση αυτή επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων για την παραοικονομία και την ιστορική της εξέλιξη στην Ελλάδα, καθώς και για τη διεθνή εμπειρία σε σύγκριση με την ελληνική. Στη συνέχεια θα εξετάσουμε τα δεδομένα των ελεγκτικών μηχανισμών, και συγκεκριμένα του σχεδίου «Άρτεμις», για να αναλύσουμε συγκεκριμένα το επίπεδο της αδήλωτης εργασίας που αποτελεί κομμάτι της σκιάδους οικονομίας. Τα δεδομένα αυτά θα επιτρέψουν την εξαγωγή συμπερασμάτων και για το κλαδικό προφίλ της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα τα τελευταία πέντε χρόνια. Στο τελευταίο κομμάτι αυτής της ενότητας θα χρησιμοποιηθούν δεδομένα από τις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού και από τους μηνιαίους πίνακες στοιχείων ΕΦΚΑ για να εκτιμήσουμε το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας και το δημογραφικό προφίλ των αδήλωτα εργαζομένων.

3.1 Σκιάδης οικονομία

Η αποτύπωση του μεγέθους της σκιάδους οικονομίας διαφέρει εννοιολογικά και ουσιαστικά από την αποτύπωση του μεγέθους της αδήλωτης εργασίας όπως ήδη αναφέρθηκε. Στη σκιάδη οικονομία εμπεριέχονται και άλλοι τύποι παραβατικότητας (όπως το παραεμπόριο, το εμπόριο ναρκωτικών, η απόκρυψη εισοδημάτων κεφαλαίου κ.ά.) και δεν θα πρέπει να εξισώνονται. Παρ' όλα αυτά, η αδήλωτη εργασία αποτελεί κομμάτι της σκιάδους οικονομίας και η εξέταση του μεγέθους της μπορεί να μας οδηγήσει σε ουσιαστικά συμπεράσματα, αν συνυπολογίζονται όλες οι παράμετροι.

Συγχρόνως, η ποσοτική αποτύπωση της σκιάδους οικονομίας είναι ένα θέμα το οποίο αποτελεί εδώ και δεκαετίες αντικείμενο μελέτης ερευνητών και πολιτικών ανα-

λυτών. Αυτό οφείλεται κυρίως στα σημαντικά έσοδα που μπορεί να επιφέρει η καταπολέμηση της σκιώδους οικονομίας στους φορολογικούς και ασφαλιστικούς φορείς και κατ' επέκταση στα δημόσια οικονομικά της χώρας. Πρόσφατα, μετά την εκδήλωση της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης του 2008 λόγω της δυσχερούς δημοσιονομικής κατάστασης, η συζήτηση για την ποσοτικοποίηση της σκιώδους οικονομίας ως πρώτο βήμα στην προσπάθεια καταπολέμησής της έχει επανέλθει στο προσκήνιο.

Εξ ορισμού, η έννοια της σκιώδους οικονομίας αποτελεί ένα φαινόμενο το οποίο δεν είναι εύκολο να παρατηρηθεί ποσοτικά. Δεν υπάρχει κάποιος δείκτης που να μπορεί εύκολα να δώσει μια ρεαλιστική εικόνα του μεγέθους της, καθώς από τη φύση τους οι οικονομικές δραστηριότητες και συναλλαγές που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο της δεν καταγράφονται και δεν μπορούν εύκολα να μελετηθούν. Αυτό καθιστά δύσκολη την απόκτηση εκτιμήσεων για τη μέτρηση της έκτασης του φαινομένου με ακρίβεια. Η δυσκολία αυτή έχει αντιμετωπιστεί με ένα εύρος στατιστικών μεθόδων με διαφορετικές παραδοχές, αποτελέσματα και κριτικές, οι οποίες αποβλέπουν στην ακριβέστερη αποτύπωση και ανάλυση της έκτασης της σκιώδους οικονομίας, στην ιστορική της εξέλιξη, καθώς επίσης και στους παράγοντες πρόκλησης της σκιώδους δραστηριότητας.

Ίσως η πιο ευρέως αποδεκτή μεθοδολογία για την εκτίμηση του μεγέθους της σκιώδους οικονομίας είναι αυτή των Schneider (2012, 2017), Schneider και Buehn (2017) και Medina και Schneider (2018), οι οποίοι χρησιμοποιούν το μοντέλο *πολλαπλών δεικτών-πολλαπλών αιτιών* (MIMIC) (Multiple Indicators Multiple Causes).

Για να υπολογίσει το μέγεθος (ως ποσοστό του ΑΕΠ) της σκιώδους οικονομίας (λανθάνουσας μεταβλητής), το μοντέλο MIMIC χρησιμοποιεί μία εξίσωση αιτιών και μία δεικτών σε ένα σύστημα εξισώσεων. Έτσι, με δεδομένο ότι η σκιώδης οικονομία δεν μπορεί να παρατηρηθεί, καθίσταται δυνατό να εκτιμηθεί το μέγεθός της με τη χρήση μιας σειράς μεταβλητών που είναι γνωστές. Στόχος είναι να εξεταστεί αν το μοντέλο ικανοποιεί μια σειρά στατιστικών ελέγχων με βάση τις μεταβλητές που επιλέχθηκαν να χρησιμοποιηθούν. Αν αυτός ο στόχος επιτυγχάνεται, το μοντέλο χρησιμοποιείται για να εκτιμηθεί το μέγεθος της σκιώδους οικονομίας. Οι μεταβλητές που χρησιμοποιούνται συνήθως στη βιβλιογραφία ως αίτια της σκιώδους δραστηριότητας στις μελέτες MIMIC είναι:

- ▶ Η φορολογική συμμόρφωση
- ▶ Το ποσοστό ανέργων στο εργατικό δυναμικό
- ▶ Το ποσοστό παρακολούθησης του εκπαιδευτικού συστήματος
- ▶ Η διαφθορά

- ▶ Ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ
- ▶ Το ποσοστό έμμεσων φόρων στους συνολικούς φόρους
- ▶ Το ποσοστό του φόρου εισοδήματος στους συνολικούς φόρους
- ▶ Το ποσοστό του φόρου εισοδήματος στο ΑΕΠ
- ▶ Το ποσοστό ελεύθερων επαγγελματιών στο εργατικό δυναμικό
- ▶ Η επιχειρηματική ελευθερία
 - Ενώ ως δείκτες χρησιμοποιούνται:
- ▶ Το συνάλλαγμα σε κυκλοφορία (M0/M1)
- ▶ Το ποσοστό εργατικού δυναμικού προς τον πληθυσμό της χώρας
- ▶ Το κατά κεφαλήν ΑΕΠ

Σημαντικό είναι να διευκρινιστεί ότι το MIMIC χρησιμοποιείται για τη χρονική εκτίμηση του μεγέθους της σκιάδους οικονομίας ως ποσοστού του ΑΕΠ. Η διαδικασία αυτή προϋποθέτει όμως να είναι γνωστό το μέγεθος της σκιάδους οικονομίας σε μια συγκεκριμένη στιγμή. Κατά συνέπεια, και εφόσον αυτό δεν είναι δυνατόν, οι ερευνητές συνήθως εισάγουν εκτιμήσεις για κάποιο χρονικό σημείο από άλλα μοντέλα (π.χ. ζήτησης χρήματος)⁸ μεταφέροντας στις εκτιμήσεις των MIMIC και τις αδυναμίες αυτών (βλ. παρακάτω). Τέτοιου είδους αδυναμίες και περιορισμοί έχουν αναγνωριστεί στη διεθνή βιβλιογραφία και καθιστούν απολύτως αναγκαία την ιδιαίτερα προσεκτική ανάγνωση αυτών των ερευνών.⁹

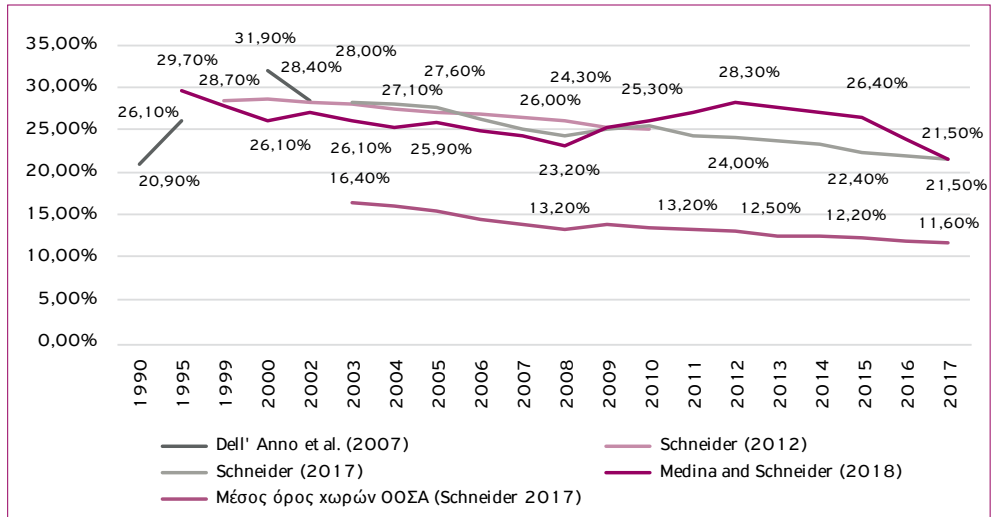
Από την άλλη, στα μοντέλα MIMIC χρησιμοποιούνται στατιστικά στοιχεία για πλήθος χωρών, ούτως ώστε να επιβεβαιωθεί το μοντέλο στατιστικά. Αυτό καθιστά δυνατή τη συγκριτική μελέτη ανάμεσα σε χώρες, ένα από τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα των εκτιμήσεων αυτών. Συνήθως το δείγμα εμπεριέχει πάνω από 30 χώρες και οι εκτιμήσεις αφορούν το πλήθος αυτών. Παρά τις αδυναμίες τους, τα μοντέλα MIMIC παρουσιάζουν συνεχή βελτίωση και θεωρούνται ένα από τα σημαντικότερα εργαλεία

8. Η συγκεκριμένη μέθοδος χρησιμοποιεί την αύξηση στη ζήτηση χρήματος σε μια οικονομία ως δείκτη της παραοικονομίας. Συγκεκριμένα, αφού ληφθούν υπόψη άλλοι παράγοντες που είναι γνωστοί για την αύξηση που προκαλούν στην κυκλοφορία χρήματος, υπολογίζεται το μέγεθος της αύξησης που παραμένει στατιστικά ανεξήγητο και θεωρείται το επίπεδο της σκιάδους οικονομίας. Αυτή η μέθοδος συνήθως παρουσιάζει υψηλότερες εκτιμήσεις για τη σκιάδη οικονομία από άλλες μεθόδους και λόγω των πολλών αδυναμιών ειδικά στην περιοχή της ευρωζώνης όπου υπάρχουν αρκετά ελεύθερες χρηματικές ροές μεταξύ των κρατών. Ο Κάτσιος (Katsios, 2006) εκτιμά ότι για το 2003 το ποσοστό της σκιάδους οικονομίας της Ελλάδας με αυτή τη μέθοδο ανερχόταν στο 28,2%. Άλλες έρευνες με τη μέθοδο αυτή είναι παλαιότερες και αφορούν κυρίως την προ ευρώ εποχή [Tatsos (2001) στο 30,1% για την περίοδο 1967-1997, Negreponi Belivani (1991) στο 11% για την περίοδο 1958-1988 και Βαβούρας κ.ά. (1990) στο 26,6% για την περίοδο 1958-1988].

9. Ένα καλό παράδειγμα αναγνώρισης αυτών των περιορισμών είναι ο Breusch (2005).

μέτρησης της σκιώδους οικονομίας, ενώ παράλληλα τα αποτελέσματά τους υιοθετούνται και από διεθνείς οργανισμούς. Στο Διάγραμμα 3.1 παρουσιάζονται οι εκτιμήσεις για το μέγεθος της σκιώδους οικονομίας των σημαντικότερων ερευνών MIMIC για την Ελλάδα έως και το 2017.

Διάγραμμα 3.1: Εκτιμήσεις μεγέθους σκιώδους οικονομίας στην Ελλάδα



Πηγή: Schneider, 2017, 2012· Medina and Schneider, 2018· Dell' Anno et al., 2007 (επεξεργασία των συγγραφέων)

Το πρώτο συμπέρασμα που προκύπτει από το παραπάνω διάγραμμα είναι ότι ακόμα και εκτιμήσεις από τους ίδιους συγγραφείς, οι οποίοι χρησιμοποιούν τις ίδιες μεθόδους, μπορεί να έχουν διαφορές, όπως αυτή που εντοπίζεται στο 2012 με 4,3% διαφορά στην εκτίμηση του Schneider (2017) και των Medina και Schneider (2018). Αυτό συμβαίνει κυρίως διότι διαφορετικές εκτιμήσεις χρησιμοποιούν ελαφρώς διαφορετικό δείγμα (ύπαρξη περισσότερων στοιχείων χρονοσειρών με το πέρασμα του χρόνου) που επηρεάζει τους εκτιμητές της οικονομετρικής μεθόδου MIMIC. Επιπλέον, μικρές αλλαγές στο μοντέλο τείνουν να οδηγούν, όπως είναι λογικό, σε διαφορετικά αποτελέσματα.

Παρ' όλα αυτά, η εκτίμηση του μεγέθους της σκιώδους οικονομίας ανέρχεται για το 2017 στο 21,5%. Για την περίοδο 2003-2017 η σκιώδης οικονομία παρουσίασε συνεχόμενη μείωση από το 28,2% στο 21,5%, σύμφωνα με τον Schneider (2017), ενώ η μείωση ήταν ελαφρώς μικρότερη από το 26,1% το 2003 στο 21,5% το 2018, σύμφωνα με τους Medina και Schneider (2018).

Μοναδικό παράγοντα ανοδικής τάσης αποτέλεσε η χρηματοπιστωτική και δημοσιονομική κρίση στην Ελλάδα. Αυτή η άνοδος του μεγέθους της σκιώδους οικονομίας παρατηρείται στο πλήθος των ανεπτυγμένων χωρών για το 2009. Στην ελληνική περίπτωση, η τάση αυτή φαίνεται να διαρκεί περισσότερο από έναν χρόνο. Συγκεκριμένα, ο Schneider (2017) εκτιμά ότι διήρκεσε μέχρι το 2010, ενώ οι Medina και Schneider (2018) εκτιμούν ότι η άνοδος διήρκεσε μέχρι και το 2012.

Εξίσου σημαντική παρατήρηση είναι ότι η μικρή μείωση που παρατηρείται ιστορικά δείχνει να ακολουθεί την εμπειρία που έχει και ο διεθνής μέσος όρος, μηδενίζοντας οποιαδήποτε σύγκλιση θα μπορούσε να υπάρχει με χώρες που έχουν καλύτερες επιδόσεις. Έτσι, ακόμα και στο ιστορικό χαμηλό 21,5%, η Ελλάδα παραμένει πολύ πάνω από τον μέσο όρο ΟΟΣΑ (11,6%) για το 2017.

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις MIMIC, η συνεχόμενη μείωση του μεγέθους της σκιώδους οικονομίας στην Ελλάδα τα τελευταία είκοσι χρόνια δεν αποτελεί ιδιαιτερότητα της ελληνικής πραγματικότητας, αλλά ακολουθεί τη διεθνή τάση. Η κρίση του 2009, παρ' όλα αυτά, φαίνεται να είχε πιο μακροχρόνιες επιπτώσεις απ' ό,τι σε άλλες χώρες. Αυτό ίσως να εξηγείται και από την ένταση των επιπτώσεων της κρίσης στην Ελλάδα. Ένα μεγάλο κομμάτι της σκιώδους οικονομίας κατά τα πρώτα χρόνια μετά την κρίση είναι σε κάθε περίπτωση η διόγκωση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας, αφού οι αυξανόμενοι ρυθμοί ανεργίας και η αύξηση του φορολογικού και ασφαλιστικού κόστους των εργαζομένων και των εργοδοτών δημιουργούν κίνητρα προς την παραβατικότητα.

3.2 Αδήλωτη εργασία

Ως βασικός μοχλός της σκιώδους οικονομίας, η αδήλωτη εργασία αποτελεί κεντρικό θέμα μελετών. Εκτιμήσεις για το μέγεθός της διαφέρουν τόσο στη μεθοδολογία τους όσο και στις πηγές τους. Ο Hazans (2011) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι στην Ελλάδα το 2009 το 18,2% του εργατικού δυναμικού εργαζόταν αδήλωτα σε εξαρτημένη σχέση εργασίας, το 26,2% εργαζόταν αδήλωτα ανεξάρτητα από εργοδότες και το 2,3% εργαζόταν χωρίς φορολογικές και ασφαλιστικές εισφορές για κάποιο μέλος της ευρύτερης οικογένειας. Συνολικά, δηλαδή, το 46,7% του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας εργαζόταν το 2009, στην έναρξη της κρίσης, στην ανεπίσημη οικονομία. Το υψηλό αυτό ποσοστό επιβεβαιώνεται από τους ελέγχους των φορολογικών μηχανισμών και για μεταγενέστερες περιόδους. Συγκεκριμένα, όπως αναφέρει και ο Καψάλης (2015), το 40,5% των εργαζομένων απασχολούνταν αδήλωτα το 2013.

3.2.1 Δεδομένα ελεγκτικών μηχανισμών αγοράς εργασίας

Τα τελευταία χρόνια, οι στατιστικές των ελέγχων των ελεγκτικών μηχανισμών της αγοράς εργασίας, ειδικά μετά την υιοθέτηση και την έναρξη εφαρμογής του επιχειρησιακού σχεδίου δράσης «Άρτεμις» το 2013, μονοπωλούν τη συζήτηση για την αδήλωτη εργασία. Η εφαρμογή του σχεδίου «Άρτεμις» έφερε πρώτη φορά στην Ελλάδα έναν προγραμματισμό ελέγχων από κοινά κλιμάκια του ΣΕΠΕ, του ΕΦΚΑ και του ΣΔΟΕ και επιπλέον όρισε μια νέα στρατηγική ελέγχων, αυτή της εντατικοποίησής τους σε κλάδους με υψηλή παραβατικότητα.

Συνολικά από τους επίσημους κρατικούς μηχανισμούς ελέγχθηκαν 176.402 επιχειρήσεις με 699.456 εργαζομένους κατά την περίοδο 9/2013-12/2018, ενώ σε 24.769 από αυτές τις επιχειρήσεις βρέθηκαν 40.352 αδήλωτοι εργαζόμενοι. Τα συνολικά πρόστιμα που επιβλήθηκαν αυτή την περίοδο αποκλειστικά για την αδήλωτη εργασία ανέρχονται σε 423.692.416 ευρώ. Συγχρόνως, το 2013 αποτελεί και το πρώτο έτος όπου το ΣΕΠΕ υπερκαλύπτει τους στόχους για το πλήθος ελέγχων που θέτει το ίδιο στον προγραμματισμό του, μια τάση που συνεχίζεται μέχρι και το 2018. Αυτό βέβαια, έπειτα από καλύτερη εξέταση των δεδομένων, δεν προκύπτει από την αύξηση των ελέγχων του ΣΕΠΕ, αλλά από τη μείωση των στόχων στον προγραμματισμό του, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 3.1. Παρ' όλα αυτά, δεδομένης της μείωσης του προσωπικού του ΣΕΠΕ λόγω συνταξιοδοτήσεων, η επίτευξη των ελαφρώς χαμηλότερων στόχων κρίνεται ικανοποιητική.

Η καλύτερη επίτευξη στόχων ελέγχων από το ΣΕΠΕ συνοδεύεται από την αύξηση των επιβαλλόμενων προστίμων, τα οποία, ενώ το 2011 κυμαίνονταν στα 11 εκατομμύρια ευρώ, το 2017 ανέρχονται σε 33 εκατομμύρια ευρώ. Το ίδιο το ΣΕΠΕ¹⁰ εντοπίζει τις αιτίες αυτής της τάσης:

- ▶ στην έναρξη ισχύος της υπουργικής απόφασης Υπ. Αριθμ. 27397/122/19.8.2013 (ΦΕΚ 2062/Β' /23 Αυγούστου 2013) που προέβλεπε την αυστηροποίηση των προστίμων για την αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία και
- ▶ στη θέσπιση του Ν. 3996/2011 που επέτεινε εκ νέου το πλαίσιο επιβολής διοικητικών κυρώσεων.

10. Έκθεση Πεπραγμένων ΣΕΠΕ 2017.

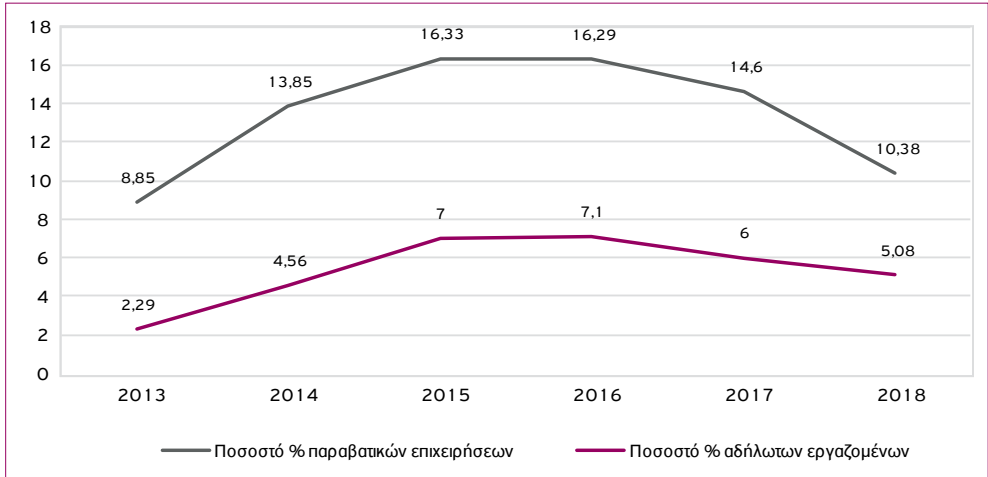
Πίνακας 3.1: Απολογισμός ελέγχων ΣΕΠΕ 2005-2017

Έτος	Προγραμματισμένοι έλεγχοι	Πραγματοποιηθέντες έλεγχοι	Διαφορά	Διαφορά %
2005	35471	29646	-5825	-16,42
2006	37968	31630	-6338	-16,69
2007	37963	35805	-2158	-5,68
2008	36876	28538	-8338	-22,61
2009	32928	28082	-4846	-14,72
2010	31584	30965	-619	-1,96
2011	37435	31515	-5920	-15,81
2012	33785	30229	-3556	-10,53
2013	30050	32448	2398	7,98
2014	28357	33580	5223	18,42
2015	26595	28439	1844	6,93
2016	26852	27256	404	1,50
2017	27554	30490	2936	10,66

Πηγή: Ετήσιος Απολογισμός ΣΕΠΕ 2017

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ποσοστά αδήλωτης εργασίας σύμφωνα με τα στοιχεία του επιχειρησιακού προγράμματος «Άρτεμις». Τα στοιχεία αυτά συμπεριλαμβάνουν τους δειγματολογικούς ελέγχους σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας μέσω των Επιθεωρητών Εργασίας του ΣΕΠΕ, καθώς και τους στοχευμένους ελέγχους στους κλάδους με την υψηλότερη παραβατικότητα, μέσω υπαλλήλων του ΣΕΠΕ σε συνδυασμό με τους ελεγκτικούς μηχανισμούς του ΕΦΚΑ (πρώην ΕΥΠΕΑ).

Διάγραμμα 3.2: Ποσοστά πλήρως αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα σχεδίου «Άρτεμις»



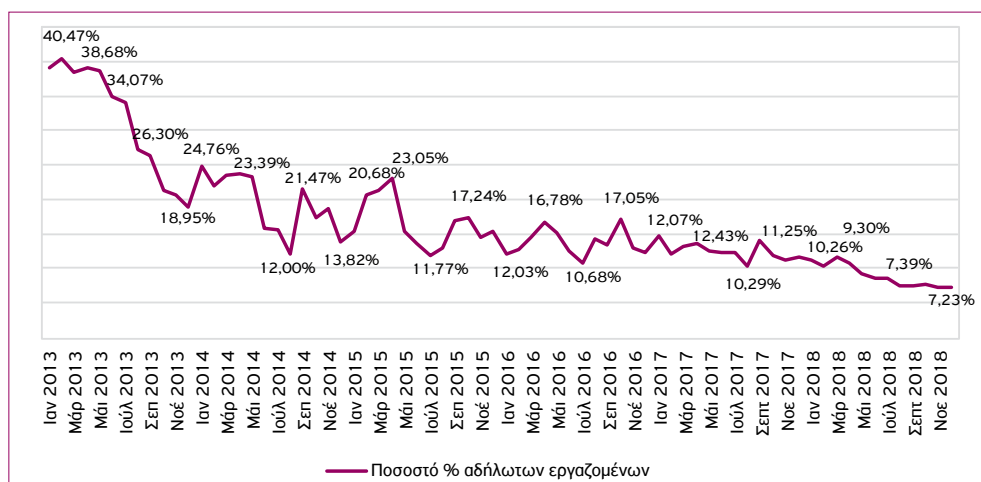
Πηγή: Ετήσιες Εκθέσεις Άρτεμις (2013-2018)

Η αδήλωτη εργασία, όπως αποτυπώνουν τα παραπάνω στοιχεία, ακολουθεί ανοδική πορεία κατά τη διάρκεια των δύο πρώτων χρόνων της περιόδου εφαρμογής του σχεδίου «Άρτεμις», ενώ παρατηρείται μια μείωση από το 2016 και μετά. Το ποσοστό των αδήλων εργαζομένων στον συνολικό αριθμό εργαζομένων που ελέγχθηκαν βρίσκεται για το 2018 στο 5,08%. Παρόμοια είναι και η πορεία του ποσοστού παραβατικών επιχειρήσεων στο πλήθος όσων ελέγχθηκαν, το οποίο ανέρχεται στο 10,3% το 2018. Αυτά τα ποσοστά μπορεί εκ πρώτης όψεως να δείχνουν μικρά, αλλά αυτό δεν θα πρέπει να οδηγήσει στην πλήρη απόρριψη των στοιχείων, καθώς είναι γνωστό ότι οι ελεγκτικοί μηχανισμοί τείνουν να υποτιμούν την έκταση της αδήλωτης εργασίας διεθνώς. Αυτό συμβαίνει καθώς τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι λειτουργούν παραβατικά σε ένα νομικό και ελεγκτικό πλαίσιο, το οποίο πολλές φορές γνωρίζουν πριν καν ξεκινήσουν την παραβατική συμπεριφορά. Επιπροσθέτως, η γνώση αυτή μεγαλώνει με τη πάροδο του χρόνου, επιτρέποντας μεγαλύτερη εξάπλωση των τρόπων αποφυγής ελέγχων και προστίμων. Έτσι, θα ήταν επισφαλές να υποθέσουμε ότι οι ελεγκτικοί μηχανισμοί μπορούν να αποκαλύψουν το συνολικό μέγεθος της αδήλωτης εργασίας.

Παρά την εικόνα της ανοδικής τάσης της αδήλωτης εργασίας¹¹ μέχρι το 2016 και της μετέπειτα μικρής μείωσής της, η επικρατούσα άποψη, η οποία προέρχεται κυρίως από κυβερνητικές πηγές τα τελευταία δύο χρόνια, είναι αυτή της άκρως επιτυχημένης πολιτικής ελέγχων και προστίμων και μιας μεγάλης υποχώρησης της αδήλωτης εργασίας. Η άποψη αυτή τεκμηριώνεται σχεδόν εξ ολοκλήρου από τη χρήση των στοιχείων ελέγχων στους δέκα πιο παραβατικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Σε αυτούς παρατηρείται μια συνεχής πτώση του ποσοστού των αδήλων εργαζομένων, ιδιαίτερα το 2013, το οποίο ουσιαστικά ήταν η πρώτη χρονιά που εντατικοποιήθηκαν οι έλεγχοι για την αδήλωτη εργασία στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης «Άρτεμις». Στο επόμενο διάγραμμα γίνεται εμφανής αυτή η τάση υποχώρησης.

Διάγραμμα 3.3: Ποσοστά πλήρως αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα σε κλάδους υψηλής παραβατικότητας



Πηγή: Έκθεση Άρτεμις 2018

Η επιλεκτική χρήση των παραπάνω μόνο στοιχείων για την ανάλυση της πορείας της αδήλωτης/ανασφάλιστης εργασίας όσο και η θριαμβολογία σχετικά με τα επιτεύγματα των τελευταίων έξι χρόνων εμπεριέχουν κινδύνους. Παράλληλα, η εδραίωση της άποψης ότι η αδήλωτη εργασία συρρικνώνεται σημαντικά αποπροσανατολίζει από την πραγματική διάσταση του φαινομένου, καθώς η πραγματικότητα είναι διαφορετική στο επίπεδο όλης της οικονομίας, όπου παρατηρείται οριακή μείωση μετά το 2016

11. Τόσο μετρημένες ως ποσοστό των αδήλων εργαζομένων όσο και ως ποσοστό παραβατικών επιχειρήσεων.

σύμφωνα με τα στοιχεία του ΣΕΠΕ. Ενδεικτικό της σύγχυσης που επικρατεί στο συγκεκριμένο θέμα είναι και το γεγονός ότι το ίδιο το ΣΕΠΕ στις ετήσιες εκθέσεις του από τη μία αναγνωρίζει μελέτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι οποίες τοποθετούν την έκταση της αδήλωτης εργασίας¹² στο 25% (ΣΕΠΕ, 2017), ενώ από την άλλη σημειώνει ότι:

(...) τα ποσοστά ανασφάλιστης εργασίας (σ.σ.: 7,3% για τον Δεκέμβριο του 2018) που καταγράφονται σε καμία περίπτωση δεν αποτυπώνουν την πραγματική διάσταση του φαινομένου της ανασφάλιστης εργασίας στην Ελλάδα, αφενός διότι δεν αντιπροσωπεύουν το σύνολο των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και αφετέρου διότι οι έλεγχοι αφορούν ένα μικρό μέρος των κλάδων που στοχευμένα ελέγχθηκαν από τις Υπηρεσίες μας, γνωρίζοντας εκ των προτέρων ότι παρουσιάζουν παραβατικότητα. Η εκτίμησή μας είναι ότι τα ποσοστά ανασφάλιστης εργασίας, στο σύνολο των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, είναι κατά πολύ χαμηλότερα.

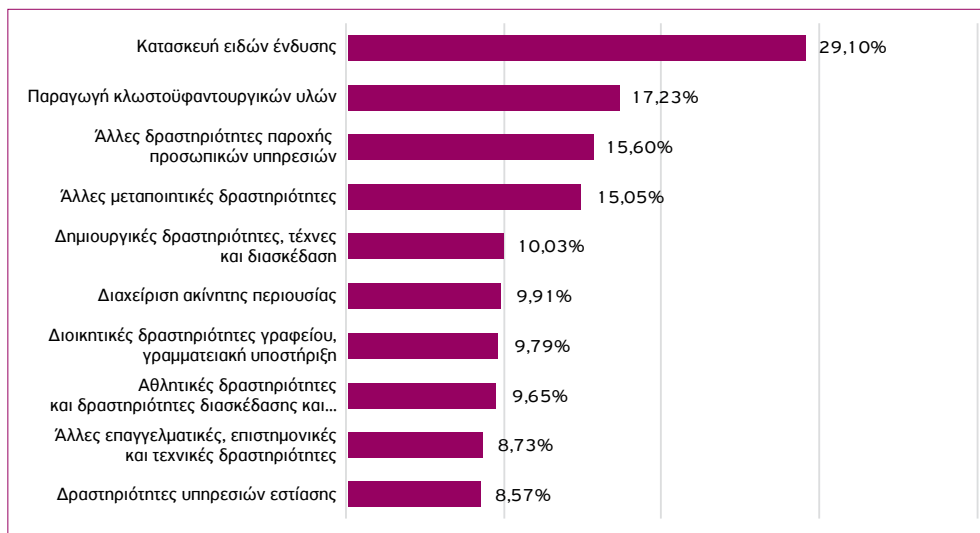
Εμβαθύνοντας περισσότερο στους κλάδους υψηλής παραβατικότητας,¹³ οι παραβάσεις που βεβαιώθηκαν για αδήλωτους εργαζομένους αφορούν κατά κόρον κλάδους παροχής υπηρεσιών, όπως μπορεί να δει κανείς και στο Διάγραμμα 3.4.¹⁴ Πέρα από τον τριτογενή τομέα, σημαντικά είναι και τα ποσοστά στους κλάδους της κατασκευής ειδών ένδυσης και της παραγωγής κλωστοϋφαντουργικών υλών. Συγχρόνως, πρέπει να σημειωθεί ότι στις δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης παρατηρείται η μεγαλύτερη συγκέντρωση αδήλωτων εργαζομένων (βλ. επόμενα διαγράμματα). Αυτό προκύπτει καθώς ο αριθμός των εργαζομένων που το ΣΕΠΕ έλεγξε στον συγκεκριμένο κλάδο ανέρχεται στους 240.205 από τον Σεπτέμβριο του 2013 μέχρι τον Δεκέμβριο του 2018. Ακολουθεί το λιανικό εμπόριο με 124.496 εργαζομένους, με τους δύο αυτούς κλάδους να αποτελούν το 52,5% των συνολικών ελέγχων. Αυτό μπορεί να δικαιολογηθεί μερικώς από τον μεγάλο αριθμό εργαζομένων και επιχειρήσεων στους κλάδους αυτούς, καθώς και από τη συγκέντρωση των ελέγχων λόγω προγραμματισμού κατά τους καλοκαιρινούς μήνες. Από την άλλη, ενδεχομένως μια πιο ισόποση εξάπλωση των ελέγχων και σε άλλους κλάδους υψηλής παραβατικότητας να έφερνε καλύτερα αποτελέσματα. Συγκεκριμένα, οι αδήλωτα εργαζόμενοι του τομέα υπηρεσιών εστίασης είναι περισσότεροι από το σύνολο των αδήλωτα εργαζομένων στους επόμενους εννιά τομείς μαζί. Όμως η ποσοστιαία παραβατικότητα στον τομέα αυτό είναι πολύ μικρότερη από τους υπόλοιπους.

12. Η οποία συχέεται και με την έννοια της σκιάδους οικονομίας σε αυτή τη περίπτωση.

13. Υψηλής παραβατικότητας με βάση το ποσοστό αδήλωτων εργαζομένων που διαπιστώθηκαν από τους ελέγχους στο πλαίσιο του σχεδίου «Άρτεμις».

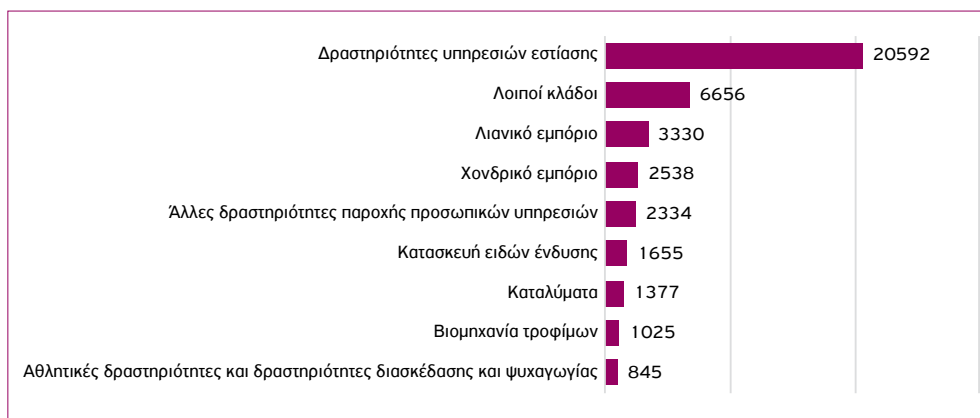
14. Για ουσιαστικά αποτελέσματα δεν λήφθηκαν υπόψη κλάδοι με ελέγχους σε λιγότερους από 500 εργαζομένους.

Διάγραμμα 3.4: 10 κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας με τα μεγαλύτερα ποσοστά αδήλων εργαζομένων (9/2013-12/2018)



Πηγή: Έκθεση Άρτεμις 2018

Διάγραμμα 3.5: 10 κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας με τους περισσότερους αδήλους εργαζομένους (9/2013-12/2018)



Πηγή: Έκθεση Άρτεμις 2018

Σημαντικές πληροφορίες προσφέρουν τα στοιχεία του επιχειρησιακού σχεδίου «Άρτεμις» αναφορικά με τις δημογραφικές και γεωγραφικές εκφάνσεις του φαινομένου. Τα στοιχεία δεν αποτυπώνουν ουσιαστικές διαφορές με κριτήριο το φύλο, καθώς τα ποσοστά επί του συνολικού πληθυσμού εργαζόμενων γυναικών και ανδρών είναι 5,89% και 5,63% αντίστοιχα. Θα ήταν ασφαλές να συμπεράνουμε ότι δεν υπάρχει καμία ένδειξη που να υποδηλώνει ότι το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας είναι πιο έντονο για τους άνδρες ή τις γυναίκες.

Μεγάλη απόκλιση παρατηρείται παρ' όλα αυτά μεταξύ ημεδαπών και αλλοδαπών αδήλωτων εργαζομένων, όπως αυτό αποτυπώνεται στα αντίστοιχα ποσοστά, τα οποία ανέρχονται σε 4,16% για τους ημεδαπούς και 13,27% για τους αλλοδαπούς. Μια άλλη έκφανση της μεγάλης αυτής διαφοράς αναδεικνύει το γεγονός ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι που ελέγχθηκαν ανέρχονται στο 17,43% του συνόλου των ελεγχόμενων, ενώ οι αδήλωτοι αλλοδαποί εργαζόμενοι ανέρχονται στο 40,12% του συνόλου των αδήλωτων εργαζομένων. Η σημαντική αυτή διαφορά (υπερ-τριπλάσιο ποσοστό αδήλωτης εργασίας αλλοδαπών απ' ό,τι ημεδαπών) καταδεικνύει το ολοκληρωτικά δυσκολότερο πλαίσιο που αντιμετωπίζουν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι στον χώρο εργασίας τους. Το γεγονός δε ότι το ΣΕΠΕ αναφέρει ότι υπάρχει δυσκολία στον έλεγχο αλλοδαπών εργαζομένων, καθώς πολλές φορές δεν έχουν κανένα πιστοποιητικό αναγνώρισης ή άδεια εργασίας, σημαίνει ότι το ποσοστό αδήλωτης εργασίας για τους αλλοδαπούς μπορεί να είναι ακόμα μεγαλύτερο.

3.2.2 Έρευνες Εργατικού Δυναμικού

Τα δεδομένα που προκύπτουν από τις ετήσιες Έρευνες Εργατικού Δυναμικού (στο εξής ΕΕΔ) μπορούν να βοηθήσουν περαιτέρω στην εξαγωγή συμπερασμάτων για την αδήλωτη εργασία. Η ΕΕΔ διεξάγεται σε όλες τις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με βάση τον κανονισμό 577/98 του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε τριμηνιαία βάση.

3.2.2.1 Ερωτώμενοι που δηλώνουν αδήλωτοι

Μία από τις μεθόδους μελέτης των ΕΕΔ είναι η μελέτη αυτών που αυτοβούλως δηλώνουν αδήλωτοι εργαζόμενοι. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι στην ΕΕΔ καλούνται να διαλέξουν τον πάροχο ασφάλισής τους (ΙΚΑ, ΟΓΑ, Δημόσιο ή άλλα ταμεία) ή, εφόσον είναι ανασφάλιστοι, να επιλέξουν την επιλογή «καμία ασφάλιση». Παρά το γεγονός ότι η έρευνα είναι ανώνυμη και δεν έχει ελεγκτικό χαρακτήρα, είναι σχεδόν βέβαιο ότι κάποιοι ερωτώμενοι θα διαλέξουν να αποκρύψουν την πραγματική τους ασφαλιστική κατάσταση. Μπορούμε όμως να υποθέσουμε ότι αυτή η απόκρυψη

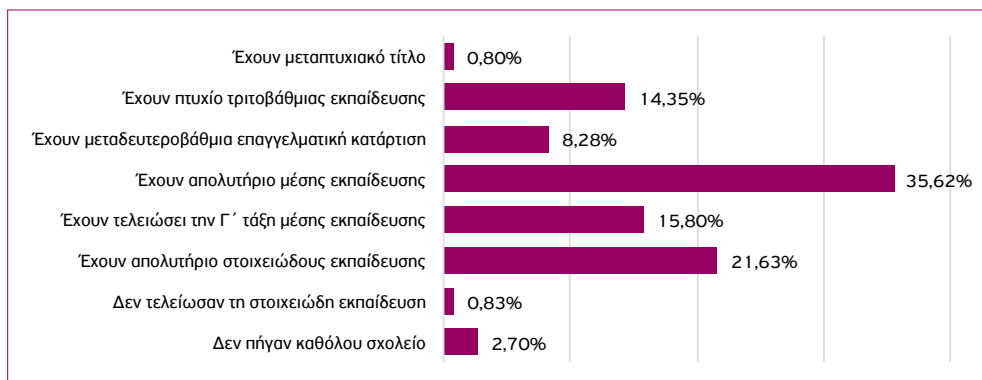
θα έχει τον χαρακτήρα της ψευδούς δήλωσης ύπαρξης ασφάλισης από μη ασφαλισμένους και όχι της ψευδούς δήλωσης μη ύπαρξης ασφάλισης από ασφαλισμένους. Σε αυτή την περίπτωση γίνεται κατανοητό ότι έτσι δημιουργείται η τάση υποεκτίμησης της ανασφάλιστης εργασίας αν ληφθούν υπόψη μόνο όσοι απαντάνε αυτοβούλως ως ανασφάλιστοι. Συνεπώς, το ζητούμενο από τα συγκεκριμένα δεδομένα δεν είναι τόσο η εξαγωγή ρεαλιστικών εκτιμήσεων για το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας αλλά ποιοτικά χαρακτηριστικά του φαινομένου, όπως η δημογραφική του διάταξη, η κλαδική του διάρθρωση και η εξέλιξή του στον χρόνο.

Συγκεκριμένα, κατά την περίοδο 1/2015-12/2017,¹⁵ κατά μέσο όρο το 3,2% των εργαζομένων «παραδέχεται» ότι εργάζεται χωρίς απολύτως καμία ασφάλιση. Στο ίδιο διάστημα διακρίνεται μια μικρή μείωση αυτού του ποσοστού από το 3,8% το δεύτερο τρίμηνο του 2015 στο 2,5% το πρώτο τρίμηνο του 2018. Για την περίοδο 2015-2017 το προφίλ των 7.255 εργαζομένων που δηλώνουν πλήρως ανασφάλιστοι παρουσιάζει τα εξής χαρακτηριστικά

- ▶ Το 58% είναι άνδρες και το 42% είναι γυναίκες.
- ▶ Το 70% έχουν ελληνική υπηκοότητα, το 7% έχουν υπηκοότητα χώρας της ΕΕ, ενώ το 23% αφορά μετανάστες εκτός ΕΕ.
- ▶ Το 20,2% των αδήλων εργαζομένων απασχολούνται στον πρωτογενή τομέα, το 13,7% στον δευτερογενή, ενώ το 66,1% στον τομέα της παροχής υπηρεσιών.
- ▶ Το εκπαιδευτικό επίπεδό τους παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 3.6.

15. Πιο πρόσφατα διαθέσιμα ετήσια στοιχεία ΕΕΔ.

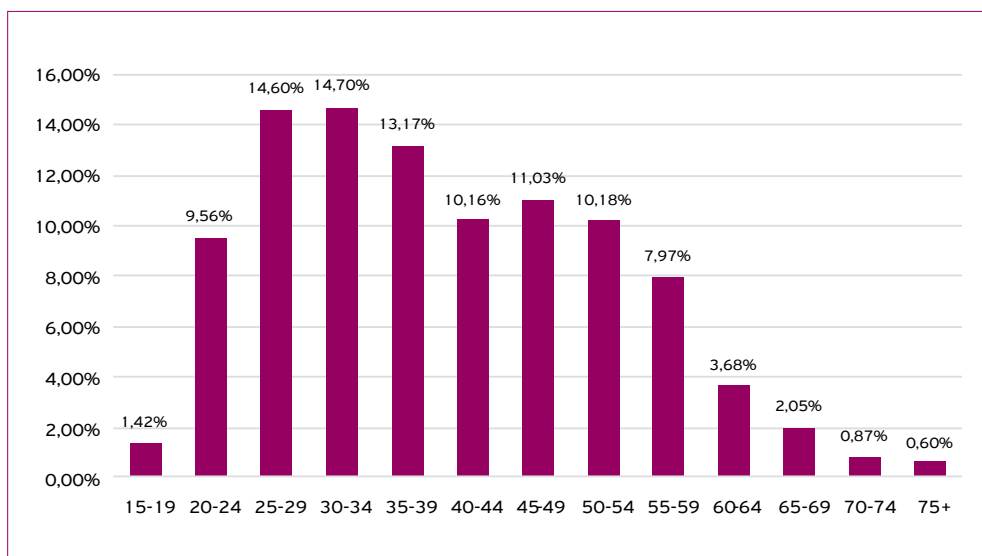
Διάγραμμα 3.6: Εκπαιδευτικό επίπεδο αδήλων εργαζομένων (α΄ 2015-δ΄ 2017)



Πηγή: ΕΕΔ

Η κατανομή ως προς την ηλικιακή ομάδα παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 3.7.

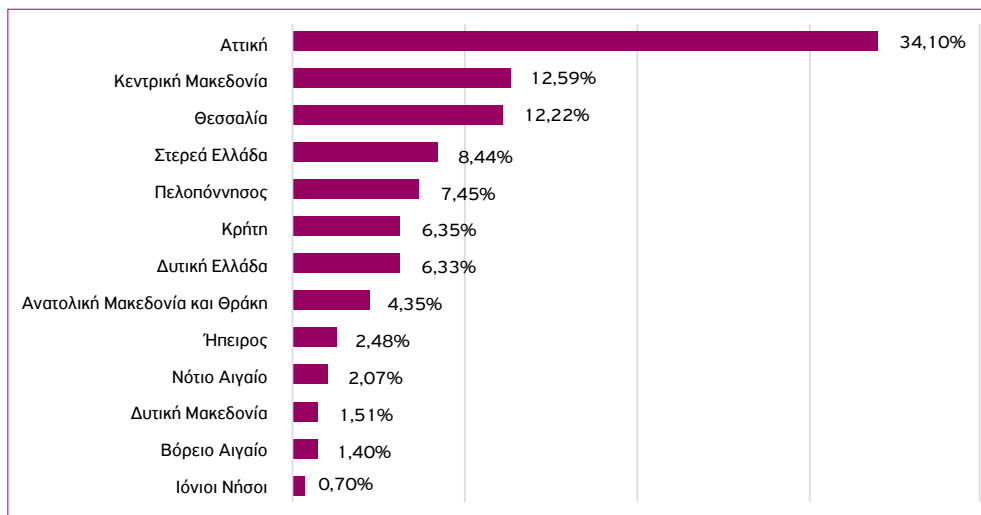
Διάγραμμα 3.7: Ηλικιακή κατανομή αδήλων εργαζομένων (α΄ 2015-δ΄ 2017)



Πηγή: ΕΕΔ

Η γεωγραφική κατανομή τους σε περιφερειακό επίπεδο αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 3.8.

Διάγραμμα 3.8: Γεωγραφική κατανομή αδήλων εργαζομένων (α΄ 2015-δ΄ 2017)



Πηγή: ΕΕΔ

Οι κλάδοι με τους περισσότερους αδήλωτα εργαζομένους ως ποσοστό επί του συνόλου των αδήλωτα εργαζομένων παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 3.9.

Διάγραμμα 3.9: 10 κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας με τα μεγαλύτερα ποσοστά αδήλων εργαζομένων (1/2015-3/2018)



Πηγή: ΕΕΔ

3.2.2.2 Σύγκριση δεδομένων Ερευνών Εργατικού Δυναμικού και μητρώου ΕΦΚΑ

Η ανάλυση των δεδομένων ΕΕΔ για τη διερεύνηση της αδήλωτης εργασίας δεν περιορίζεται στην ανάλυση μόνο όσων δήλωσαν ανασφάλιστοι. Ένας δεύτερος τρόπος ανάλυσης της αδήλωτης εργασίας είναι η εξέταση δεδομένων των ΕΕΔ (δειγματοληπτικά δεδομένα) μέσω σύγκρισής τους με δεδομένα ασφαλιστικών φορέων (απογραφικά δεδομένα). Με την αναγωγή των αποτελεσμάτων της ΕΕΔ στον γενικό πληθυσμό μπορεί να υπολογιστεί ο αριθμός των εργαζομένων ανάλογα με την εργασιακή τους κατάσταση. Το πλήθος των εργαζομένων που θα προκύψει από αυτή την αναγωγή μπορεί να συγκριθεί στη συνέχεια με το πλήθος των εργαζομένων που έχει στα μητρώα του ο ΕΦΚΑ και αποτελεί τον πραγματικό αριθμό δηλωμένων εργαζομένων.¹⁶ Η οποιαδήποτε διαφορά μεταξύ του αριθμού εργαζομένων μέσω της ΕΕΔ και του αριθμού ασφαλισμένων από τα μητρώα του ΕΦΚΑ¹⁷ αποτελεί μια εκτίμηση των ατόμων που ψευδώς δήλωσαν ότι είναι ασφαλισμένοι στην ΕΕΔ. Ο Κανελλόπουλος (2012), χρησιμοποιώντας μια παρόμοια μέθοδο για την περίοδο 2006-2011, βρίσκει την ανασφάλιστη εργασία να κυμαίνεται ανάμεσα στο 7,5% με 16,5% με σημαντικές διακυμάνσεις κατά τη διάρκεια ενός έτους με μέσο ποσοστό το 11,7%.

Ακολουθώντας τη μεθοδολογία αυτή, στον Πίνακα 3.2 παρουσιάζονται οι εκτιμήσεις για το πλήθος των αδήλωτα εργαζομένων στην Ελλάδα από το 2015 μέχρι τις αρχές του 2018, ενώ στο Διάγραμμα 3.10 παρουσιάζεται η ποσοστιαία μεταβολή του αριθμού για αυτή την περίοδο.

16. Πηγή αυτών των στατιστικών είναι τα μηνιαία δελτία απασχόλησης που εκδίδει ο ΕΦΚΑ.

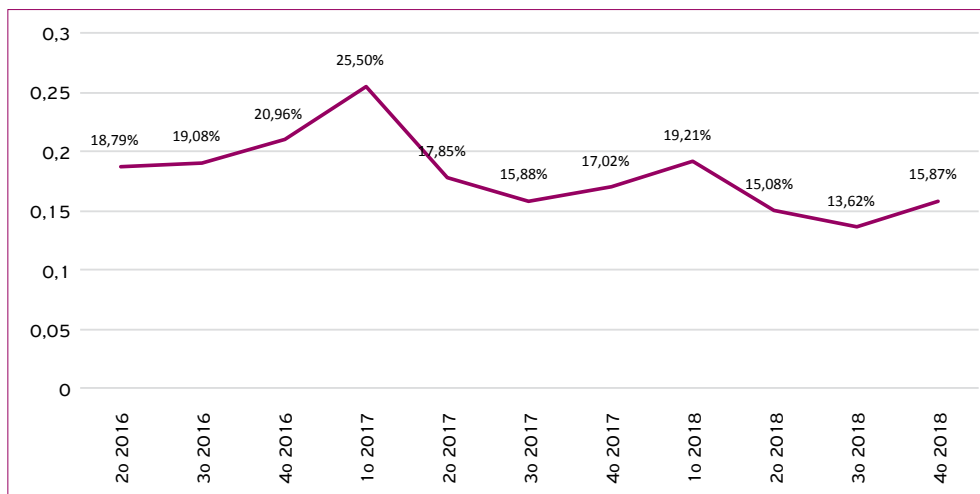
17. Με την προϋπόθεση ο πρώτος να είναι μεγαλύτερος από τον δεύτερο.

Πίνακας 3.2: Αδήλωτοι εργαζόμενοι – Σύγκριση ΕΕΔ-ΕΦΚΑ

Έτος	Τρίμηνο	Μισθωτοί Ασφαλισμένοι ΕΦΚΑ σύμφωνα με ΕΕΔ	Ασφαλισμένοι σύμφωνα με ΕΦΚΑ ¹⁸	Ψευδώς ασφαλισμένοι ΕΕΔ
		(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
2016	2	2440000	1981478	458522
	3	2472100	2000509	471591
	4	2400873	1897753	503120
2017	1	2394664	1784041	610623
	2	2504815	2057644	447172
	3	2536900	2134089	402811
	4	2460223	2041544	418680
2018	1	2443153	1973840	469313
	2	2570179	2182475	387704
	3	2611262	2255613	355650
	4	2560518	2154106	406412

Πηγή: ΕΕΔ, Εκθέσεις μηνιαίων στοιχείων ΕΦΚΑ

Διάγραμμα 3.10: Εκτίμηση αδήλωτης εργασίας – Σύγκριση ΕΕΔ-Μητρώο ΕΦΚΑ



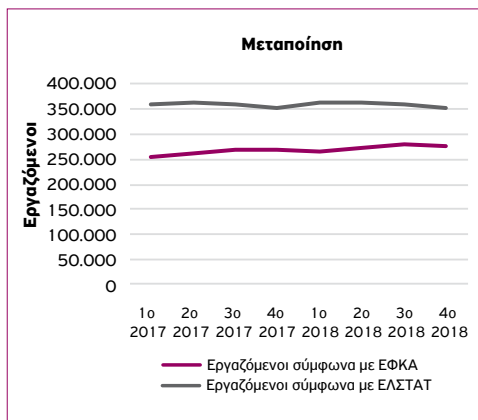
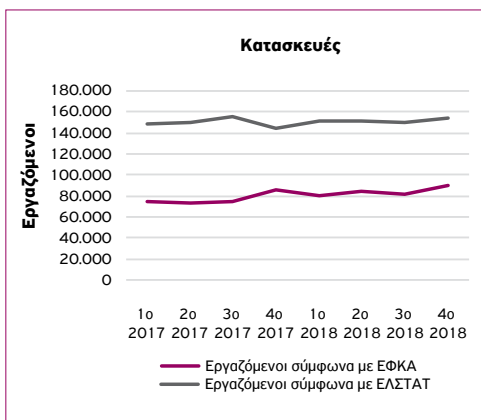
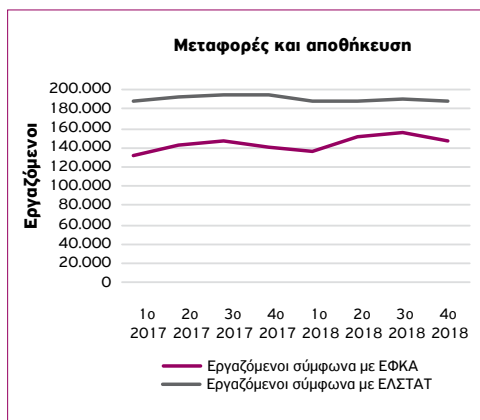
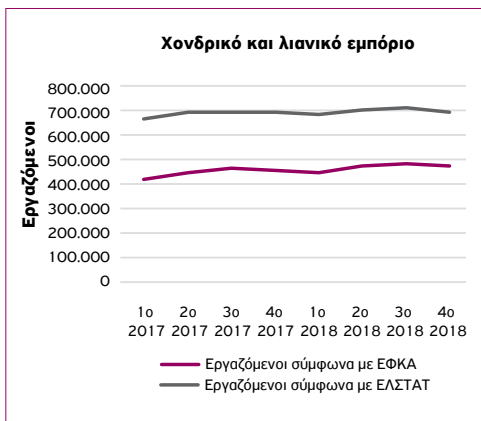
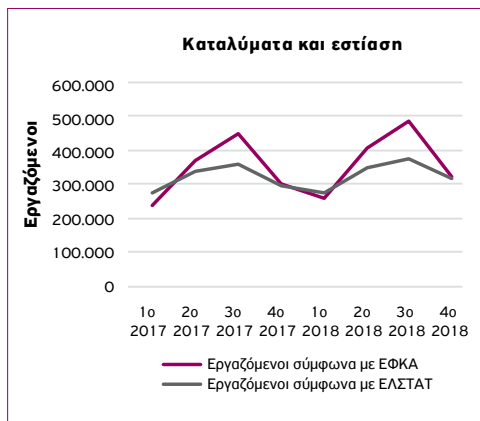
Πηγή: ΕΕΔ, Εκθέσεις μηνιαίων στοιχείων ΕΦΚΑ, υπολογισμοί: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

18. Τα στοιχεία κάθε τριμήνου υπολογίζονται ως οι μέσοι όροι των 3 μηνών.

Σύμφωνα με τη σύγκριση των δεδομένων ΕΦΚΑ-ΕΕΔ, η αδήλωτη εργασία ανέρχεται στις αρχές του 2018 στο 15,87% των μισθωτών εργαζομένων με 406.412 άτομα να απασχολούνται χωρίς καμία ασφάλιση στον ΕΦΚΑ. Η τάση που διαφαίνεται για την υπό εξέταση περίοδο είναι τάση μικρής μείωσης και διακύμανσης ανάμεσα στο 25,5% και το 13,6%. Τα χαμηλότερα ποσοστά αδήλωτης εργασίας επικεντρώνονται γύρω από το 3ο τρίμηνο κάθε έτους, ενώ τα υψηλότερα επικεντρώνονται στο 1ο τρίμηνο κάθε έτους. Τα στοιχεία επιβεβαιώνουν, λοιπόν, την εποχικότητα της αδήλωτης εργασίας, η οποία θα μπορούσε να εξηγηθεί από το γεγονός ότι σε περιόδους χαμηλότερης οικονομικής δραστηριότητας (όπως οι χειμερινοί μήνες) τα κίνητρα που ωθούν εργοδότες και εργαζομένους στην αδήλωτη εργασία παρουσιάζονται εντονότερα.

Συνεχίζοντας, χρησιμοποιώντας την ίδια μεθοδολογία για την εξέταση της αδήλωτης εργασίας ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, προκύπτουν ενδιαφέροντα στοιχεία. Ένα σημαντικό εμπόδιο σε αυτή την προσπάθεια είναι η διαφορετική κωδικοποίηση των κλάδων στις δύο πηγές. Ενώ τα στοιχεία των ΕΕΔ κωδικοποιούν τον κλάδο απασχόλησης με τη ΣΤΑΚΟΔ 08, ο ΕΦΚΑ χρησιμοποιεί τον Κωδικό Αριθμό Δραστηριότητας. Άρα η εξέταση θα επικεντρωθεί σε κλάδους στους οποίους υπάρχει αντιστοιχία. Επιπλέον, η ανάλυση δεν θα εστιάσει σε κλάδους στους οποίους ουσιαστικά ο μόνος εργοδότης είναι το δημόσιο, καθώς τα φαινόμενα αδήλωτης εργασίας εκεί φαίνεται ότι είναι εξαιρετικά περιορισμένα. Έτσι, καταλήγουμε σε 5 κλάδους οικονομικής δραστηριότητας οι οποίοι για την περίοδο που εξετάζουμε αντιπροσωπεύουν αθροιστικά πάνω από το 60% των ασφαλισμένων εργαζομένων. Αυτοί είναι οι κλάδοι ξενοδοχείων και εστίασης, μεταποίησης, χονδρικού και λιανικού εμπορίου, μεταφορών και αποθήκευσης, καθώς και ο κλάδος των κατασκευών. Στα διαγράμματα που ακολουθούν απεικονίζονται οι χρονικές σειρές του αριθμού των εργαζομένων σε κάθε κλάδο πρώτα σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΦΚΑ και στη συνέχεια με τις εκτιμήσεις της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΛΣΤΑΤ) μέσω της ΕΕΔ.

Διάγραμμα 3.11: Χρονικές σειρές αριθμού εργαζομένων σε πέντε κλάδους



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Εκθέσεις μηνιαίων στοιχείων ΕΦΚΑ, υπολογισμοί: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Από τα παραπάνω διαγράμματα παρατηρούμε ότι στους 4 από τους 5 κλάδους που εξετάζουμε υπάρχει ένα σταθερό στον χρόνο ποσοστό αδήλων εργαζομένων, όπως αποτυπώνεται από τις υψηλότερες καμπύλες για τους εργαζομένους που εκτιμά η ΕΕΔ. Για τον κλάδο των καταλυμάτων και εστίασης, βλέπουμε ξεκάθαρα μια έντονη περιοδικότητα στην εξέλιξη και των δύο δεικτών, χαρακτηριστικό που δεν εκπλήσσει, δεδομένης και της αυξημένης δραστηριότητας κατά τους καλοκαιρινούς μήνες. Ωστόσο, προκαλεί εντύπωση το ότι είναι ο μόνος κλάδος στον οποίο ο αριθμός των πραγματικά ασφαλισμένων (ειδικά κατά τους καλοκαιρινούς μήνες) είναι σε αρκετά τρίμηνα μεγαλύτερος από αυτούς που προβλέπει η ΕΕΔ. Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι οι εργαζόμενοι σε αυτούς τους κλάδους πολλές φορές εργάζονται εκ περιτροπής και η εργασία τους εκεί δεν αποτελεί την κύρια απασχόλησή τους. Έτσι, το ερωτηματολόγιο της ΕΕΔ που καταγράφει την κύρια εργασία ενδέχεται να υποτιμά τον αριθμό των εργαζομένων. Άλλος παράγοντας που μπορεί να οδηγεί σε αυτό είναι ενδεχομένως η εικονική ασφάλιση εργαζομένων στον κλάδο αυτό κατά τους καλοκαιρινούς μήνες. Επίσης, βλέπουμε ότι κατά τους καλοκαιρινούς μήνες η διαφορά μεγαλώνει ανάμεσα στους δύο δείκτες. Ο δείκτης στοιχείων ΕΕΔ δεν παρουσιάζει τις έντονες αυξήσεις που παρουσιάζει ο δείκτης ΕΦΚΑ, γεγονός που μπορεί να υποδηλώνει την αποτελεσματικότητα της επικέντρωσης των ελέγχων στον κλάδο αυτό κατά την ίδια περίοδο. Η επιβεβαίωση ή η απόρριψη των παραπάνω υποθέσεων δεν μπορεί να γίνει με την εξέταση το παρόντων στοιχείων, κάτι που μπορούν να πετύχουν πιο στοχευμένες έρευνες.

Όπως αναφέρθηκε ήδη σε αυτή την ενότητα, τα αποτελέσματα όσον αφορά το μέγεθος της σκιώδους οικονομίας και ειδικότερα τα μεγέθη που αφορούν την αδήλωτη εργασία εμφανίζουν πολλές φορές μη ξεκάθαρες, αλλά και αντικρουόμενες τάσεις. Τα συμπεράσματα που μπορούν να εξαχθούν με μια σχετική ασφάλεια είναι:

Η σκιώδης οικονομία αυξήθηκε σε μέγεθος στα πρώτα χρόνια της ελληνικής κρίσης και μετά το 2015 φαίνεται να ακολουθεί καθοδική πορεία. Αυτή η μείωση όμως είναι μικρής κλίμακας, διατηρώντας το πρόβλημα της παραβατικότητας το ίδιο σημαντικό όσο ποτέ. Επιπροσθέτως, η μικρή συρρίκνωση που παρατηρείται συνάδει με τη διεθνή τάση, υποδεικνύοντας ότι η ελληνική εμπειρία δεν αποτελεί, ίσως στο επίπεδο όλης της οικονομίας, αποτέλεσμα εγχώριων προσπαθειών. Μάλιστα, πρόσφατα δεδομένα υπογραμμίζουν ότι η σκιώδης οικονομία κυμαίνεται μεταξύ 21,5%-26,8% του ΑΕΠ.

Η αδήλωτη εργασία εντοπίζεται κυρίως σε κλάδους παροχής υπηρεσιών, όπως το λιανικό και χονδρικό εμπόριο, τα καταλύματα και η εστίαση, αλλά και σε παραγωγικούς κλάδους, όπως οι κατασκευές και η μεταποίηση, ενώ τα ποσοστά στον πρωτογενή τομέα παραμένουν ακόμα πολύ σημαντικά.

Το ελεγκτικό έργο καταπολέμησης της παραβατικότητας στην εργασία επικεντρώνει τους ελέγχους του σε συγκεκριμένους κλάδους υψηλής παραβατικότητας, με το ποσοστό εργαζομένων που ελέγχθηκαν στον κλάδο της εστίασης και του εμπορίου να αντιπροσωπεύει πάνω από το 50% του συνόλου των ελέγχων που πραγματοποιήθηκαν σε εργαζομένους. Σε αυτούς τους κλάδους παρατηρείται (σύμφωνα πάντα με τα δεδομένα των ελεγκτικών μηχανισμών) σημαντική μείωση στις παραβάσεις τα τελευταία έξι χρόνια. Η μείωση αυτή δεν αντικατοπτρίζεται στο σύνολο της οικονομίας, ενώ τα πολύ χαμηλά ποσοστά παραβατικότητας του επιχειρησιακού σχεδίου «Άρτεμις» (5,08% για το 2018) για το σύνολο της οικονομίας δεν επιβεβαιώνονται από καμία άλλη πηγή (όπως οι ΕΕΔ, τα στοιχεία ΕΦΚΑ και τα μοντέλα MIMIC).

Η εποχιακή απασχόληση σε ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας δείχνει να επηρεάζει την έκταση της αδήλωτης εργασίας με υψηλότερα ποσοστά κατά τους χειμερινούς μήνες και με χαμηλότερα κατά τους καλοκαιρινούς. Σημαντικό ρόλο σε αυτό ενδέχεται να παίζει και η στρατηγική συγκέντρωσης των ελέγχων από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς κατά τους καλοκαιρινούς μήνες.

Το προφίλ των αδήλωτων εργαζομένων όπως προκύπτει από τις ΕΕΔ δείχνει να αφορά κυρίως νέους εργαζομένους μεταξύ 25-40 ετών, με το 76% να έχουν εκπαιδευτικό επίπεδο ίσο ή χαμηλότερο από την ολοκλήρωση της μέσης εκπαίδευσης. Η Αττική παρουσιάζεται ως η περιοχή με τους περισσότερους αδήλωτους εργαζομένους, ακολουθούμενη από την Κεντρική Μακεδονία και τη Θεσσαλία. Τέλος, σημαντικές διαφορές αντιμετωπίζουν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι, με ποσοστά αδήλωτης εργασίας που παρουσιάζονται αρκετά υψηλότερα από ημεδαπούς εργαζομένους.

04 Ερωτηματολόγιο παραβατικότητας στην αγορά εργασίας

Στο προηγούμενο κεφάλαιο αναλύθηκαν βασικά μεγέθη της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας, όπως προκύπτουν από διάφορες μεθόδους εκτίμησης, καθώς και από τα επίσημα στοιχεία των ελεγκτικών μηχανισμών. Η ανάλυση αυτή επιτρέπει να προσδιορίσουμε τις γενικές τάσεις των μεγεθών τόσο της σκιάδους οικονομίας όσο και του φαινομένου της πλήρως ανασφάλιστης εργασίας. Αν και σημαντική, η προσπάθεια αυτή, χρησιμοποιώντας τις συγκεκριμένες μεθόδους, μπορεί να προσφέρει πληροφορίες για μερικές πτυχές του φαινομένου της παραβατικότητας.

Στην προσπάθεια σχεδιασμού και αξιολόγησης των μέτρων καταπολέμησης αυτών των φαινομένων, όμως, σημαντικό ρόλο παίζει επίσης η ουσιαστική κατανόηση των κινήτρων που οδηγούν στην παραβατικότητα, οι διαφορετικές εκφάνσεις που αυτή μπορεί να παρουσιάζει, καθώς και τα λοιπά ποιοτικά χαρακτηριστικά. Για τη διερεύνηση όλων των παραπάνω, επιστήμονες και αναλυτές πολιτικής χρησιμοποιούν την άμεση μέθοδο ερωτηματολογίων. Τα ερωτηματολόγια μπορεί να απευθύνονται τόσο σε εργαζομένους όσο και σε εργοδότες και μπορούν να μας δώσουν εκτιμήσεις για το μέγεθος της παραβατικότητας.

Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης εκπονήθηκε έρευνα με ερωτηματολόγιο για την καλύτερη διερεύνηση του φαινομένου της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας. Σε αντίθεση με τις περισσότερες από τις προηγούμενες μεθόδους, η έρευνα αυτή δεν έχει σκοπό μόνο να αποτυπώσει αριθμητικά το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, αλλά να εξετάσει κυρίως εναλλακτικές μορφές παραβατικότητας, την επίδραση του νέου σχεδιασμού προστίμου για ανασφάλιστους εργαζομένους, καθώς και δημογραφικά χαρακτηριστικά του φαινομένου.

Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε εργαζομένους του κλάδου του επισιτισμού και

του κλάδου του τουρισμού. Οι δύο αυτοί κλάδοι παρουσιάζουν πολλά πλεονεκτήματα για τη διερεύνηση του φαινομένου της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας. Τα σημαντικότερα εξ αυτών είναι τα εξής:

1. Οι κλάδοι του επισιτισμού και του τουρισμού απασχολούν την τρίτη (μετά τον πρωτογενή τομέα και το εμπόριο) μεγαλύτερη ομάδα σε αριθμό εργαζομένων, απαριθμώντας περίπου 400.000 εργαζομένους κατά τους καλοκαιρινούς μήνες (στοιχεία ΕΛΣΤΑΤ, 2017-2018). Οι εργαζόμενοι στους κλάδους αυτούς παρουσιάζουν αρκετά μεγάλη διακύμανση ως προς τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά, αφού οι συγκεκριμένοι κλάδοι απασχολούν όλες τις δημογραφικές κατηγορίες.
2. Στους κλάδους αυτούς εντοπίζεται ο μεγαλύτερος αριθμός παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία του σχεδίου «Αρτεμις» κατά την περίοδο 2013-2018, όπως παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 3.4 του προηγούμενου κεφαλαίου.
3. Η μεγάλη εποχικότητα της απασχόλησης (κυρίως στον κλάδο του τουρισμού) διαμορφώνει ένα πλαίσιο στο οποίο οι επιχειρήσεις του κλάδου, μέσω αλληπάλληλων προσλήψεων και απολύσεων, έχουν αφενός να διαχειριστούν εργασιακές ανάγκες που αλλάζουν με μεγάλη ταχύτητα και αφετέρου έρχονται πιο συχνά σε επαφή με τις διαδικασίες προσλήψεων-απολύσεων και γνωρίζουν πιο στενά την εργατική νομοθεσία. Αυτό ίσως να τις καθιστά πιο ικανές στο να προσαρμόζονται και να αποκρύπτουν παραβατικά φαινόμενα από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς.
4. Οι συγκεκριμένοι κλάδοι, όπως έγινε αντιληπτό και από την ανάλυση της προηγούμενης ενότητας, αποτελούν κλάδους στους οποίους έχει επικεντρωθεί μεγάλο μέρος της ελεγκτικής προσπάθειας, με τα στοιχεία να δείχνουν ότι η πλήρως αδήλωτη εργασία έχει μειωθεί αισθητά. Άρα οι κλάδοι αυτοί αποτελούν ένα καλό πεδίο εξέτασης του ερωτήματος εφόσον η μείωση της πλήρως ανασφάλιστης εργασίας είναι όντως ένα σημαντικό επίτευγμα ή οδηγεί απλώς σε εναλλακτικές μορφές παραβατικότητας.

Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση του ερωτηματολογίου έγιναν ούτως ώστε να διαφυλάσσεται η απόλυτη ανωνυμία των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας Ευρωβαρόμετρο (2013), το 64% των ερωτώμενων στην Ελλάδα γνωρίζει κάποιον που να εργάζεται αδήλωτα αλλά μόνο το 2,9% δηλώνει ότι εργάζεται αδήλωτα. Παρόμοια (πολύ χαμηλά) ποσοστά παρατηρούνται και στις ΕΕΔ για την αδήλωτη εργασία των ερωτώμενων, γεγονός που υποδηλώνει ότι το θέμα της μη ειλικρινούς ανταπόκρισης σε ερωτήσεις που αποκαλύπτουν παραβατική συμπεριφορά των ερωτώμενων, ακόμα και στην περίπτωση μη ελεγκτικού τύπου συνεντεύξεων, είναι αρκετά σημαντικό.

Αυτό μάλιστα είναι ιδιαίτερα σημαντικό στην ελληνική περίπτωση γιατί, αν και η διαφορά ανάμεσα στα δύο ποσοστά υπάρχει και σε άλλες χώρες όπου διενεργείται η έρευνα, είναι για τις περισσότερες από αυτές πολύ μικρότερη. Ένα πλεονέκτημα της παρούσης έρευνας, σε αντίθεση με τις ΕΕΔ και τις έρευνες Ευρωβαρόμετρο, είναι ότι μπορεί ουσιαστικά να εγγυηθεί την απόλυτη ανωνυμία των συμμετεχόντων και τον απόλυτα μη ελεγκτικό χαρακτήρα της.

Συγκεκριμένα, το δείγμα των 506 ατόμων αποτελείται από εργαζομένους που ενημερώθηκαν για την έρευνα ηλεκτρονικά ή τυχαία. Έτσι, και με τη χρήση επιπλέον ερωτηματολογίων σε ηλεκτρονική μορφή, χωρίς την ύπαρξη ατόμων που συλλέγουν τις απαντήσεις, μειώνεται όσο το δυνατόν περισσότερο ο κίνδυνος της μη ειλικρινούς απάντησης λόγω φόβων αποκάλυψης παραβατικής συμπεριφοράς και των συνεπειών της.

Από την άλλη, η ηλεκτρονική μορφή του ερωτηματολογίου δυσκολεύει κάποιες φορές την παροχή απαντήσεων από τους συμμετέχοντες στον βαθμό στον οποίο αυτές δεν γίνονται απολύτως κατανοητές. Στην περίπτωση της διαπροσωπικής συνέντευξης μπορούν να δοθούν διευκρινίσεις και το άτομο που τη διενεργεί είναι εκπαιδευμένο να αποτυπώνει τις απαντήσεις με ενδεδειγμένο τρόπο. Για τον περιορισμό αυτού του προβλήματος, το ερωτηματολόγιο μετά τον αρχικό του σχεδιασμό συνδιαμορφώθηκε σε συνεργασία με την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Τουρισμού-Επισιτισμού. Στη συνέχεια το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε δοκιμαστικά από εργαζομένους στους δύο υπό εξέταση κλάδους και ακολούθησαν συνεντεύξεις για τον εντοπισμό δυσκολιών ή παρερμηνειών. Η τελική μορφή του ερωτηματολογίου έγινε διαθέσιμη ηλεκτρονικά και διαμοιράστηκε από τον Δεκέμβριο του 2018, ενώ η συμπλήρωσή του διήρκησε μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2019.

Η γεωγραφική κάλυψη των ερωτηματολογίων αφορά και τις 13 περιφέρειες της Ελλάδας.

4.1 Γενικά χαρακτηριστικά στοιχεία του δείγματος

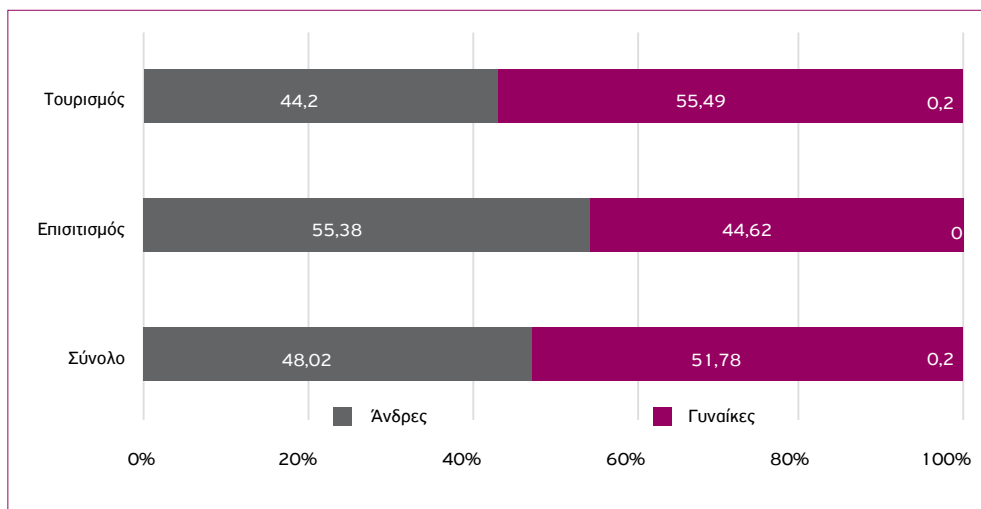
4.1.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Το ερωτηματολόγιο συμπλήρωσαν 506 εργαζόμενοι από τους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού. Το 51,4% από αυτούς δήλωσε ότι έχει εργαστεί στον κλάδο του επισιτισμού και το 63% στον κλάδο του τουρισμού κατά τα έτη 2017 ή 2018. Το ποσοστό υπερβαίνει το 100%, καθώς το 14,4% δήλωσε ότι κατά την ίδια χρονική περίοδο εργάστηκε και στους δύο κλάδους.

A. Φύλο

Το δείγμα αποτελείται από 48% άνδρες, 51,78% γυναίκες και 0,2% που δήλωσε «Άλλο». Όσον αφορά τους δύο επιμέρους υπό εξέταση κλάδους, ελαφρώς μεγαλύτερη εκπροσώπηση με 55,4% έχουν οι άνδρες στον επισιτισμό, με το 55,5% του δείγματος εργαζομένων στον τουρισμό να αποτελείται από γυναίκες.

Διάγραμμα 4.1: Φύλο ερωτώμενων

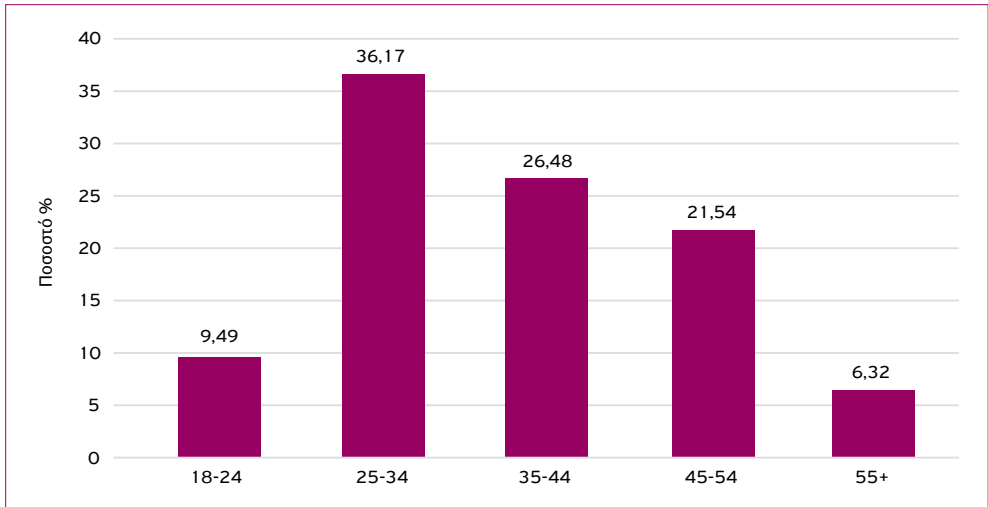


B. Ηλικία

Εξετάζοντας την ηλικιακή κατανομή του δείγματος (βλ. διάγραμμα παρακάτω), παρατηρούμε ότι οι ηλικιακές ομάδες 25-34, 35-44 και 45-54, στις οποίες αναμένεται να ανήκει η πλειονότητα των εργαζομένων, εκπροσωπούν συνολικά το 84% των ερωτηθέντων, ενώ οι ηλικίες 18-24 και 55+ δεν ξεπερνούν αθροιστικά το 16%. Ποσοτικές συγκρίσεις με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ¹⁹ επιβεβαιώνουν ότι η ηλικιακή κατανομή του δείγματος δεν έχει ουσιαστικές διαφορές με την ηλικιακή κατανομή του πραγματικού πληθυσμού των εργαζομένων στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού.

19. Οι συγκρίσεις έγιναν με δεδομένα που προκύπτουν από τις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού που πραγματοποιεί η ΕΛΣΤΑΤ. Καθώς οι έρευνες αυτές καταγράφουν την ειδικότητα του εργαζομένου σε κατηγοριοποίηση ISCO-08, επιλέχθηκαν ενδεικτικοί κωδικοί για τη σύγκριση της ηλικιακής κατανομής (π.χ. 422, 512, 513, 521 κ.ά.).

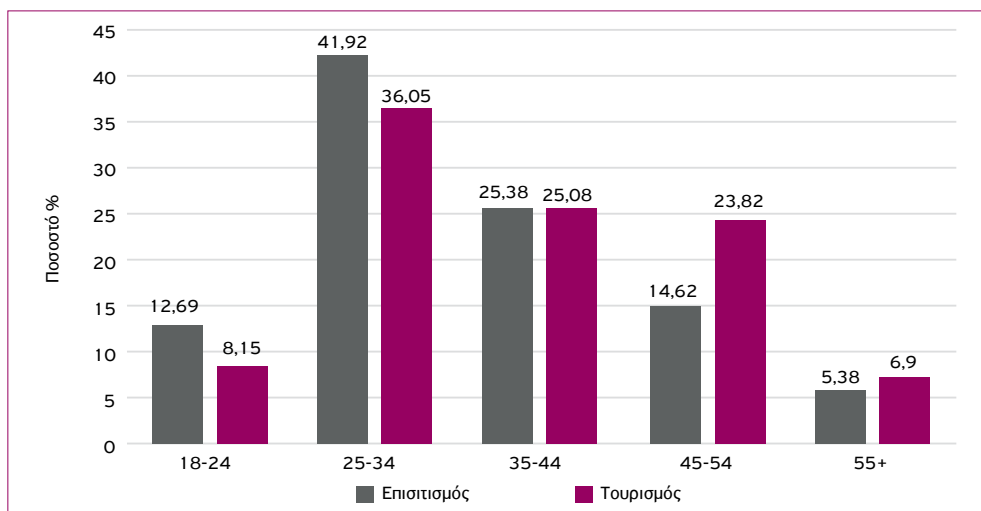
Διάγραμμα 4.2: Ηλικιακή κατανομή συμμετεχόντων



Παρακάτω παρουσιάζονται οι ηλικιακές κατανομές για τα επιμέρους δείγματα στους κλάδους του τουρισμού και του επισιτισμού, καθώς και για τους εργαζομένους που συμμετείχαν σε κάποιο συνδικαλιστικό όργανο κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

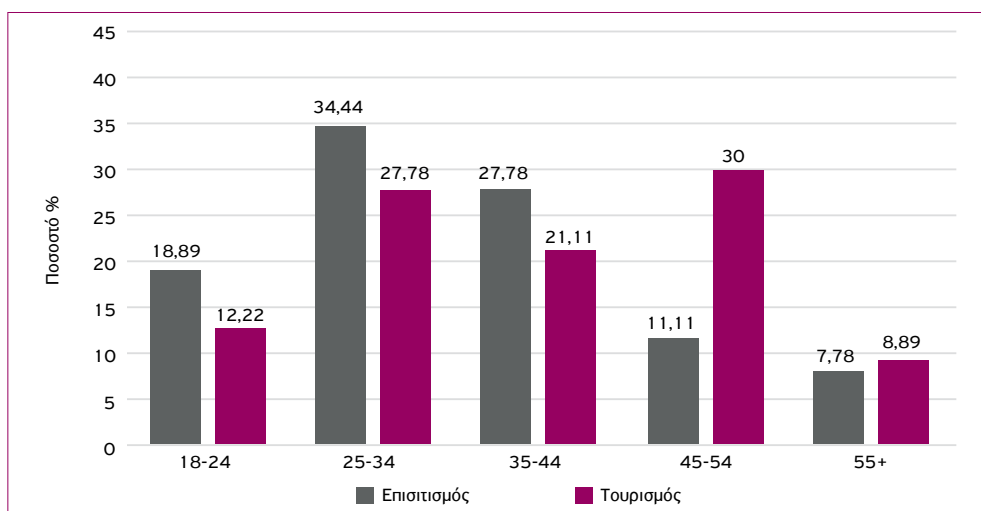
Από τα διαγράμματα παρατηρούμε μια σχετικά μεγαλύτερη αντιπροσώπευση μεγαλύτερων ηλικιών στον κλάδο του τουρισμού απ' ό,τι σε αυτόν του επισιτισμού. Συγκεκριμένα, το 54% των συμμετεχόντων στην έρευνα που εργάζεται στον κλάδο του επισιτισμού είναι έως 35 ετών, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τον κλάδο του τουρισμού είναι 44%.

Διάγραμμα 4.3: Κατανομή ηλικιών ανά κλάδο



Η ίδια διαφορά με ακόμα πιο έντονα χαρακτηριστικά συναντάται στην περίπτωση εργαζομένων που συμμετείχαν σε συνδικαλιστικά όργανα, με το 60% των εργαζομένων σε τουριστικά επαγγέλματα να είναι άνω των 35 ετών, ενώ το ίδιο ποσοστό για εκείνους που εργάζονται στον επισιτισμό αγγίζει το 45%.

Διάγραμμα 4.4: Ηλικία μελών συνδικαλιστικών οργάνων



Συμπερασματικά, η ηλικιακή κατανομή του δείγματος κρίνεται ως αντιπροσωπευτική του πραγματικού πληθυσμού. Συγχρόνως, είναι σημαντικό να τονιστεί το γεγονός ότι συναντώνται μεγαλύτερες ηλικίες στην περίπτωση του τουρισμού, δεδομένου ότι κάποιες από τις μετέπειτα ερωτήσεις αφορούν τη συνταξιοδότηση των εργαζομένων, όπου η ηλικία (άρα και η απόσταση από τη συνταξιοδότηση) ενδεχομένως να δημιουργεί διαφορετικές αντιλήψεις και κίνητρα ως προς την παραβατική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας.

Γ. Υψηκότητα

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι Έλληνες (97,43%). Αναφορικά με την ιθαγένεια των εργαζομένων, πρέπει να διευκρινιστεί ότι το αποτέλεσμα της έρευνας δεν αντικατοπτρίζει την πραγματική εικόνα της συμμετοχής αλλοδαπών στους δύο κλάδους.

Είναι άλλωστε γνωστό ότι ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων –εξειδικευμένων και μη– είναι μετανάστες και πρόσφυγες, οι οποίοι μάλιστα σε πολλές περιπτώσεις είναι αναγκαστικά πλήρως αδήλωτοι, εφόσον στερούνται άδειας παραμονής σε ισχύ. Σύμφωνα με πρόσφατα στατιστικά στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ (Καψάλης, 2019) κατά το έτος 2018 στις Υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης το 13% των απασχολούμενων είναι αλλοδαποί (πρόκειται για το 11% στο σύνολο των ανδρών και 15,5% στο σύνολο των γυναικών του κλάδου).

Όπως ήδη αναφέρθηκε, σύμφωνα με τα στοιχεία του επιχειρησιακού προγράμματος «Άρτεμις», τα ποσοστά παραβατικότητας που αφορούν την απασχόληση αλλοδαπών είναι πολύ υψηλότερα, ιδίως σε ό,τι αφορά τους εξεταζόμενους εδώ κλάδους. Για τον λόγο αυτό, τα ποσοστά παραβατικότητας που καταγράφονται στην παρούσα μελέτη αποτελούν τα κατώτατα όρια για τον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού, εφόσον αφορούν σχεδόν αποκλειστικά ημεδαπούς εργαζομένους.

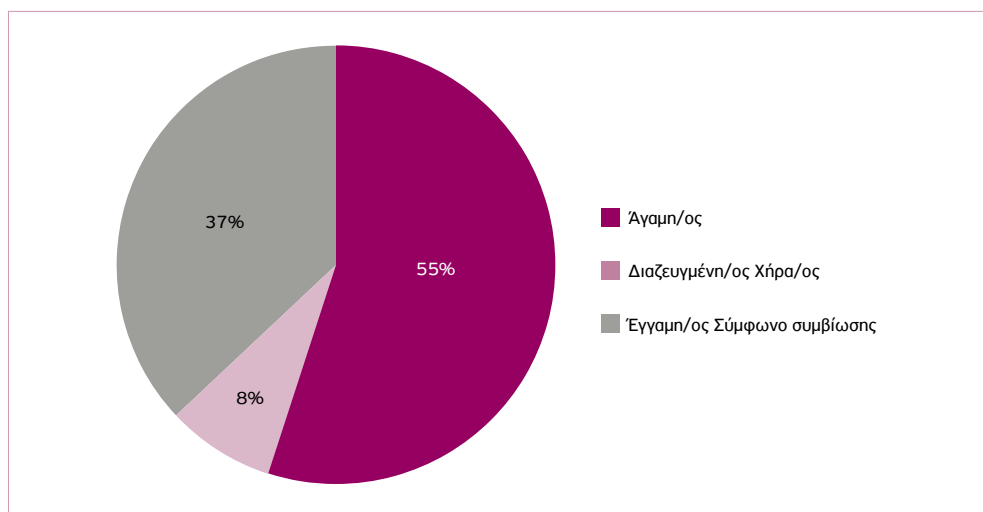
Η ερμηνεία του φαινομένου της χαμηλής συμμετοχής αλλοδαπών στη διαδικτυακή συμπλήρωση του σχετικού ερωτηματολογίου έγκειται, εκτός από την αδυναμία μετάφρασης του στις βασικές ξένες γλώσσες, κυρίως στη μειωμένη κατά τεκμήριο επισκεψιμότητα των μεταναστών εργαζομένων στις ηλεκτρονικές σελίδες των συνδικαλιστικών οργανώσεων του κλάδου και του επαγγέλματός τους. Η μελέτη της παραβατικότητας στις τάξεις των αλλοδαπών εργαζομένων είναι μια ιδιαίτερα απαιτητική δουλειά, η οποία χρήζει ειδικής μεθοδολογίας, ιδίως σε ό,τι αφορά τον εντοπισμό του δείγματος.

Τέλος, από τους 13 αλλοδαπούς που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, οι 3 είναι αλβανικής καταγωγής, οι 2 ρουμανικής, ενώ οι υπόλοιποι κατάγονται από άλλες χώρες εντός και εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως η Βουλγαρία, η Ινδία κ.λπ.

Δ. Οικογενειακή κατάσταση

Στην πλειονότητά τους (55%) οι συμμετέχοντες στην έρευνα δηλώνουν άγαμοι. Το υπόλοιπο είναι έγγαμοι (37%), ενώ διαζευγμένοι ή χήροι είναι το υπόλοιπο 8%. Το ποσοστό των άγαμων κρίνεται σχετικά υψηλό σε σχέση με αυτό που θα αναμενόταν σε εθνικό επίπεδο, αλλά στη συγκεκριμένη περίπτωση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του δείγματος εξηγούν τους λόγους: Για παράδειγμα, οι κλάδοι που εξετάζονται απασχολούν κυρίως νεότερους εργαζομένους. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται και από το ότι τα ποσοστά εγγάμων στον επισιτισμό θα πρέπει να είναι μικρότερα από αυτά στον τουρισμό, καθώς, όπως διαπιστώθηκε και παραπάνω, οι εργαζόμενοι στον πρώτο κλάδο είναι μικρότερης ηλικίας συγκριτικά με τους εργαζομένους στον τουρισμό. Πράγματι, τα επιμέρους ποσοστά εγγάμων στο δείγμα του επισιτισμού ανέρχεται στο 29,3% έναντι του 40,3% στον τουρισμό.

Διάγραμμα 4.5: Οικογενειακή κατάσταση / ολόκληρο δείγμα

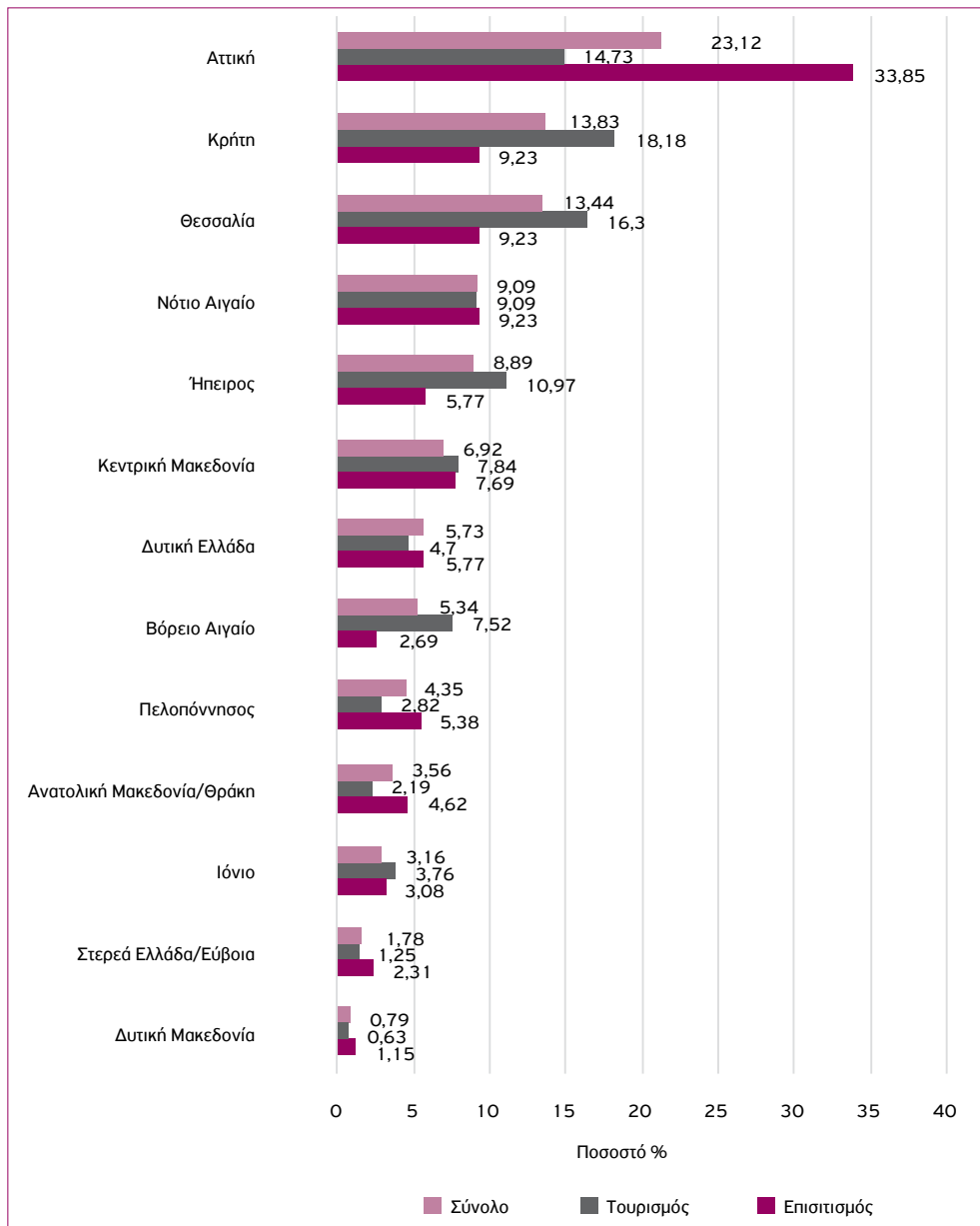


Ε. Περιφέρεια εργασίας

Αναφορικά με τη γεωγραφική κατανομή του δείγματος, οι συμμετέχοντες στην έρευνα κάλυψαν όλη την επικράτεια (βλ. διάγραμμα παρακάτω), με την πλειονότητα να προέρχεται από μεγάλες αστικές περιοχές (Αττική 23,12%) και βασικούς τουριστικούς προορισμούς (Κρήτη 13,83%, Νότιο Αιγαίο 9,09%, Θεσσαλία 13,44%), ενώ στον αντίποδα η μικρότερη αντιπροσώπευση του δείγματος προέρχεται από το Ιόνιο (3,16%), τη Στερεά Ελλάδα /Εύβοια (1,78%) και τη Δυτική Μακεδονία (0,79%).

Από την κατανομή του γεωγραφικού χώρου εργασίας του δείγματος και ειδικότερα εξετάζοντας τις διαφορές ανάμεσα στο δείγμα από τους κλάδους του τουρισμού και του επισιτισμού, μπορεί να εξαχθεί με ασφάλεια το συμπέρασμα ότι το δείγμα αντιπροσωπεύει με ικανοποιητικό τρόπο τη γενικότερη αναμενόμενη κατανομή του πραγματικού αριθμού εργαζομένων στον τουρισμό και τον επισιτισμό. Μοναδικές εξαιρέσεις στην υπόθεση αυτή είναι το ποσοστό των εργαζομένων στη Θεσσαλία (που κρίνεται σχετικά μεγάλο για τον τουρισμό, αφού δεν θα έπρεπε να ξεπερνάει το Νότιο Αιγαίο με τόσο μεγάλη διαφορά) και τα ποσοστά των εργαζομένων στο Ιόνιο (τα οποία κρίνονται σχετικά μικρότερα της πραγματικής κατανομής). Παρ' όλα αυτά, οι δύο αυτές εξαιρέσεις μπορούν να θεωρηθούν μείζονος σημασίας για τα τελικά αποτελέσματα.

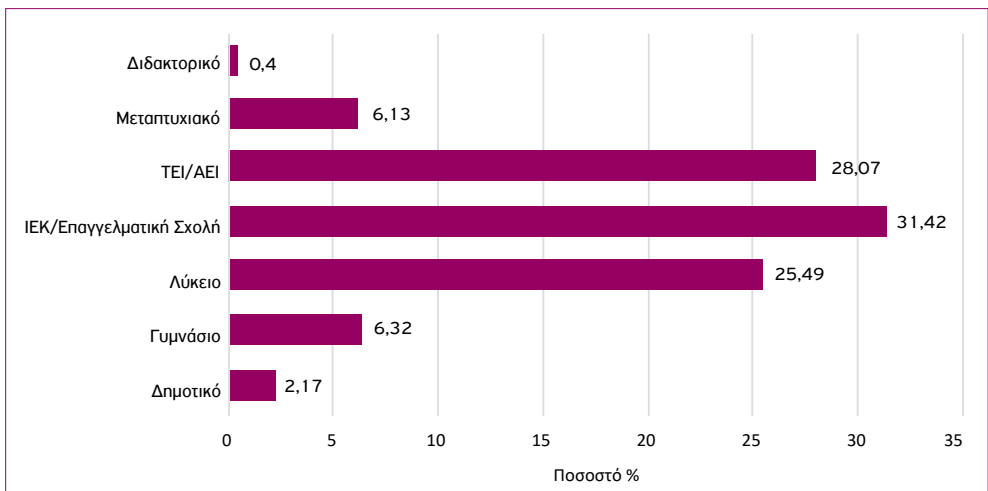
Διάγραμμα 4.6: Γεωγραφική κατανομή εργασίας δείγματος



ΣΤ. Επίπεδο εκπαίδευσης

Η κατανομή του εκπαιδευτικού επιπέδου των ερωτώμενων αποτελείται από εργαζομένους όλων των εκπαιδευτικών κατηγοριών, με μεγαλύτερο ποσοστό (31,5%) αυτό της τεχνικής/ επαγγελματικής εκπαίδευσης σε ΙΕΚ ή κάποια άλλη επαγγελματική σχολή. Συγχρόνως, το 25% δηλώνει ότι έχει ολοκληρώσει μόνο το λύκειο, ενώ το 28% δηλώνουν απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Πολύ μικρότερο είναι το ποσοστό για τους κατόχους μεταπτυχιακού (6,13%), ενώ οι κάτοχοι τίτλου διδακτορικού ανέρχονται μόλις στο 0,4%.

Διάγραμμα 4.7: Εκπαιδευτικό επίπεδο



Πολλές από τις ειδικότητες που ανήκουν στους δύο κλάδους της έρευνας απαιτούν εκπαίδευση που αποκτάται συνήθως στο μετα-δευτεροβάθμιο μη υποχρεωτικό επίπεδο εκπαίδευσης. Επίσης, πληθώρα άλλων ειδικοτήτων δεν απαιτεί ιδιαίτερα τεχνικά προσόντα από τους εργαζομένους και καλύπτονται με απόφοιτους δευτεροβάθμιας ή υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Τα παραπάνω σημαίνουν ότι θα περίμενε κανείς ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα να περιέχει, κυρίως, αποφοίτους βασικής εκπαίδευσης, επαγγελματικών σχολών και ΑΕΙ/ΤΕΙ σε παρόμοιες αναλογίες.

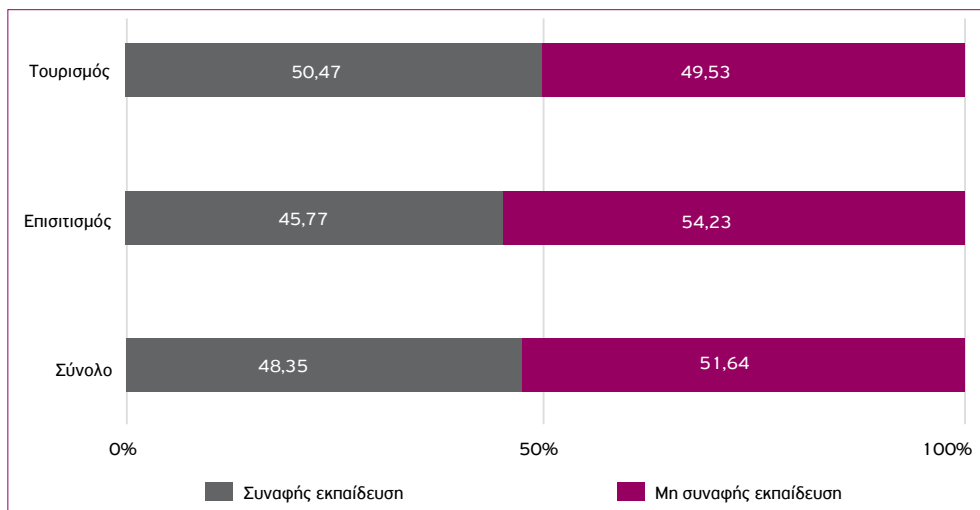
Πράγματι, το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 35% προερχόμενο από τη βασική εκπαίδευση, 31% που έχουν ολοκληρώσει μετα-δευτεροβάθμια σπουδές και 28% απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ. Αυτές οι τρεις κατηγορίες αποτελούν συνδυαστικά το 94% (όπως προκύπτει από το παραπάνω διάγραμμα) των ερωτηθέντων, στοιχείο που επιβεβαιώνει την εγκυρότητα του δείγματος ως αντιπροσωπευτικού προς τον γενικό πληθυσμό.

4.1.2 Χαρακτηριστικά απασχόλησης

A. Συνάφεια επιπέδου εκπαίδευσης με εργασία/κλάδο

Για την περαιτέρω κατανόηση του ρόλου της εκπαίδευσης στο επαγγελματικό προφίλ των εργαζομένων του δείγματος, διερευνήθηκε η σχέση του υψηλότερου εκπαιδευτικού επιτεύγματος των εργαζομένων με τον κλάδο στον οποίο απασχολούνται. Όπως φαίνεται και από το παρακάτω διάγραμμα, πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες στην έρευνα (51,64%) δήλωσαν ότι δεν έχουν αντίστοιχη εκπαίδευση με την εργασία τους. Το ίδιο ποσοστό αυξάνεται στο 54% για τον κλάδο του επισιτισμού και βρίσκεται στο 49,5% για τον κλάδο του τουρισμού.

Διάγραμμα 4.8: Συνάφεια εκπαίδευσης-επαγγέλματος

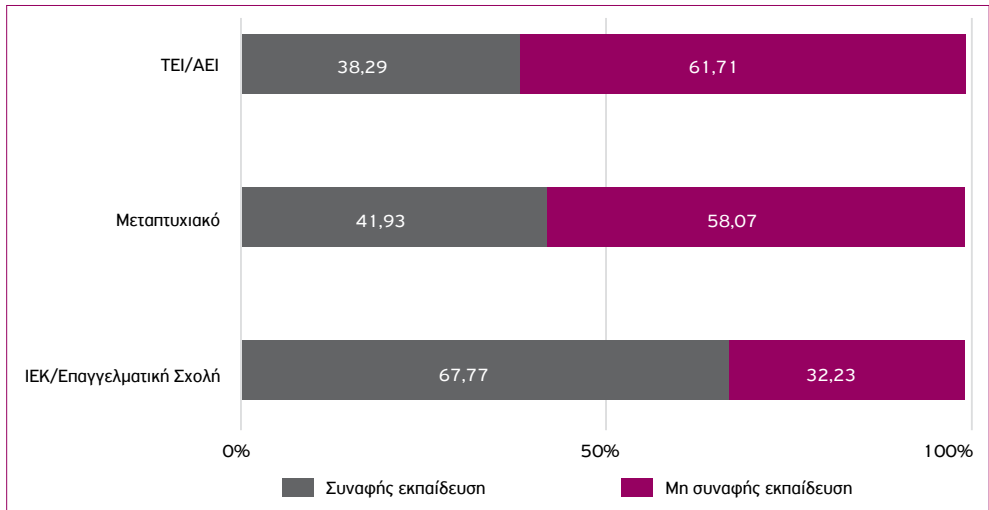


Δεδομένων των αρκετά υψηλών αυτών ποσοστών μη συνάφειας εκπαιδευτικού αντικειμένου και επαγγέλματος, η περαιτέρω διερεύνηση του φαινομένου ανά εκπαιδευτικό επίπεδο παρουσιάζεται στο επόμενο διάγραμμα.

Συγκεκριμένα, τα στοιχεία δείχνουν ότι η εκπαιδευτική βαθμίδα που καταγράφει και το μεγαλύτερο ποσοστό συνάφειας εκπαίδευσης-επαγγέλματος είναι αυτή της μετα-δευτεροβάθμιας μη υποχρεωτικής εκπαίδευσης (ΙΕΚ, Επαγγελματικές Σχολές), όπου το 67,7% των αποφοίτων δήλωσαν ότι εργάζονται στον κλάδο του τουρισμού ή του επισιτισμού έχοντας σχετική εκπαίδευση. Τα ίδια ποσοστά είναι σημαντικά χα-

μπλότερα για τους αποφοίτους μεταπτυχιακών σπουδών, όπου το 41,9% έχει συναφή εκπαίδευση με την εργασία του. Τέλος, μόνο το 38,2% των αποφοίτων ΤΕΙ/ΑΕΙ που εργάστηκαν στον τουρισμό ή τον επισιτισμό έχουν σπουδές σχετικές με το εργασιακό τους αντικείμενο.

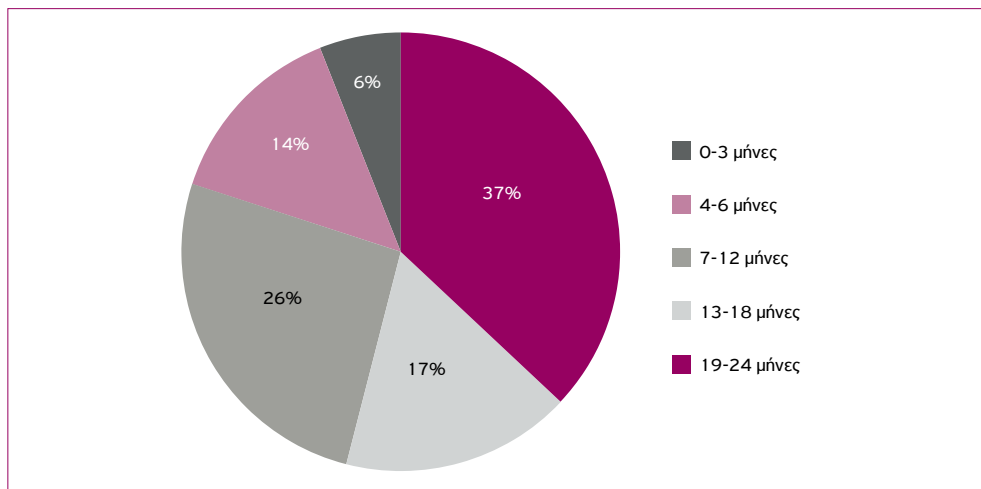
Διάγραμμα 4.9: Συνάφεια εκπαίδευσης-επαγγέλματος ανά επίπεδο εκπαίδευσης



Β. Διάρκεια εργασίας

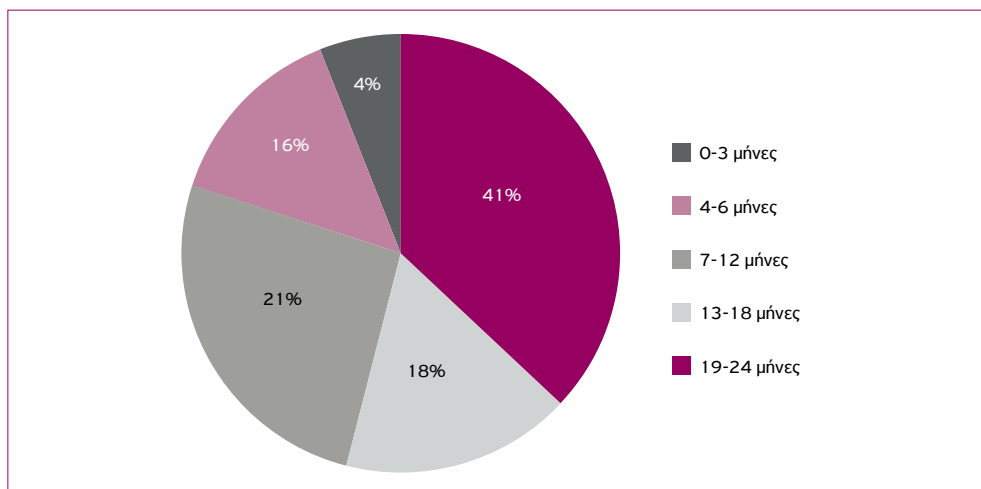
Όσον αφορά τη συνολική διάρκεια της εργασίας, από το σύνολο του δείγματος το 54% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι στην περίοδο για την οποία ερωτήθηκε (2017-2018) εργάστηκε για τουλάχιστον έναν χρόνο στους συγκεκριμένους τομείς. Συγχρόνως, το 26% εργάστηκε από 7 έως 12 μήνες, με το υπόλοιπο 20% να αποτελεί εργαζομένους προσωρινής απασχόλησης με λιγότερο από 6 μήνες εργασίας κατά τα τελευταία 2 χρόνια. Στο επόμενο διάγραμμα παρουσιάζεται η ακριβής κατανομή της διάρκειας εργασίας των ερωτηθέντων.

Διάγραμμα 4.10: Διάρκεια εργασίας ερωτώμενων στους κλάδους του επισιτισμού ή του τουρισμού για τα έτη 2017-2018



Η προηγούμενη απεικόνιση σχετικά με τη διάρκεια εργασίας στον κλάδο στο σύνολο της διετίας 2017-2018 διαφοροποιείται αισθητά με κριτήριο τη συνάφεια της εκπαίδευσης με το επάγγελμα που ασκείται:

Διάγραμμα 4.11: Διάρκεια εργασίας ερωτώμενων στους κλάδους του επισιτισμού ή του τουρισμού με σχετική για το επάγγελμά τους εκπαίδευση για τα έτη 2017-2018



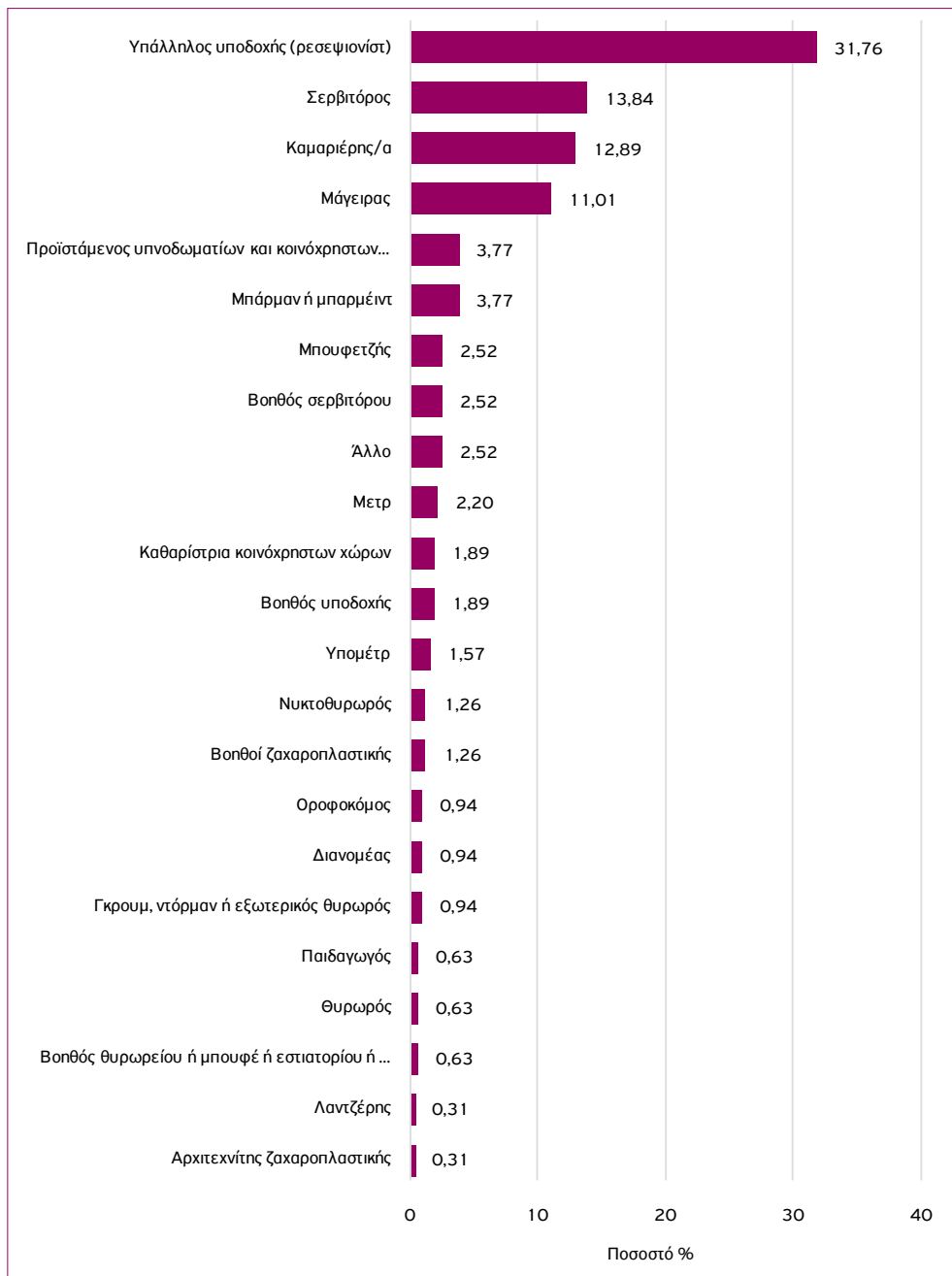
Γ. Ειδικότητα

Ένα ακόμα σημαντικό στοιχείο για το δείγμα μας είναι αυτό της ειδικότητας με την οποία εργάστηκαν οι ερωτώμενοι κατά την υπό εξέταση περίοδο. Όπως φαίνεται και από τα δύο διαγράμματα που ακολουθούν, η πλειονότητα των εργαζομένων του επισιτισμού και του τουρισμού είναι συγκεντρωμένοι σε 3-4 ειδικότητες μεγάλης ζήτησης και ένα μικρό ποσοστό ανήκει στις υπόλοιπες.

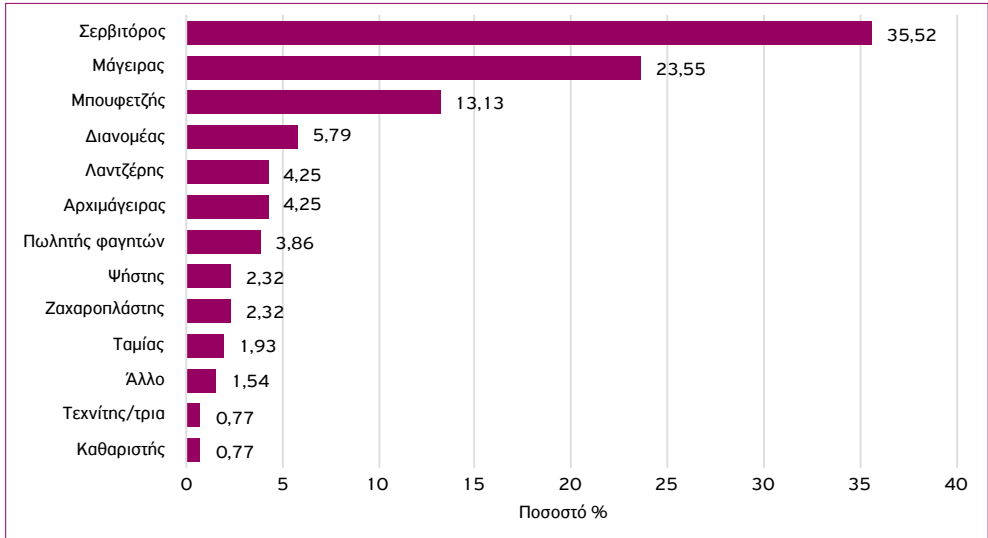
Για τον κλάδο του τουρισμού, οι ειδικότητες αυτές είναι υπάλληλος υποδοχής (31,76%), σερβιτόρος/α (13,84%), καμαριέρης/α (12,89%) και μάγειρας/ισσα (11,01%).

Αντίστοιχα στον κλάδο του επισιτισμού, οι 3 πολυπληθέστερες ειδικότητες είναι σερβιτόρος/α (35,52%), μάγειρας/ισσα (23,55%) και μπουφетζής (13,3%).

Διάγραμμα 4.12: Ειδικότητες εργαζομένων στον τουρισμό



Διάγραμμα 4.13: Ειδικότητες εργαζομένων στον επισιτισμό



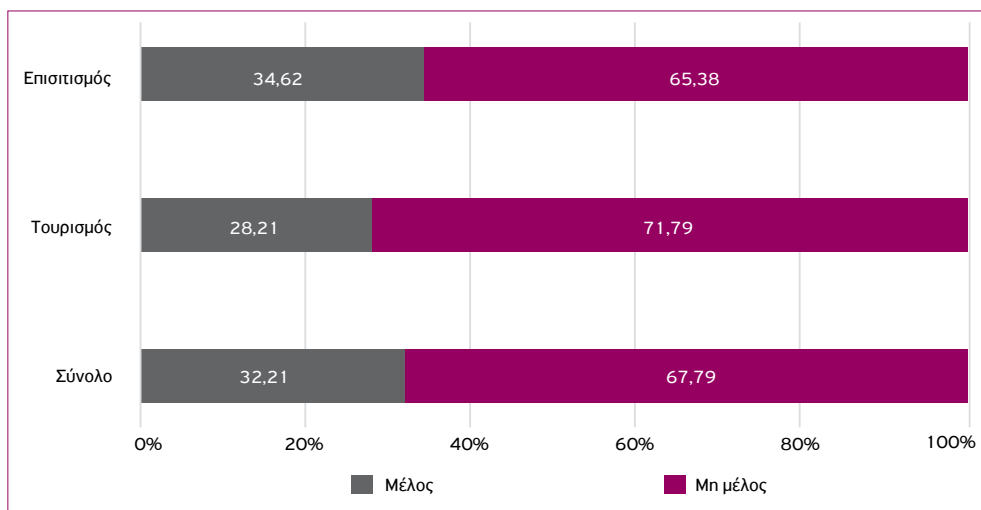
Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνουν απόλυτα και το εκπαιδευτικό επίπεδο που παρατηρήθηκε προηγουμένως, καθώς οι ειδικότητες αυτές είτε δεν χρειάζονται κάποιο ιδιαίτερο επίπεδο εκπαίδευσης πέρα από το βασικό (σερβιτόροι, καμαριέρηδες, μπουφετζήδες) είτε καλύπτονται συχνά από απόφοιτους μετα-δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης (μάγειρες, υπάλληλοι υποδοχής). Η μικρή παρουσία ειδικοτήτων που απαιτούν πανεπιστημιακές σπουδές σε αντίθεση με τη μεγάλη ύπαρξη στο δείγμα μας αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ επιβεβαιώνει ένα ακόμα στοιχείο για αυτούς του κλάδους, δηλαδή ότι απασχολούν μεγάλο αριθμό ατόμων με υψηλότερα προσόντα από αυτά που απαιτεί η θέση εργασίας τους.

Αυτό οφείλεται στη μεγάλη διόγκωση και ανάπτυξη αυτών των κλάδων, ειδικά σε σύγκριση με άλλους κλάδους κατά τα χρόνια της κρίσης. Ο κλάδος του επισιτισμού και του τουρισμού φαίνεται να προσελκύουν πληθώρα ανέργων με υψηλότερα προσόντα από αυτά που ζητούνται και οι εργαζόμενοι/ες είναι διατεθειμένοι/ες να απασχοληθούν σε θέσεις που δεν εκμεταλλεύονται το πλήρες εύρος των σπουδών τους υπό την πίεση της ανεργίας.

Δ. Συνδικαλιστική ένταξη

Συγχρόνως, το ποσοστό των ερωτώμενων οι οποίοι είναι μέλη κάποιου πρωτοβάθμιου ή κλαδικού συνδικαλιστικού σωματείου ανέρχεται σε 32,2% (34,62% στον επισιτισμό και 28,21% στον τουρισμό) όπως φαίνεται και στο διάγραμμα που ακολουθεί.

Διάγραμμα 4.14: Μέλη πρωτοβάθμιων επιχειρησιακών ή κλαδικών συνδικαλιστικών σωματείων



Τα ποσοστά αυτά θα πρέπει να θεωρηθεί ότι αποτυπώνουν την πραγματική συνδικαλιστική πυκνότητα στους υπό εξέταση κλάδους, η οποία σύμφωνα με τα αρχεία που διατηρούν οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις κυμαίνεται πράγματι μεταξύ 25%-30%. Το ελαφρά αυξημένο ποσοστό, το οποίο καταγράφεται στην παρούσα έρευνα, οφείλεται στους εξής λόγους: ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων πληροφορήθηκε και στη συνέχεια συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο αφενός έπειτα από τυχαία επίσκεψή του στις ιστοσελίδες είτε της Ομοσπονδίας είτε κάποιου πρωτοβάθμιου σωματείου στον επισιτισμό ή στον τουρισμό και αφετέρου με αφορμή τη συμμετοχή του σε κάποιο από τα προγράμματα κατάρτισης τα οποία πραγματοποιήθηκαν από το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ από τον Ιανουάριο του 2019 έως τον Σεπτέμβριο του ίδιου έτους σε όλη σχεδόν τη χώρα.

Και στις δύο αυτές περιπτώσεις, μολονότι το δείγμα διατηρείται απολύτως τυχαίο, η εμπλοκή συνδικαλισμένων εργαζομένων πιθανολογείται ότι είναι σημαντικότερη και εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της σχέσης τους με τον συνδικαλισμό και τις λειτουργίες του συνδικάτου (ενημερωτικές, κατάρτισης κ.ο.κ.). Σε κάθε περίπτωση,

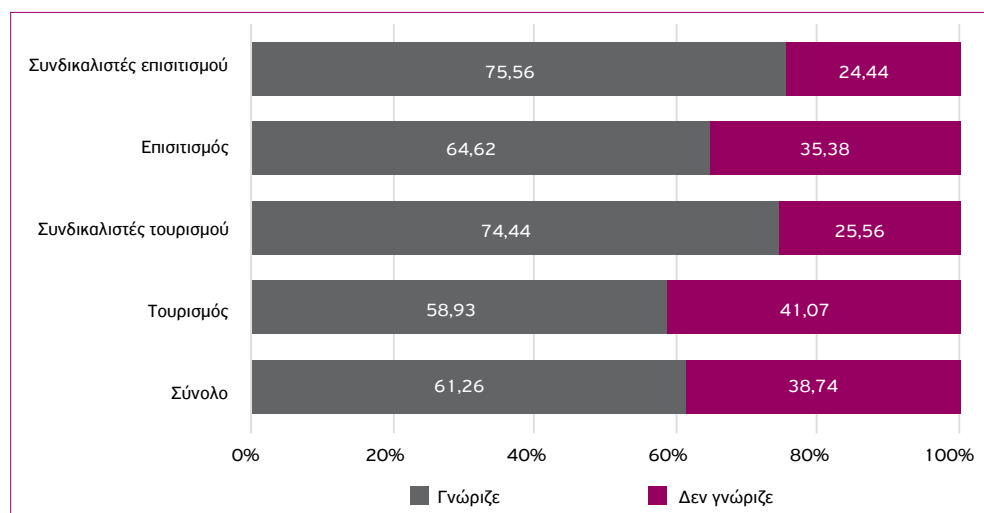
ο σημαντικός αριθμός συνδικαλισμένων εργαζομένων του δείγματος επιτρέπει την εξαγωγή χρήσιμων συγκριτικών συμπερασμάτων σε πολλά υπό διερεύνηση πεδία του ερωτηματολογίου.

Ε. Γνώση ελάχιστης νόμιμης αμοιβής

Σημαντικό κρίνεται το εύρημα ότι στο σύνολο του δείγματος το 38,74% των ερωτώμενων δεν γνώριζε την ελάχιστη αμοιβή που δικαιούνταν από τον νόμο κατά τη στιγμή της υπογραφής της σύμβασης εργασίας, όπως αυτή προκύπτει από την εφαρμοζόμενη κατά περίπτωση συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΣΕ) και με βάση την ειδικότητα, την προϋπηρεσία και την οικογενειακή κατάσταση.

Ωστόσο, στις τάξεις των συνδικαλισμένων το ποσοστό αυτό είναι σαφώς μικρότερο, γεγονός που αποδεικνύει ότι η συνδικαλιστική ένταξη συνεπάγεται καλύτερη γνώση των εργασιακών δικαιωμάτων, ιδίως δε των στοιχειωδέστερων, όπως είναι το ύψος του νόμιμου μισθού. Έτσι, η άγνοια αυτού του στοιχείου αφορά μόνο το 24,44% των συνδικαλισμένων στον επισιτισμό και το 25,56% των συνδικαλισμένων στον τουρισμό.

Διάγραμμα 4.15: Γνώση ελάχιστης αμοιβής



ΣΤ. Κύρια και παράλληλη απασχόληση

Ένα άλλο χαρακτηριστικό στοιχείο των υπό εξέταση κλάδων είναι ότι η απασχόληση σε αυτούς συχνά αποτελεί έναν τρόπο συμπλήρωσης του εισοδήματος του εργαζομένου από άλλη εργασία, που αποτελεί και την κύρια απασχόλησή του. Στην περίπτωση αυτή τα κίνητρα και τα αντι-κίνητρα παραβατικής συμπεριφοράς ενδέχεται να παρουσιάσουν διαφορετικά χαρακτηριστικά. Για αυτό τον λόγο το ερωτηματολόγιο διερεύνησε κατά πόσο η εργασία στον τουρισμό ή στον επισιτισμό είναι η κύρια απασχόληση των ερωτώμενων. Το 14,82% αυτών δήλωσε ότι είχε παράλληλα και άλλη μισθωτή εργασία ή ελεύθερο επάγγελμα ενώ εργαζόταν στον τουρισμό και/ή στον επισιτισμό.

Το 50,67% των ερωτώμενων που είχαν και παράλληλη απασχόληση δήλωσε ότι η κύρια απασχόλησή τους δεν εντάσσεται στους κλάδους του τουρισμού και του επισιτισμού. Αυτό σημαίνει ότι το 7% του συνολικού δείγματος της έρευνας δεν είχε ως κύρια πηγή εισοδήματός του την εργασία του στον επισιτισμό ή στον τουρισμό, γεγονός αποδεκτό στο πλαίσιο μιας έρευνας που σκοπεύει να εξετάσει την παραβατικότητα των κατά κύριο λόγο εργαζομένων στους υπό εξέταση κλάδους.

Τέλος, από τους ερωτώμενους που δήλωσαν ότι έχουν και άλλη εργασία πέρα από αυτή στον κλάδο του τουρισμού ή/και του επισιτισμού μόνο το 52% δήλωσε ότι ασφαρίζεται για όλο τον χρόνο που εργάζεται στη δεύτερη εργασία του.

4.2 Μορφές παραβατικότητας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων

Στην παρούσα υποενότητα αναλύονται οι μορφές παραβατικότητας που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού με έμφαση αφενός στην αδήλωτη και ατελώς δηλωμένη εργασία και αφετέρου στις υπόλοιπες εκδοχές παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας.

Ατελώς δηλωμένη θεωρείται η εργασιακή σχέση η οποία δεν στερείται παντελώς διοικητικών ιχνών, άρα δεν είναι πλήρως αδήλωτη, όμως δεν δηλώνεται σε όλη της την έκταση ή/και σύμφωνα με όλες τις διατυπώσεις που απαιτούνται από τον νόμο και αφορούν τις πραγματικές διαστάσεις της παρεχόμενης εργασίας. Με τον όρο μερικώς δηλωμένη ή υποδηλωμένη εργασία νοείται η δήλωση τμήματος των αριθμητικών δεδομένων μιας σχέσης εργασίας τα οποία αφορούν τη διάρκειά της, ανεξάρτητα από τη χρονική περίοδο αναφοράς. Με τον όρο πλημμελώς δηλωμένη νοείται η δήλωση διαφορετικών ποιοτικών χαρακτηριστικών που αφορούν την εργασιακή σχέση σε σχέση με τα πραγματικά ισχύοντα (ειδικότητα, επάγγελμα, καθήκοντα, ασφαλιστικός φορέας κ.ο.κ.).

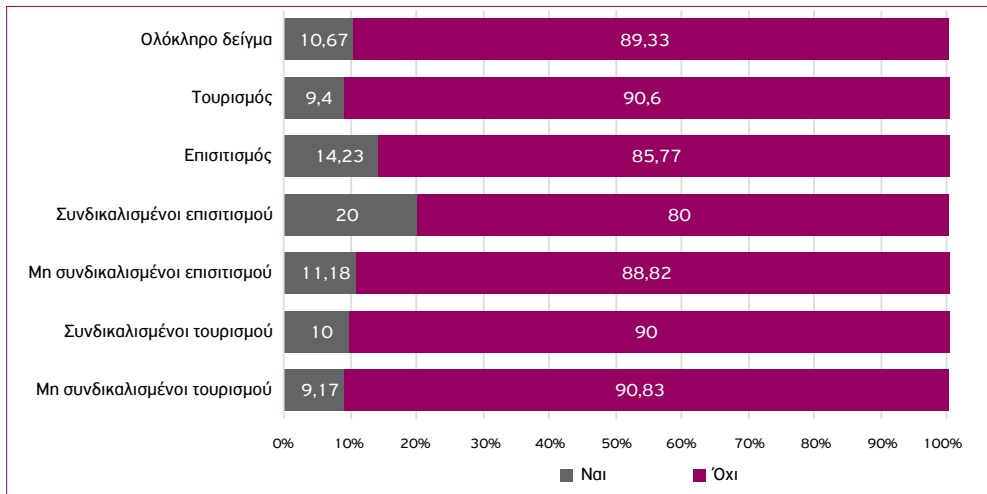
4.2.1 Αδήλωτη και ατελώς δηλωμένη εργασία

Α. Πλήρως αδήλωτη εργασία

Στο σύνολο του δείγματος το 10,67% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά στο ερώτημα αν στη διάρκεια των ετών 2017-2018 εργάστηκε –έστω για περιορισμένα χρονικά διαστήματα– πλήρως ανασφάλιστη/ος, δηλαδή χωρίς να δηλωθεί πουθενά η σύμβαση εργασίας (ΟΑΕΔ, ΕΦΚΑ, ΕΡΓΑΝΗ). Ωστόσο, μεταξύ των εργαζομένων στον επισιτισμό, το ποσοστό αυτό είναι σημαντικά υψηλότερο (14,23%) σε σύγκριση με το αντίστοιχο στις τάξεις των εργαζομένων στον τουρισμό (9,4%).

Εντυπωσιακά υψηλό ποσοστό πλήρως αδήλωτης εργασίας εντοπίζεται στην ειδική υποκατηγορία των συνδικαλισμένων στον επισιτισμό (20%) έναντι 11,18% στους συνδικαλισμένους εργαζομένους του τουρισμού. Και στις δύο, όμως, περιπτώσεις οι συνδικαλισμένοι των δύο κλάδων εμφανίζουν ποσοστά πλήρως αδήλωτης εργασίας υψηλότερα του γενικού μέσου όρου και προφανώς των ασυνδικαλιστων συναδέλφων τους.

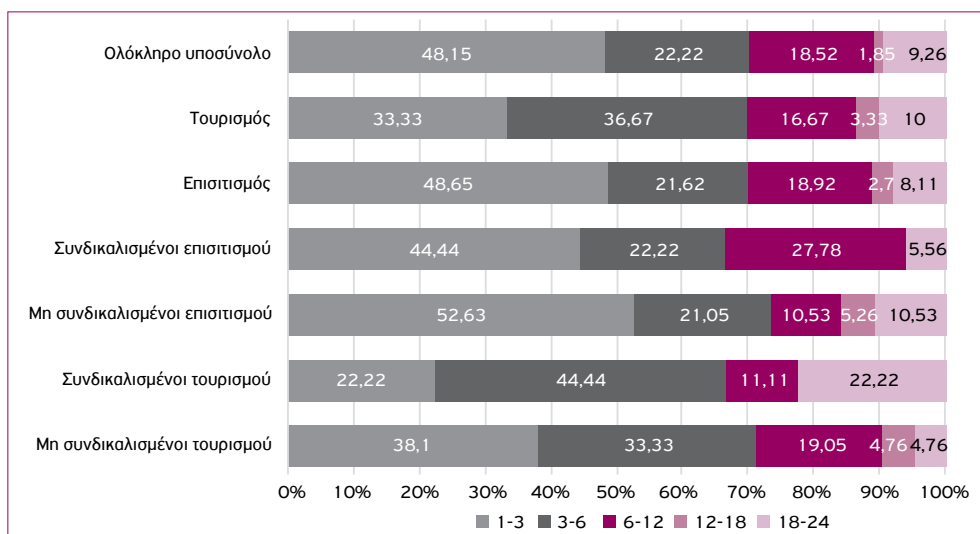
Διάγραμμα 4.16: Εργαστήκατε πλήρως ανασφάλιστοι για οποιοδήποτε χρονικό διάστημα κατά τα έτη 2017-2018;



Στο σύνολο των πλήρως αδήλωτων εργαζομένων του δείγματος, η συνολική διάρκεια αυτής της παραβατικής συμπεριφοράς στη διετία 2017-2018 αφορά κυρίως περιόδους από 1 έως 3 μήνες (σχεδόν 50%), από 3 έως 6 μήνες (22,22%) και από 6 έως 12 μήνες (18,52%).

Ειδικότερα, στον επισιτισμό τα προηγούμενα ποσοστά είναι σχεδόν ταυτόσημα, αλλά διαφοροποιούνται στην περίπτωση του τουρισμού, όπου η πλήρως αδήλωτη εργασία αφορά κυρίως περιόδους από 3 έως 6 μήνες (36,67%), από 1 έως 3 μήνες (33,33%) και από 6 έως 12 μήνες (16,67%).

Διάγραμμα 4.17: Πόσους μήνες εργαστήκατε πλήρως ανασφάλιστοι κατά τα έτη 2017-2018;



Τα παραπάνω γενικά και επιμέρους ποσοστά πλήρως αδήλωτης εργασίας κρίνονται ιδιαίτερα υψηλά, εάν συνυπολογιστεί το ύψος του σχετικού προστίμου (10.550 ευρώ) και κυρίως η δυνατότητα όλων των άλλων μορφών μη πλήρους συμμόρφωσης στους κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες συνεπάγονται πολύ χαμηλότερα πρόστιμα. Ενδιαφέρον, επομένως, παρουσιάζει η διερεύνηση της ταυτόχρονης εξάπλωσης των φαινομένων της μερικώς και της πλημμελώς δηλωμένης εργασίας.

B. Υποδηλωμένη εργασία

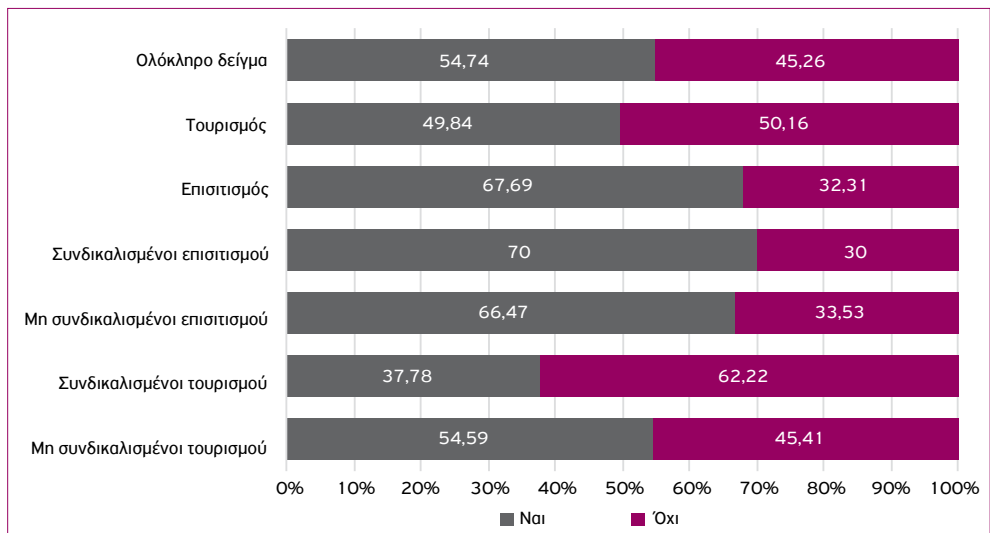
Μια ιδιαίτερη μορφή παραβατικότητας και στην ελληνική αγορά εργασίας είναι η δήλωση λιγότερης διάρκειας εργασίας από την πραγματικά παρασχεθείσα στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση. Συχνά μια τέτοια επιλογή γίνεται συνειδητά με σκοπό την αποφυγή των κυρώσεων για πλήρως αδήλωτη εργασία και για αυτό τον λόγο το εύρος της μη δηλωμένης διάρκειας εργασίας

ενίστε αφορά πολλές ώρες ημερησίως. Το ίδιο ισχύει εν πολλοίς και για την ειδικότερη εκδοχή μερικής απασχόλησης, την εκ περιτροπής εργασία, η οποία αφορά λιγότερες ημέρες εργασίας σε εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση.

Σε κάποιες περιπτώσεις πρόκειται για απρόβλεπτη, περιστασιακή ή, εν πάση περιπτώσει, για μη τακτική ανάγκη επιπλέον απασχόλησης (σε ημέρες ή ώρες αντίστοιχα), η πραγματοποίηση της οποίας, εντούτοις, δεν δηλώνεται στο σύνολό της στις αρμόδιες αρχές. Σε κάποιες άλλες περιπτώσεις, ωστόσο, οι πρακτικές αυτές είναι παρελκυστικές υπό την έννοια ότι επιδιώκεται συνειδητά η αποφυγή των προαναφερθεισών κυρώσεων, παρά την εξαρχής ανάγκη της εργοδοτικής πλευράς για πλήρη απασχόληση σε τακτική βάση.

- ▶ Σε ό,τι αφορά την πρώτη εκδοχή και το σύνολο του δείγματος, το 55% των εργαζομένων απάντησαν ότι εργάστηκαν κατ' επανάληψη περισσότερες ημέρες από αυτές που αναγράφονταν στη σύμβασή τους, χωρίς αυτές οι ημέρες να δηλωθούν στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Εντυπωσιακά υψηλότερα είναι τα ποσοστά θετικών απαντήσεων στο σχετικό ερώτημα στον κλάδο του επισιτισμού της τάξης του 67,69% (και 70% για την υποκατηγορία των συνδικαλισμένων του κλάδου αυτού!) σε σύγκριση με αυτά του τουρισμού (49,84% και 37,78% στους συνδικαλισμένους στον τουρισμό).

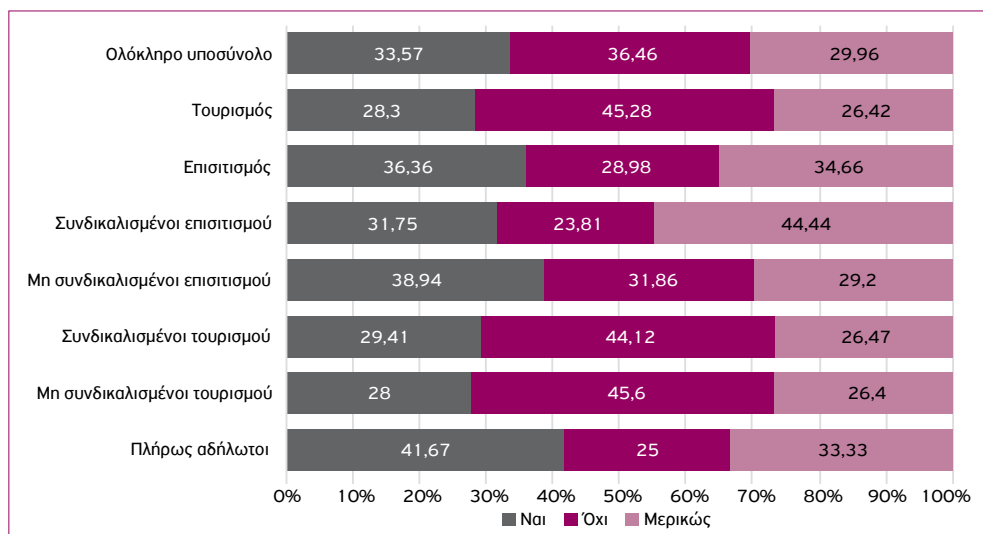
Διάγραμμα 4.18: Εργαστήκατε συχνά περισσότερες ημέρες από αυτές που αναγράφονται στη σύμβασή σας χωρίς αυτές να δηλωθούν στις αρμόδιες αρχές;



Σε ό,τι αφορά την καταβολή αμοιβής στο χέρι για τις επιπλέον αδήλωτες ημέρες εργασίας, προκύπτει ότι συνήθως αυτές δεν αμείβονται (36,46%), αλλά, όταν καταβάλλονται χρήματα από τον εργοδότη, αυτά αφορούν λίγο συχνότερα πλήρη αποζημίωση (33,57%) παρά μερική (29,96%). Στο σύνολο των 277 εργαζομένων της συγκεκριμένης υποκατηγορίας τα προηγούμενα ποσοστά διαμορφώνονται ως εξής με κριτήριο τον ειδικό κλάδο εργασίας: στον επισιτισμό υπερτερεί σαφώς η πιθανότητα καταβολής πλήρους (36,36%) ή μειωμένης αμοιβής (34,66%) για τις ημέρες αδήλωτης εργασίας, ενώ στον τουρισμό η πιθανότητα μη καταβολής καμίας αμοιβής αφορά το 45,28% των περιπτώσεων.

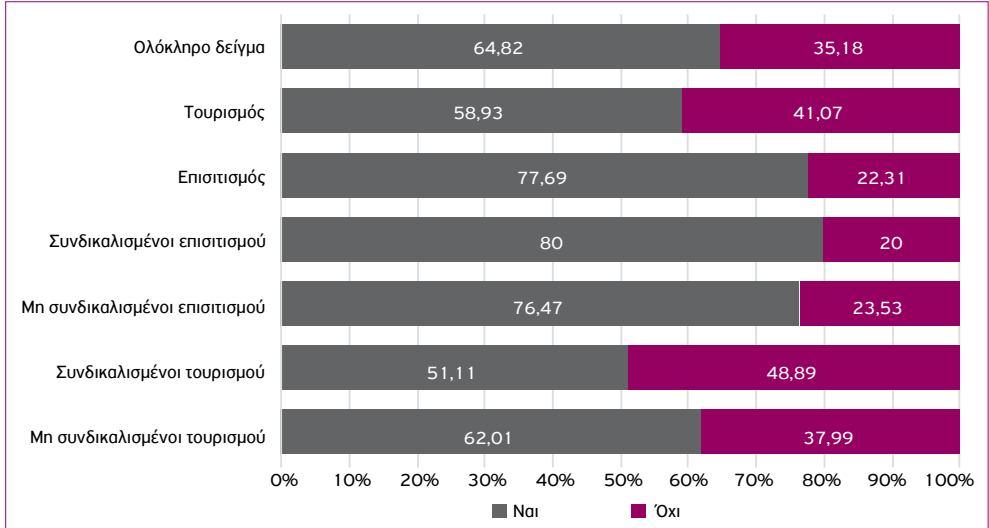
Τέλος, στις τάξεις των πλήρως αδήλωτων εργαζομένων αυτής της υποκατηγορίας διαπιστώνεται ότι τρεις στους τέσσερις εργαζομένους αμείβεται για τις επιπλέον ημέρες εργασίας και συνήθως πλήρως (41,67%).

Διάγραμμα 4.19: Πληρωθήκατε για τις επιπλέον από τις δηλωμένες ημέρες που εργαστήκατε;



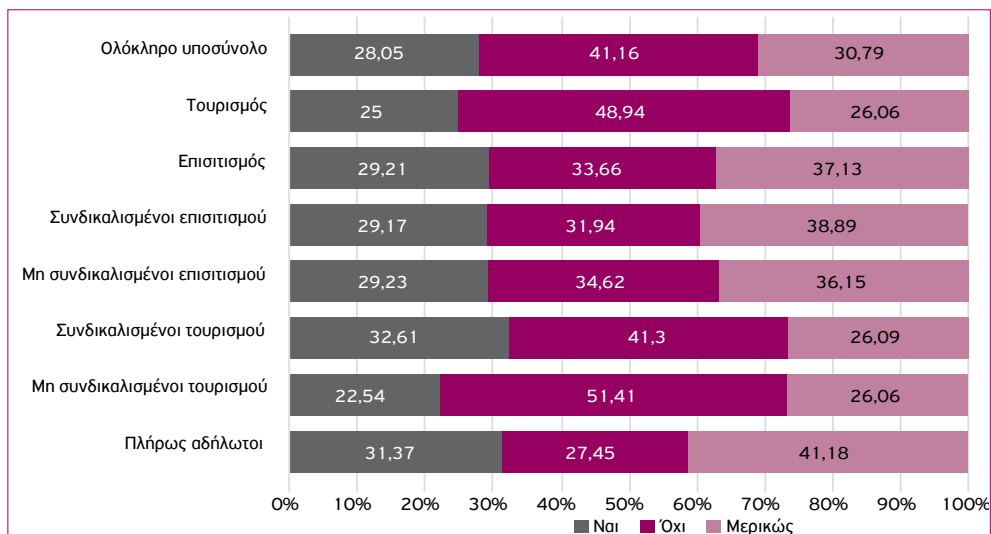
Επίσης, στο σύνολο του δείγματος δύο στους τρεις εργαζομένους (64,82%) δήλωσαν ότι εργάστηκαν συχνά περισσότερες από τις δηλωμένες ώρες χωρίς αυτές να αποτυπωθούν στο ηλεκτρονικό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας. Τα αντίστοιχα ποσοστά στον επισιτισμό είναι 77,69% (80% στους συνδικαλισμένους του κλάδου) και στον τουρισμό 58,93% (51,11% στους συνδικαλισμένους αυτού του κλάδου).

Διάγραμμα 4.20: Εργαστήκατε συχνά περισσότερες ώρες από αυτές που αναγράφονται στη σύμβασή σας χωρίς αυτές να δηλωθούν στις αρμόδιες αρχές;



Από όλους αυτούς τους εργαζομένους, το 41,16% δεν έλαβαν καμία αμοιβή (στο χέρι προφανώς) για αυτές τις επιπλέον ώρες εργασίας, ωστόσο το 28,05% αμείφθηκε πλήρως και το 30,79% μερικώς για αυτές τις ώρες αδήλωτης εργασίας. Ειδικότερα στον τουρισμό, σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι δεν αμείβονται για τις επιπλέον ώρες που δουλεύουν. Τέλος, οι πλήρως αδήλωτοι εργαζόμενοι της συγκεκριμένης υποκατηγορίας απάντησαν σε ποσοστό αθροιστικά 73% ότι έλαβαν πλήρη (31,37%) ή μερική (41,18%) αμοιβή για τις επιπλέον από τις συμφωνημένες ώρες εργασίας.

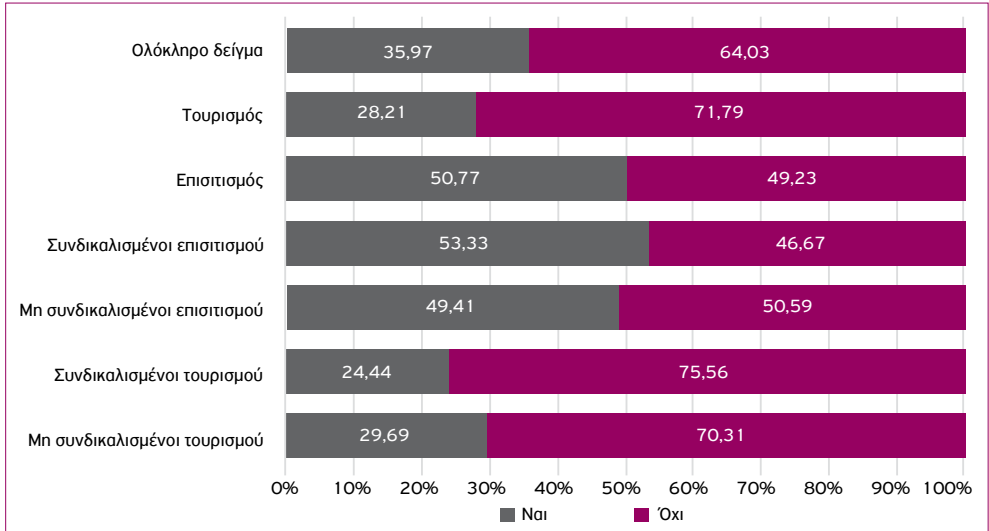
Διάγραμμα 4.21: Πληρωθήκατε για τις επιπλέον από τις δηλωμένες/συμφωνημένες ώρες που εργαστήκατε;



- Σε ό,τι αφορά τη δεύτερη εκδοχή, ένας στους τρεις εργαζομένους (35,97%) του συνολικού δείγματος της έρευνας απάντησε θετικά στην ειδική ερώτηση εάν η εξαρχής πρόσληψη/συμφωνία των μερών αφορούσε στην πραγματικότητα πλήρη απασχόληση, αλλά επιλέχθηκε συνειδητά η δήλωσή της ως μερική απασχόληση ή/και ως εκ περιτροπής εργασία για τη μείωση του εργασιακού κόστους.

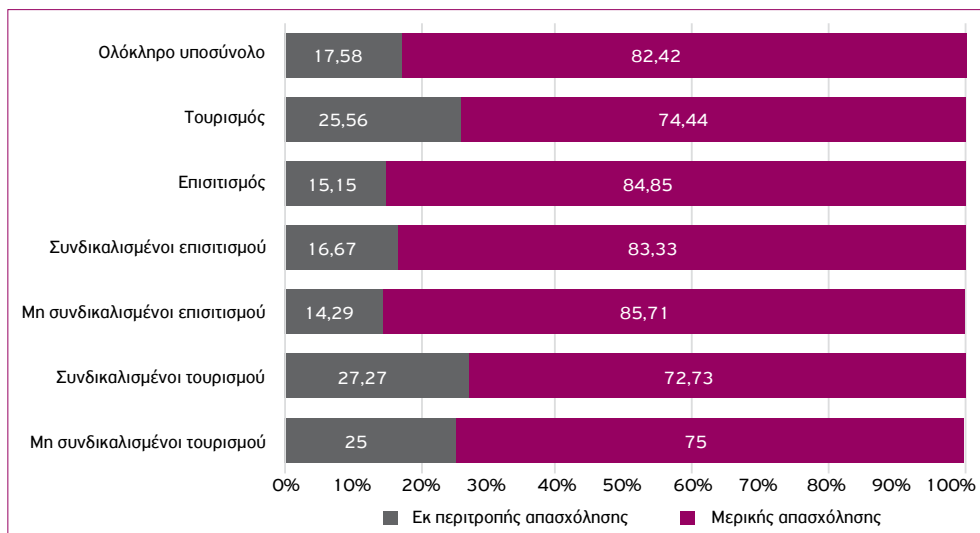
Στον κλάδο του επισιτισμού ειδικότερα το φαινόμενο αυτό αφορά τουλάχιστον τους μισούς εργαζομένους (50,77% και στο 53,33% των συνδικαλισμένων του κλάδου), αλλά είναι σαφώς μικρότερο στην περίπτωση του τουρισμού (28,21% ή 24,44% στην περίπτωση των συνδικαλισμένων του κλάδου).

Διάγραμμα 4.22: Εργαζόσασταν πρακτικά με πλήρη απασχόληση μολονότι είχατε υπογράψει σύμβαση μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης;



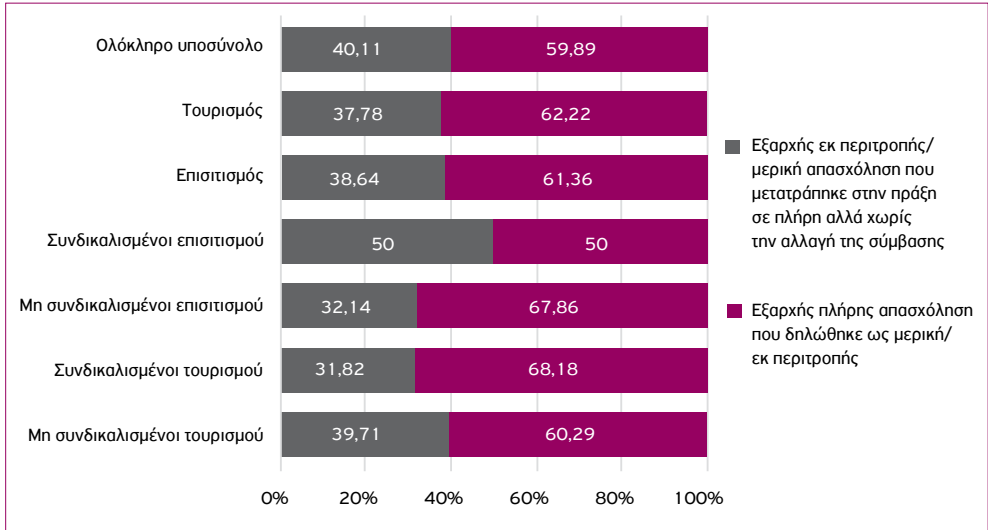
Σε κάθε περίπτωση, οι 182 εργαζόμενοι αυτής της υποκατηγορίας, διευκρινίζοντας το είδος της σύμβασης εργασίας (μειωμένου χρόνου) την οποία είχαν συνάψει στις περιπτώσεις που στην πραγματικότητα εργάζονταν με πλήρες ωράριο, ανέφεραν ότι επρόκειτο, κυρίως, για εικονικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης (82,42%) και δευτερευόντως για εικονικές συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας (17,58%). Σημαντική διαφοροποίηση παρατηρείται στην περίπτωση των εργαζομένων στον τουρισμό, όπου το μερίδιο των εικονικών συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας είναι σχεδόν στο 26% και μάλιστα ξεπερνά το 27% στους συνδικαλισμένους του κλάδου.

Διάγραμμα 4.23: Είδος σύμβασης εξαρχής υποδηλωμένης εργασίας



Τέλος, αναζητώντας τον τρόπο με τον οποίο εισήχθη η εικονικά δηλωμένη σύμβαση εργασίας μειωμένου χρόνου στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, οι εργαζόμενοι αυτής της υποκατηγορίας επισήμαναν ότι σε έξι από τις δέκα περιπτώσεις επρόκειτο εξαρχής για πλήρη απασχόληση που δηλώθηκε εικονικά είτε ως μερική είτε ως εκ περιτροπής, ενώ στις υπόλοιπες περιπτώσεις επρόκειτο πράγματι στην αρχή για εκ περιτροπής ή για μερική απασχόληση που μετατράπηκε στην πράξη σε πλήρη απασχόληση, χωρίς ωστόσο να δηλωθεί αρμοδίως αυτή η αλλαγή της σύμβασης. Για τους συνδικαλισμένους της εν λόγω υποκατηγορίας τα μερίδια αυτά είναι ακριβώς μοιρασμένα στην περίπτωση του τουρισμού (50%-50%), ενώ αντιθέτως στον επισιτισμό είναι 70%-30%.

Διάγραμμα 4.24: Ποια είναι η υποδηλωμένη απασχόλησή σας;



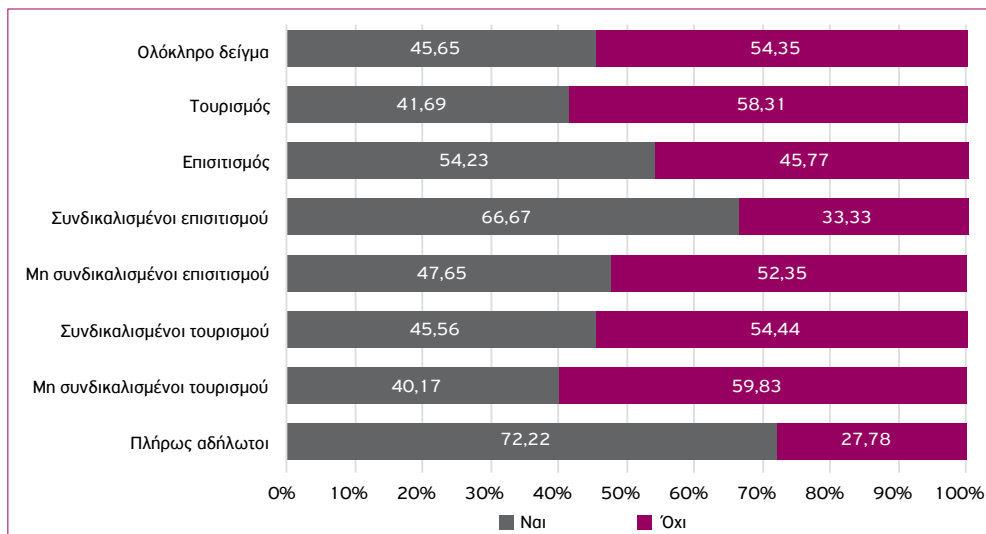
Γ. Πλημμελώς δηλωμένη εργασία

Εξίσου διαδεδομένη πρακτική αθέμιτης μείωσης του εργασιακού κόστους αποτελεί και η δήλωση διαφορετικής ειδικότητας ή και καθηκόντων από αυτά που πραγματικά ασκούνται, εφόσον συχνά τα διαφορετικά καθήκοντα συνεπάγονται και διαφορετικές αμοιβές, ιδίως όταν η εργασιακή σχέση καλύπτεται από κάποια σε ισχύ συλλογική σύμβαση εργασίας (επιχειρησιακή, κλαδική, ομοιοεπαγγελματική).

Στο σύνολο του δείγματος σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι (45,65%) απάντησαν θετικά στο ερώτημα εάν εργάστηκαν συχνά ή κατά κύριο λόγο σε καθήκοντα διαφορετικά από αυτά της συμφωνημένης ή δηλωμένης ειδικότητας. Το φαινόμενο αυτό εμφανίζει υψηλά ποσοστά στους εργαζομένους στον επισιτισμό (54,23% και δη στους συνδικαλισμένους συναδέλφους 66,67%) απ' ό,τι στον τουρισμό (41,69%), όπου, όμως, μεταξύ των συνδικαλισμένων του κλάδου είναι επίσης υψηλότερο (45,56%).

Στις τάξεις δε αυτών που κατά τη συγκεκριμένη περίοδο έχουν εργαστεί και ως πλήρως ανασφάλιστοι, περισσότεροι από 7 στους 10 εργάστηκαν συχνά σε διαφορετικά από τα συμφωνημένα καθήκοντα ή ειδικότητες.

Διάγραμμα 4.25: Εργαζόσασταν συχνά ή κατά κύριο λόγο σε διαφορετικά καθήκοντα από αυτά της ειδικότητας που αναγράφεται στη σύμβασή σας;



4.2.2 Άλλες μορφές παραβατικότητας

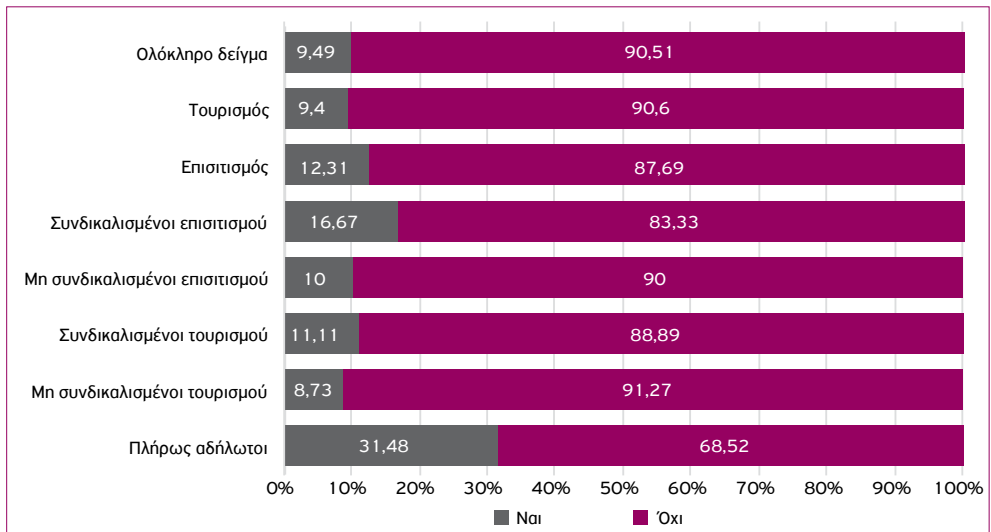
A. Πρόσληψη μέσω τρίτης εταιρείας

Στο σημείο αυτό του ερωτηματολογίου διερευνήθηκε η έκταση του φαινομένου της απασχόλησης μέσω πρόσληψης που πραγματοποιεί άλλη/δευτέρα εταιρεία (άμεσος εργοδότης) η οποία «παραχωρεί»/«διαθέτει» την εργασία στον τελικό εργοδότη (έμμεσος εργοδότης), δηλαδή σε μια επιχείρηση του τουρισμού ή του επισιτισμού. Διευκρινίζεται ότι δεν πρόκειται κυριολεκτικά για τυπική μορφή παραβατικότητας, εφόσον ο δανεισμός εργαζομένων, γνήσιος ή κατ' επάγγελμα, προβλέπεται και από την ελληνική εργατική νομοθεσία. Ωστόσο, τέτοιου είδους πρακτικές ευελιξίας συχνά επιλέγονται για τη διάρρηξη της εφαρμογής κοινών κανόνων στο σύνολο των εργαζομένων με απώτερο στόχο την αθέμιτη και άνιση μείωση του εργασιακού κόστους στις επιχειρήσεις του έμμεσου εργοδότη.

Στο σύνολο του δείγματος η ευέλικτη αυτή μορφή εργασίας αφορά έναν στους δέκα εργαζομένους (9,49%), αλλά το σχετικό ποσοστό είναι πολύ υψηλότερο μεταξύ των εργαζομένων στον επισιτισμό (12,31%) απ' ό,τι στον τουρισμό (9,4%). Στον επισιτισμό αφορά κυρίως τις ειδικότητες του μάγειρα, του σερβιτόρου και του μπουφετζή, ενώ στον τουρισμό αυτές του σερβιτόρου, του μάγειρα και του μπάρμαν.

Για άλλη μια φορά τα σχετικά ποσοστά στις τάξεις των συνδικαλισμένων εργαζομένων μέσω τρίτης εταιρείας είναι υψηλότερα και ειδικότερα 16,67% και 11,11% για τον επισιτισμό και τον τουρισμό αντίστοιχα, ενώ κρίνονται εντυπωσιακά σε ό,τι αφορά το ειδικό σύνολο των πλήρως ανασφάλιστων του δείγματος, όπου το ποσοστό αυτό αφορά σχεδόν έναν στους τρεις εργαζομένους αυτής της κατηγορίας.

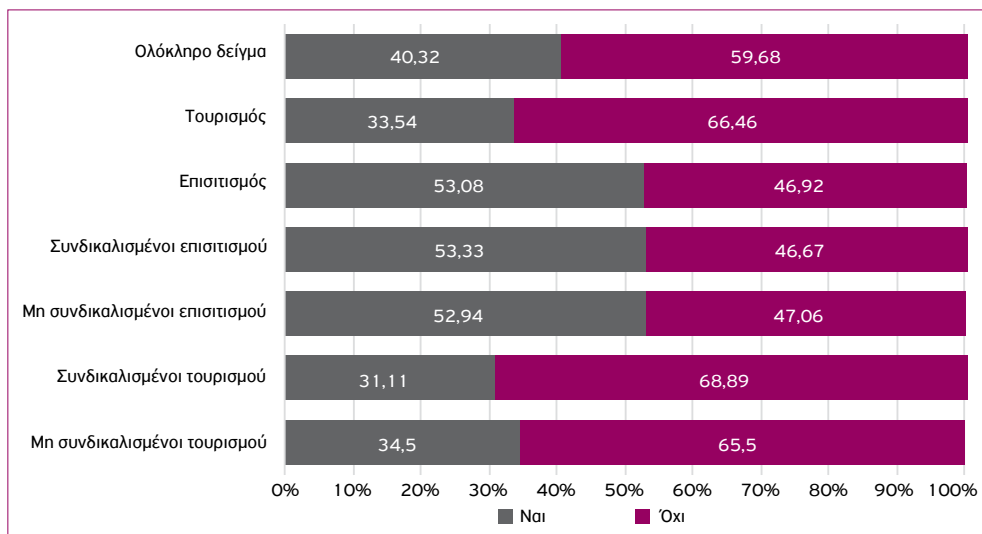
Διάγραμμα 4.26: Εργαζόσασταν μέσω πρόσληψης που σας έκανε άλλος/δεύτερος εργοδότης (άμεσος εργοδότης) ο οποίος παραχωρούσε/διέθετε την εργασία σας στον τελικό εργοδότη (έμμεσος εργοδότης);



Β. Απόκρυψη τμήματος των αποδοχών

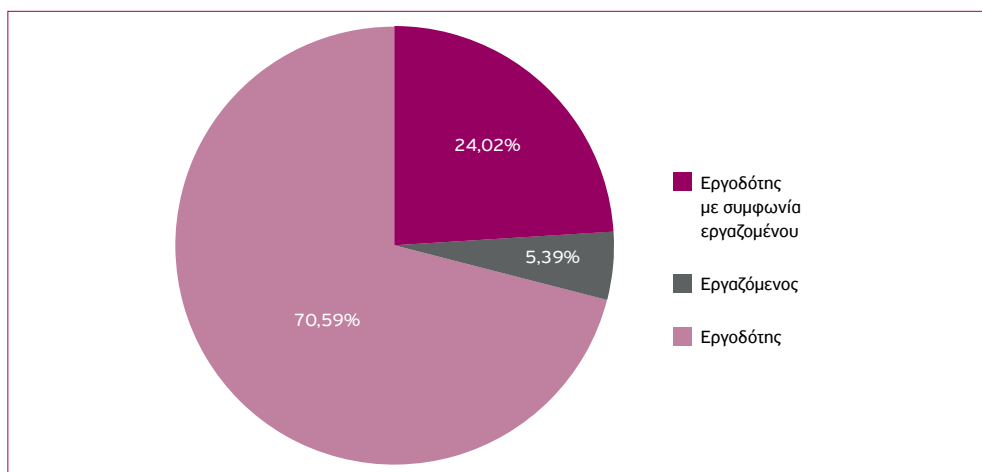
Τέσσερις στους δέκα εργαζομένους του συνολικού δείγματος απάντησαν ότι λάμβαναν πραγματικές αμοιβές μεγαλύτερες από αυτές που δηλώνονταν στη σύμβασή τους. Με κριτήριο τον ειδικότερο κλάδο απασχόλησης, στον επισιτισμό η πρακτική απόκρυψης τμήματος των αποδοχών αφορά περισσότερους από τους μισούς εργαζομένους (53,08%), ενώ στον τουρισμό έναν στους τρεις. Με κριτήριο τη συνδικαλιστική ένταξη, τα ποσοστά αυτά δεν διαφοροποιούνται σχεδόν καθόλου ανά κλάδο.

Διάγραμμα 4.27: Λαμβάνετε αμοιβές μεγαλύτερες από αυτές που ήταν δηλωμένες στη σύμβασή σας;



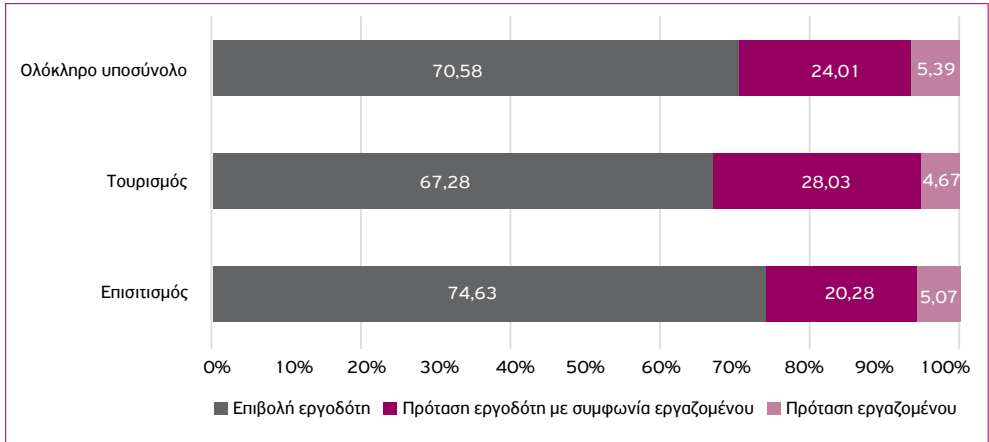
Από όλες αυτές τις 204 περιπτώσεις εργαζομένων στο σύνολο του δείγματος, στις 11 ο εισηγητής αυτής της παραβατικής συμπεριφοράς ήταν ο ίδιος ο εργαζόμενος και σε άλλες 49 ο εργοδότης, αλλά με σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου. Τα σχετικά ποσοστά έχουν ως εξής:

Διάγραμμα 4.28: Εισηγητής πρότασης απόκρυψης μέρους αμοιβών



Τα αναλυτικά ανά κλάδο ποσοστά που αφορούν τον εισηγητή τούτης της παραβατικής συμπεριφοράς έχουν ως εξής:

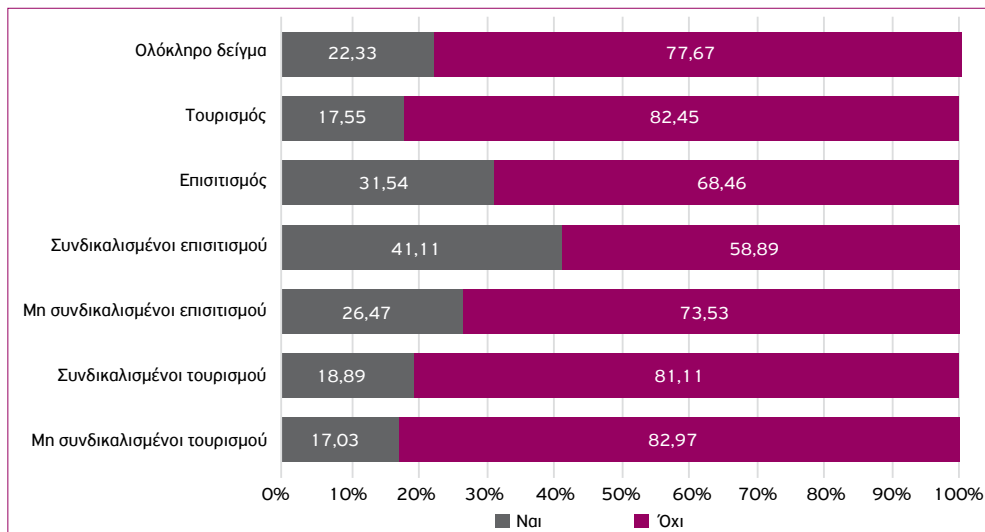
Διάγραμμα 4.29: Η απόκρυψη αποδοχών προέκυψε έπειτα από:



Γ. Επιστροφή δώρων ή επιδομάτων αδείας

Τουλάχιστον ένας στους πέντε εργαζομένους του δείγματος (22,33%) δηλώνει ότι ο εργοδότης απαίτησε την επιστροφή μέρους ή του συνόλου του δώρου Πάσχα ή Χριστουγέννων ή του επιδόματος αδείας. Στην περίπτωση του επισιτισμού το σχετικό ποσοστό ανέρχεται στο 31,54% (41,11% για τους συνδικαλισμένους του κλάδου) και στο 17,55% στην περίπτωση των εργαζομένων στον τουρισμό (αλλά 18,89% στις τάξεις των συνδικαλισμένων του κλάδου).

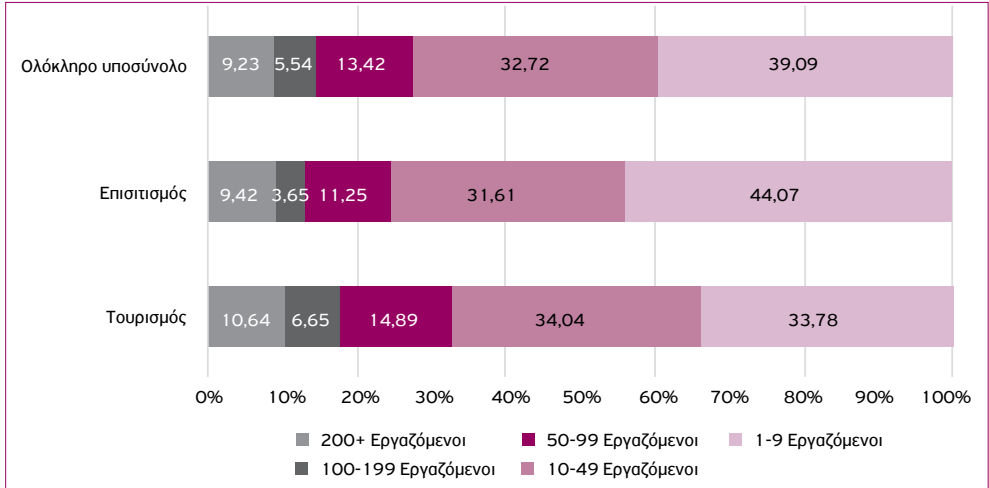
Διάγραμμα 4.30: Σας ζητήθηκε η επιστροφή μέρους ή του συνόλου του δώρου Πάσχα/ Χριστουγέννων ή του επιδόματος καλοκαιρινής αδείας από τον εργοδότη σας;



Δ. Μέγεθος παραβατικής επιχείρησης

Στην ερώτηση σχετικά με το μέγεθος της επιχείρησης, στην οποία παρατηρήθηκε κάποια (ή περισσότερες) από όλες τις προηγούμενες παραβατικές συμπεριφορές, δόθηκε η δυνατότητα περισσότερων απαντήσεων, και αυτό γιατί είναι πολύ πιθανό στη διάρκεια μιας διετίας οι εργαζόμενοι στον επισιτισμό-τουρισμό να απασχολήθηκαν σε περισσότερους του ενός εργοδότες. Στο σύνολο του δείγματος τα περισσότερα περιστατικά εντοπίζονται σε μικρές επιχειρήσεις έως 9 εργαζομένων, αλλά και σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 10 έως 49 εργαζομένους. Ο σχετικός πίνακας διαμορφώνεται ως εξής:

Διάγραμμα 4.31: Μέγεθος επιχειρήσεων στις οποίες οι εργαζόμενοι ήρθαν αντιμέτωποι με τις παραβατικές καταστάσεις



Στον κλάδο του επισιτισμού η παραβατικότητα στις εργασιακές σχέσεις αφορά σε μεγαλύτερο βαθμό τις μικρές επιχειρήσεις, αλλά σε σημαντικό βαθμό και τις επιχειρήσεις από 10 έως 49 εργαζομένους.

Αντιθέτως, στην περίπτωση του τουρισμού φαίνεται ότι τα περισσότερα κρούσματα εντοπίζονται σε επιχειρήσεις από 10 έως 49 εργαζομένους, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν αφορούν σε μεγάλο επίσης βαθμό και τις μικρές επιχειρήσεις.

Ε. Εισηγητής των παραβατικών συμπεριφορών

Εξαιρετικό ενδιαφέρον συγκεντρώνει η εξακρίβωση του εισηγητή κάποιας ή περισσότερων από τις παραβατικές συμπεριφορές που αναλύθηκαν προηγουμένως. Είναι κοινός τόπος ότι στην εποχή των μνημονίων η ραγδαία συρρίκνωση του εργατικού εισοδήματος και η εκτίναξη των ποσοστών ανεργίας, σε συνδυασμό με τη μείωση της προστασίας των εργαζομένων στο πεδίο των εργασιακών δικαιωμάτων, έχουν συχνά ως αποτέλεσμα την αποδοχή (ακούσια και εκούσια) από την πλευρά του εργαζομένου πολλών αθέμιτων προτάσεων της αντισυμβαλλόμενης πλευράς.

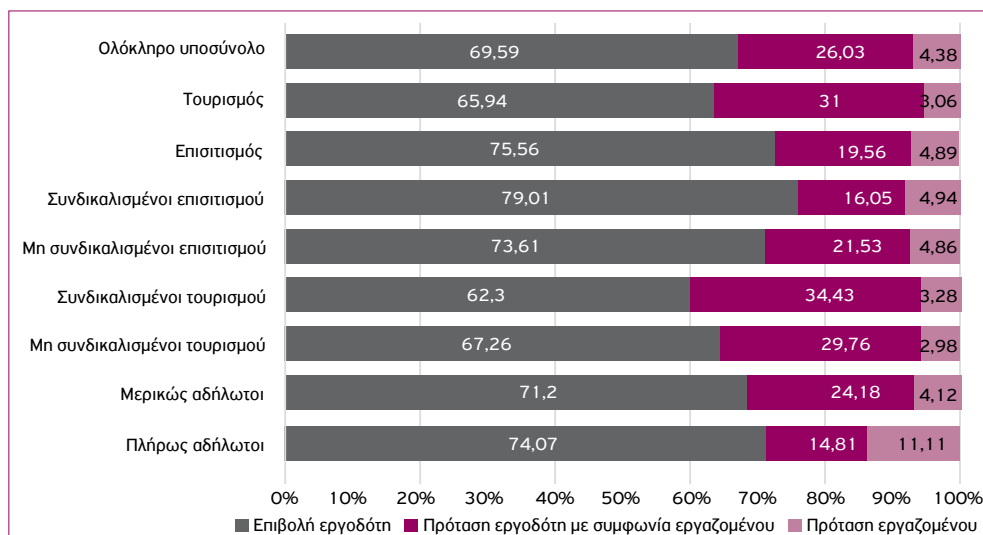
Στο σημείο αυτό διερευνάται κυρίως ο βαθμός «συμφωνίας» του εργαζομένου –ανεξάρτητα από τον λόγο αυτής– στη σχετική πρόταση της εργοδοτικής πλευράς και η σχετική ερώτηση εμφανίστηκε μόνο σε όσους είχαν απαντήσει θετικά σε κάποια από

τις προηγούμενες ερωτήσεις που αφορούσαν την εφαρμογή κάποιας παραβατικής συμπεριφοράς, ήτοι σε 388 εργαζομένους.

Στο σύνολο αυτού του τμήματος ολόκληρου του δείγματος μόνο το 70% των παραβατικών συμπεριφορών που καταγράφηκαν οφείλονται σε μονομερή απόφαση του εργοδότη. Ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 4% των εργαζομένων ομολογεί ότι επρόκειτο για πρόταση της εργατικής πλευράς, ωστόσο ένας στους τέσσερις εργαζομένους (26,03%) επισημαίνει ότι η εργοδοτική πρόταση για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας τον/τη βρήκε σύμφωνο.

Το ποσοστό εργατικής συναίνεσης στην παραβατική εισήγηση της εργοδοτικής πλευράς είναι υψηλότερο στον κλάδο του τουρισμού (31%). Αντιθέτως, στην περίπτωση του επισιτισμού ο βαθμός συναίνεσης της εργατικής πλευράς είναι περιορισμένος (19,56%), μολονότι το ποσοστό που αφορά αυτοτελή πρόταση της εργατικής πλευράς αγγίζει το 5%.

Διάγραμμα 4.32: Οι παραβατικές συμπεριφορές δημιουργήθηκαν έπειτα από:



Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η διερεύνηση του ζητήματος στην ειδικότερη κατηγορία των συνδικαλισμένων εργαζομένων του δείγματος. Στην περίπτωση του επισιτισμού η μονομερής εργοδοτική επιβολή αφορά το 80% των περιπτώσεων και η εργατική «συναίνεση» το 16%, ωστόσο, σε ό,τι αφορά τον κλάδο του τουρισμού, τα ποσοστά αυτά είναι 62% και 34% αντίστοιχα. Η ερμηνεία του διπλάσιου (και πολύ υψηλού συνάμα) ποσοστού εργατικής συναίνεσης μεταξύ των συνδικαλισμένων στον

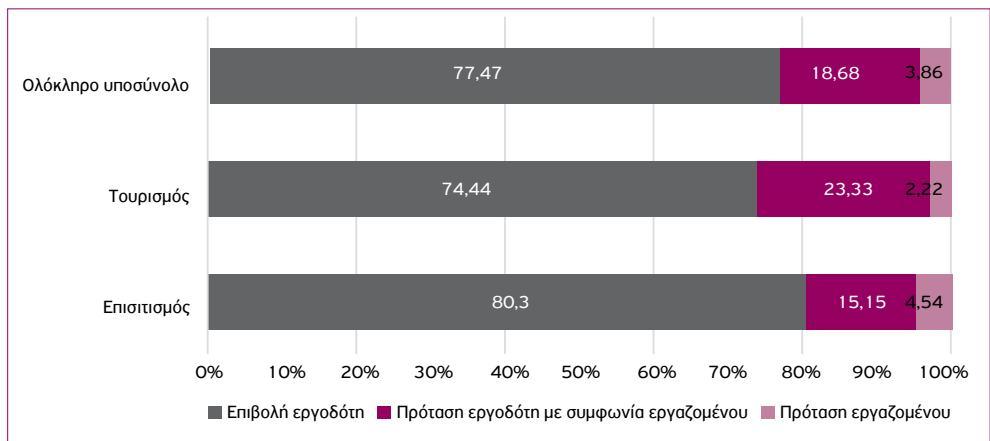
τουρισμό σε σχέση με τους συναδέλφους συνδικαλισμένους στον επισιτισμό δεν είναι απλή. Στο τουρισμό οι αμοιβές είναι υψηλότερες και η συλλογική προστασία ισχυρότερη απ' ό,τι στον επισιτισμό, άρα και η προτίμηση ένταξης σε κάποιο από τα επαγγέλματα του τουρισμού είναι μεγαλύτερη. Κατά συνέπεια, ενδέχεται οι συνθήκες αυτές να λειτουργούν ως ενισχυτικός παράγοντας συναίνεσης στην πίεση που ασκείται από την εργοδοτική πλευρά για την εφαρμογή μιας μορφής παραβατικότητας.

Το μεγαλύτερο ποσοστό εργατικής πρότασης της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας εντοπίζεται στην ειδική κατηγορία των πλήρως αδήλων εργαζομένων, εφόσον αφορά έναν στους δέκα εργαζομένους, τη στιγμή που τρεις στους τέσσερις εργαζομένους ανέφεραν ότι επρόκειται για μονομερή εργοδοτική απόφαση.

Εκτός από την ειδική εκδοχή της απόκρυψης μέρους των αποδοχών (βλ. προηγούμενως Υποενότητα 4.2.2.Β.), μικρές διαφοροποιήσεις στα σχετικά μερίδια στο σύνολο της υποκατηγορίας αυτής εντοπίζονται τόσο στη μερικώς δηλωμένη εργασία όσο και στην πλημμελώς δηλωμένη εργασία.

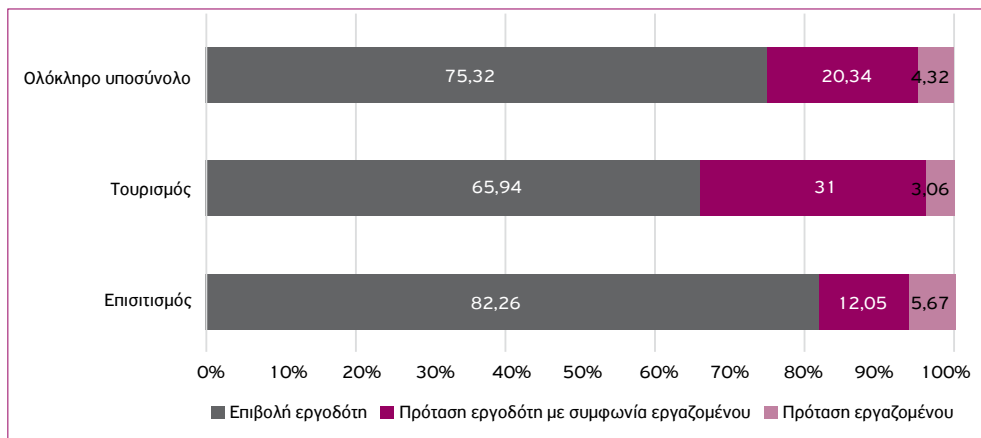
Στην πρώτη περίπτωση (της πλήρους εργασίας, η οποία, ωστόσο, είχε δηλωθεί εξαρχής εικονικά ως μειωμένης απασχόλησης), το μερίδιο μονομερούς εργοδοτικής επιβολής της υποδηλωμένης εργασίας είναι υψηλότερο της τάξης του 77,55%.

Διάγραμμα 4.33: Η εξαρχής υποδήλωση της εργασίας πλήρους απασχόλησης έγινε ύστερα από:



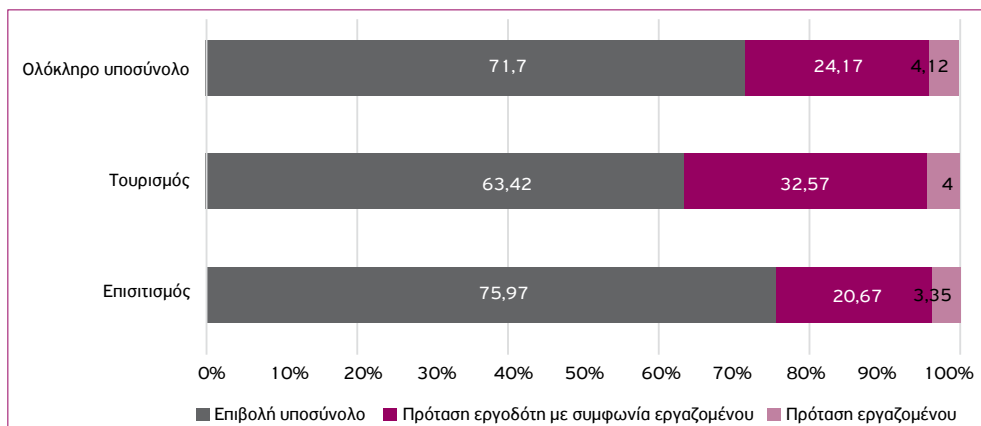
Στη δεύτερη περίπτωση, αυτή της εσκεμμένης δήλωσης διαφορετικών καθηκόντων από τα πραγματικά πραγματοποιηθέντα, το μερίδιο μονομερούς εργοδοτικής επιβολής είναι αυτό που φαίνεται στο Διάγραμμα 4.34.

Διάγραμμα 4.34: Η πλημμελώς δηλωμένη εργασία προέκυψε έπειτα από:



Τέλος, σε ό,τι αφορά το γενικότερο φαινόμενο της υποδηλωμένης εργασίας, προκύπτει ότι η μονομερής εργοδοτική επιβολή αφορά το 72% ή το 76% στην περίπτωση του επισιτισμού, όμως μόνο το 64% στην περίπτωση του τουρισμού.

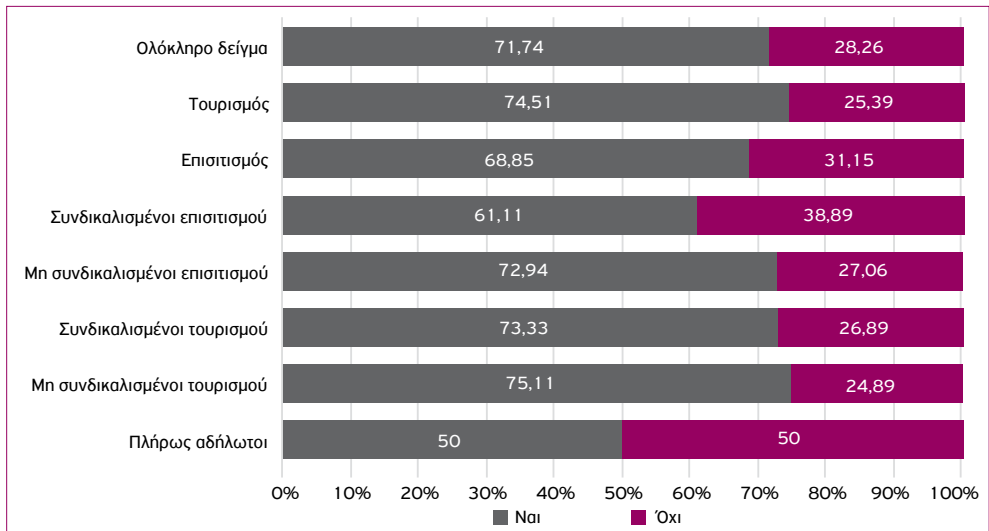
Διάγραμμα 4.35: Η μερικώς αδήλωτη εργασία προέκυψε έπειτα από:



ΣΤ. Καθυστέρηση στην καταβολή των αποδοχών

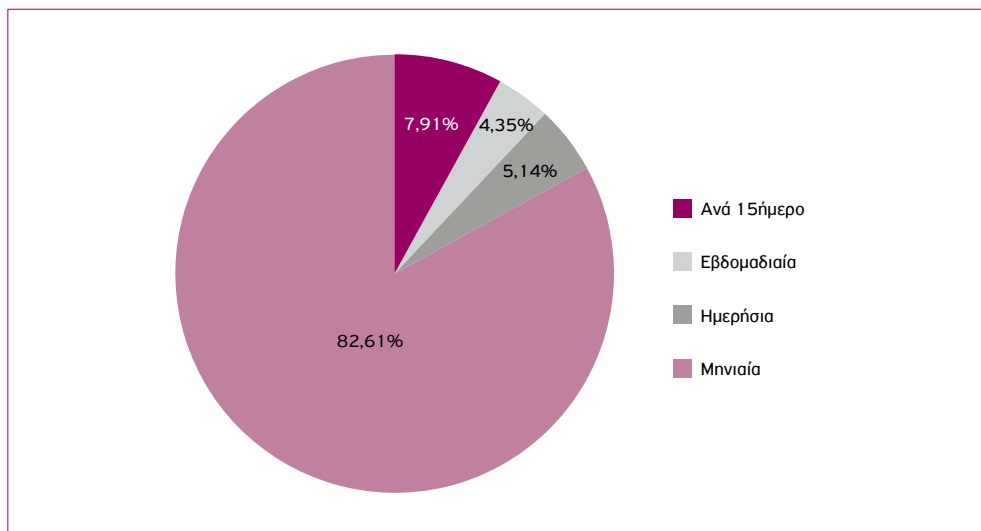
Στο σημείο αυτό του ερωτηματολογίου εξετάζεται η έκταση του φαινομένου της μη έγκαιρης καταβολής του μισθού στους εργαζομένους. Το 28,26% των ερωτηθέντων απάντησε ότι κατά τη διάρκεια της τελευταίας διετίας γνώρισε μεγάλες καθυστερήσεις στην καταβολή των αποδοχών. Μεγαλύτερο είναι το σχετικό ποσοστό στην περίπτωση του επισιτισμού (31,15%) και ιδίως μεταξύ των συνδικαλισμένων, της τάξης του 38,89%. Μεταξύ των πλήρως αδήλωτα εργαζομένων το ποσοστό αυτό είναι 50%.

Διάγραμμα 4.36: Πληρωνόσασταν πάντα το σύνολο του μισθού σας χωρίς μεγάλη καθυστέρηση;



Σε ό,τι αφορά τη συχνότητα με την οποία θα έπρεπε να πληρώνονται οι εργαζόμενοι σύμφωνα με τον νόμο, τη συλλογική σύμβαση εργασίας ή στο πλαίσιο της σχετικής συμφωνίας τους με τον εργοδότη, προκύπτει ότι στο σύνολο του δείγματος επικρατεί η εκδοχή του μηνιαίου μισθού.

Διάγραμμα 4.37: Συχνότητα πληρωμής εργαζομένου βάσει νόμου, ΣΣΕ ή σύμβασης



Στην περίπτωση του τουρισμού οι διαφοροποιήσεις στα ποσοστά αυτά είναι επουσιώδεις. Ωστόσο, στον επισιτισμό η μηνιαία καταβολή αποδοχών αφορά το 74,23% και η δεκαπενθήμερη το 11,15%, ενώ μεταξύ των συνδικαλισμένων του κλάδου τα ποσοστά αυτά διαμορφώνονται αντίστοιχα σε 65,56% και 14,44%.

Τέλος, με βάση την περιοδικότητα της καταβολής των αποδοχών, μεγαλύτερα του μέσου όρου (28,26%) ποσοστά καθυστέρησης καταβολής των αποδοχών εντοπίζονται στις τάξεις των εργαζομένων που αμείβονται ανά δεκαπενθήμερο (32,5%) ή εβδομαδιαία (31,8%), παρά εκείνων που αμείβονται μηνιαία (27,7%) ή ημερησίως (26,9%).

4.3 Αιτιολόγηση από την πλευρά των εργαζομένων αναφορικά με τα αίτια των πρακτικών/ περιστατικών παραβατικότητας στα οποία εμπλέκονται οι ίδιοι στην εργασία τους

Στο πλαίσιο της έρευνας, οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι κλήθηκαν να αιτιολογήσουν τις πρακτικές μη συμμόρφωσης με την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία. Είχαν την επιλογή να αξιολογήσουν τη στάση τους σε σχέση με μια σειρά παραγόντων που επηρέασαν συγκεκριμένα τη συμμόρφωση στους κανόνες του κοινωνικού δικαίου.

Οι απαντήσεις τους επιμερίζονται σε δύο ομάδες ερωτήσεων/απαντήσεων, αφενός στους παράγοντες που συνέβαλαν στη συναίνεση ή στην πρωτοβουλία του εργαζομένου στις πρακτικές μη συμμόρφωσης, εάν αυτές υπήρξαν (4.3.1), αφετέρου δε στους παράγοντες που –κατά την εκτίμηση των εργαζομένων– οδήγησαν στη συμπεριφορά του εργοδότη (4.3.2.).

Στα Διαγράμματα της Υποενότητας 4.3.1, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποια μορφή παραβατικότητα και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά ποσοστά και οι αναλογίες στην Υποενότητα 4.3.1 αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Επισημαίνεται ότι οι αξιολογήσεις αυτές έγιναν από τους εργαζομένους που –κατά δήλωσή τους προηγουμένως στην έρευνα– εργάστηκαν με κάποια μορφή παραβατικότητας την περίοδο 2017-2018 και αφορούν την αιτιολόγηση/αξιολόγηση συγκεκριμένων συμπεριφορών των ίδιων και του εργοδότη. Στις απαντήσεις δεν συμμετέχουν οι εργαζόμενοι που εργάστηκαν την κρίσιμη περίοδο σε πλήρη συμμόρφωση με την κείμενη εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία. Διευκρινίζεται, επίσης, ότι η παρούσα Υποενότητα 4.3 αφορά την ερμηνεία, αιτιολόγηση και εκτίμηση συγκεκριμένων συμπεριφορών και όχι γενικότερες εκτιμήσεις των εργαζομένων ως προς τα αίτια εμφάνισης του φαινομένου αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας.

4.3.1 Βαθμολόγηση επίδρασης πιθανών αιτίων στην εκδήλωση του φαινομένου οι εργαζόμενοι είτε να εισηγούνται οι ίδιοι είτε να συναινούν σε εργοδοτικές προτάσεις για την εισαγωγή εκδοχής/ών παραβατικότητας κατά την εξέλιξη της εργασιακής τους σχέσης

Α. Έλλειψη εμπιστοσύνης στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, φόβος απώλειας εισφορών

Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποια μορφή παραβατικότητα και ταυτόχρονα απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο

υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Στο σύνολο των 101 εργαζομένων που συναινούν σε κάποιας μορφής παραβατικότητα σχετική με την εργασία και την ασφάλισή τους πάνω από 7 στους 10 (74%) δείχνουν ότι εμπιστεύονται την κοινωνική ασφάλιση και ότι «πιάνουν τόπο» οι εισφορές που καταβάλλονται. Προκύπτει, δηλαδή, ότι σε μεγάλο βαθμό οι εργαζόμενοι δεν θεωρούν ότι χάνονται οι εισφορές που καταβάλλουν και ότι έχουν εν γένει εμπιστοσύνη στον θεσμό της κοινωνικής ασφάλισης. Στο 26% των εργαζομένων φαίνεται ότι η απαξίωση της κοινωνικής ασφάλισης είναι τουλάχιστον ένας από τους παράγοντες που συμβάλλουν στην αποδοχή των παραβατικών συμπεριφορών. Λαμβάνοντας ενδεχομένως υπόψη και συνυπολογίζοντας και άλλους παράγοντες, περίπου 1 στους 4 εργαζομένους φαίνεται να αποδέχεται ή και να συναινεί με τη μη συμμόρφωση λόγω της απαξίωσης του θεσμού της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα.

Ειδικότερα στον επισιτισμό, το 76% των εργαζομένων που προσφεύγουν σε παραβατικές μορφές ασφάλισης κατά την εργασία τους αναγνωρίζουν την αξία και τη λειτουργικότητα του θεσμού κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα, ενώ το 24% δεν εμπιστεύεται τα χρήματά του στον θεσμό.

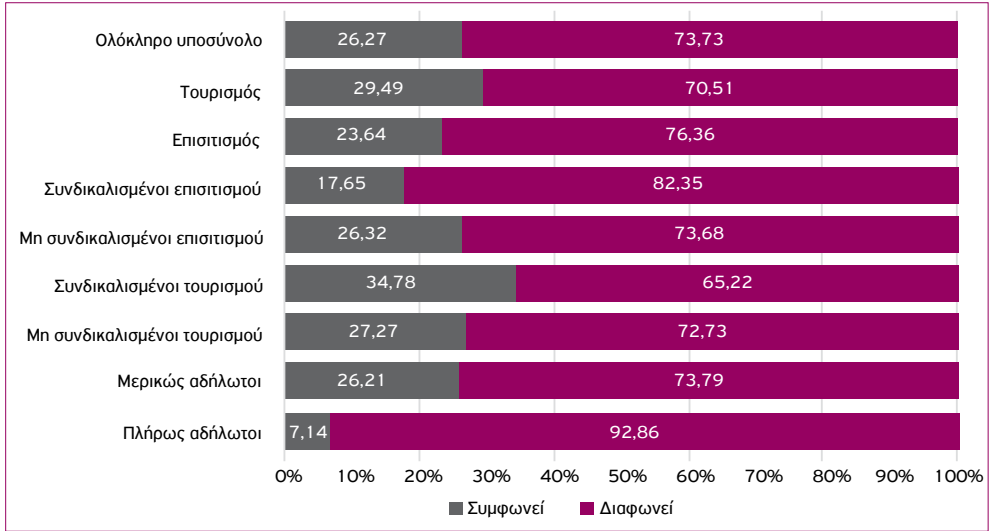
Οι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι του επισιτισμού έχουν υψηλότερη εμπιστοσύνη στον θεσμό της κοινωνικής ασφάλισης (82,0%) σε σχέση με τους ασυνδικάλιστους του κλάδου επισιτισμού που εμφανίζουν παραβατική συμπεριφορά (65%).

Ειδικότερα στον τουρισμό, το 70% των εργαζομένων που προσφεύγουν σε παραβατικές μορφές ασφάλισης κατά την εργασία τους αναγνωρίζει την αξία και τη λειτουργικότητα του θεσμού κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα και 30% δεν εμπιστεύεται τα χρήματά του στον θεσμό.

Οι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι του τουρισμού έχουν υψηλότερη εμπιστοσύνη στον θεσμό της κοινωνικής ασφάλισης (65,0%) σε σχέση με τους ασυνδικάλιστους του κλάδου επισιτισμού (35%).

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ευρήματα της έρευνας μεταξύ πλήρως και μερικώς ανασφάλιστων εργαζομένων ανεξάρτητα από τον χώρο εργασίας ή τη συμμετοχή σε σωματείο. Μεταξύ των εργαζομένων που είναι πλήρως ανασφάλιστοι προκύπτει ένα συντριπτικό ποσοστό αποδοχής του θεσμού κοινωνικής ασφάλισης (93%), ενώ οι μερικώς ανασφάλιστοι εργαζόμενοι εμπιστεύονται τον θεσμό με χαμηλότερο ποσοστό (74%).

Διάγραμμα 4.38: Δεν εμπιστεύομαι τα χρήματά μου στην κοινωνική ασφάλιση γιατί έχει χρεοκοπήσει και θα τα χάσω

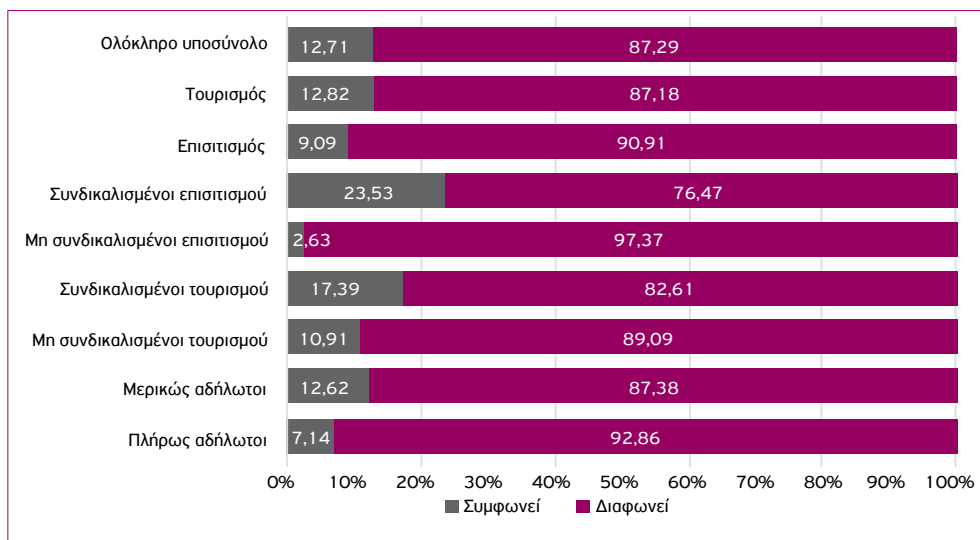


B. Επάρκεια συμπληρωμένου αριθμού ενσήμων για συνταξιοδότηση

Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποια μορφή παραβατικότητας και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Σχεδόν 9 στους 10 εργαζομένους που συναινούν σε κάποια μορφή παραβατικότητας σχετική με την εργασία και την ασφάλισή τους (87%) δείχνουν ότι η αποδοχή της συμπεριφοράς μη συμμόρφωσης στην κοινωνική νομοθεσία δεν επηρεάζεται από τα (επαρκή ή ανεπαρκή) ένσημα που έχουν συμπληρωθεί για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος. Δεν φαίνεται να συνιστά καθοριστικό παράγοντα για την ανάπτυξη συμπεριφοράς μη συμμόρφωσης στην κοινωνική νομοθεσία.

Διάγραμμα 4.39: Έχω αρκετά ένσημα για τη σύνταξη και δεν χρειάζομαι περισσότερα



Στον επισιτισμό το ποσοστό παραμένει ιδιαίτερα υψηλό (91%), όπως και στον τουρισμό (87%). Η ύπαρξη επαρκών ή ανεπαρκών ενσήμων για σύνταξη στην επιλογή για την αποδοχή της παραβατικής συμπεριφοράς από τον εργαζόμενο φαίνεται να μην επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τη μη συμμόρφωση.

Δυσχερές να ερμηνευθεί είναι το ποσοτικό αποτέλεσμα της έρευνας στη διάκριση μεταξύ συνδικαλισμένων και μη. Στον επισιτισμό οι συνδικαλισμένοι δείχνουν να επηρεάζονται περισσότερο (24%) από τους ασυνδικαλιστούς (3%), ενδεχομένως γιατί οι πρώτοι έχουν περισσότερα ένσημα. Αντίστοιχα, στον τουρισμό οι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι δεν αποδέχονται το κριτήριο της ύπαρξης ενσήμων (83%), όπως και οι ασυνδικαλιστικοί εργαζόμενοι (89%).

Οι εργαζόμενοι που συναίνεσαν/αποδέχτηκαν την τελευταία διετία σε κάποια μορφή μη συμμόρφωση διαφοροποιούν ελαφρά τη στάση τους ανάλογα με το αν είναι πλήρως (93%) ή μερικώς ανασφάλιστοι (87%).

Γ. Ανάγκη διατήρησης της θέσης εργασίας

Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποια μορφή παραβατικότητα και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά

ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Οι 4 στους 10 εργαζομένους που αποδέχονται ή συναινούν σε κάποια μορφή παραβατικότητας που είναι σχετική με την εργασία και την ασφάλισή τους κρίνουν ότι η παραβατικότητα (όποιας μορφής και βαθμού) αποτελούσε τη μοναδική λύση για να διατηρήσουν τη θέση τους στην επιχείρηση. Η διατήρηση υψηλών ποσοστών ανεργίας και η διευκόλυνση των απολύσεων έχουν συμβάλει σημαντικά στην ενίσχυση της διαπραγματευτικής θέσης και της δυνατότητας παραβατικών συμπεριφορών των εργοδοτών. Σημαντικό εύρημα εξ αντιδιαστολής είναι βέβαια το γεγονός ότι το 60% των εργαζομένων που αποδέχτηκαν ή συναίνεσαν στη νομιμότητα/τυπικότητα της εργασίας τους το έκαναν παρότι δεν θεωρούν ότι διαφορετικά θα έχαναν τη δουλειά τους.

Τα ευρήματα των απαντήσεων του ερωτηματολογίου της έρευνας μοιράζονται ενισχυτικά σε τουρισμό (41%) και επισιτισμό (42%) και εντοπίζονται διαφοροποιήσεις ανάλογα με το αν οι εργαζόμενοι είναι συνδικαλισμένοι ή ασυνδικάλιστοι.

Στον επισιτισμό προκύπτει ότι από τους συνδικαλισμένους μόνο 2 στους 10 εργαζομένους (23%) αποδέχτηκαν την παραβατικότητα από φόβο ότι θα χάσουν τη θέση τους, ενώ προκύπτει ότι οι μισοί (50%) ασυνδικάλιστοι αποδέχτηκαν την παραβατικότητα από φόβο ότι θα χάσουν τη θέση τους.

Στον τουρισμό προκύπτει ότι από τους εργαζομένους που είναι οργανωμένοι σε συνδικαλιστική οργάνωση περίπου οι μισοί (52%) αποδέχτηκαν την παραβατικότητα από φόβο ότι θα χάσουν τη θέση τους, ενώ προκύπτει ότι λιγότεροι από 4 στους 10 (38%) από τους ασυνδικάλιστους εργαζομένους αποδέχτηκαν την παραβατικότητα από φόβο ότι θα χάσουν τη θέση τους.

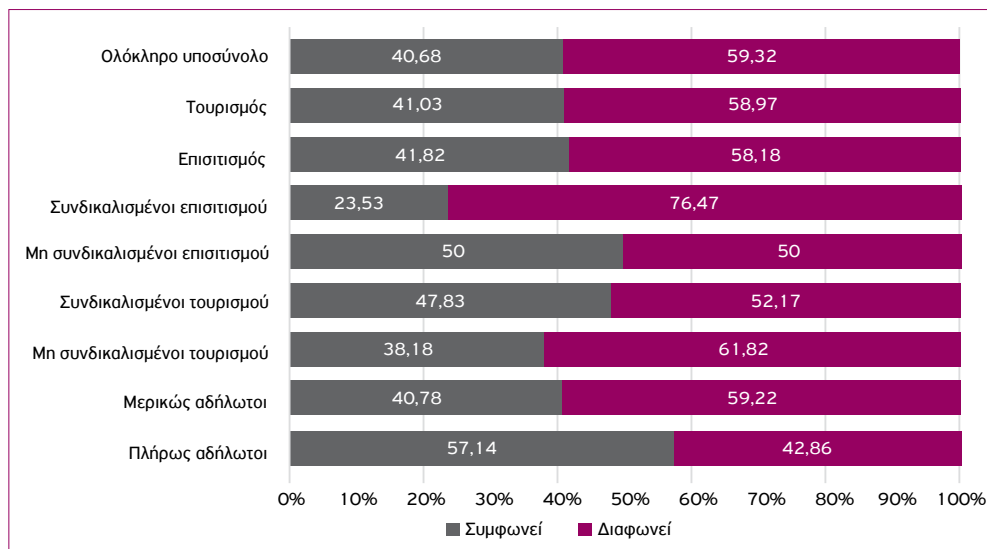
Από την αντιπαράθεση αυτή, προκύπτει ότι οι συνδικαλισμένοι στον επισιτισμό φοβούνται λιγότερο ότι θα χάσουν τη θέση εργασίας τους, ενδεχομένως λόγω της προστασίας και της δύναμης που αποκτούν από τη συλλογική δράση. Παρ' όλα αυτά, σε αντίθεση με τον επισιτισμό, παρατηρούμε ότι στον τομέα του τουρισμού οι συνδικαλισμένοι αποδέχονται πιο συχνά τη μη συμμόρφωση επειδή εξαναγκάζονται και λιγότερο επειδή ενδεχομένως αποδέχονται για άλλους λόγους την παραβατική συμπεριφορά.

Η διαφορά αυτή μας οδηγεί να συμπεράνουμε ότι ενδεχομένως οι συνδικαλισμένοι συμμετέχουν σε αντίστοιχα σωματεία ακριβώς επειδή φοβούνται περισσότερο την

απώλεια της θέσης εργασίας. Η εκ πρώτης όψεως αντίφαση μεταξύ συνδικαλισμένων στον τομέα του επισιτισμού και συνδικαλισμένων στον τομέα του τουρισμού είναι επί της ουσίας δύο όψεις του ίδιου νομίσματος. Οι συνδικαλισμένοι εντάχθηκαν σε σωματείο επειδή αντιλαμβάνονται τον κίνδυνο και, αφού εντάσσονται σε σωματείο, φοβούνται λιγότερο.

Το ζήτημα του φόβου απώλειας της θέσης εργασίας προκύπτει ότι έχει μεγαλύτερη βαρύτητα στους εργαζομένους που εργάζονται πλήρως ανασφάλιστοι (57%) σε σχέση με τους μερικώς ασφαλισμένους εργαζομένους (41%), στοιχείο που μας επιτρέπει να συμπεράνουμε ότι σε μεγαλύτερο βαθμό η πλήρως ανασφάλιστη εργασία τείνει να οφείλεται περισσότερο σε εξαναγκασμό και λιγότερο σε κάποιας μορφής συναίνεση του εργαζομένου, σε αντίθεση με την (ηπιότερη από πλευράς παραβατικότητας) μερικώς ανασφάλιστη εργασία, η οποία τείνει να οφείλεται περισσότερο και σε άλλους λόγους.

Διάγραμμα 4.40: Θεωρώ ότι η παραβατική συμπεριφορά ήταν ο μόνος τρόπος για να διατηρηθεί η θέση μου στην επιχείρηση



Δ. Περιορισμένο/ανεπαρκές ποσό καθαρού μισθού

Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποιας μορφής παραβατικότητα και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά

ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Ένας στους δύο εργαζομένους που παρουσιάζουν κάποια μορφή παραβατικότητας που είναι σχετική με την εργασία και την ασφάλισή τους κρίνουν ότι η παραβατικότητα (όποιας μορφής και βαθμού) αποτέλεσε επιλογή που οφείλεται στο χαμηλό επίπεδο του καθαρού μισθού. Σε μεγάλο βαθμό, τα ευρήματα του ερωτηματολογίου δείχνουν ότι οι αντιλήψεις των εργαζομένων είναι ισότιμα μοιρασμένες σε πλήρη/μερική μη συμμόρφωση αναφορικά με το βάρος των δημόσιων επιβαρύνσεων ως παράγοντα που συνέβαλε στην παραβατικότητα. Το εύρημα αυτό εντάσσεται στις απαντήσεις που δείχνουν ότι οι μισοί εργαζόμενοι που όντως εργάστηκαν με περιστάσεις πλήρους ή μερικής παραβατικότητας θεωρούν ότι η συμπεριφορά μη συμμόρφωσης συνιστά (ενδεχομένως με την επίδραση και άλλων παραγόντων) μια συμπεριφορά προς όφελός τους (ανεξάρτητα αν την αποδέχονται ή την προτείνουν με δική τους πρωτοβουλία), όπως στις απαντήσεις ΣΤ και Λ που δίνονται παρακάτω.

Οι απαντήσεις σε αυτό το ζήτημα μπορεί να σημαίνουν ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν πως οι συνολικές δημόσιες επιβαρύνσεις (εισφορές και ΦΜΥ) είναι υπέρμετρα υψηλές ή/και δεν νομιμοποιούνται σε σχέση με τις δημόσιες δαπάνες που χρηματοδοτούν. Μπορεί επίσης να σημαίνουν ότι το αποτέλεσμα του καθαρού μισθού είναι ανεπαρκές επειδή είναι οι συνολικές (μεικτές) μισθολογικές απολαβές ανεπαρκείς για να χρηματοδοτήσουν την κοινωνική ασφάλιση και τον κρατικό προϋπολογισμό και ανεπαρκείς για να εξασφαλίσουν ένα κοινωνικά αποδεκτό καθαρό μηνιαίο εισόδημα στους εργαζομένους.

Τα ευρήματα αυτά από μόνα τους δεν μπορούν να προβλέψουν τη συμπεριφορά του εργαζομένου σε περίπτωση μείωσης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και ανεξάρτητα από τον τελικό καθαρό μισθό. Δεν μπορούν να προβλέψουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων ούτε στο σενάριο αύξησης των μεικτών μισθολογικών απολαβών. Μπορούν όμως, σε συνδυασμό με τις απαντήσεις, να οδηγήσουν στο συμπέρασμα ότι το φαινόμενο είναι πολυπαραγοντικό και ότι η μείωση της παραβατικότητας θα μπορούσε να είναι αποτελεσματική με συνδυασμό ουσιαστικών παρεμβάσεων στην αύξηση των μισθών, την ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών και τη μείωση των εισφορών.

Στον κλάδο του επισιτισμού, προκύπτει η αντίληψη ότι το χαμηλό ύψος του καθαρού μισθού έχει μεγαλύτερη βαρύτητα (56% σε σχέση με το συνολικό 50%) στην

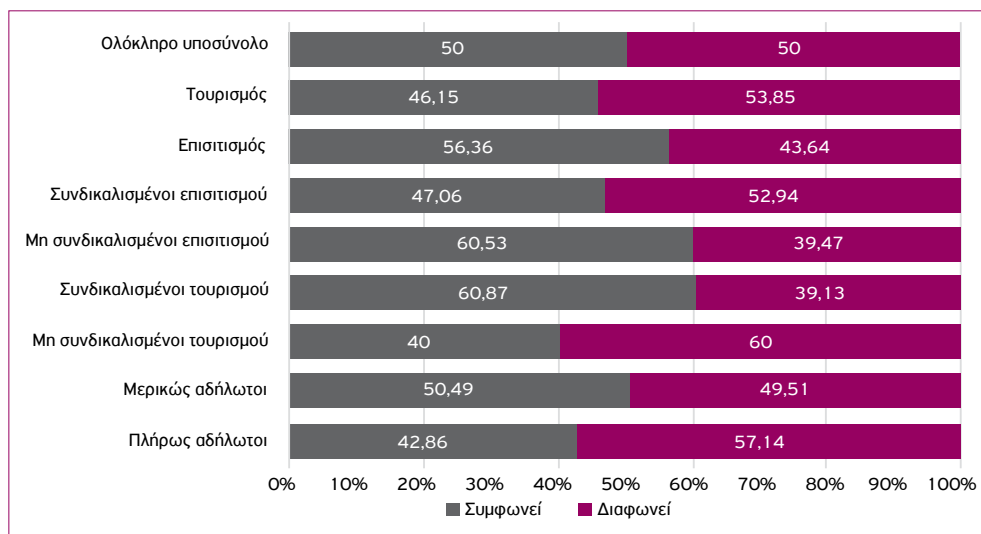
επιλογή παραβατικών συμπεριφορών σχετικά με την εργασία και την κοινωνική ασφάλιση.

Ειδικότερα, από τον κλάδο του επισιτισμού οι συνδικαλισμένοι έχουν αντιλήψεις που κυμαίνονται στα επίπεδα του γενικού υποσυνόλου (47%) σε σχέση με τους ασυνδικαλιστους, που δίνουν σαφώς μεγαλύτερη βαρύτητα στην επιλογή τους στο χαμηλό ύψος του καθαρού μισθού (60%).

Στον κλάδο του τουρισμού, το χαμηλό ύψος του καθαρού μισθού έχει μικρότερη βαρύτητα (46% σε σχέση με το συνολικό 50%) αλλά το ποσοστό αυτό παραμένει αρκετά υψηλό. Εντύπωση προκαλεί το ότι οι συνδικαλισμένοι έχουν αντιλήψεις που κυμαίνονται σε πολύ υψηλά επίπεδα του γενικού υποσυνόλου (61% σε σχέση με το συνολικό του τουρισμού, που είναι 46%) σε σχέση με τους ασυνδικαλιστους, που δίνουν σαφώς μικρότερη βαρύτητα στην επιλογή τους στο χαμηλό ύψος του καθαρού μισθού (40%).

Το ζήτημα της ανεπάρκειας του καθαρού μισθού προκύπτει ότι έχει μεγαλύτερη βαρύτητα στους εργαζομένους που εργάζονται μερικώς ανασφάλιστοι (50%) σε σχέση με τους πλήρως ανασφάλιστους εργαζομένους (43%).

Διάγραμμα 4.41: Ο καθαρός μισθός που μου απομένει μετά τις κρατήσεις είναι πολύ περιορισμένος

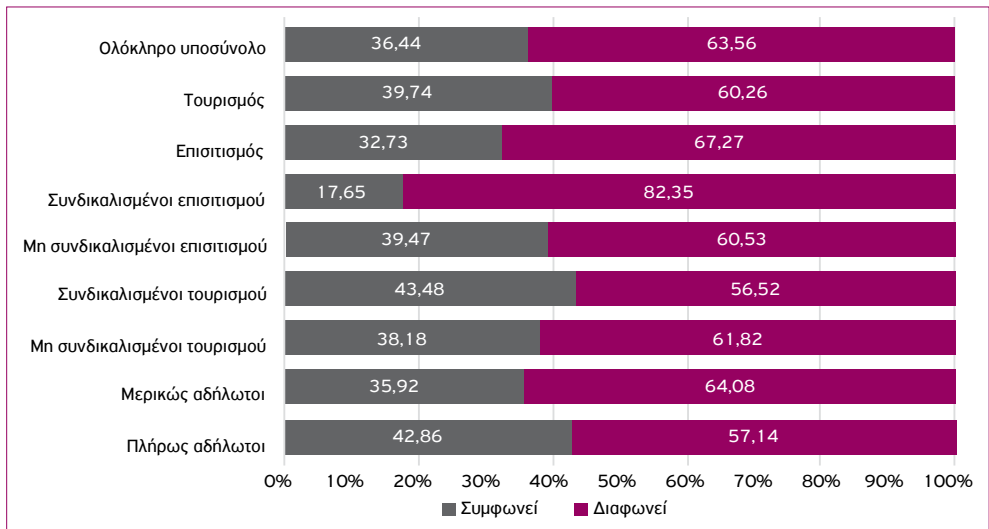


Ε. Αύξηση πιθανοτήτων πρόσληψης

Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποιας μορφής παραβατικότητα και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Πάνω από 1 στους 3 εργαζομένους (36%) που αποδέχονται ή συναινούν σε κάποιας μορφής παραβατικότητα που είναι σχετική με την εργασία και την ασφάλισή τους κρίνουν ότι η παραβατικότητα (όποιας μορφής και βαθμού) ήταν η μοναδική επιλογή που είχαν για να προσληφθούν εξαρχής στη θέση εργασίας τους. Πρόκειται για μία κατ' επίφαση συναίνεση, καθώς, σε περίπτωση διαφωνίας του εργαζομένου, αυτός δεν θα προσλαμβανόταν στη δουλειά. Ο εξαναγκασμός από την πλευρά του εργοδότη αποτυπώνεται στις περιπτώσεις αυτές πιο έντονος.

Διάγραμμα 4.42: Θεωρώ ότι η παραβατική συμπεριφορά ήταν ο μόνος τρόπος να προσληφθώ σε αυτή τη δουλειά



Στον κλάδο του επισιτισμού, το ενδεχόμενο μη πρόσληψης έχει περίπου την ίδια βαρύτητα (33% σε σχέση με το συνολικό 36%) στην αποδοχή παραβατικών συμπερι-

φορών. Ειδικότερα, στον κλάδο του επισιτισμού οι συνδικαλισμένοι έχουν αντιλήψεις που κυμαίνονται σε χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με το συνολικό ποσοστό (18% έναντι του συνολικού 36%) και σε σχέση με τους ασυνδικάλιστους προκύπτει παρόμοια διαφορά (40%). Η διαφορά αυτή μπορεί να εξηγηθεί από την αυξημένη διαπραγματευτική ισχύ και συνειδητοποίηση των εργαζομένων με συνδικαλιστική ένταξη, ιδίως σε έναν κλάδο που μαστίζεται από τη μη συμμόρφωση στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία.

Στον κλάδο του τουρισμού, το ενδεχόμενο μη πρόσληψης βαρύνει όπως στο γενικό υποσύνολο της ερώτησης (40% σε σχέση με το συνολικό 36%) στην επιλογή παραβατικών συμπεριφορών σχετικά με την εργασία. Ειδικότερα, από τον κλάδο του τουρισμού οι συνδικαλισμένοι έχουν αντιλήψεις που κυμαίνονται σε ίδια επίπεδα σε σχέση με το συνολικό ποσοστό (43% έναντι του συνολικού 36%), όπως και σε σχέση με τους ασυνδικάλιστους (38%).

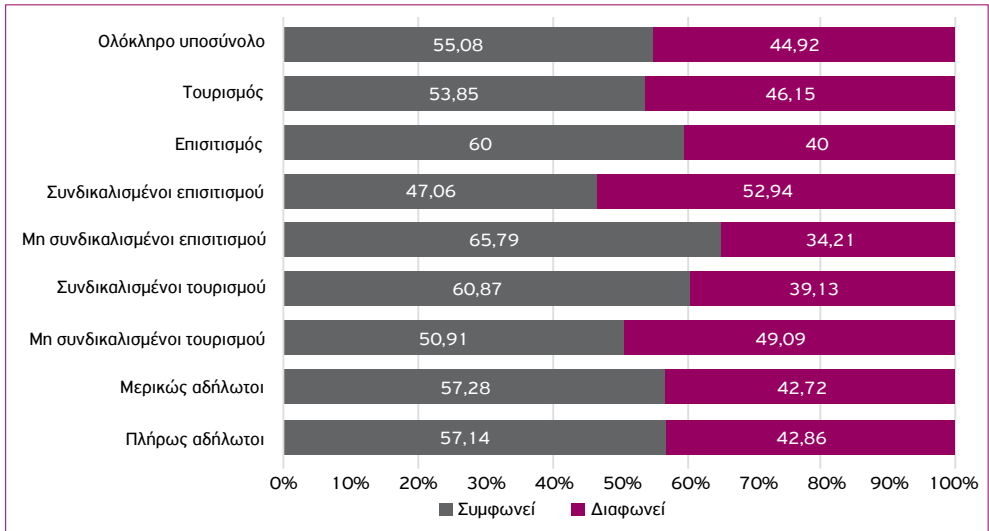
Στο ζήτημα της προϋπόθεσης αποδοχής της παραβατικότητας για την ανάληψη θέσης εργασίας προκύπτουν μεγαλύτερα ποσοστά στους πλήρως ανασφάλιστους (43%) και λίγο χαμηλότερα του γενικού ποσοστού στους μερικώς ανασφάλιστους (36%).

ΣΤ. Αύξηση διαθέσιμου εισοδήματος

Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποιας μορφής παραβατικότητα και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Η αύξηση/διατήρηση του εισοδήματος φαίνεται να συνδέεται αλλά να μην ταυτίζεται με την αντίληψη για το ύψος των εισφορών. Η πλειονότητα των πλήρως/μερικώς αδήλων εργαζομένων επιδιώκουν να εξοικονομήσουν από τις υποχρεωτικές εισφορές για τη στήριξη των άμεσων εσόδων τους (παρότι δεν υποτιμούν την αξία των ενσήμων). Πάνω από τους μισούς εργαζομένους (55%) συναινούν ή επιλέγουν να μη συμμορφωθούν με την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία (και) επειδή θέλουν να διατηρήσουν/αυξήσουν το διαθέσιμο εισόδημά τους.

Διάγραμμα 4.43: Η παραβατική συμπεριφορά μου επέτρεψε να αυξήσω ή να διατηρήσω το διαθέσιμο εισόδημά μου



Στον κλάδο του επισιτισμού, η επιδίωξη για διατήρηση ή και αύξηση του εισοδήματος έχει λίγο μεγαλύτερη βαρύτητα (60% σε σχέση με το συνολικό 55%) στη συναίνεση σε παραβατικές συμπεριφορές σχετικά με την εργασία και την κοινωνική ασφάλιση. Ειδικότερα, από τον κλάδο του επισιτισμού οι συνδικαλισμένοι αποδέχονται/συναινούν σε χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με το συνολικό ποσοστό (47% σε σχέση με 55%) αλλά οι ασυνδικαλισμένοι έχουν σαφώς μεγαλύτερα ποσοστά (66%).

Στον κλάδο του τουρισμού, από τα ευρήματα του ερωτηματολογίου προκύπτει ότι το ποσοστό είναι περίπου στο ίδιο επίπεδο με το συνολικό ποσοστό (54% σε σχέση με το 55%). Οι συνδικαλισμένοι στον κλάδο του τουρισμού έχουν υψηλότερα ποσοστά (61%) σε αντίθεση με τους ασυνδικαλιστους (51%).

Ενδιαφέρον έχει ότι την ίδια στάση εμφανίζει το υποσύνολο των εργαζομένων της συγκεκριμένης ερώτησης απέναντι στην προσπάθεια εξοικονόμησης εισοδήματος (διά της εισφοροδιαφυγής) είτε είναι μερικώς (57%) είτε πλήρως ανασφάλιστοι (57%), παρότι το ατομικό όφελος από την εισφοροδιαφυγή διαφέρει.

Ζ. Εκτίμηση περί τη σπανιότητα ελέγχου από τις αρμόδιες αρχές

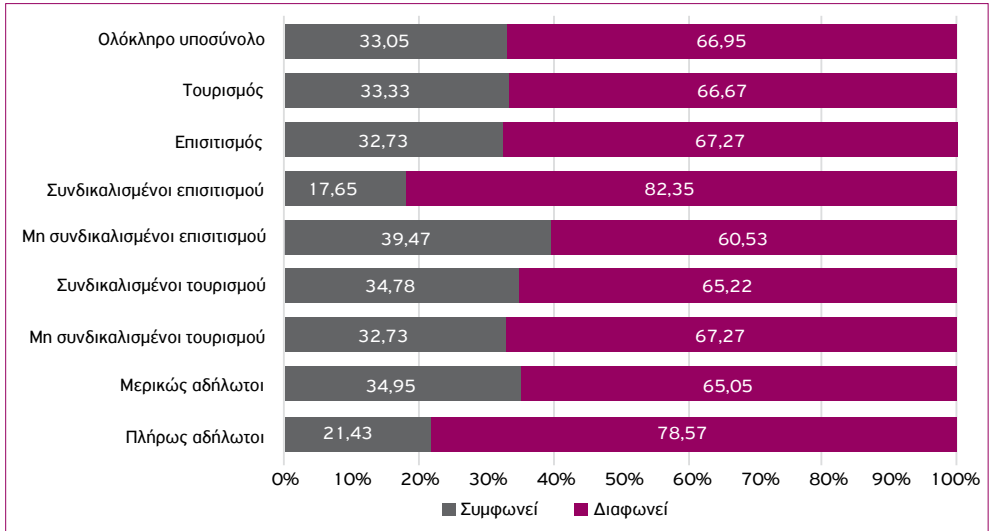
Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποιας μορφής παραβατικότητα και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρό-

ταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως αναφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Στο ζήτημα του φόβου ενδεχόμενου ελέγχου από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα ως παράγοντα που αποτρέπει ή όχι την παραβατική συμπεριφορά, τα ευρήματα των απαντήσεων του ερωτηματολογίου αναδεικνύουν ότι 1 στους 3 εργαζομένους (33%) στο υποσύνολο των 101 συμμετεχόντων δεν φοβάται ή δεν θεωρεί πιθανό να γίνει τέτοιος έλεγχος, λόγω της σπανιότητας των ελέγχων.

Αυτό το εύρημα του ερωτηματολογίου αναδεικνύει την αναποτελεσματικότητα των ελεγκτικών μηχανισμών, αναποτελεσματικότητα που δεν αξιολογείται μόνο από την έλλειψη εντοπισμού και πάταξης των φαινομένων μη συμμόρφωσης στην εργασιακή και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία αλλά και από την αποτυχία αποτρεπτικής λειτουργίας των μηχανισμών ελέγχου. Αξιοσημείωτο είναι επίσης το εύρημα από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου ότι 2 στους 3 εργαζομένους αποδέχονται μορφές αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας παρότι αισθάνονται τον κίνδυνο και την πιθανότητα ελέγχου, εύρημα που μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι παράγοντες εξαναγκασμού (από τον εργοδότη) και τα κίνητρα της μη συμμόρφωσης από την αντίληψη της ύπαρξης οφέλους από την παραβατικότητα είναι σε θέση να υπερκεράσουν τον υπαρκτό φόβο ελέγχου.

Διάγραμμα 4.44: Δεν φοβάμαι/δεν θεωρώ ιδιαίτερα πιθανό ότι θα γίνει έλεγχος από το ΙΚΑ/ΕΦΚΑ ή από την Επιθεώρηση Εργασίας επειδή οι έλεγχοι είναι σπάνιοι



Στον κλάδο του επισιτισμού, η μη συμμόρφωση λόγω φόβου εντοπισμού από τον ελεγκτικό μηχανισμό κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα (67% σε σχέση με 67% του υποσυνόλου). Οι συνδικαλισμένοι δείχνουν ότι διαισθάνονται σαφώς εντονότερα τον κίνδυνο ελέγχου (82%) σε σχέση με τους εργαζομένους που δεν ανήκουν σε αντίστοιχους φορείς (61%).

Στον κλάδο του τουρισμού, η μη συμμόρφωση λόγω φόβου εντοπισμού από τον ελεγκτικό μηχανισμό κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα (67% σε σχέση με 67% του υποσυνόλου). Οι συνδικαλισμένοι δείχνουν ότι διαισθάνονται στο ίδιο επίπεδο τον κίνδυνο ελέγχου (65%) σε σχέση με τους ασυνδικαλιστούς εργαζομένους (67%).

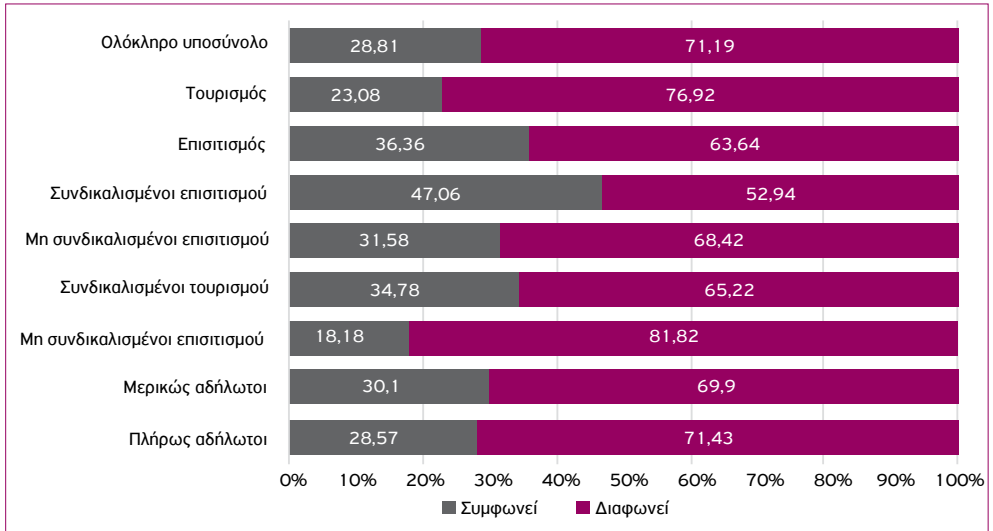
Ανάλογα με τον βαθμό μη συμμόρφωσης προκύπτουν επίσης ενδιαφέροντα ευρήματα. Οι πλήρως ανασφάλιστοι εργαζόμενοι διαισθάνονται τον κίνδυνο ελέγχου εντονότερα (79%) σε σχέση με τους μερικώς ασφαλισμένους (65%), διαπίστωση που μπορεί να εξηγηθεί από την προσήλωση των όποιων ελέγχων στην αδήλωτη εργασία και την υποβάθμιση των άλλων μορφών μη συμμόρφωσης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία.

Η. Μη απώλεια κοινωνικού επιδόματος

Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποιας μορφής παραβατικότητα και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Σημαντικός παράγοντας που ωθεί στην παραβατικότητα ή συμβάλλει σε αυτή είναι και η αποφυγή απώλειας επιδόματος (ανταποδοτικού ή πρόνοιας). Από την έρευνα προκύπτει ότι 1 στους 3 εργαζομένους (29%) απάντησε ότι στη μη συμμόρφωση συνέβαλε και το γεγονός ότι αν εργαζόταν σε πλήρη συμμόρφωση με την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία θα έχανε απαραίτητο για αυτόν επίδομα (αλληλεγγύης, ανεργίας ή άλλο). Συγκεκριμένα, το 15,25% των συμμετεχόντων στην έρευνα συμφωνεί απόλυτα με αυτή την παραδοχή. Υποθέτουμε ότι οι πλήρως ανασφάλιστοι λαμβάνουν μεταξύ άλλων και επίδομα ανεργίας, ενώ οι μερικώς ανασφάλιστοι περιορίζονται στα προνοιακής φύσης κοινωνικά επιδόματα. Στην περίπτωση αυτή, συνδυάζεται η παραβατικότητα με την ιδιότητα του εργαζομένου-ασφαλισμένου με την παραβατικότητα της ιδιότητας του αποδέκτη κοινωνικών παροχών.

Διάγραμμα 4.45: Ο λόγος για τον οποίο πρότεινα/συμφώνησα με την παραβατική συμπεριφορά είναι ότι δεν ήθελα να χάσω επιδόματα που λαμβάνω που μου είναι απαραίτητα



Στον κλάδο του επισιτισμού το ποσοστό είναι ανεβασμένο σε σχέση με το γενικό δείγμα (36% έναντι 29%). Οι συνδικαλισμένοι δείχνουν ότι η μη απώλεια επιδόματος συμβάλλει στην επιλογή παραβατικής συμπεριφοράς κατά 47% και οι ασυνδικαλιστοι σε 32%.

Στον κλάδο του τουρισμού, το ποσοστό είναι μειωμένο σε σχέση με το γενικό δείγμα (23% έναντι 29%), αν και παραμένει ένα 14% που συμφωνεί απόλυτα με τη διαπίστωση αυτή. Οι συνδικαλισμένοι δείχνουν ότι η μη απώλεια επιδόματος συμβάλλει στην επιλογή παραβατικής συμπεριφοράς κατά 35% και οι ασυνδικαλιστοι σε 18%.

Ο βαθμός μη συμμόρφωσης (πλήρης ή μερική) δεν φαίνεται να διαφοροποιεί τη στάση των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, οι πλήρως ανασφάλιστοι τείνουν να ωθούνται σε πρακτικές μη συμμόρφωσης (29%, και αυτοί που συμφωνούν απόλυτα 21%) στον ίδιο βαθμό με τους μερικώς ανασφάλιστους (30%).

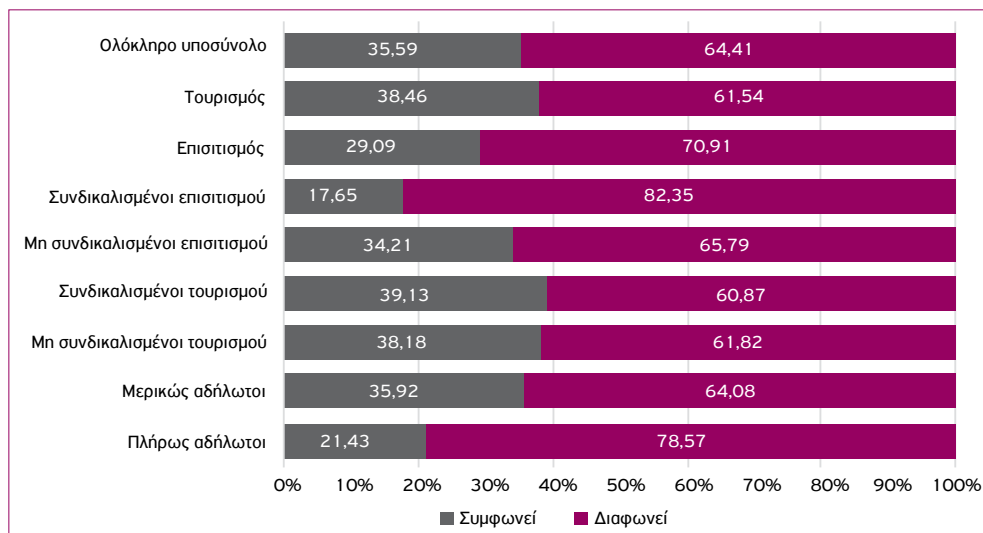
Θ. Έλλειψη φόβου για έλεγχο ΣΕΠΕ ή ΠΕΚΑ

Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποια μορφή παραβατικότητας και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά

ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Περίπου 1 στους 3 εργαζομένους φαίνεται να συναινεί σε πρακτικές μη συμμόρφωσης με την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία, επειδή κρίνει ότι οι σχετικοί έλεγχοι αφορούν μόνο τον εργοδότη και ο ίδιος δεν διατρέχει κίνδυνο βλάβης σε περίπτωση εντοπισμού της μη συμμόρφωσης.

Διάγραμμα 4.46: Δεν φοβάμαι ότι θα γίνει έλεγχος από το ΙΚΑ/ΕΦΚΑ ή από την Επιθεώρηση Εργασίας επειδή θεωρώ ότι οι έλεγχοι αφορούν μόνο τον εργοδότη



Από αυτή τη στάση των ερωτώμενων δεν προκύπτει αυτόματα ότι ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων που αποδέχονται ή συναινούν σε πρακτικές μη συμμόρφωσης (36%) υποβαθμίζει τα πλεονεκτήματα και τα θετικά στοιχεία της εργασιακής και κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας. Αντίθετα, προκύπτει ότι σε πολλές περιπτώσεις αποδέχονται ή συναινούν γνωρίζοντας ότι δεν μπορούν να κάνουν διαφορετικά. Γνωρίζουν ότι δεν τους θίγει ο έλεγχος της εργατικής ή κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας και ότι είναι προς όφελός τους. Γι' αυτό συχνά γίνονται καταγγελίες (σε ΕΦΚΑ/ΣΕΠΕ) μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή (εν απουσία σύμβασης) μετά τη λήξη της πραγματικής εργασίας.

Στον κλάδο του επισιτισμού περίπου 1 στους 3 εργαζομένους που συναινούν σε πρακτικές μη συμμόρφωσης στην εργασία τους (29% σε σχέση με το σύνολο 36%) έχουν όμοια στάση. Οι συνδικαλισμένοι δείχνουν ότι δεν υιοθετούν ιδιαίτερα αυτή την αντίληψη και ένα χαμηλό ποσοστό (17%) θεωρεί ότι υιοθετεί πρακτικές μη συμμόρφωσης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία επειδή κατά τη γνώμη τους οι έλεγχοι αφορούν μόνο τον εργοδότη. Οι ασυνδικάλιστοι δείχνουν ότι υιοθετούν σε μεγαλύτερο βαθμό, περίπου 1 στους 3 εργαζομένους (34%), την αντίληψη αυτή ως παράγοντα για τη συναίνεση σε πρακτικές μη συμμόρφωσης.

Στον κλάδο του τουρισμού, πάνω από 1 στους 3 εργαζομένους (38%) φαίνεται ότι επηρεάζεται στην επιλογή του από την αντίληψη που θέλει τον εργαζόμενο να μη φοβάται τους ελέγχους και να θεωρεί ότι διακινδυνεύει αποκλειστικά ο εργοδότης. Οι συνδικαλισμένοι δείχνουν ότι υιοθετούν στο ίδιο επίπεδο την αντίληψη αυτή (39%) σε σχέση με τους ασυνδικάλιστους (38%).

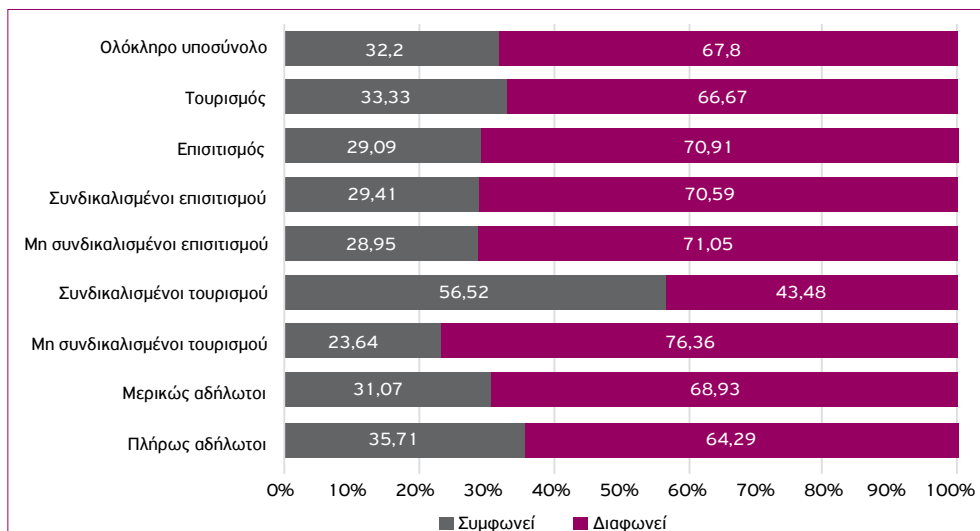
Οι πλήρως ανασφάλιστοι συμερίζονται τη στάση αυτή σε μικρότερο βαθμό (21%), σε αντίθεση με τη μερική απασχόληση, όπου η στάση αυτή είναι πιο ισχυρή (πάνω από 1 στους 3 ή 36%).

Ι. Ύπαρξη οικογενειακής ασφαλιστικής κάλυψης

Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποιας μορφής παραβατικότητα και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

1 στους 3 εργαζομένους (32%) που αποδέχονται ή συναινούν σε πρακτικές μη συμμόρφωσης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία, το κάνουν συνυπολογίζοντας ότι έχουν ήδη εξασφαλίσει την ιατροφαρμακευτική κάλυψη υγείας για αυτούς και την οικογένειά τους.

Διάγραμμα 4.47: Η οικογένειά μου έχει ήδη ασφαλιστική κάλυψη υγείας



Στον κλάδο του επισιτισμού 1 στους 3 εργαζομένους συνυπολογίζουν το γεγονός ότι έχουν ήδη εξασφαλίσει την ιατροφαρμακευτική τους κάλυψη για τη συναίνεση σε πρακτικές μη συμμόρφωσης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία (29%). Οι συνδικαλισμένοι (29,4%) και οι ασυνδικαλιστοι (29%) δείχνουν ότι δεν διαφοροποιούνται σημαντικά.

Στον κλάδο του τουρισμού φαίνεται λίγο πνιότερη αυτή η τάση (33%). Οι συνδικαλισμένοι φαίνεται ότι έχουν υψηλά ποσοστά (56%), ενώ οι ασυνδικαλιστοι έχουν σαφώς χαμηλότερη τάση (24%).

Εντοπίζεται σημαντική διαφοροποίηση ως προς την αντιμετώπιση του παράγοντα της ασφαλιστικής κάλυψης υγείας ανάλογα με τον βαθμό και το είδος της μη συμμόρφωσης. Οι πλήρως ανασφάλιστοι, εφόσον έχουν διασφαλίσει την κάλυψη υγείας, έχουν λίγο μεγαλύτερη τάση να επηρεάζονται από τον παράγοντα αυτό (36%) και λιγότερο οι εργαζόμενοι που εργάστηκαν ως μερικώς δηλωμένοι (31%).

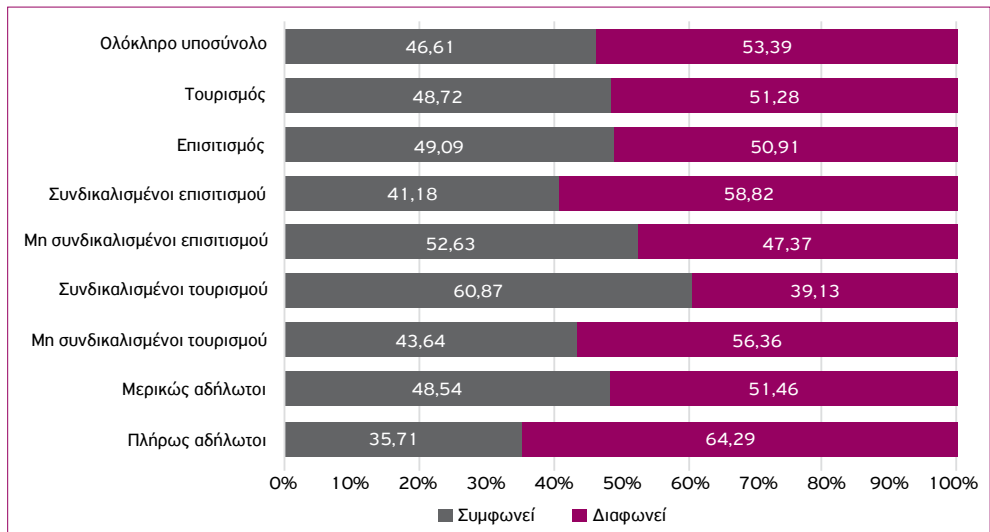
Κ. Απουσία προσδοκίας αξιοπρεπούς συνταξιοδότησης στο τέλος του εργασιακού βίου

Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποιας μορφής παραβατικότητα και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά

ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Πολύ σημαντικός παράγοντας στη συναίνεση των εργαζομένων σε πρακτικές μη συμμόρφωσης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία είναι η έλλειψη προσδοκίας και εμπιστοσύνης για μια αξιοπρεπή σύνταξη γήρατος στο μέλλον. Σχεδόν 1 στους 2 εργαζομένους που εργάστηκαν μη συμμορφωνόμενοι πλήρως ή μερικώς στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία (47%) θεωρεί ότι στην πρακτική αυτή συνέβαλε και η μη προσδοκία αξιοπρεπούς σύνταξης, και μάλιστα ένα 23% των απαντήσεων συμφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 4.48: Δεν προσδοκώ/δεν πιστεύω ότι θα πάρω μια αξιοπρεπή σύνταξη γήρατος από τα δημόσια ταμεία ασφάλισης μετά το πέρας της εργασίας μου



Στον κλάδο του επισιτισμού τα σχετικά ποσοστά είναι ακόμη υψηλότερα (49%). Οι συνδικαλισμένοι έχουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στο ότι θα λάβουν αξιοπρεπή σύνταξη (41%) και οι ασυνδικάλιστοι δείχνουν ότι διαφοροποιούνται σημαντικά έχοντας μεγάλα ποσοστά απαξίωσης των συνταξιοδοτικών προσδοκιών τους (53%).

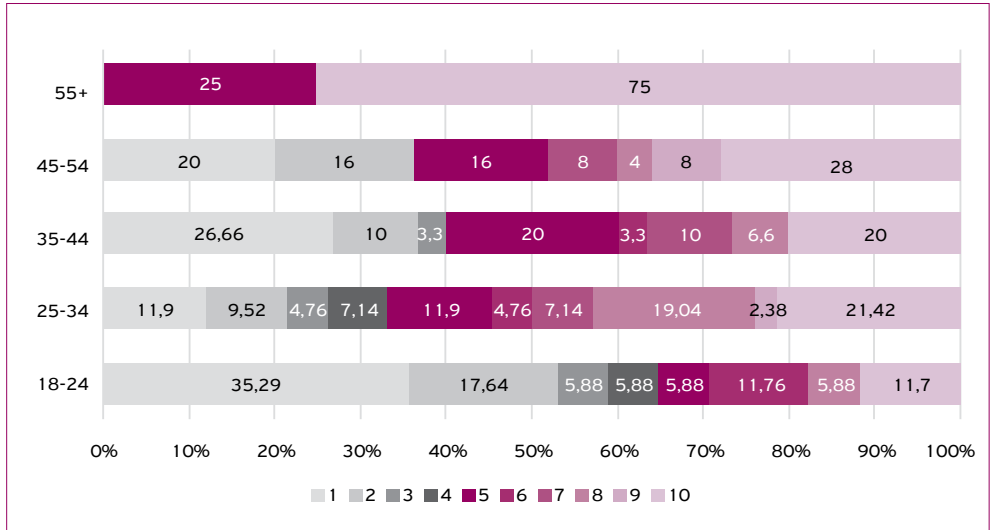
Στον κλάδο του τουρισμού τα ποσοστά παραμένουν υψηλά στα επίπεδα του συνόλου των συμμετεχόντων (49%). Οι συνδικαλισμένοι έχουν εντυπωσιακά υψηλά πο-

σοστά έλλειψης εμπιστοσύνης στο δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα (61%), ενώ οι ασυνδικάλιστοι (44%) δείχνουν να έχουν καλύτερα ποσοστά εμπιστοσύνης ακόμα και σε σύγκριση με το γενικό σύνολο (47%).

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις αναφορικά με την αξιοπιστία του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος ανάλογα με τον βαθμό και το είδος της μη συμμερφωσης. Ενώ, δηλαδή, οι πλήρως ανασφάλιστοι έχουν συγκριτικά με το σύνολο χαμηλότερα ποσοστά απαξίωσης της λειτουργίας του δημόσιου συνταξιοδοτικού συστήματος (36%), οι μερικώς ανασφάλιστοι εργαζόμενοι έχουν όμοια ποσοστά με το γενικό υποσύνολο της εργώτησης (49%).

Περισσότερο χρήσιμη είναι η αντιπαραβολή με κριτήριο την ηλικιακή διαστρωμάτωση των συμμετεχόντων εργαζομένων. Πολύ ενδιαφέρον εύρημα –σύμφωνα με το παρακάτω διάγραμμα– είναι ότι η απουσία προσδοκίας μιας αξιοπρεπούς σύνταξης επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό τις νεότερες ηλικιακές ομάδες (από τα 25 έτη μέχρι τα 54 ο παράγοντας αυτός κρίνεται κρίσιμος), αλλά συντριπτική φαίνεται η επιρροή της μη προσδοκίας αξιοπρεπούς σύνταξης στους εργαζομένους άνω των 55 ετών (για το 75% αυτής της ηλικιακής κατηγορίας). Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι η αδυναμία του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης να καλύψει αξιοπρεπείς συντάξεις είναι σημαντική για νέους εργαζομένους. Καθοριστική γίνεται όμως στην περίπτωση των εργαζομένων άνω των 55 ετών, όπου η ανεπαρκής σύνταξη εντοπίζεται στο ορατό μέλλον.

Διάγραμμα 4.49: Δεν προσδοκώ/δεν πιστεύω ότι θα πάρω μια αξιοπρεπή σύνταξη γήρατος από δημόσια ταμεία ασφάλισης μετά το πέρας της εργασίας μου (ανά ηλικιακή ομάδα)



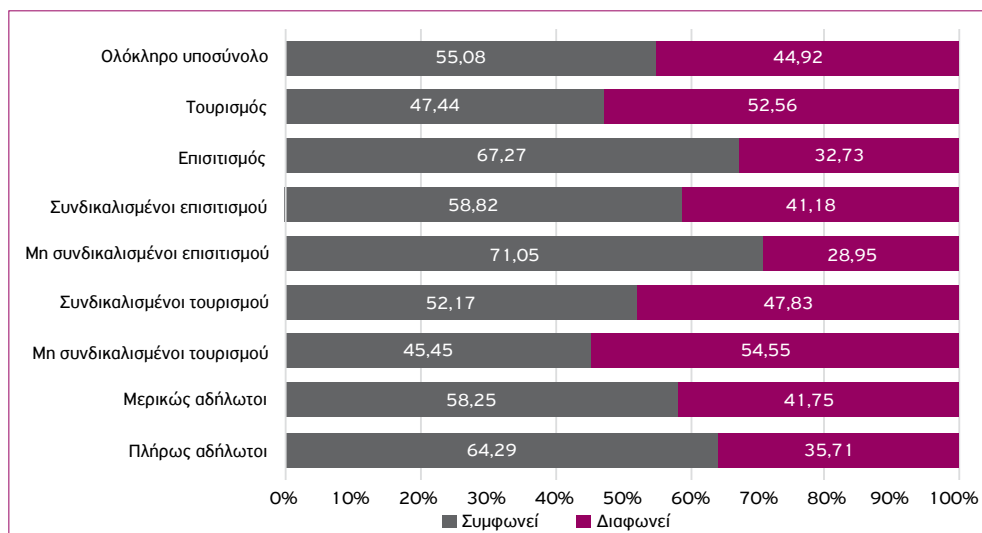
Α. Οικονομικά συμφέρουσα λύση

Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποιας μορφής παραβατικότητα και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Το κριτήριο του οικονομικού συμφέροντος φαίνεται ότι συνέβαλε στην παραβατικότητα των εργαζομένων κατά την τελευταία διετία στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού. Προκύπτει ότι το ατομικό οικονομικό συμφέρον (όπως το αντιλαμβάνεται κάθε εργαζόμενος κάθε φορά) βαρύνει για πάνω από τους μισούς εργαζομένους που συμμετείχαν στην έρευνα (55%). Επομένως, πάνω από τους μισούς εργαζομένους της έρευνας που αποδέχτηκαν ή συναίνεσαν σε πρακτικές μη συμμόρφωσης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία δηλώνουν ότι τις αποδέχονται επειδή τους συμφέρει οικονομικά. Αντιλαμβάνονται το οικονομικό συμφέρον ως την αύξηση του άμεσου μισθού (πλήρως ή μερικώς δηλωμένου) και τη μη απώλεια επιδομάτων. Στο

οικονομικό συμφέρον προφανώς δεν συνεκτιμάται το άμεσο και μελλοντικό συμφέρον διασφάλισης της κοινωνικοασφαλιστικής και εργασιακής προστασίας.

Διάγραμμα 4.50: Η παραβατική συμπεριφορά με συνέφερε οικονομικά



Στον κλάδο του επισιτισμού τα ποσοστά αυτά είναι ακόμη υψηλότερα, φτάνοντας το 67%. Οι συνδικαλισμένοι του κλάδου έχουν επίσης υψηλά ποσοστά, αν και χαμηλότερα από τα γενικά του κλάδου (59%). Οι ασυνδικαλιστοι έχουν λίγο υψηλότερα ποσοστά από τα γενικά του κλάδου (71%).

Στον κλάδο του τουρισμού τα ποσοστά είναι χαμηλότερα (47%). Οι συνδικαλισμένοι έχουν υψηλότερα ποσοστά (59%) και οι ασυνδικαλιστοι (45%) δείχνουν ότι δεν διαφοροποιούνται σημαντικά από το σύνολο του τουρισμού αλλά έχουν χαμηλότερο ποσοστό από το συνολικό 55% του κλάδου τουρισμού-επισιτισμού.

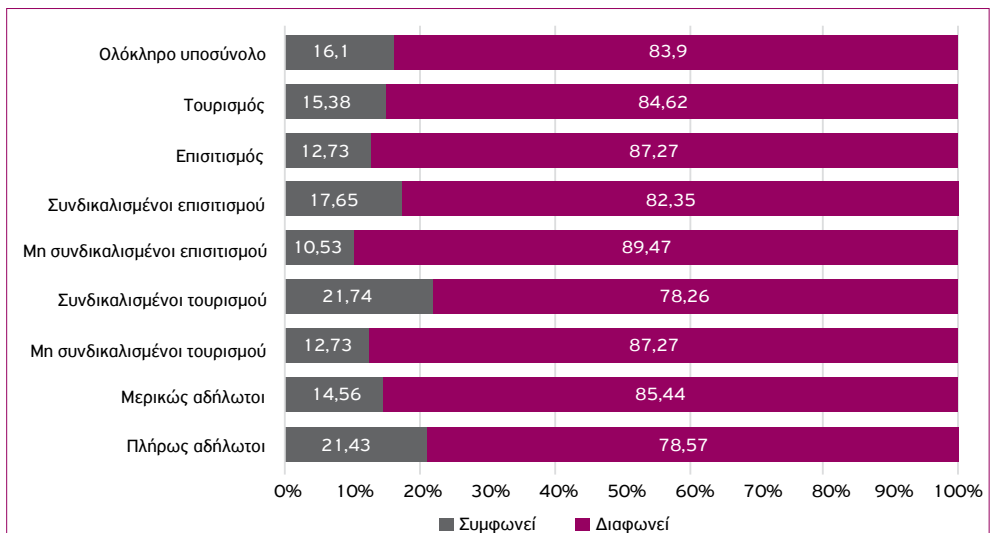
Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις για το ατομικό οικονομικό συμφέρον ανάλογα με τον βαθμό και το είδος της μη συμμόρφωσης. Ενώ, δηλαδή, οι πλήρως ανασφάλιστοι έχουν υψηλά ποσοστά προτίμησης υπέρ του άμεσου οικονομικού οφέλους (64%), οι μερικώς ανασφάλιστοι εργαζόμενοι έχουν επίσης υψηλά ποσοστά (58%) αλλά κοντά στα ποσοστά του πληθυσμού στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού.

Μ. Ασφαλιστική κάλυψη από άλλη/παράλληλη απασχόληση

Στην ερώτηση αυτή, οι συμμετέχοντες είναι 101, όσοι δηλαδή δήλωσαν ότι εργάστηκαν με κάποια μορφή παραβατικότητας και απάντησαν ότι είτε ήταν σύμφωνοι με την πρόταση του εργοδότη είτε πρότειναν την παραβατικότητα οι ίδιοι. Επομένως, τα σχετικά ποσοστά και οι αναλογίες στην ερώτηση αυτή αναφέρονται στο συγκεκριμένο υποσύνολο. Από αυτούς, οι 45 ανήκουν στον επισιτισμό, εκ των οποίων 15 είναι συνδικαλισμένοι και 30 ασυνδικάλιστοι. Οι υπόλοιποι 56 ανήκουν στον τουρισμό, εκ των οποίων 18 είναι συνδικαλισμένοι και 38 ασυνδικάλιστοι. Στο σύνολο των συμμετεχόντων, πλήρως ανασφάλιστοι είναι 13 και μερικώς ανασφάλιστοι 88.

Περίπου 1 στους 5 εργαζομένους (16%) ισχυρίζεται ότι αποδέχεται τη μη συμμόρφωση και επειδή δεν έχει κίνητρο ασφάλισης, αφού έχει κοινωνικοασφαλιστική προστασία από άλλη, παράλληλη, οικονομική δραστηριότητα. Ενδιαφέρον εύρημα εξ αντιδιαστολής είναι το γεγονός ότι το υπόλοιπο 84% των εργαζομένων κατά την τελευταία διετία συναίνεσαν σε πρακτικές μη συμμόρφωσης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία παρότι δεν είχαν άλλη κοινωνικοασφαλιστική προστασία.

Διάγραμμα 4.51: Δεν έχω ανάγκη κοινωνικής ασφάλισης γιατί ασφαρίζομαι από άλλη, παράλληλη εργασία μου σε άλλο επάγγελμα/κλάδο/επιχείρηση



Στον κλάδο του επισιτισμού οι εργαζόμενοι που αποδέχονται τη μη συμμόρφωση επειδή δεν έχουν κίνητρο ασφάλισης, αφού έχουν κοινωνικοασφαλιστική προστασία

από άλλη, παράλληλη, οικονομική δραστηριότητα, αντιστοιχούν σε ποσοστό λίγο χαμηλότερο από το 13%. Ειδικότερα, το ποσοστό των συνδικαλισμένων είναι 18% και των ασυνδικάλιστων 11%.

Στον κλάδο του τουρισμού οι εργαζόμενοι που αποδέχονται τη μη συμμόρφωση επειδή δεν έχουν κίνητρο ασφάλισης, αφού έχουν κοινωνικοασφαλιστική προστασία από άλλη, παράλληλη, οικονομική δραστηριότητα, αντιστοιχούν στα ίδια περίπου ποσοστά, δηλαδή στο 15%. Ειδικότερα, το ποσοστό των συνδικαλισμένων είναι 22%, ενώ το ποσοστό των ασυνδικάλιστων είναι σχετικά χαμηλότερο, στο 13%.

Η ύπαρξη παράλληλης οικονομικής δραστηριότητας και παράλληλης ασφάλισης βαρύνει ως παράγοντας περισσότερο τους πλήρως ανασφάλιστους εργαζομένους (21%) σε σύγκριση με τους μερικώς ασφαλισμένους (15%).

4.3.2 Βαθμολόγηση επίδρασης πιθανών κινήτρων στη μονομερή εργοδοτική επιβολή εκδοχής/ών παραβατικότητας κατά την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης

Στην παρούσα Υποενότητα 4.3.2 στο σύνολο των απαντήσεων (371) συμμετέχουν εργαζόμενοι που σε προηγούμενη ερώτηση δήλωσαν ότι ο εργοδότης επέβαλε την παραβατικότητα. Από αυτούς, στον κλάδο του επισιτισμού ανήκουν 214, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 77 και ασυνδικάλιστοι 137. Στον κλάδο του τουρισμού ανήκουν 222, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 59 και ασυνδικάλιστοι 163. Πλήρως αδήλωτοι είναι 48 και μερικώς αδήλωτοι είναι 323.

Το άθροισμα των συμμετεχόντων στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού υπερβαίνει το 371 του συνόλου των συμμετεχόντων στην Υποενότητα 4.3.2 επειδή ορισμένοι έχουν δηλώσει και τους δύο κλάδους.

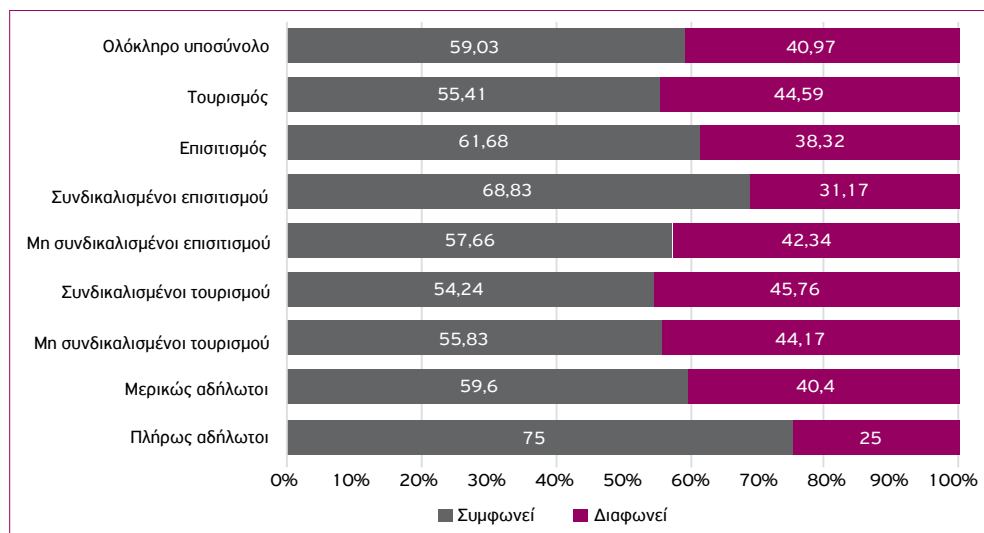
A. Γνώση αδυναμίας διαφωνίας από την εργατική πλευρά

Στην παρούσα ερώτηση στο σύνολο των απαντήσεων (371) συμμετέχουν εργαζόμενοι που σε προηγούμενη ερώτηση δήλωσαν ότι ο εργοδότης επέβαλε την παραβατικότητα. Από αυτούς στον κλάδο του επισιτισμού ανήκουν 214, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 77 και ασυνδικάλιστοι 137. Στον κλάδο του τουρισμού ανήκουν 222, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 59 και ασυνδικάλιστοι 163. Πλήρως αδήλωτοι είναι 48 και μερικώς αδήλωτοι είναι 323.

Η πλειονότητα των εργοδοτών γνωρίζει ότι οι εργαζόμενοι δεν έχουν άλλη επιλογή από το να αποδεχτούν την παραβατικότητα, σύμφωνα με τους ίδιους τους εργαζο-

μένους. Το 59% των εργαζομένων θεωρούν ότι ο παράγοντας αυτός είναι σημαντικός. Μάλιστα, 30% των απαντήσεων συμφωνούν απόλυτα με την εκτίμηση αυτή.

Διάγραμμα 4.52: Ο εργοδότης γνώριζε ότι δεν έχω άλλη επιλογή/ότι δεν μπορούσα να αρνηθώ



Στον κλάδο του επισιτισμού τα ποσοστά αυξάνονται στο 62%, εύρημα που αναδεικνύει τους συσχετισμούς εργαζομένων εργοδοτών στον κλάδο. Ειδικότερα, το ποσοστό των συνδικαλισμένων είναι 69%, ενώ των ασυνδικάλιστων είναι σχετικά χαμηλότερο, στο 58%.

Στον κλάδο του τουρισμού τα ποσοστά παραμένουν στο 55%. Ειδικότερα, το ποσοστό των συνδικαλισμένων είναι 54%, ενώ των ασυνδικάλιστων είναι σχετικά όμοιο, στο 56%.

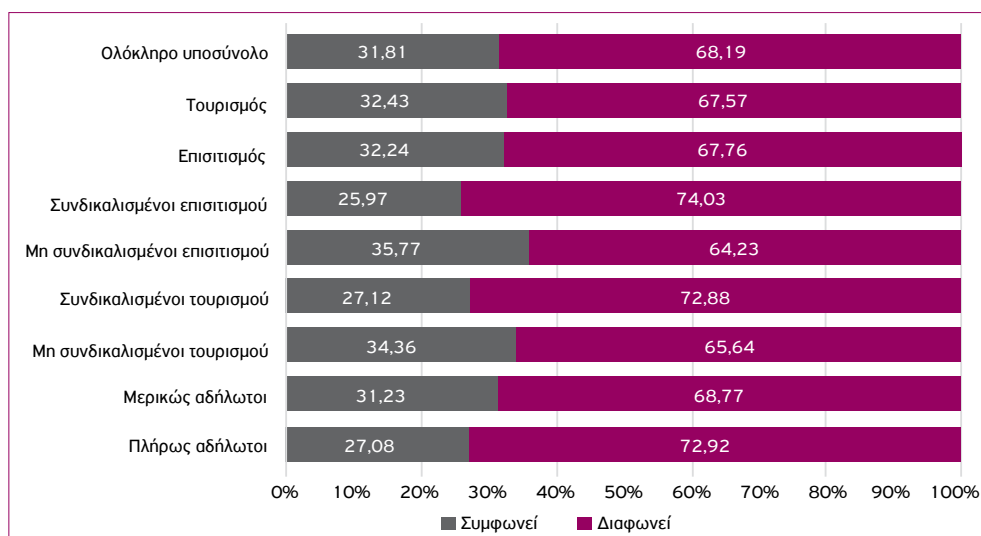
Ανάμεσα στους διαφορετικούς βαθμούς και είδη μη συμμόρφωσης προκύπτει σαφής διαφοροποίηση μεταξύ πλήρως και μερικώς ανασφάλιστων. Ο εξαναγκασμός του εργοδότη είναι ξεκάθαρα σημαντικότερος στους πλήρως ανασφάλιστους (75%), σε σχέση με τους μερικώς ανασφάλιστους, που έχουν τα ποσοστά του μέσου πληθυσμού εργαζομένων του ερωτηματολογίου (60%).

B. Εκτίμηση ότι η λύση είναι συμφέρουσα και για την εργατική πλευρά

Στην παρούσα ερώτηση στο σύνολο των απαντήσεων (371) συμμετέχουν εργαζόμενοι που σε προηγούμενη ερώτηση δήλωσαν ότι ο εργοδότης επέβαλε την παραβατικότητα. Από αυτούς στον κλάδο του επισιτισμού ανήκουν 214, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 77 και ασυνδικάλιστοι 137. Στον κλάδο του τουρισμού ανήκουν 222, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 59 και ασυνδικάλιστοι 163. Πλήρως αδήλωτοι είναι 48 και μερικώς αδήλωτοι 323.

Αναφορικά με τη στάση των εργοδοτών, 1 στους 3 εργαζομένους (32%) θεωρεί ότι συνέβαλε σημαντικά η γνώμη του εργοδότη ότι συνέφερε η πρόταση οικονομικά και τον εργαζόμενο, χωρίς να προκύπτει απαραίτητα ότι συμφωνεί και ο ίδιος.

Διάγραμμα 4.53: Ο εργοδότης μου γνώριζε ότι με συνέφερε κι εμένα οικονομικά η πρόταση



Στον κλάδο του επισιτισμού το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν ότι συνέβαλε σημαντικά η γνώμη του εργοδότη ότι συνέφερε η πρόταση οικονομικά και τον εργαζόμενο είναι όμοιο (32%). Τα ποσοστά των συνδικαλισμένων είναι χαμηλότερα (26%), ενώ των ασυνδικάλιστων τα σχετικά ποσοστά είναι λίγο υψηλότερα (36%).

Στον κλάδο του τουρισμού το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν ότι συνέβαλε σημαντικά η γνώμη του εργοδότη ότι συνέφερε η πρόταση οικονομικά και τον

εργαζόμενο είναι όμοιο (32%). Τα ποσοστά των συνδικαλισμένων είναι χαμηλότερα (27%), ενώ τα σχετικά ποσοστά των ασυνδικάλιστων λίγο υψηλότερα (34%).

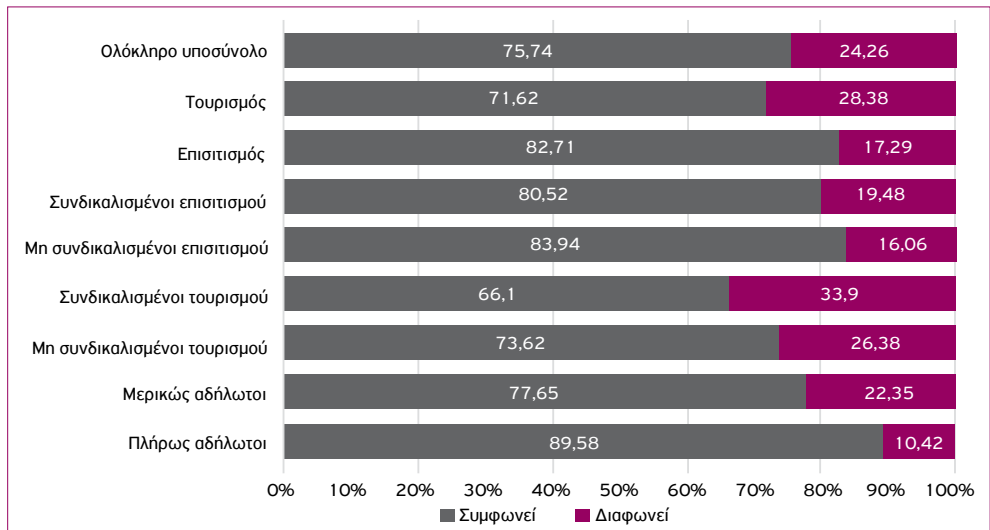
Ανάλογα με το είδος μη συμμόρφωσης διαφοροποιούνται και οι αντιλήψεις για τους λόγους που οδηγούν στη στάση των εργοδοτών. Οι πλήρως ανασφάλιστοι φαίνεται να αξιολογούν σχετικά χαμηλότερα την αντίληψη των εργοδοτών ότι τους συμφέρει και αυτούς οικονομικά (27%), ενώ λίγο υψηλότερα φαίνονται τα αντίστοιχα ποσοστά για τους μερικώς ανασφάλιστους εργαζομένους (31%).

Γ. Οικονομική ωφέλεια για την επιχείρηση

Στην παρούσα ερώτηση στο σύνολο των απαντήσεων (371) συμμετέχουν εργαζόμενοι που σε προηγούμενη ερώτηση δήλωσαν ότι ο εργοδότης επέβαλε την παραβατικότητα. Από αυτούς στον κλάδο του επισιτισμού ανήκουν 214, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 77 και ασυνδικάλιστοι 137. Στον κλάδο του τουρισμού ανήκουν 222, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 59 και ασυνδικάλιστοι 163. Πλήρως αδήλωτοι είναι 48 και μερικώς αδήλωτοι είναι 323.

Αναφορικά με το οικονομικό συμφέρον του εργοδότη, ευνόητο είναι ότι η πλειονότητα των εργαζομένων κρίνει αυτόν ως βασικό παράγοντα για την υιοθέτηση πρακτικών μη συμμόρφωσης με την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία (76%), με 57% των απαντήσεων να συμφωνούν απόλυτα με την αξιολόγηση αυτή.

Διάγραμμα 4.54: Η παραβατική συμπεριφορά συνέφερε τον εργοδότη οικονομικά



Στον κλάδο του επισιτισμού, το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν ότι συνέβαλε σημαντικά το οικονομικό συμφέρον του εργοδότη είναι σημαντικά μεγαλύτερο (83%). Τα ποσοστά των συνδικαλισμένων είναι όμοια (81%), όπως όμοια είναι και τα σχετικά ποσοστά των ασυνδικάλιστων (84%).

Στον κλάδο του τουρισμού το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν ότι συνέβαλε σημαντικά το οικονομικό συμφέρον του εργοδότη είναι λίγο μικρότερο (72%). Τα ποσοστά των συνδικαλισμένων είναι χαμηλότερα (66%), ενώ εκείνα των ασυνδικαλιστών είναι όμοια με το γενικό ποσοστό των συμμετεχόντων (74%).

Ανάλογα με το είδος μη συμμόρφωσης διαφοροποιούνται και οι αντιλήψεις για τους λόγους που οδηγούν στη στάση των εργοδοτών. Οι πλήρως ανασφάλιστοι φαίνεται να εντοπίζουν αρκετά υψηλότερα την αντίληψη των εργοδοτών ότι συμφέρει τους ίδιους τους εργοδότες οικονομικά (90%), ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τους μερικώς ανασφάλιστους εργαζομένους φαίνονται όμοια με τα γενικά ποσοστά (78%).

Δ. Εκτίμηση περί τη σπανιότητα ελέγχου από τις αρμόδιες αρχές

Στην παρούσα ερώτηση στο σύνολο των απαντήσεων (371) συμμετέχουν εργαζόμενοι που σε προηγούμενη ερώτηση δήλωσαν ότι ο εργοδότης επέβαλε την παραβατικότητα. Από αυτούς στον κλάδο του επισιτισμού ανήκουν 214, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 77 και ασυνδικάλιστοι 137. Στον κλάδο του τουρισμού ανήκουν 222, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 59 και ασυνδικάλιστοι 163. Πλήρως αδήλωτοι είναι 48 και μερικώς αδήλωτοι είναι 323.

6 στους 10 εργαζομένους θεωρούν ότι οι εργοδότες δεν θεωρούν πιθανό ή θεωρούν σπάνιο να τους συμβεί κάποιος έλεγχος (62%).

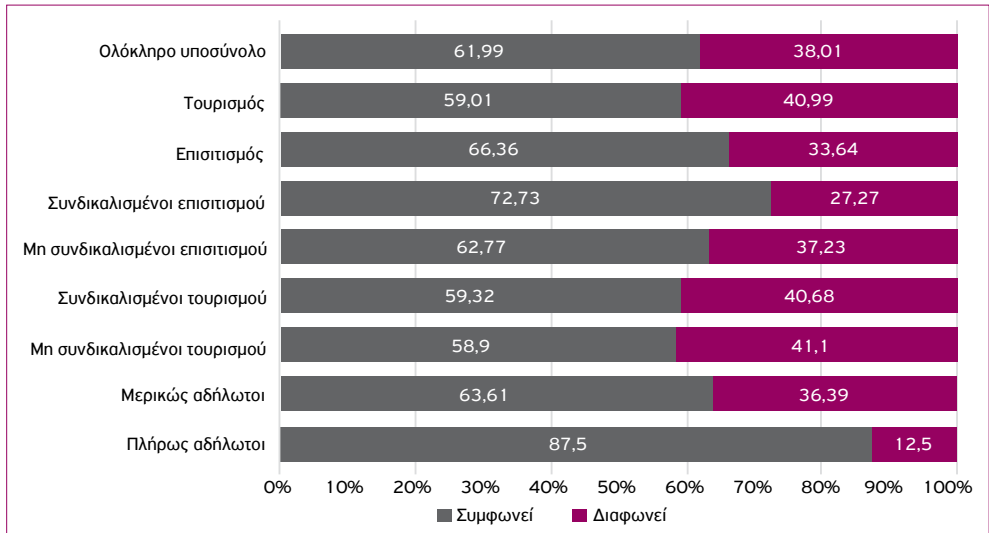
Στον κλάδο του επισιτισμού το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν ότι συνέβαλε σημαντικά η εκτίμηση του εργοδότη πως οι σχετικοί έλεγχοι είναι σπάνιοι είναι σημαντικά μεγαλύτερο (66%). Στους συνδικαλισμένους τα σχετικά ποσοστά είναι υψηλότερα (73%), ενώ στους ασυνδικάλιστους τα σχετικά ποσοστά είναι όμοια (63%).

Στον κλάδο του τουρισμού το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν ότι συνέβαλε σημαντικά η εκτίμηση του εργοδότη πως οι σχετικοί έλεγχοι είναι σπάνιοι είναι λίγο μικρότερο (59%). Στους συνδικαλισμένους τα σχετικά ποσοστά είναι σχετικά χαμηλότερα (59%), ενώ στους ασυνδικάλιστους τα σχετικά ποσοστά είναι όμοια με το γενικό ποσοστό των συμμετεχόντων (59%).

Ανάλογα με το είδος μη συμμόρφωσης διαφοροποιούνται και οι αντιλήψεις για τους λόγους που οδηγούν στη στάση των εργοδοτών. Οι πλήρως ανασφάλιστοι φαίνεται να εντοπίζουν αρκετά υψηλότερα την αντίληψη των εργοδοτών ότι δεν θεω-

ρούν πιθανό να τους γίνει έλεγχος (88%), ενώ όμοια με τα γενικά ποσοστά φαίνονται τα αντίστοιχα ποσοστά για τους μερικώς ανασφάλιστους εργαζομένους (64%).

Διάγραμμα 4.55: Ο εργοδότης μου δεν φοβάται/δεν θεωρεί ιδιαίτερα πιθανό ότι θα γίνει έλεγχος από το ΙΚΑ/ΕΦΚΑ ή από την Επιθεώρηση Εργασίας, οι έλεγχοι είναι σπάνιοι

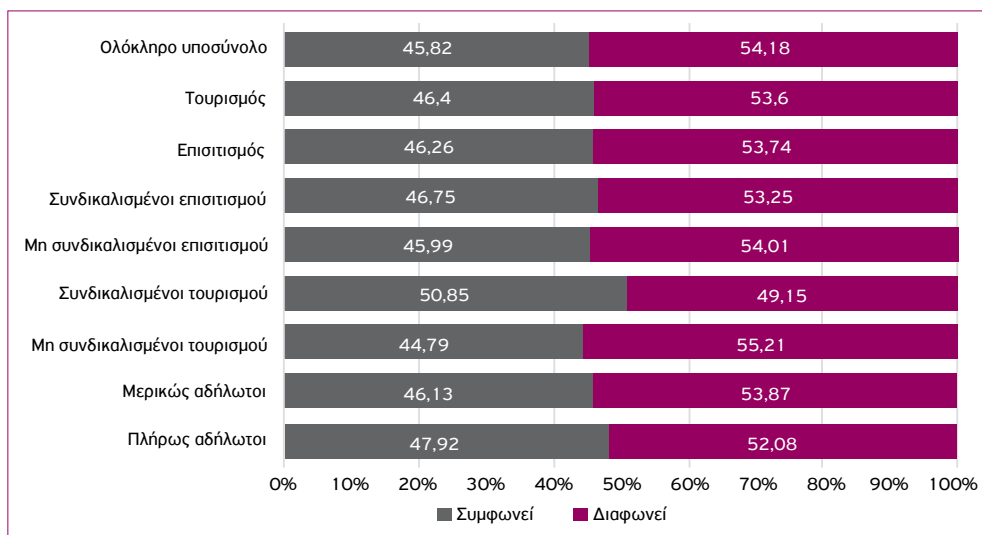


Ε. Για την αποφυγή γραφειοκρατικών/διοικητικών πράξεων

Στην παρούσα ερώτηση στο σύνολο των απαντήσεων (371) συμμετέχουν εργαζόμενοι που σε προηγούμενη ερώτηση δήλωσαν ότι ο εργοδότης επέβαλε την παραβατικότητα. Από αυτούς στον κλάδο του επισιτισμού ανήκουν 214, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 77 και ασυνδικάλιστοι 137. Στον κλάδο του τουρισμού ανήκουν 222, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 59 και ασυνδικάλιστοι 163. Πλήρως αδήλωτοι είναι 48 και μερικώς αδήλωτοι είναι 323.

Από τις απαντήσεις των εργαζομένων προκύπτει ότι σχεδόν οι μισοί θεωρούν πως οι εργοδότες ακολουθούν πρακτικές μη συμμόρφωσης για λόγους χρονοβόρας και περίπλοκης γραφειοκρατίας (46%).

Διάγραμμα 4.56: Η παραβατική συμπεριφορά συνέβη για γραφειοκρατικούς λόγους/η διαδικασία τήρησης των κανόνων του ΕΦΚΑ, του ΟΑΕΔ, της Επιθεώρησης Εργασίας και της εφορίας είναι εξαιρετικά περίπλοκη και χρονοβόρα



Στον κλάδο του επισιτισμού το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν ότι συνέβαλε σημαντικά το γραφειοκρατικό βάρος δήλωσης και ασφάλισης των εργαζομένων είναι σταθερό (46%). Στους συνδικαλισμένους τα ποσοστά είναι λίγο υψηλότερα (47%) και στους ασυνδικάλιστους τα σχετικά ποσοστά είναι όμοια με τους συνδικαλισμένους (46%).

Στον κλάδο του τουρισμού το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν ότι συνέβαλε σημαντικά το γραφειοκρατικό βάρος δήλωσης και ασφάλισης των εργαζομένων είναι σταθερό (46%). Στους συνδικαλισμένους τα ποσοστά είναι σχετικά υψηλότερα (51%) και στους ασυνδικάλιστους τα σχετικά ποσοστά είναι σχετικά χαμηλότερα από το γενικό ποσοστό των συμμετεχόντων (45%).

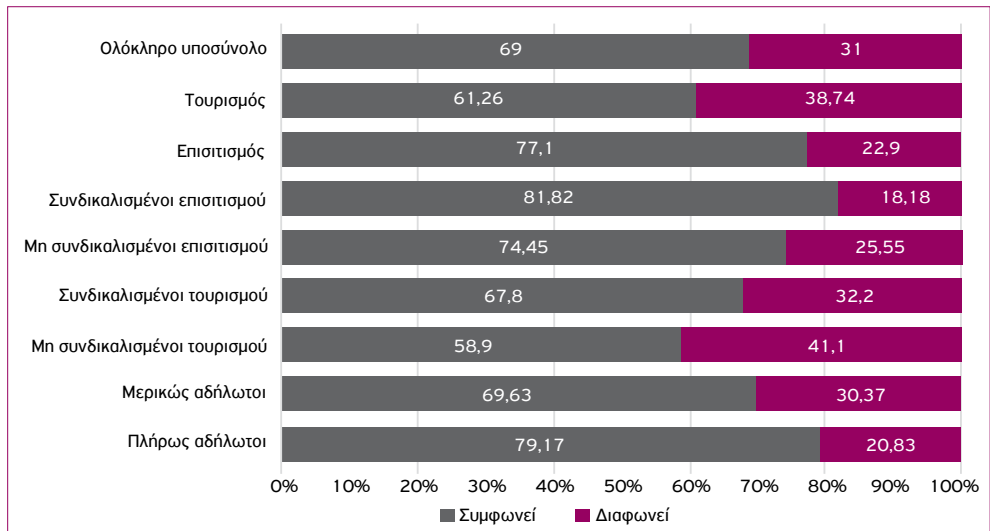
Ανάλογα με το είδος μη συμμόρφωσης δεν διαφοροποιούνται ουσιαστικά οι αντιλήψεις για τους λόγους που οδηγούν στη στάση των εργοδοτών. Οι πλήρως ανασφάλιστοι φαίνεται να εντοπίζουν με τον ίδιο τρόπο την αντίληψη των εργοδοτών ότι είναι σημαντικό το γραφειοκρατικό βάρος δήλωσης και ασφάλισης των εργαζομένων (48%), ενώ όμοια με τα γενικά φαίνονται τα αντίστοιχα ποσοστά για τους μερικώς ανασφάλιστους εργαζομένους (46%).

ΣΤ. Επίκληση περί του μεγάλου ύψους ασφαλιστικών και φορολογικών εισφορών

Στην παρούσα ερώτηση στο σύνολο των απαντήσεων (371) συμμετέχουν εργαζόμενοι που σε προηγούμενη ερώτηση δήλωσαν ότι ο εργοδότης επέβαλε την παραβατικότητα. Από αυτούς στον κλάδο του επισιτισμού ανήκουν 214, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 77 και ασυνδικάλιστοι 137. Στον κλάδο του τουρισμού ανήκουν 222, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 59 και ασυνδικάλιστοι 163. Πλήρως αδήλωτοι είναι 48 και μερικώς αδήλωτοι είναι 323.

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων προκύπτει πως οι εργοδότες θεωρούν ότι οι φορολογικές και ασφαλιστικές κρατήσεις είναι πολύ υψηλές και για τον λόγο αυτό οι εργοδότες προσφεύγουν σε πρακτικές μη συμμόρφωσης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία (69%).

Διάγραμμα 4.57: Ο εργοδότης ισχυρίζεται ότι οι συνολικές φορολογικές και ασφαλιστικές κρατήσεις είναι πολύ υψηλές



Στον κλάδο του επισιτισμού το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν ότι κατά τον εργοδότη οι δημόσιες επιβαρύνσεις είναι συνολικά πολύ υψηλές είναι αισθητά πιο σημαντικό (77%). Στους συνδικαλισμένους τα ποσοστά είναι πολύ υψηλότερα (82%) και στους ασυνδικάλιστους τα σχετικά ποσοστά είναι επίσης υψηλά (75%).

Στον κλάδο του τουρισμού, το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν ότι κατά τον εργοδότη οι δημόσιες επιβαρύνσεις είναι συνολικά πολύ υψηλές είναι σημαντικά χαμηλότερο (61%), αν και παραμένει υψηλό. Στους συνδικαλισμένοι τα ποσοστά είναι όμοια με το γενικό ποσοστό (68%), ενώ στους ασυνδικάλιστους τα σχετικά ποσοστά είναι λίγο χαμηλότερα από το γενικό ποσοστό των συμμετεχόντων (60%).

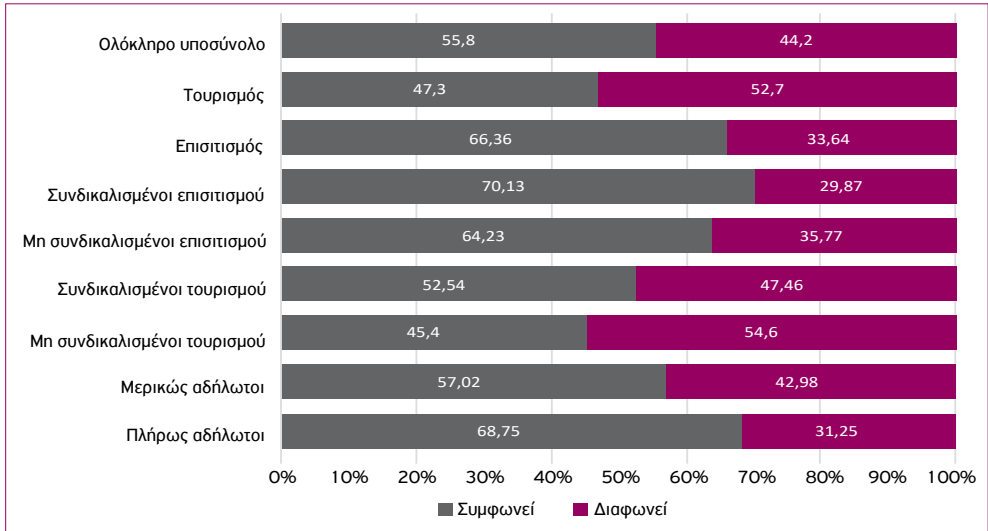
Ανάλογα με το είδος μη συμμόρφωσης δεν διαφοροποιούνται ουσιωδώς οι αντιλήψεις για τους λόγους που οδηγούν στη στάση των εργοδοτών. Οι πλήρως ανασφάλιστοι φαίνεται να εντοπίζουν με τον ίδιο τρόπο την αντίληψη των εργοδοτών ότι οι δημόσιες επιβαρύνσεις είναι υπερβολικά υψηλές (79%), ενώ όμοιο με τα γενικά φαίνονται τα αντίστοιχα ποσοστά για τους μερικώς ανασφάλιστους εργαζομένους (70%).

Z. Ανάγκη ανταγωνισμού ομοειδών επιχειρήσεων στον κλάδο

Στην παρούσα ερώτηση στο σύνολο των απαντήσεων (371) συμμετέχουν εργαζόμενοι που σε προηγούμενη ερώτηση δήλωσαν ότι ο εργοδότης επέβαλε την παραβατικότητα. Από αυτούς στον κλάδο του επισιτισμού ανήκουν 214, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 77 και ασυνδικάλιστοι 137. Στον κλάδο του τουρισμού ανήκουν 222, εκ των οποίων συνδικαλισμένοι είναι 59 και ασυνδικάλιστοι 163. Πλήρως αδήλωτοι είναι 48 και μερικώς αδήλωτοι είναι 323.

Ενδιαφέρον εύρημα του ερωτηματολογίου αποτελεί το ότι οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι θεωρούν κατά 56% ότι ο εργοδότης ισχυρίζεται πως αναγκάζεται να παραβιάσει την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία προκειμένου να ανταγωνιστεί άλλες επιχειρήσεις. Η διάσταση του ανταγωνισμού υπονοεί ότι σε συνθήκες γενικευμένης μη συμμόρφωσης (παρότι το είδος και ο βαθμός μη συμμόρφωσης διαφέρουν και έχουν σημασία) στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία οι εργοδότες συχνά επιλέγουν την παραβατικότητα ως τεχνική επιβίωσης στον ανταγωνισμό με ομοειδείς επιχειρήσεις.

Διάγραμμα 4.58: Ο εργοδότης ισχυρίζεται ότι αναγκάζεται να παραβιάσει την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία προκειμένου να ανταγωνιστεί άλλες επιχειρήσεις



Στον κλάδο του επισιτισμού το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν ότι συνέβαλε σημαντικά η γνώμη του εργοδότη πως είναι αναγκασμένος να προβεί σε παραβατικότητα εξαιτίας του ανταγωνισμού είναι υψηλότερο (63%). Οι συνδικαλισμένοι θεωρούν ότι ο παράγοντας αυτός αποτελεί σημαντικό πρόκριμα για τους εργοδότες (70%), ενώ για τους ασυνδικάλιστους ο παράγοντας αυτός είναι ελαφρά χαμηλότερος σε σχέση με το γενικό ποσοστό (64%),

Στον κλάδο του τουρισμού το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρούν ότι συνέβαλε σημαντικά η γνώμη του εργοδότη ότι είναι αναγκασμένος να προβεί σε παραβατικότητα εξαιτίας του ανταγωνισμού είναι χαμηλότερο (47%). Οι συνδικαλισμένοι θεωρούν ότι ο παράγοντας αυτός αποτελεί σημαντικό πρόκριμα για τους εργοδότες (53%), ενώ για τους ασυνδικάλιστους ο παράγοντας αυτός είναι σημαντικά χαμηλότερος σε σχέση με το γενικό ποσοστό (45%).

Ανάλογα με το είδος της παραβατικότητας των εργαζομένων, προκύπτει ότι ο παράγοντας αυτός είναι υψηλότερης σημασίας στους ανασφάλιστους (69%) και λίγο χαμηλότερης στους μερικώς ανασφάλιστους (57%).

4.4 Κρίσεις των εργαζομένων για τα αίτια και τις δράσεις καταπολέμησης του φαινομένου εν γένει της παραβατικότητας στην ελληνική αγορά εργασίας

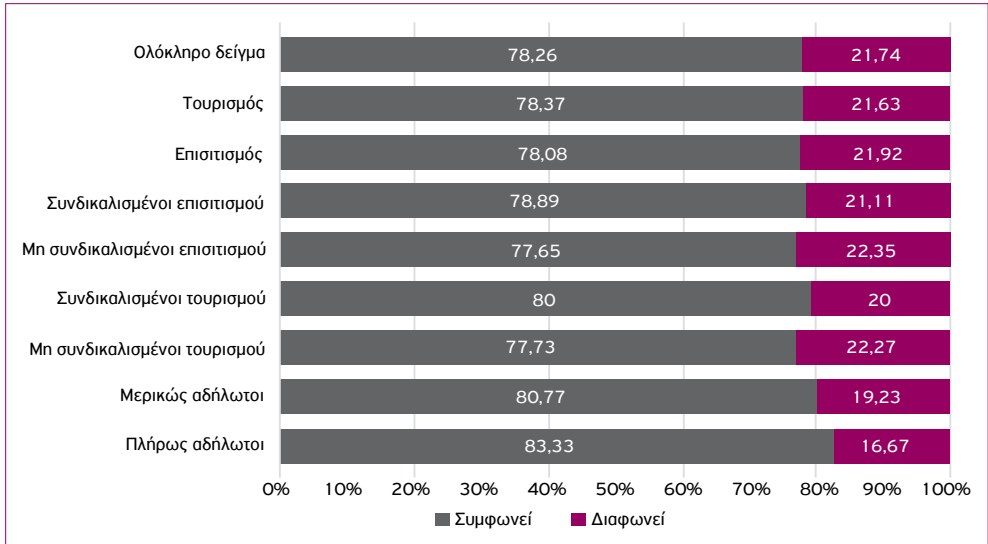
Στην παρούσα υποενότητα, στις απαντήσεις συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα. Οι επιμέρους ερωτήσεις/απαντήσεις αφορούν την εκτίμηση των εργαζομένων στον κλάδο επισιτισμού-τουρισμού για τους γενικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη του φαινομένου της αδήλωτης/ανασφάλιστης εργασίας στη χώρα μας.

4.4.1 Βαθμολόγηση επίδρασης πιθανών αιτίων στην εκδήλωση του φαινομένου της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας στην ελληνική αγορά εργασίας

A. Έλλειψη ή ανεπάρκεια των ελέγχων από τους αρμόδιους ελεγκτικούς μηχανισμούς της αγοράς εργασίας

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα προκύπτει ότι το 77% των εργαζομένων θεωρούν ότι το φαινόμενο της αδήλωτης ή ανασφάλιστης εργασίας οφείλεται στην έλλειψη/ανεπάρκεια των ελέγχων. Μάλιστα, οι μισοί συμμετέχοντες στην έρευνα (49%) συμφωνούν απόλυτα με την παραπάνω διαπίστωση.

Διάγραμμα 4.59: Η αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία οφείλεται στην έλλειψη ή στην ανεπάρκεια των ελέγχων από τους αρμόδιους ελεγκτικούς μηχανισμούς της αγοράς εργασίας

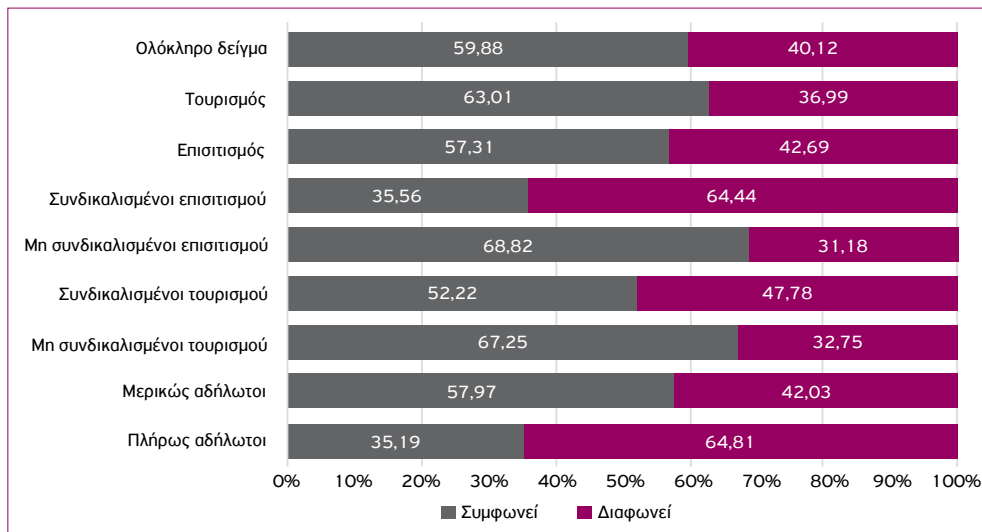


Φαίνεται ότι τα ποσοστά δεν διαφοροποιούνται ουσιαστικά μεταξύ επισιτισμού και τουρισμού, όπως επίσης μεταξύ μελών ή μη συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η μόνη σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων που οφείλουμε να επισημάσουμε είναι μεταξύ πλήρως και μερικώς ανασφάλιστων εργαζομένων. Ειδικότερα, οι πλήρως ανασφάλιστοι θεωρούν την ανεπάρκεια ελέγχων ακόμα σημαντικότερη (83%) σε σχέση με τους μερικώς ανασφάλιστους (81%), ενδεχομένως επειδή οι ίδιοι οι έλεγχοι προσανατολίζονται στην πλήρως ανασφάλιστη εργασία.

B. Το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα προκύπτει ότι το 60% των εργαζομένων θεωρούν ότι το φαινόμενο της αδήλωτης ή ανασφάλιστης εργασίας οφείλεται στο ύψος των ασφαλιστικών εισφορών. Στον επισιτισμό το ποσοστό είναι ελαφρώς χαμηλότερο (57%), ιδίως σε σύγκριση με τον τουρισμό (63%). Στους συνδικαλισμένους του επισιτισμού το ποσοστό αυτό είναι πολύ χαμηλότερο (36%), ενώ στους ασυνδικαλιστους στο 67%. Στους συνδικαλισμένους του τουρισμού η αξιολόγηση της βαρύτητας του εν λόγω παράγοντα είναι λίγο χαμηλότερη (51%), ενώ στους ασυνδικαλιστους φτάνει το 65%.

Διάγραμμα 4.60: Η αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία οφείλεται στο μεγάλο ύψος των ασφαλιστικών εισφορών

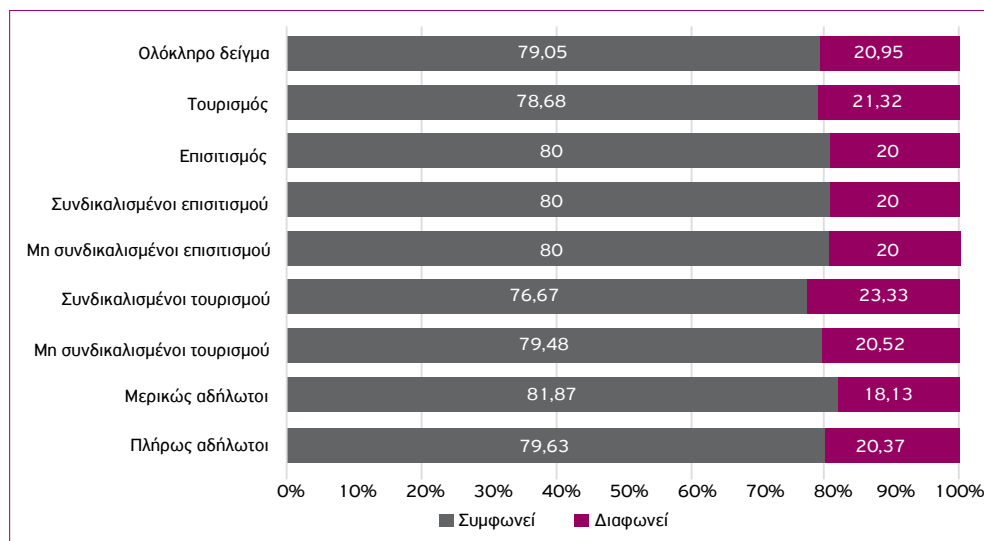


Η απόκλιση στις απαντήσεις ασυνδικαλιστών σε επισιτισμό και τουρισμό σε σύγκριση με τους συνδικαλισμένους μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι οι τελευταίοι αντιλαμβάνονται, λόγω της ιδιότητάς τους, πως το ύψος της εισφοράς δεν θα είναι ποτέ αρκετά χαμηλό για τους εργοδότες. Η διάθεση μείωσης του έμμεσου και άμεσου μισθολογικού κόστους είναι και θα είναι σταθερή για τους εργοδότες και οι οργανωμένοι στο συνδικαλιστικό κίνημα εργαζόμενοι το διακρίνουν με μεγαλύτερη ευκρίνεια.

Γ. Η πίεση που ασκούν επί του μισθολογικού κόστους οι εργοδότες σε περίοδο υψηλών ποσοστών ανεργίας

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα προκύπτει ότι 79% των εργαζομένων θεωρούν ότι το φαινόμενο της αδήλωτης ή ανασφάλιστης εργασίας οφείλεται στην πίεση των εργοδοτών στην ισχυρή διαπραγματευτική τους θέση. Γι' αυτό και όλες οι υπο-ομάδες αποκλίνουν ελάχιστα από το 80% της αποδοχής αυτής. Αξιοσημείωτο είναι ότι το 47% των απαντήσεων συμφωνούν απόλυτα με την εκτίμηση αυτή. Η υψηλή έως και γενική αποδοχή αυτού του παράγοντα είναι σημαντική γιατί φανερώνει ότι οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν το φαινόμενο ως αποτέλεσμα: πρώτον, της –οξυμένης σε περίοδο κρίσης– διάθεσης των εργοδοτών να μειώσουν όσο μπορούν το μισθολογικό κόστος και, δεύτερον, των δυνατοτήτων που έχουν οι εργοδότες να επιβάλλουν τον στόχο τους εν μέσω υψηλής ανεργίας.

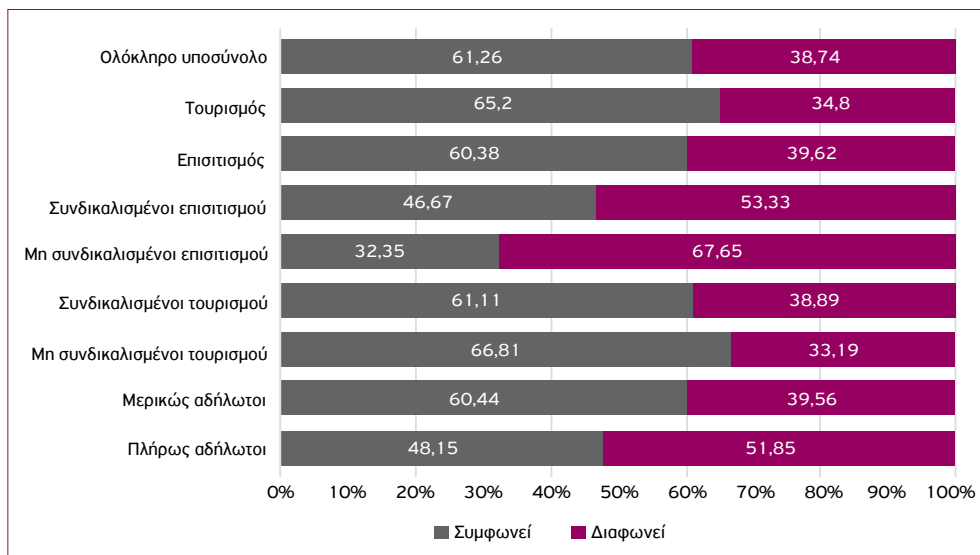
Διάγραμμα 4.61: Η αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία οφείλεται στην πίεση που ασκούν επί του μισθολογικού κόστους οι εργοδότες σε περίοδο υψηλών ποσοστών ανεργίας



Δ. Χαμηλή επάρκεια και αξιοπιστία των παροχών κοινωνικής ασφάλισης

Σημαντικό εύρημα είναι επίσης ότι 6 στους 10 εργαζομένους θεωρούν ότι το φαινόμενο της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας οφείλεται και στη χαμηλή επάρκεια και αξιοπιστία των παροχών κοινωνικής ασφάλισης (61%).

Διάγραμμα 4.62: Η αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία οφείλεται στη χαμηλή επάρκεια και αξιοπιστία των παροχών κοινωνικής ασφάλισης



Στον κλάδο του επισιτισμού το επίπεδο επιρροής του ανωτέρω παράγοντα παραμένει όμοιο (60%). Από τις απαντήσεις των συνδικαλισμένων το ποσοστό παρουσιάζεται σημαντικά χαμηλότερο (46%), ενώ στις τάξεις των ασυνδικαλιστών το ποσοστό είναι υψηλό (68%).

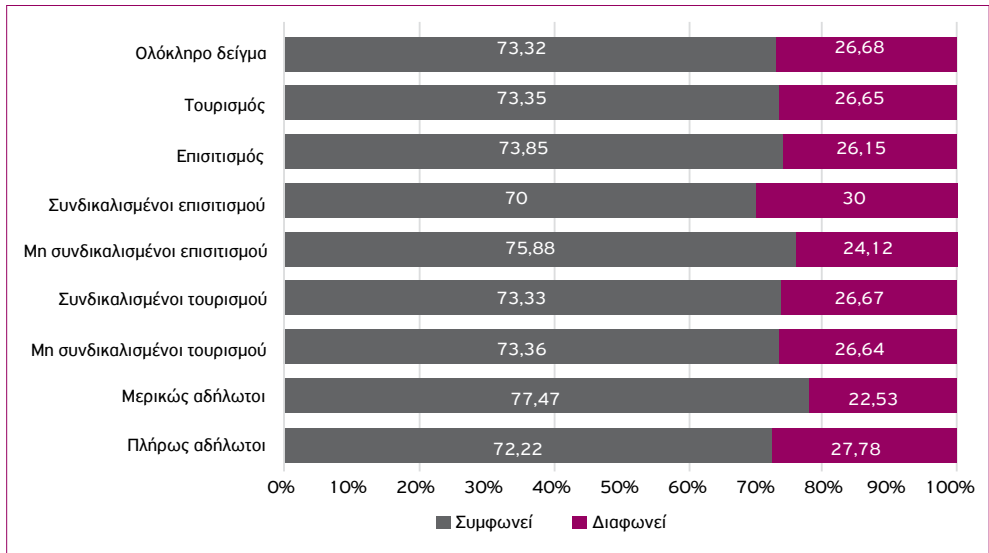
Στον κλάδο του τουρισμού το επίπεδο επιρροής του ανωτέρω παράγοντα παραμένει υψηλό (65%). Από τις απαντήσεις των συνδικαλισμένων το ποσοστό παρουσιάζεται υψηλό (61%), ενώ στις τάξεις των ασυνδικαλιστών το ποσοστό είναι ακόμα πιο υψηλό (69%).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η διαφοροποίηση των απαντήσεων ανάλογα με το είδος της μη συμμόρφωσης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία. Οι πλήρως ανασφάλιστοι δεν αξιολογούν τόσο υψηλά το βάρος των ασφαλιστικών εισφορών (46%), ενώ πολύ υψηλά το αξιολογούν οι μερικώς ανασφάλιστοι (62%).

Ε. Αναποτελεσματικότητα/ανεπάρκεια πολιτικής προστίμων

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα προκύπτει ότι πάνω από 7 στους 10 εργαζομένους θεωρούν ότι το φαινόμενο της αδήλωτης ή ανασφάλιστης εργασίας οφείλεται στην ακαταλληλότητα/ανεπάρκεια της πολιτικής προστίμων.

Διάγραμμα 4.63: Η αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία οφείλεται στην αναποτελεσματικότητα/ανεπάρκεια της πολιτικής προστίμων για παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας

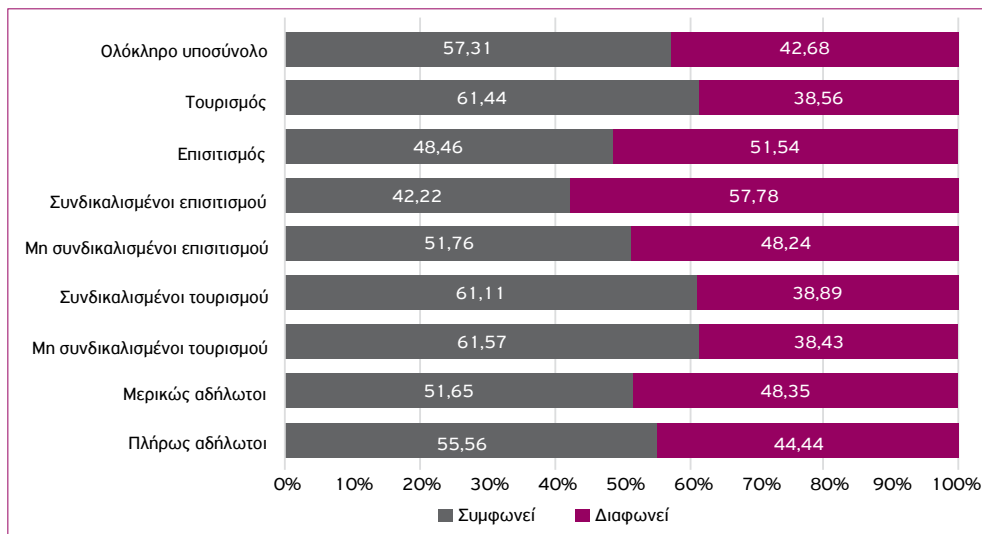


Προκαλεί εντύπωση ότι τα ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά αφορούν όλες τις κατηγορίες ανεξάρτητα από τον κλάδο του επισιτισμού ή του τουρισμού, από συνδικαλιστική ένταξη ή όχι και ανεξάρτητα από το είδος της παραβατικότητας.

4.4.2 Κρίση για τη θετική ή μη επίδραση της νέας αρχιτεκτονικής της διαβαθμισμένης μείωσης του ποσού του προστίμου για αδήλωτη εργασία σε περιπτώσεις πρόσληψης του αδήλωτου εργαζομένου

Στην ερώτηση αυτή, στην οποία απαντούν όλοι οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα, 57% των απαντήσεων έχουν θετική στάση, ενώ αρνητική στάση έχει το 43% των απαντήσεων.

Διάγραμμα 4.64: Η νέα αρχιτεκτονική του προστίμου για την αδήλωτη εργασία θα συμβάλει ουσιαστικά στον περιορισμό του φαινομένου



Οι εργαζόμενοι στον κλάδο του τουρισμού έχουν θετικότερη στάση έναντι του γενικού συνόλου (61% υπέρ έναντι 39% κατά). Οι συνδικαλισμένοι και οι ασυνδικαλιστοι στον τουρισμό δεν διαφοροποιούνται μεταξύ τους στις απαντήσεις.

Οι εργαζόμενοι στον κλάδο του επισιτισμού έχουν περισσότερο μοιρασμένη στάση έναντι του γενικού συνόλου (48% υπέρ έναντι 52% κατά). Πιθανόν λόγω της αρνητικής εμπειρίας τους οι συνδικαλισμένοι εμφανίζονται περισσότερο επιφυλακτικοί (42% υπέρ έναντι 58% κατά) και οι ασυνδικαλιστοι έχουν πιο θετική στάση (52% υπέρ έναντι 48% κατά).

Μοιρασμένη στάση τηρούν ανάλογα με τον βαθμό παραβατικότητας οι πλήρως ανασφάλιστοι (56% υπέρ έναντι 44% κατά) και οι μερικώς ανασφάλιστοι (58% υπέρ έναντι 42% κατά).

4.5 Το ζήτημα της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Στην παρούσα υποενότητα διερευνάται το ζήτημα της τήρησης των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ιδίως της κλαδικής σύμβασης στον κλάδο του τουρισμού, η οποία κηρύχθηκε γενικώς υποχρεωτική τον Σεπτέμβριο του 2018. Η έμφαση δίνεται στους μισθολογικούς όρους της σύμβασης, όπου παρατηρείται διαχρονικά συχνότερη η εμφάνιση παραβατικών συμπεριφορών από την εργοδοτική πλευρά.

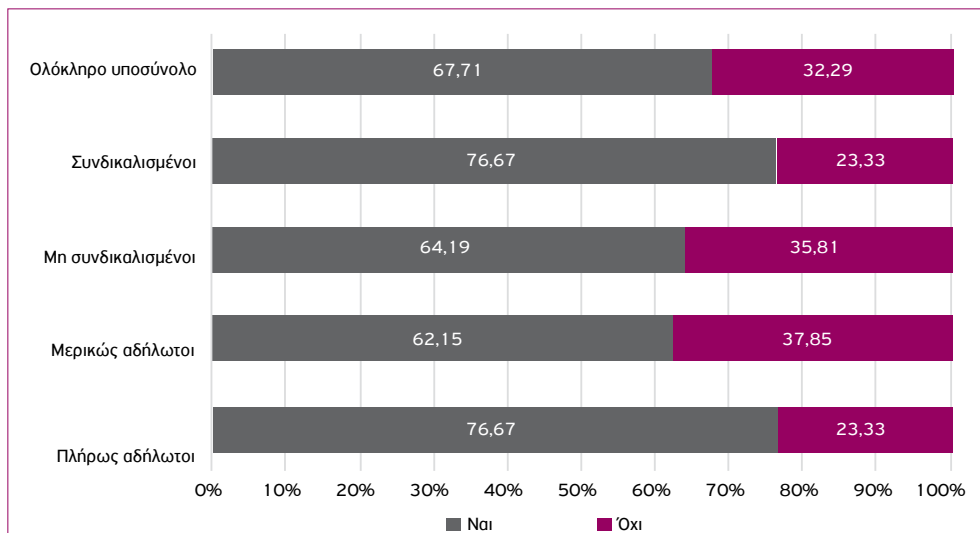
A. Γνώση περί της κήρυξης της κλαδικής συλλογικής σύμβασης στον τουρισμό ως γενικώς υποχρεωτικής

Σε πρώτη φάση εξετάστηκε ο βαθμός γνώσης της ίδιας της επέκτασης της κλαδικής συλλογικής σύμβασης από τους εργαζομένους του δείγματος. Υπενθυμίζεται ότι η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων διήρκεσε από τον Ιανουάριο του 2019 έως τον Σεπτέμβριο του 2019 και το συγκεκριμένο ερώτημα απευθυνόταν μόνο σε όσους εργάζονται αποκλειστικά στον τουρισμό είτε παράλληλα στον τουρισμό και στον επισιτισμό.

Στο συγκεκριμένο υποσύνολο του δείγματος (319 άτομα) ένας στους τρεις εργαζομένους (32,29%) απάντησαν ότι δεν γνωρίζει ότι η συλλογική σύμβαση εργασίας επεκτάθηκε για το σύνολο των εργαζομένων στον κλάδο του τουρισμού. Το ποσοστό αυτό δεν διαφοροποιείται με κριτήριο ανάμεσα στους εργαζομένους των δύο υποκλάδων, δηλαδή ανάμεσα σε αυτούς που εργάζονται παράλληλα και στον κλάδο του επισιτισμού και σε αυτούς που εργάζονται αποκλειστικά στον κλάδο του τουρισμού.

Είναι όμως προφανές –και ως έναν βαθμό αναμενόμενο– ότι στις τάξεις των συνδικαλισμένων εργαζομένων το ποσοστό άγνοιας περιορίζεται αισθητά στο 23% για αμφότερες τις κλαδικές υποκατηγορίες. Παρ' όλα αυτά, ανησυχητικό παραμένει το γεγονός ότι ένας στους τέσσερις συνδικαλισμένους εργαζομένους δεν γνωρίζει ότι επεκτάθηκε η συλλογική σύμβαση εργασίας που καλύπτει και τη δική του εργασιακή σχέση. Παραδόξως, το ίδιο χαμηλότερο ποσοστό άγνοιας καταγράφεται και στις τάξεις των πλήρως αδήλων εργαζομένων (23,33%).

Διάγραμμα 4.65: Γνωρίζετε ότι η κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας στον τουρισμό έχει πρόσφατα (Σεπτέμβριος του 2019) κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική;



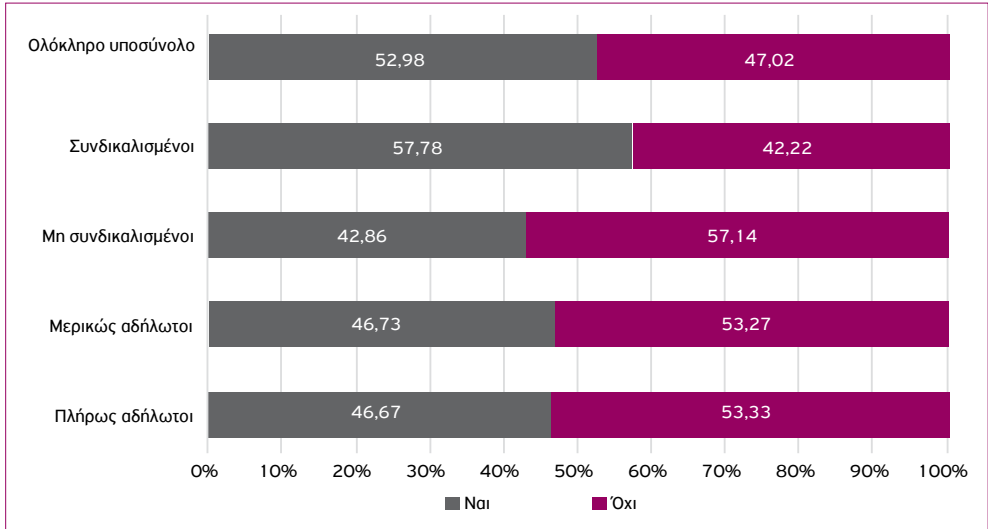
Β. Συνεπαγωγή αύξησης του μισθού λόγω της επέκτασης της ισχύος της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας στον τουρισμό

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν από όσους εργάζονται στον τουρισμό ή και στον τουρισμό για το 52,98% εξ αυτών η επέκταση της συλλογικής σύμβασης εργασίας συνεπάγεται αυξήσεις στις αποδοχές τους. Δύο στους τρεις εξ αυτών δε είχαν απαντήσει σε ερώτηση προηγούμενου κεφαλαίου του ερωτηματολογίου ότι γνώριζαν επακριβώς το ύψος του μισθού, τον οποίο έπρεπε να λαμβάνουν κατά τη σύναψη της σύμβασης. Αντίστοιχα, για την υποκατηγορία των εργαζομένων αποκλειστικά στον τουρισμό, οι αυξήσεις στις αποδοχές από την επέκταση της ΣΣΕ αφορούν το 56,9%, εκ των οποίων επίσης δύο στους τρεις είχαν απαντήσει σε ερώτηση προηγούμενου κεφαλαίου του ερωτηματολογίου ότι γνώριζαν επακριβώς το ύψος του μισθού, τον οποίο έπρεπε να λαμβάνουν κατά τη σύναψη της σύμβασης.

Για τους συνδικαλισμένους που εργάζονται αποκλειστικά στον τουρισμό το ποσοστό εκείνων για τους οποίους επέρχονται αυξήσεις στις αποδοχές είναι αυξημένο (57,78%), ωστόσο είναι εξαιρετικά χαμηλό στην περίπτωση των συνδικαλισμένων συναδέλφων οι οποίοι απασχολούνται και στους δύο υποκλάδους, της τάξης μόνο του 29,41%.

Τέλος, στις τάξεις των πλήρως αδήλων του δείγματος το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 46,67%.

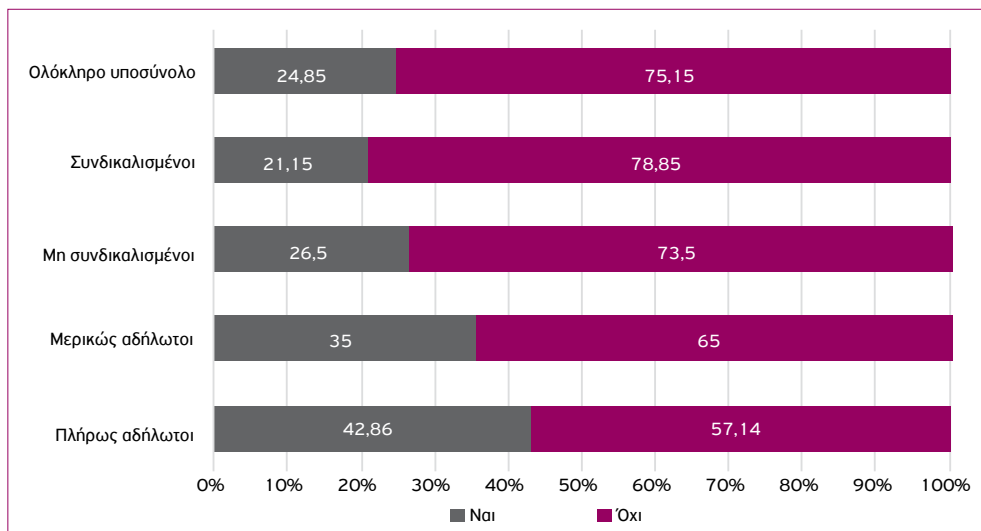
Διάγραμμα 4.66: Η επέκταση της κλαδικής σύμβασης συνεπάγεται αυξήσεις στις τελευταίες αποδοχές σας;



Γ. Σε περίπτωση αύξησης των αποδοχών, πιθανή πρόταση διατήρησης του προηγούμενου (πριν από την επέκταση της ΣΣΕ) ύψους των αποδοχών

Στη συνέχεια, στους εργαζομένους οι οποίοι προηγουμένως δήλωσαν ότι η επέκταση της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας συνεπάγεται αύξηση των αποδοχών τους (συνολικά 169 άτομα) ζητήθηκε να διευκρινίσουν εάν τους προτάθηκε ή επιβλήθηκε από την εργοδοτική πλευρά η διατήρηση των αποδοχών που λάμβαναν πριν από την επέκταση της συλλογικής σύμβασης. Θετική απάντηση έδωσε ένας στους τέσσερις εργαζομένους και στην ειδική κατηγορία των συνδικαλισμένων εργαζομένων ένας στους πέντε.

Διάγραμμα 4.67: Σας έγινε πρόταση να διατηρηθεί ο προηγούμενος μισθός;

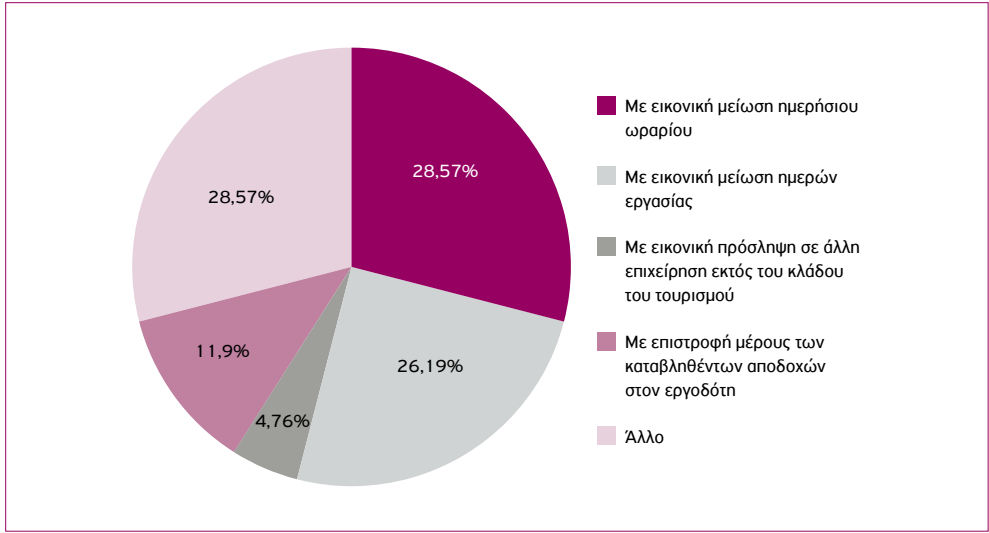


Δ. Τρόποι αποφυγής καταβολής της αύξησης στις αποδοχές λόγω της επέκτασης της κλαδικής ΣΣΕ στον τουρισμό

Στους 42 συνολικά εργαζομένους στους οποίους ζητήθηκε η διατήρηση των αποδοχών κατά παράβαση της συλλογικής σύμβασης εργασίας αυτό έγινε με κάθε δυνατό τρόπο και κυρίως με εικονική μείωση του εργάσιμου χρόνου (πλασματική μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία), σπανιότερα δε με επιστροφή μέρους των επιπλέον αποδοχών. Σε δύο μάλιστα περιπτώσεις αναφέρθηκε και η πρακτική της εικονικής πρόσληψης σε άλλη επιχείρηση εκτός του κλάδου του τουρισμού, ώστε να αποφευχθεί η τήρηση των ρυθμίσεων της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Από τους εργαζομένους που επέλεξαν την απάντηση «άλλο», 1/3 διευκρίνισε ότι τους επιβλήθηκε η επιστροφή του δώρου, 1/3 ότι ο εργοδότης αρνήθηκε να συμμορφωθεί με τις νέες ρυθμίσεις και διατήρησε το προηγούμενο ύψος αποδοχών και 1/3 ότι ο εργοδότης απαίτησε την επιστροφή του συνόλου του ποσού της αύξησης που καταβλήθηκε.

Διάγραμμα 4.68: Με ποιον τρόπο σάς προτάθηκε να διατηρηθεί ο προηγούμενος μισθός παρά την αύξηση που συνεπάγεται η επέκταση της συλλογικής σύμβασης εργασίας;



05 Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τη μάλλον κρατούσα άποψη, μια από τις σημαντικότερες παρενέργειες της αποσπασματικής και μονόπλευρης εισαγωγής του υψηλού προστίμου (10.550 ευρώ) για την πλήρως αδήλωτη εργασία στην ελληνική αγορά εργασίας (Σεπτέμβριος, 2013) είναι η επέκταση, εάν όχι η έξαρση, των φαινομένων της μερικής και πλημμελώς δηλωμένης εργασίας, ως εναλλακτικών εκδοχών αθέμιτης μείωσης του εργασιακού κόστους. Το φαινόμενο αυτό προκαλείται, κυρίως, αν και όχι αποκλειστικά, από το χαμηλό ύψος των προστίμων για αυτές τις δύο ειδικές μορφές παραβατικότητας (που αναλογικά υπολείπεται σημαντικά του προστίμου των 10.550 ευρώ) με συνέπεια, εντέλει, την περιορισμένη προληπτική/αποτρεπτική λειτουργία τους.

Για τους λόγους αυτούς το γενικό ποσοστό πλήρως αδήλωτης εργασίας που καταγράφεται στην έρευνα –σχεδόν στο 11%– κρίνεται ιδιαίτερα υψηλό, ιδίως εφόσον τα αντίστοιχα ποσοστά στις άλλες εκδοχές παραβατικότητας καταγράφονται επίσης πολύ υψηλά.

Στην περίπτωση συγκεκριμένα της *υποδηλωμένης εργασίας* σχεδόν έξι στους δέκα εργαζομένους (ανεξαρτήτως από το αν εργάζονται με όρους πλήρους ή μερικής απασχόλησης) απασχολούνται συχνά καθ' υπέρβαση του δηλωμένου χρόνου εργασίας, χωρίς οι επιπλέον ημέρες ή/και ώρες εργασίας να δηλώνονται στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Παράλληλα, ένας στους τρεις εργαζομένους του συνολικού δείγματος επισημαίνει ότι στην πραγματικότητα εργάζεται εξαρχής με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, η οποία δηλώνεται εικονικά ως μερικής ή εκ περιτροπής εργασία (82%-18% τα μερίδια σε αυτές τις υποπεριπτώσεις αντίστοιχα).

Στον *επισιτισμό* η κατάσταση είναι εξαιρετικά ζοφερή. Πρώτον, το ποσοστό πλήρως αδήλωτης εργασίας ξεπερνά το 14%. Δεύτερον, η υποδηλωμένη εργασία τείνει να αποτελεί τον κανόνα, εφόσον σχεδόν επτά στους δέκα εργαζομένους στον επισιτισμό εργάζονται συστηματικά ή συχνά για επιπλέον αδήλωτες ημέρες και οκτώ στους δέκα

για επιπλέον αδήλωτες ώρες. Μάλιστα, οι μισοί εργαζόμενοι στον επισιτισμό προσλαμβάνονται με σκοπό την πλήρη απασχόληση, αλλά η εργασιακή σχέση δηλώνεται εικονικά ως μερικής ή εκ περιτροπής εργασίας στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Τρίτον, αναφορικά με την *πλημμελώς δηλωμένη εργασία*, περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους στον επισιτισμό ασκούν καθήκοντα ή ειδικότητα διαφορετικά από τα δηλωθέντα ή συμφωνημένα. Κατά συνέπεια, το πολύ μεγάλο εύρος της υποδηλωμένης και ατελώς δηλωμένης εργασίας και η αντίστοιχη απορρέουσα σημαντική συρρίκνωση των (δηλωμένων) αποδοχών σε σχέση με τον τουρισμό ερμηνεύουν, εν μέρει, και το γεγονός της μεγαλύτερης συχνότητας πλήρους ή μερικής αποζημίωσης των αδήλωτων ημερών και ωρών στον επισιτισμό, απ' ό,τι συμβαίνει στον τουρισμό.

Στον *τουρισμό* το ποσοστό πλήρως αδήλωτης εργασίας, περίπου 10%, κρίνεται επίσης υψηλό. Υψηλά ποσοστά παραβατικότητας σε ό,τι αφορά το σύνολο των εργαζομένων στον τουρισμό εντοπίζονται στις περιπτώσεις των επιπλέον αδήλωτων ημερών ή ωρών εργασίας και της πιθανότητας μη καταβολής αποζημίωσης για την αδήλωτη υπερεργασία. Η κατάσταση είναι ελαφρώς καλύτερη στην περίπτωση της δήλωσης μιας αυθεντικής και μόνιμης εργασίας πλήρους απασχόλησης εικονικά ως μειωμένου χρόνου, παραβατική συμπεριφορά η οποία αφορά τρεις στους δέκα εργαζομένους του κλάδου. Τέλος, τέσσερις στους δέκα εργαζομένους στον τουρισμό αναλαμβάνουν καθήκοντα διαφορετικά από την ειδικότητα η οποία έχει συμφωνηθεί ή και δηλωθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας.

Σε ό,τι αφορά τις *υπόλοιπες εκδοχές παραβατικότητας* στις εργασιακές σχέσεις αποδεικνύεται ότι όλα τα διαθέσιμα όπλα αποφυγής της πλήρους εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας δύνανται να αξιοποιούνται από την εργοδοτική πλευρά. Μολονότι στην περίπτωση του επισιτισμού επιβεβαιώνεται ότι το φαινόμενο αφορά συνήθως τις μικρές επιχειρήσεις έως 9 εργαζομένους, στον τουρισμό αφορά στον ίδιο σχεδόν βαθμό και τις μεσαίες επιχειρήσεις (10-49 εργαζομένους). Επίσης, τα υψηλά μερίδια εντοπισμού κρουσμάτων παραβατικότητας σε μεγάλες επιχειρήσεις, άνω των 100 και δη άνω των 200 εργαζομένων, της τάξης του 13,07% και 17,29% για τον επισιτισμό και τον τουρισμό αντίστοιχα, καταρρίπτουν τη διαδεδομένη άποψη ότι στις καλά οργανωμένες και μεγάλες επιχειρήσεις η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας αποτελεί ένα σπάνιο ή περιορισμένο φαινόμενο.

Παράλληλα, είναι σαφές ότι το εύρος της παραβατικότητας παραμένει μεγαλύτερο στον επισιτισμό απ' ό,τι στον τουρισμό, ακόμη και όταν πρόκειται για τακτικές όπως η πρόσληψη μέσω τρίτης εταιρείας, που θεωρείται –λανθασμένα προφανώς– ότι αφορά περισσότερο (μεγαλύτερες) επιχειρήσεις του τουρισμού. Σε κάθε περίπτωση, εφόσον η πρόσληψη μέσω τρίτης εταιρείας αφορά έναν στους δέκα εργαζομένους του συνόλου

του δείγματος της έρευνας, επιβεβαιώνονται οι εκτιμήσεις των συνδικάτων του χώρου ότι πρόκειται για μια νέα και ραγδαία εξελισσόμενη «σύννομη» εκδοχή αθέμιτης μείωσης της προστασίας του μισθού, αλλά και παραβίασης εν γένει της ίσης μεταχείρισης στις επιχειρήσεις του επισιτισμού-τουρισμού.

Ωστόσο, πολύ ανησυχητικά είναι κυρίως τα ποιοτικά χαρακτηριστικά ορισμένων περιπτώσεων παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας. Έτσι, εκτός από το γεγονός ότι ένα πολύ μεγάλο ποσοστό εργαζομένων (τέσσερις στους δέκα εργαζομένους του συνολικού δείγματος και περισσότεροι από τους μισούς στον επισιτισμό) λαμβάνουν ένα μέρος του μισθού τους στο χέρι, η απόκρυψη δήλωσης του ποσού αυτού γίνεται με τη συναίνεση ή την εισήγηση της εργατικής πλευράς περίπου στο ένα τρίτο αυτών των περιπτώσεων. Είναι σαφές ότι τα αντικοινωνικά χαρακτηριστικά της μνημονιακής φορολογικής, εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας μετά το 2010, σε συνδυασμό με την υπέρμετρη συρρίκνωση των εργατικών αποδοχών, έχουν ωθήσει μεγάλα τμήματα των μισθωτών τάξεων στα όρια της επιβίωσης. Για τον λόγο αυτό η εργατική πλευρά συναινεί –ή και εισηγείται σπανιότερα η ίδια– την απόκρυψη τμήματος των αποδοχών με σκοπό την αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματός της.

Για τους ίδιους ακριβώς λόγους στο σύνολο του δείγματος το ποσοστό των παραβατικών συμπεριφορών που δεν αποτελούν προϊόν μονομερούς εργοδοτικής απόφασης είναι αθροιστικά πάνω από 30%, όμως, στην περίπτωση ειδικότερα του τουρισμού είναι 34%, δέκα περίπου μονάδες υψηλότερο απ' ό,τι στον επισιτισμό. Κατά συνέπεια, δεδομένου ότι, όπως προαναφέρθηκε, το εύρος της παραβατικότητας καταγράφεται συνολικά ισχυρότερο στον επισιτισμό απ' ό,τι στον τουρισμό, μπορεί να διατυπωθεί η υπόθεση ότι στο γενικότερο περιβάλλον των πολιτικών λιτότητας είναι ισχυρότερη η πίεση που ασκείται στην εργατική πλευρά στον τουρισμό ως προς την αποδοχή παραβατικών συμπεριφορών οι οποίες αποσκοπούν στην αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος.

Προς επίρρωση του ισχυρισμού αυτού κρίνεται σκόπιμη η ανά υποκλάδο εξέταση των ποσοστών που αφορούν τον εισηγητή της υποδηλωμένης και της πλημμελώς δηλωμένης εργασίας:

Πίνακας 5.1: Εισηγητής υποδηλωμένης εργασίας/τουρισμός

	Πλήθος	Ποσοστό %
Έπειτα από δική μου πρόταση	15	4,12
Με απόφαση ή πρόταση του εργοδότη μου, την οποία αναγκάστηκα να αποδεχτώ	261	71,70
Με πρόταση του εργοδότη μου, η οποία με βρήκε σύμφωνο	88	24,17
Σύνολο	214	100%

Πίνακας 5.2: Εισηγητής υποδηλωμένης εργασίας/επισιτισμός

	Πλήθος	Ποσοστό %
Έπειτα από δική μου πρόταση	10	4,62
Με απόφαση ή πρόταση του εργοδότη μου, την οποία αναγκάστηκα να αποδεχτώ	166	76,85
Με πρόταση του εργοδότη μου, η οποία με βρήκε σύμφωνο	40	18,51
Σύνολο	216	100%

Πίνακας 5.3: Εισηγητής πλημμελώς δηλωμένης εργασίας/τουρισμός

	Πλήθος	Ποσοστό %
Έπειτα από δική μου πρόταση	2	1,50
Με απόφαση ή πρόταση του εργοδότη μου, την οποία αναγκάστηκα να αποδεχτώ	93	69,92
Με πρόταση του εργοδότη μου, η οποία με βρήκε σύμφωνο	38	28,57
Σύνολο	133	100%

Πίνακας 5.4: Εισηγητής πλημμελώς δηλωμένης εργασίας/επισιτισμός

	Πλήθος	Ποσοστό %
Έπειτα από δική μου πρόταση	8	5,67
Με απόφαση ή πρόταση του εργοδότη μου, την οποία αναγκάστηκα να αποδεχτώ	116	82,26
Με πρόταση του εργοδότη μου, η οποία με βρήκε σύμφωνο	17	12,05
Σύνολο	141	100%

Το φαινόμενο της απλήρωτης εργασίας, το οποίο πλήττει εκατοντάδες χιλιάδες εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, δεν είναι άγνωστο στον χώρο του επισιτισμού και του τουρισμού, όπου σύμφωνα με την έρευνα τρεις στους δέκα εργαζομένους γνωρίζουν μεγάλες καθυστερήσεις στην καταβολή των αποδοχών. Μεταξύ των πλήρως αδήλων η καθυστέρηση καταβολής αποδοχών αφορά το 50% των εργαζομένων αυτών.

Τέλος, από το σύνολο των απαντήσεων αυτής της υποενότητας προκύπτει ένα ζήτημα σχετικά με το συχνό φαινόμενο τα ποσοστά παραβατικότητας να είναι υψηλότερα στις τάξεις των συνδικαλισμένων σε σχέση με τους ασυνδικάλιστους συναδέλφους τους, κυρίως σε ό,τι αφορά τον επισιτισμό, όπου αποτελεί μάλλον τον κανόνα, αλλά αρκετά συχνά και τον τουρισμό. Και αυτή η διαπίστωση προκύπτει από την εξέταση όλων των εκδοχών μη συμμόρφωσης στις επιταγές της εργατικής νομοθεσίας.

Χαμηλότερα επίπεδα παραβατικότητας μεταξύ των συνδικαλισμένων σε σύγκριση με τους μη συνδικαλισμένους στον τουρισμό καταγράφονται μόνο στις περιπτώσεις υποδηλωμένης εργασίας. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις η εικόνα είναι αντίστροφη, με αποκορύφωμα τον βαθμό συναίνεσης στην εργοδοτική παρατυπία, ο οποίος αφορά έναν στους τρεις συνδικαλισμένους στον τουρισμό (ποσοστό διπλάσιο από το αντίστοιχο στις τάξεις των συνδικαλισμένων του επισιτισμού).

Το φαινόμενο αυτό, ιδίως για τον κλάδο του επισιτισμού, ερμηνεύεται, πρώτον, από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (βλ. 4.1.1) και ειδικότερα από το γεγονός ότι οι συνδικαλισμένοι του επισιτισμού είναι σε ποσοστό 55% κάτω των 35 ετών και κατά μέσο όρο αρκετά νεότεροι από το σύνολο των εργαζομένων στον κλάδο. Όπως είναι γνωστό στις τάξεις εν γένει των νέων σε ηλικία εργαζομένων, τα κρούσματα παραβίασης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας είναι πολύ πιο συχνά και έντονα.

Κυρίως, δεύτερον, τα υψηλότερα ποσοστά παραβατικότητας που καταγράφονται στις τάξεις των συνδικαλισμένων εργαζομένων του επισιτισμού και του τουρισμού ερμηνεύονται από το γεγονός ότι το επίπεδο της έγκαιρης και πλήρους γνώσης των εργασιακών τους δικαιωμάτων, όπως αποδεικνύεται άλλωστε και από πολλές ερωτήσεις της έρευνας, είναι υψηλότερο σε σύγκριση με αυτό των ασυνδικαλιστών συναδέλφων τους, οι οποίοι συνειδητοποιούν τα φαινόμενα παραβατικής συμπεριφοράς πολύ αργότερα και μάλιστα, όχι σπάνια, από τυχαία γεγονότα, όπως έπειτα από συμπτωματικό έλεγχο των αρμόδιων αρχών, έπειτα από ατύχημα, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή και στο στάδιο της πρόσβασης στην παροχή κάποιου επιδόματος.

Τρίτον, τέλος, το συχνά μεγαλύτερο εύρος παραβατικότητας στις τάξεις των συνδικαλισμένων αποτελεί ένδειξη μιας μεγαλύτερης ανάγκης συνδικαλιστικής προστασίας για τους πλέον ευάλωτους εργαζομένους, τάση που αξιολογείται ενθαρρυντικά σε σχέση με την επιλογή της συλλογικής προστασίας απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία, καθώς και της συλλογικής διεκδίκησης βελτίωσης των όρων εργασίας.

Σε ό,τι αφορά τα αίτια της παραβατικότητας στην ελληνική αγορά εργασίας στον κλάδο επισιτισμού-τουρισμού, τα γενικά συμπεράσματα κατανέμονται σε τέσσερις βασικούς άξονες:

- 1. Εξαναγκασμός από την πλευρά του εργοδότη.** Από τους εργαζομένους που συναίνεσαν σε συγκεκριμένες πρακτικές μη συμμόρφωσης με την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία κατά την περίοδο 2017-2018, προκύπτει ότι το 77% (371) εξαναγκάστηκαν να εργαστούν με επιβολή της παραβατικότητας από τον εργοδότη. Ταυτόχρονα, πάνω από ένας στους τρεις εργαζομένους που δήλωσαν ότι συναίνεσαν ή αποδέχτηκαν ή πρότειναν πρακτικές παραβατικότητας θεωρεί ότι στην πράξη δεν είχε άλλη επιλογή. Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα απάντησαν ότι ήταν η μοναδική τους επιλογή για να προσληφθούν (36%) ή ότι ήταν η μόνη λύση για να διατηρηθεί η θέση εργασίας τους στην επιχείρηση (41%).
- 2. Απόκτηση επιπλέον εισοδήματος.** Από τους εργαζομένους που συναίνεσαν σε πρακτικές μη συμμόρφωσης προκύπτει ότι οι μισοί προκρίνουν την αποφυγή καταβολής εισφορών και φόρων, ώστε να αυξήσουν το άμεσο εισόδημα του ατομικού τους προϋπολογισμού (55%), ιδίως επειδή το καθαρό ποσοστό που εισπράττουν το θεωρούν ιδιαίτερα χαμηλό (50%). Αντιλαμβάνονται την πρακτική αυτή ως ευνοϊκότερη για τα οικονομικά τους συμφέροντα (55%), δεδομένης της κατάστασης στην οικονομία και την αγορά εργασίας και παραβλέποντας τη συνεισφορά της κοινωνικής ασφάλισης σε περίπτωση ασθένειας, ανεργίας, αναπηρίας, γήρατος. Στο οικονομικό όφελος συχνά –για έναν στους τέσσερις εργαζομένους– συνοπο-

λογίζεται και η μη απώλεια επιδόματος (προνοιακού ή ανταποδοτικού χαρακτήρα).

3. Αποτυχία ελεγκτικών μηχανισμών. Διευρυμένη φαίνεται η έλλειψη εμπιστοσύνης στο έργο των ελεγκτικών μηχανισμών και στην ικανότητά τους να δράσουν κατασταλτικά και προληπτικά/αποτρεπτικά. Ένας στους τρεις εργαζομένους που ενεπλάκη σε πρακτικές μη συμμόρφωσης δηλώνει ότι λειτούργησε έτσι –μεταξύ άλλων– και λόγω της σπανιότητας των ελέγχων (33%), ενώ επίσης ένας στους τρεις από αυτούς τους εργαζομένους δηλώνει ότι λειτούργησε έτσι επειδή σε περίπτωση εντοπισμού της μη συμμόρφωσης οι ποινές αφορούν μόνο τον εργοδότη (36%). Ως έμμεση παρενέργεια της αποτυχίας των ελεγκτικών μηχανισμών, επιμέρους εργοδότες δικαιολογούν στους εργαζομένους τους ότι εισφοροδιαφεύγουν προκειμένου να αντιμετωπίσουν τον ανταγωνισμό άλλων εργοδοτών του κλάδου που παραβιάζουν την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία (56%). Επιβεβαιώνεται έτσι η θέση ότι η υποβάθμιση των εργασιακών και των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων έχει φτάσει να θεωρείται σύννηθες εργαλείο ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

4. Απαξίωση των θεσμών κοινωνικής προστασίας. Ένας στους τρεις εργαζομένους που ενεπλάκη σε πρακτικές μη συμμόρφωσης δηλώνει ότι λειτούργησε έτσι και επειδή θεωρεί ότι ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα δεν προστατεύει ικανοποιητικά, δηλαδή οι εισφορές δεν πιάνουν τόπο (26%), ενώ περίπου οι μισοί εργαζόμενοι έχουν κλονισμένη εμπιστοσύνη για το κατά πόσο θα έχουν μια αξιοπρεπή δημόσια σύνταξη στο μέλλον (47%). Ένας στους τρεις εργαζομένους που προέβη σε πρακτικές μη συμμόρφωσης δηλώνει ότι συνυπολόγισε το γεγονός ότι έχει ήδη ασφαλιστική κάλυψη υγείας (32%), ενώ το 16% συνυπολόγισε ότι έχει ήδη άλλη (παράλληλη) οικονομική δραστηριότητα. Η μεν παραβατικότητα υποσκάπτει τα αναγκαία οικονομικά μέσα άσκησης κοινωνικοασφαλιστικής πολιτικής, η δε ανεπαρκής κοινωνικοασφαλιστική προστασία συμβάλλει εμμέσως στην αποφυγή εισφορών. Ο ερευνητής του φαινομένου είναι αντιμέτωπος με την ανάλυση ενός φαύλου κύκλου, ο οποίος, αν δεν ξεπεραστεί, οδηγεί στη διαρκή απαξίωση του θεσμού της κοινωνικής ασφάλισης.

Συμπερασματικά, προκύπτει ότι η έμπρακτη συναίνεση ή ο πρακτικός εξαναγκασμός είναι αποτέλεσμα συνδυαστικής συνδρομής πολλαπλών παραγόντων που επηρεάζουν τη συμπεριφορά εργοδοτών και εργαζομένων με διαφορετική βαρύτητα. Οι επιμέρους παράγοντες του ερωτηματολογίου λειτουργούν συνδυαστικά, οπότε μπορούμε να συμπεράνουμε ότι, όταν η μελλοντική προσδοκία αξιοπρεπούς συνταξιοδοτικής προστασίας αποδυναμώνεται, τότε ενισχύεται το κίνητρο διεκδίκησης/διασφάλισης του άμεσου οικονομικού οφέλους. Ασφαλώς, το άμεσο όφελος και ο τρόπος διασφάλισής

του δεν είναι άσχετα με το επίπεδο μισθών και το ύψος των δημόσιων επιβαρύνσεων. Η διαπίστωση αυτή, ως «στρατηγική επιβίωσης» της απαξιωμένης από την κρίση εργασίας, θα μπορούσε να ερμηνεύσει μια πλευρά της διαφαινόμενης τάσης αποδοχής των μορφών παραβατικότητας και από τους ίδιους τους εργαζομένους.

Η «επιλογή» όμως του μεμονωμένου εργαζομένου για το αν θα συναινέσει ή αν θα συνεργαστεί ή απλώς θα ανεχτεί κάποια πρακτική μη συμμόρφωσης στους κανόνες της εργατικής ή κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας πλαισιώνεται από τη διαπλοκή θεσμικών και μη θεσμικών παραγόντων στο πλαίσιο μιας αγοράς εργασίας σε κρίση, στην οποία υποτιμάται δραματικά η αξία της εργασίας. Όταν ο εργαζόμενος καλείται να αντεπεξέλθει βιοποριστικά σε ατομικό επίπεδο, δεν έχει πολλές επιλογές. Γι' αυτό, η επιλογή του μεμονωμένου εργαζομένου για το αν θα συναινέσει ή θα συνεργαστεί ή απλώς θα ανεχτεί κάποια πρακτική μη συμμόρφωσης δεν μπορεί επομένως να εξηγηθεί επαρκώς ή τουλάχιστον αποκλειστικά από προσεγγίσεις «ορθολογικής επιλογής» μεταξύ κινήτρων και αντι-κινήτρων (rational choice). Οι στρατηγικές επιβίωσης των μεμονωμένων εργαζομένων πλαισιώνονται από τον ευρύτερο συσχετισμό δυνάμεων και τον καθοριστικό ρόλο των κρατικών θεσμών.

Από τις απαντήσεις των εργαζομένων που συμμετέχουν στην έρευνα προκύπτει ότι η εκτίμησή τους για το φαινόμενο εν γένει της μη συμμόρφωσης στην εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία –αυτό που συχνά αποκαλείται θεσμικά και στον δημόσιο λόγο ως αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία– είναι ότι πρόκειται για φαινόμενο πολυ-παραγοντικό και δεν περιορίζεται σε μονο-διάστατες ερμηνείες. Στις απαντήσεις της σχετικής υποενότητας αποτυπώνεται με σαφήνεια η αντίληψη των εργαζομένων ότι επιμέρους αίτια συνδυάζονται για την ανάπτυξη ή τον περιορισμό του φαινομένου, αντίληψη που μας ωθεί να συμπεράνουμε ότι οι αντίστοιχες λύσεις δεν μπορεί να φέρουν αποτελέσματα αποκομμένες από μια ολιστική προσέγγιση.

Η πολυπαραγοντικότητα, όμως, δεν σημαίνει ότι για τους εργαζομένους όλοι οι παράγοντες έχουν την ίδια βαρύτητα. Προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν ευθύνες κατά κύριο λόγο:

Πρώτον, στον συνδυασμό της ανάγκης των εργοδοτών για μείωση του μισθολογικού κόστους με τη δυνατότητα να το επιβάλλουν.

Δεύτερον, στην κρατική πολιτική οργάνωσης και υλοποίησης των ελέγχων.

Οι πολιτικές προστίμων, αλλά και το υψηλό ύψος των εισφορών αναγνωρίζονται ως σημαντικά, αλλά όχι τα σημαντικότερα αίτια ανάπτυξης των φαινομένων παραβατικότητας.

Στη γενικότερη εντύπωση των εργαζομένων για τα αίτια της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, 77% απαντούν ότι οφείλεται και στους ανεπαρκείς ελέγχους, ενώ 73% απαντούν ότι οφείλεται και στα ακατάλληλα πρόστιμα. Στη γενικότερη εντύπωση των εργαζομένων για τα αίτια της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, 78% απαντούν ότι οφείλεται και στη δυνατότητα των εργοδοτών να επιβάλλουν απρόσκοπτα τις λύσεις που επιθυμούν.

Χαρακτηριστικά, στη γενικότερη εντύπωση των εργαζομένων για τα αίτια της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, το ποσοστό των εργαζομένων που εκτιμούν ότι οφείλεται στις υψηλές εισφορές ταυτίζεται με το ποσοστό των εργαζομένων που εκτιμούν ότι οφείλεται στις χαμηλές παροχές του ασφαλιστικού συστήματος (59%-60% αντίστοιχα).

Μεταξύ άλλων, το ελληνικό σύστημα χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά εισφοράς για την ασφάλιση γήρατος, ανεργίας, ασθενείας (που για τη γενική κατηγορία μισθωτών του ιδιωτικού τομέα είναι 40,56%) και από υπο-ανταποδοτικές συντάξεις (που στα 40 έτη ασφάλισης αναπληρώνουν ακόμα μόνο 42,8% των αποδοχών όλου του εργασιακού βίου), παροχές υγείας που συμπληρώνονται όλο και περισσότερο «από την τσέπη» του εργαζομένου και του συνταξιούχου και από εισφορές ανεργίας που δεν αναπληρώνουν μισθό και αφορούν ένα μικρό κλάσμα των ανέργων της χώρας. Η απαξίωση του θεσμού, υπό την οπτική αυτή, μπορεί να μην είναι ο πρωτεύων παράγοντας για την ανάπτυξη μορφών μη συμμόρφωσης, αλλά συμβάλλει στην απονομιμοποίηση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων και εγκλωβίζει τους εργαζομένους σε στρατηγικές ατομικής διαπραγμάτευσης έναντι στρατηγικών συλλογικής διεκδίκησης.

Διαπιστώνεται ότι από τους εργαζομένους που καλύπτονται από την επέκταση της συλλογικής σύμβασης εργασίας στο σύνολο των εργαζομένων στις τουριστικές επιχειρήσεις, ένα σημαντικό τμήμα των εργαζομένων, δηλαδή ένας στους τρεις, αγνοούν το γεγονός της κήρυξης αυτής της ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικής. Η έλλειψη ενημέρωσης για μια τόσο σημαντική πτυχή της εργασιακής σχέσης, η οποία αφορά ευθέως και το ύψος των αποδοχών, κρίνεται ιδιαίτερα ανησυχητική, ιδίως αν εξεταστεί συνδυαστικά με το γεγονός ότι στο σύνολο του δείγματος και στις εισαγωγικές ερωτήσεις τούτης της έρευνας σχεδόν τέσσερις στους δέκα εργαζομένους δεν γνώριζαν, όταν ανέλαβαν την εργασία τους στον επισιτισμό ή στον τουρισμό, την αμοιβή που δικαιούνταν από τον νόμο ή από τη συλλογική σύμβαση εργασίας με βάση την ειδικότητα, την προϋπηρεσία και την οικογενειακή κατάστασή τους. Η ανάγκη εύρεσης εργασίας σε συνθήκες

ακραίας ανεργίας τείνει να μετατρέπει ακόμη και το μέσο βιοπορισμού, τον μισθό, σε ζήτημα δευτερεύουσας σημασίας για ένα σημαντικό τμήμα των μισθωτών της χώρας.

Υπό την έννοια αυτή κρίνεται εξίσου ανησυχητικό το γεγονός ότι και στις τάξεις των συνδικαλισμένων που καλύπτονται από την επέκταση της κλαδικής ΣΣΕ η σχετική άγνοια αφορά σχεδόν έναν στους τέσσερις εξ αυτών. Άλλωστε, και στο σύνολο του δείγματος της έρευνας καταγράφηκε αρχικά άγνοια για τις ελάχιστες νόμιμες αμοιβές κατά την πρόσληψη, επίσης 25% για τους συνδικαλισμένους και στον τουρισμό και στον επισιτισμό.

Ωστόσο, για ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων, ιδίως αυτών που εργάζονται αποκλειστικά στον τουρισμό, δηλαδή για έξι στους δέκα εξ αυτών, η επέκταση της ΣΣΕ συνεπάγεται αυξήσεις στις αποδοχές τους. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει τη σπουδαιότητα της επαναφοράς της αρχής της επεκτασιμότητας των συλλογικών συμβάσεων τον Αύγουστο του 2018 ως μέσου αποκατάστασης της ευρείας μείωσης των μισθών των εργαζομένων στα μνημονιακά χρόνια, ιδίως σε δυναμικούς κλάδους της ελληνικής οικονομίας, όπως είναι ο τουρισμός. Ταυτόχρονα, το γεγονός ότι τουλάχιστον στο 25% των περιπτώσεων αυτών η εργοδοτική πλευρά επιχειρεί ή και κατορθώνει με παράνομους τρόπους να εξανεμίζει τις συνεπαγόμενες αυξήσεις στις αποδοχές αποδεικνύει περίτρανα ότι κανένα αποσπασματικό και μεμονωμένο βελτιωτικό μέτρο στην εργατική νομοθεσία δεν είναι επαρκές από μόνο του όσο το ατομικό και συλλογικό πλαίσιο στην αγορά εργασίας παραμένει εν συνόλω απορρυθμισμένο.

Βιβλιογραφία

- Alessandrini, S. and Dallago, B. (1987). *The unofficial economy: Consequences and perspectives in different economic systems*, England: Gower Publishing Company.
- Artavanis, N., Morse, A. and Tsoutsoura, M. (2012). "Tax evasion across industries: Soft credit evidence from Greece", *Chicago Booth Paper*, 12-25, Chicago, IL: Fama-Miller Center for Research in Finance.
- Becker, K. F. (2004). *The informal economy*, Stockholm: Swedish International Development Agency.
- Bitzenis, A., Vlachos, V. and Schneider, F. (2016). "An exploration of the greek shadow economy: Can its transfer into the official economy provide economic relief amid the crisis?", *Journal of Economic Issues*, 50 (1), pp. 165-196.
- Breusch, T. (2005). "Estimating the underground economy using MIMIC models", *Econometrics*, 0507003, Germany: University Library of Munich.
- Castells, M. and Portes, A. (1989). "World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy", in Portes, A., Castells, M. and Benton, L. A. (eds), *The informal economy: Studies in advanced and less developed countries*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Dekker, H., Oranje, E., Renooy, P., Rosing, F. and Williams, C. C. (2010). "Joining up the fight against undeclared work in the European Union", Brussels: DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>
- Dell'Anno, R., Gomez-Antonio, M. and Alañon-Pardo, A. (2007). "The shadow economy in three Mediterranean countries: France, Spain and Greece. A MIMIC approach", *Empirical Economics*, 33 (1), pp. 51-84.
- Eurofound (2013). *Tackling undeclared work in 27 European Union Member States and Norway: Approaches and measures since 2008*, Dublin: Eurofound.

- European Commission (1998). "Communication from the Commission of 7 April 1998 on Undeclared Work", COM (98)-219, http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl_esf/docs/com98-219_en.pdf.
- European Commission (2007a), "Stepping up the fight against undeclared work", COM (2007) 628 final. Brussels: European Commission, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0628>
- European Commission (2007b), "Special Eurobarometer 284: Undeclared work in the European Union", Brussels: European Commission, https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_284_en.pdf
- Feige, E. (1979). "How big is the irregular economy?", *Challenge*, November-December, pp. 5-13.
- Feige, E. (1985). "The Meaning of the 'Underground Economy' and the Full Compliance Deficit?", *The Economics of the Shadow Economy: Proceedings of the International Conference on the Economics of the Shadow Economy, Held at the University of Bielefeld, West Germany, October 10-14, 1983*.
- Feige, E. (1987). "The anatomy of the underground economy", in Alessandrini, S. and Dallago, B. (eds), *The unofficial economy*, England: Gower.
- Feige, E. L. (ed.) (1989). *The underground economies: Tax evasion and information distortion*, New York: Cambridge University Press.
- Feige, E. (1990). "Defining and estimating underground and informal economies: The new institutional economics approach," *World Development*, 18 (7).
- Feige, E. (1998). "Underground activity and institutional change: Productive, protective and predatory behavior in transition economies", in Nelson, J., Tilly, C. and Walker, L. (eds), *Transforming post-communist political economies*, Washington, DC: The National Academy Press.
- Feld, L. P. and Schneider, F. (2010). "Survey on the shadow economy and undeclared earnings in OECD countries", *German Economic Review*, 11 (2), pp. 109-149.
- Gallin, D. (2001). "Propositions on trade unions and informal employment in time of globalization", *Antipode*, 19 (4), pp. 531-549.
- Hazans, M. (2011). "Informal workers across Europe: Evidence from 30 countries", IZA Discussion Paper Series, No. 5871.
- International Labor Organization (ILO) (1984). *Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation*, No. 169.

- International Labor Organization (ILO) (2002). Decent work and the informal economy, International Labour Conference 90th Session 2002 Report VI.
- International Labor Organization (ILO) (2013). Labour Inspection and Undeclared Work in the EU EC Project GLO/12/24/EEC, Labour Inspection Strategies for combatting undeclared work in Europe Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN) International Labour Organization – Geneva.
- International Labor Organization (ILO) (2015). Recommendation 204 concerning the transition from the informal to the formal economy, adopted by the Conference at its one hundred and fourth session, Geneva, 12 June.
- Kanellopoulos, C. (2012). “The Size and structure of uninsured employment”, *Economic Bulletin*, Bank of Greece, 37, December, pp. 23-41.
- Katsios, S. (2006). “The shadow economy and corruption in Greece”, *South-Eastern Europe Journal of Economics*, 1, pp. 61-80.
- Lippert, O. and Walker, M. (eds) (1997). *The underground economy: Global evidence of its size and impact*, Vancouver: The Fraser Institute.
- Matsaganis, M. and Flevotomou, M. (2010). “Distributional implications of tax evasion in Greece”, *GreeSE Paper* No. 31, Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe, London: London School of Economics and Political Science.
- Medina, L. and Schneider, F. (2018). “Shadow economies around the world: What did we learn over the last 20 years?”, *IMF Working Papers*, WP/18/17.
- Nagels, C. and Smeets, S. (dir.) (2009). *La fraude sociale: Une priorite de politique criminelle?*, Bruxelles: Bruylant.
- Negreonti-Delivani, M. (1991). *The economy of the shadow economy in Greece*, Athens: Papazisis Publishing.
- Organization for Economic Co-operation and Development (1986). *OECD Employment Outlook 1986*, OECD Publications.
- Salomon, R. (2013). *La fraude pénale en droit de la sécurité sociale*, Paris: Economica.
- Schneider, F. (2002). “Size and measurement of the informal economy in 110 Countries around the world”, Workshop Paper of Australian National Tax Center.
- Schneider, F. (2012). “The shadow economy and work in the shadow: What do we (not) know?”, IZA Discussion Papers 6423, Institute of Labor Economics (IZA).
- Schneider, F. (2017). “Prognose zur Entwicklung der Schattenwirtschaft 2017: Anhaltend positive Beschäftigungslage und steuerliche Entlastungen führen zu einem weiteren Rückgang der Schattenwirtschaft”, IAW, Johannes Kepler University Linz.

- Schneider, F. and Buehn, A. (2017). "Shadow economy: Estimation methods, problems, results and open questions", *Open Economics*, De Gruyter, 1 (1), pp. 1-29, March.
- Slavnic, Z. (2010). "Political economy of informalization", *European Societies*, 12 (1), pp. 3-23.
- Tanzi, V. (1982). "The hidden economy, a cause of increasing concern", *FMI Bulletin*, 9, pp. 34-37.
- Tatsos, N. (2001). *Shadow economy and tax evasion in Greece*. Athens: Papazisi Publishing.
- Vavouras, I., Karavitis, N. and Tsouchlou, A. (1990). "An indirect method to estimate the size of the underground economy with an application in the case of Greece", in Vavouras, G. (ed.), *Underground Economy*, Athens: Kritiki Publishing.
- Wiles, P. (1987). "The second economy, its definitional problems", in Alessandrini, S. and Dallago, B. (ed.), *The unofficial economy: Consequences and perspectives in different economic systems*, England: Gower Publishing Company.
- Αγγελοπούλου, Ο. (2004). *Η υποχρεωτικότητα ως χαρακτηριστικό γνώρισμα της κοινωνικής ασφάλισης*, Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Αλιπράντης, Ν. (2011). *Κοινωνικό δίκαιο*, Αθήνα: Παπαζήσης.
- Βαβούρας, Ι., Καραβίτης, Ν. και Τσούχλου, Α. (1990). «Μια έμμεση μέθοδος εκτίμησης του μεγέθους της παραοικονομίας και εφαρμογή της στην περίπτωση της Ελλάδας», στο Βαβούρας, Ι. (επιμ.), *Παρα-οικονομία*, Τεύχη Πολιτικής Οικονομίας, Αθήνα: Κριτική.
- Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (2016). Διαγνωστική Έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, International Labour Office, Employment Department.
- Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ) (2012). «Η έννοια της αδήλωτης εργασίας και τα χαρακτηριστικά της», http://iobe.gr/docs/research/RES_01_02122012REP_GR.pdf
- Κανελλόπουλος, Κ. (2012). «Μέγεθος και δομή της αναφάλιστης εργασίας», *Τράπεζα της Ελλάδος*, 37, σελ. 23-41.
- Καψάλης, Α. (2015). *Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα. Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου*, Μελέτη 43, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Ιανουάριος.
- Καψάλης Α. (2019). *Τα ελληνικά συνδικάτα μπροστά στην πρόκληση των σύγχρονων μεταναστευτικών ροών*, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Κουμαριανός, Ε. (2015). Εκπαιδευτικό υλικό σεμιναρίου για το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ).

- Κρεμαλής, Κ. (1985). *Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων*, Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Νάστας, Ε. (2007). «Το θεωρητικό πλαίσιο της διάκρισης ανάμεσα στη φοροδιαφυγή και στην παρα-οικονομία», *e-Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας(online)*, 2 (1), σελ. 65-71, <http://ejst.teiath.gr/>
- Νεγρεπόντη-Δελιβάνη, Μ. (1991). *Η οικονομία της παραοικονομίας στην Ελλάδα*, Αθήνα: Παπαζήσης.
- Παλαιολόγος, Ι. και Κασσάρ, Γ. (2003). «Εκτίμηση του μεγέθους της παραοικονομίας στην Ελλάδα 1960-2000», *ΣΠΟΥΔΑΙ*, 53 (3), Πανεπιστήμιο Πειραιά, σελ. 14-36.
- Ρομποτής, Ν. (2015). «Κριτική παρουσίαση των έως τώρα ασκούμενων πολιτικών για την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, συγκριτική αξιολόγησή τους με αντίστοιχες πολιτικές των κρατών μελών της ΕΕ και προτεινόμενες εναλλακτικές προτάσεις», Εργασία ΕΣΔΔΑ, http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/23/034/1870.pdf
- Στεργίου, Α. (1994). *Η συνταγματική κατοχύρωση της κοινωνικής ασφάλισης*, Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Στεργίου, Α. και Σακελλαρόπουλος, Θ. (επιμ.) (2010). *Η ασφαλιστική μεταρρύθμιση, πόρισμα, εισηγήσεις, άρθρα*, Αθήνα: Διόνικος.
- Σφυρή, Σ. (2011). *Αδήλωτη εργασία και εισφοροδιαφυγή: Διερεύνηση των ελεγκτικών μηχανισμών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης*, Διπλωματική Εργασία, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Φορολογία και Ελεγκτική - Δημόσια Διοίκηση, Αθήνα: Βιβλιοθήκη Παντείου Πανεπιστημίου.
- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (2017). «Έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ έτους 2017».
- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (2018α). Απολογισμός Δράσης κατ' εφαρμογή της ΥΑ 27397/122/19.8.2013 για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Περίοδος: 15 Σεπτεμβρίου 2013 έως 31 Αυγούστου 2017.
- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (2018β). Επιχειρησιακό σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας «Άρτεμις», Περίοδος 15-9-2013 έως 31-12-2018.
- Τσάτσος, Ν. (2001). *Παραοικονομία και φοροδιαφυγή στην Ελλάδα*, Αθήνα: Παπαζήσης.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

ISBN: 978-960-7402-71-4