



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ-**  
**ΠΡΕΒΕΖΑ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**  
**ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2008-2018**

Γκόγκα Βασιλική

Επίβλεψη: Παππά Παρασκευή, Λέκτορας

Πρέβεζα, Φεβρουάριος, 2020

# **Uninsured employment**

## **Greece 2008-2018**

## Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή

Πρέβεζα, 25/2/2020

### ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής

Παρασκευή Παππά,

Λέκτορας

2. Μέλος επιτροπής

Ειρήνη Τριάρχη,

Λέκτορας

3. Μέλος επιτροπής

Νίκος Αρνής,

Λέκτορας

Πρόεδρος τμήματος

Χαρίλαος Ναζάκης

Καθηγητής



© Γκόγκα, Βασιλική, 2020.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

## Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα πτυχιακή εργασία είναι εξ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Γκόγκα Βασιλική  
Υπογραφή

## Περίληψη

Η πτυχιακή εργασία αφορά αποκλειστικά την πνευματική ενδυνάμωση του φοιτητή κατά την απόκτηση του πτυχίου του πάνω σε ένα συγκεκριμένο θέμα που επεκτείνει τα όρια του αντικείμενου των σπουδών του.

Η εργασία αυτή θίγει ένα θέμα που είναι δύσκολο να το προσεγγίσεις είτε ως επαγγελματίας λογιστής είτε ως ερευνητής και ακόμη πιο δύσκολο ως ασκούμενος σπουδαστής. Αφενός καθώς η χώρα τα τελευταία χρόνια χαρακτηρίζεται από μεγάλη οικονομική αστάθεια και αφετέρου καθώς είναι ένα θέμα που αποτελεί άβατο για την έως τώρα συλλογική καταγραφή στοιχείων.

Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης έπρεπε αναγκαστικά να ληφθούν μέτρα για την καταγραφή της αδήλωτης εργασίας. Κάποια επιβλήθηκαν και κάποια άλλα ήταν μέρος της μεγάλης νομοθετικής μεταρρύθμισης ώστε να προλάβει το κράτος καταστάσεις. Εν ριπή οφθαλμού οι δείκτες ανεργίας αυξάνονταν και τα έσοδα των κρατικών ταμείων μειώνονταν. Το μεγάλο δημοσιονομικό έλλειμμα έπρεπε να γεφυρωθεί. Ζητούμενο ήταν να καταγραφεί το παραγόμενο χρήμα και η πορεία αυτού. Από το κράτος στις επιχειρήσεις, στους εργαζομένους και πίσω ξανά στο κράτος. Δυσκολία εντοπίζεται πλέον στις αυστηρές κυρώσεις που επιδέχονται οι επιχειρήσεις – οικονομικές μονάδες για την μη τήρηση της εργασιακής νομοθεσίας. Παρόλα αυτά δεν πτοούνται να καλύψουν τις ανάγκες της επιχείρησής τους με τρόπους λιγότερο νόμιμους.

Υπάρχουν πάντα λόγοι για την αποδοχή της αδήλωτης εργασίας. Τέτοιοι λόγοι μπορεί να είναι βιοποριστικοί, άγνοιας των νόμιμων υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων ή συνθήκες που μπορεί να είναι ευνοϊκές για τις δυο πλευρές. Στον αντίποδα υπάρχουν οι μεγάλες ομάδες επαγγελματιών όπου η αδήλωτη εργασία αποφέρει υπέρογκα εισοδήματα.

Η εργασία αυτή είναι βασισμένη σε κάποιες μελέτες που πραγματοποιήθηκαν κατά τα τελευταία χρόνια. Κατά κύριο μέρος, βασίστηκε στην « *μελέτη της INE ΓΣΕΕ για την Αδήλωτη Εργασία στην Ελλάδα, Αξιολόγησης των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου*» και διεξήχθη το 2015. Η παρούσα εργασία έχει σκοπό την επικαιροποίηση της και την σύνδεση της με τις εθνικές μελέτες που αποτέλεσαν τον οδηγό της μεταρρύθμισης στα νέα Ελληνικά δεδομένα.

### **Λέξεις Κλειδιά**

Αδήλωτη εργασία, εισφοροδιαφυγή, ανεργία, κόστος εργασίας, εργατική νομοθεσία, πρόστιμα εργατικών παραβάσεων, κατώτατα μισθολογικά όρια, φόροι μισθοδοσίας/ εισοδήματος, αναμόρφωση εργατικής νομοθεσίας, κοινωνικό ντάμπινγκ

## **Abstract**

Uninsured employment is a serious fraud committed against the state. It has an enormous impact against the general domestic product of a nation. It is composed of many partial smaller frauds that emerge the social deficit. Greece used to be a country of high financial expectations but while an EU member it had to compound at some point. Starting point seems the financial depression occurred after 2008. Also, it is the starting point of this Thesis? After being forced into giving into MOU and MOA it salved the banking sector. Greece gave up on many legal rights and was directed from IMF, EU and other international institutions. Legal reformation was a fact. This triggered many changes. Wages went down even by half. There was special sub-lower wage limit up until January of 2019. Payroll taxes went up, even duplicated to be exact. VAT rates went up, twice in 2010. Insurance Institutions were merged into a single unit, EFKA. Since 2013 many surveys were conducted. Since then reports, statements and preambles were based upon data extracted from the intergraded Monitoring Information System (M.I.S.). This thesis is a survey on uninsured employment and the schemes used on partially insured employees/ partially committing fraud. It brings to surface structural problematic areas and monetary conditions of Greek society. It is a two-pillar plan implementation. One refers on the aspect of employees and the other on employers. While results were a match at most points, differences appeared on how employees refer on fines. Employers stand on market growth and taxes. They acknowledge that employees are left with less than half of what they gain. This is a healthy aspect. Employees on the other hand demand strict regulations on uninsured labor either it is partially legal or completely illegal. They also stand on labor taxes and taxes in general. A great percentage is admitting on having a second uninsured employment and another also living on social benefit and still holds uninsured employment. This is most harmful for state economy and fair employment conditions in both ways. In conclusion, employees and employers not contributing is helping shadow economy growth. They hide assets and use it on daily invisible trade. This has a greater impact on VAT and GDP. According to the facts, uninsured employment is decreased since the implementation of central MIS but is still a cornerstone for growth.

**Key words**

Uninsured employment, duty evasion, unemployment, labour cost, labour legislation, fines on undeclared labour, lower wages, Income / Payroll taxes, labor law reformation, social dumping

## Πίνακας περιεχομένων

Περί Εργασίας .....	18
Ορισμοί και μορφές εργασίας, Υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων .....	18
1    Έρευνα σε εργοδότες .....	1
Εισαγωγή .....	1
1.1    Κατηγοριοποίηση εργαζομένων κατά δήλωση των εργοδοτών .....	1
1.2    Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά φύλο κατά δήλωση των εργοδοτών .....	3
1.3    Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία κατά δήλωση εργοδοτών .....	3
1.4    Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα κατά δήλωση των εργοδοτών ....	5
1.5    Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργοδοτών .....	6
1.6    Κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά την γνώμη των εργοδοτών	9
1.7    Λόγοι επιλογής αδήλωτης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη .....	12
2    Έρευνα σε εργαζομένους .....	15
Εισαγωγή .....	15
2.1    Κατηγοριοποίηση εργαζομένων .....	15
2.2    Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά φύλο .....	16
2.3    Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία .....	16
2.4    Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα κατά δήλωση των εργαζομένων	18
2.5    Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργαζόμενων .....	19
2.6    Κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά δήλωση των εργαζόμενων	22
2.7    Λόγοι πρότασης ή/ και αποδοχής αδήλωτης εργασίας από τον εργαζόμενο .....	24
3    Συνδυασμός διμερούς έρευνας και ανάπτυξη προβληματικών τομέων .....	27
3.1    Αδήλωτη εργασία και δημοσιονομική μεταβολή περιόδου 2008-2018 .....	27
3.2    Καταγεγραμμένη ανεργία και ΑΕΠ κατά την περίοδο 2008-2019 .....	28
3.3    Μεταβολές στο Κόστος Εργασίας .....	30
3.3.1    Ανά ώρα κόστους εργασίας .....	33
3.3.2    Δείκτης Μισθολογικού Κόστους .....	35
3.3.3    Εξέλιξη μισθών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας – Σύγκριση 2008-2017	36
3.3.4    Μισθολογική κλίμακα περιόδου 2008-2019 σύμφωνα με ΕΓΣΣΕ .....	37
3.3.5    Εργασία με εργόσημο 2008-2019 .....	41

3.4	Ευελιξία επιχειρηματικότητας- Ανάπτυξη της αγοράς –Παγκόσμιος δείκτης επιχειρηματικότητας.....	42
3.4.1	Παγκόσμιος Δείκτης Ανταγωνιστικότητας .....	43
3.4.2	Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ- Έρευνα προβληματικών τομέων για την επιχειρηματική δραστηριότητα .....	44
3.5	Φορολογική αναμόρφωση 2008-2019 .....	45
3.5.1	Φόρος μισθωτών υπηρεσιών 2008-2018.....	45
3.5.2	ΦΠΑ 2008-2018 .....	48
3.6	Καταγεγραμμένη αδήλωτη εργασία κατά ΣΕΠΕ και ΕΦΚΑ. ....	50
3.6.1	ΟΠΣ ΕΦΚΑ – Νέες Τεχνολογίες και Μείωση Γραφειοκρατίας.....	51
3.6.2	Πρόστιμα κατά γεωγραφική κατανομή .....	52
3.6.3	Πρόστιμα κατά κατανομή φύλου .....	54
3.6.4	Πρόστιμα κατά κατανομή ημεδαπών και αλλοδαπών εργαζόμενων .....	55
3.6.5	Συγκεντρωτικά αποτελέσματα Αδήλωτης εργασίας ανά κλάδο εργασίας....	58
3.7	Αξιολόγηση οφειλετών – Επίσημα στοιχεία ΕΦΚΑ .....	60
3.7.1	ΠΕΚΑ.....	60
3.7.2	ΚΕΑΟ.....	61
3.7.3	Αποτελέσματα ΚΕΑΟ- προφίλ μητρώου οργανωμένης εισφοροδιαφυγής ..	64
3.7.4	Ο δείκτης αφερεγυότητας μιας κοινής επιχείρησης οφειλέτη Κ.Ε.Α.Ο.....	66
3.8	Σπουδαιότητα παραβάσεων/ κυρώσεις.....	67
3.9	Μέσος όρος Αδήλωτης εργασίας σε τομείς μεγάλης συγκέντρωσης.....	68
4	Συμπεράσματα.....	70

Κατάλογος πινάκων και εικόνων

Πίνακας 1 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων κατά δήλωση των εργοδοτών .....	1
Πίνακας 2 Αριθμητική καταμέτρηση κατηγοριοποίησης εργαζομένων .....	2
Πίνακας 3 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά φύλο κατά δήλωση των εργοδοτών .....	3
Πίνακας 4 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία κατά δήλωση των εργοδοτών .....	4
Πίνακας 5 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία κατά δήλωση των εργοδοτών, Αριθμητική καταμέτρηση.....	4
Πίνακας 6 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα κατά δήλωση των εργοδοτών .	5
Πίνακας 7 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα κατά δήλωση των εργοδοτών, Αριθμητική καταμέτρηση.....	5
Πίνακας 8 Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργοδοτών .....	7
Πίνακας 9 Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργοδοτών, αριθμητική καταμέτρηση .....	8
Πίνακας 10 Συγκεντρωτικός πίνακας προστίμων, περίοδος 15/9/2013 - 31/12/2018 ΣΕΠΕ9	
Πίνακας 11 κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά την γνώμη των εργοδοτών.....	9
Πίνακας 12 κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά την γνώμη των εργοδοτών, αριθμητική καταμέτρηση. ....	10
Πίνακας 13 Λόγοι επιλογής αδήλωτης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη .....	13
Πίνακας 14 Λόγοι επιλογής αδήλωτης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη, αριθμητική καταμέτρηση.....	13
Πίνακας 15 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων. Έρευνα εργαζομένων.....	15
Πίνακας 16 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά φύλο. Έρευνα εργαζομένων.....	16
Πίνακας 17 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία. Έρευνα εργαζομένων .....	17
Πίνακας 18 Κατηγοριοποίηση Εργαζομένων κατά ηλικία .....	17
Πίνακας 19 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα. Έρευνα εργαζομένων.....	18
Πίνακας 20 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα. Έρευνα εργαζομένων, αριθμητική καταμέτρηση .....	18
Πίνακας 21 Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργαζομένων .....	20
Πίνακας 22 Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργαζομένων, αριθμητική καταμέτρηση... ..	20
Πίνακας 23 Κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά δήλωση των εργαζομένων.....	22
Πίνακας 24 Κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά δήλωση των εργαζομένων., αριθμητική καταμέτρηση .....	23
Πίνακας 25 Λόγοι πρότασης ή/ και αποδοχής αδήλωτης εργασίας από τον εργαζόμενο... ..	24
Πίνακας 26 Λόγοι πρότασης ή/ και αποδοχής αδήλωτης εργασίας από τον εργαζόμενο, αριθμητική καταμέτρηση .....	25
Πίνακας 27 Δείκτες ανεργίας- ΑΕΠ 2008-2019 .....	28
Πίνακας 28 Δείκτης ΑΕΠ , ΟΟΣΑ 2018.....	30
Πίνακας 29 Δείκτης Ανεργίας, ΟΟΣΑ 2018 .....	30
Πίνακας 30 Κόστος εργασίας κατά την περίοδο 2003- 2009 και για 2020 .....	31
Πίνακας 31 Συντελεστές μισθωτού στην κατηγορία 101 ΙΚΑ TEAM ως Λοιποί Διοικητικοί Υπάλληλοι, 41900 σύμφωνα με την κατώτατη μισθολογική κλίμακα 2008-2020.....	32

Πίνακας 32 Ποσοστά εισφορών σύμφωνα με τον Πίνακα 31.....	33
Πίνακας 33 Εξέλιξη του ανά ώρα κόστους εργασίας 2003-2019 .....	34
Πίνακας 34 Εξέλιξη δείκτη μισθολογικού κόστους 2008-2019.....	35
Πίνακας 35 Εξέλιξη μισθών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας – Σύγκριση 2008-2017 .....	36
Πίνακας 36 Κατώτατες αμοιβές-Ελλάδα, Eurostat .....	37
Πίνακας 37 Δείκτης παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας (WorldBank, 2020).....	44
Πίνακας 38 Έρευνα Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ 2019 (WorldBank, 2019).....	45
Πίνακας 39 ΦΜΥ 2008 (taxheaven.gr, 2009) .....	45
Πίνακας 40 ΦΜΥ 2009- 2010 (taxheaven.gr, 2009).....	46
Πίνακας 41 Φορολογικοί Συντελεστές 2011 (taxheaven.gr, 2011).....	46
Πίνακας 42 Φορολογικοί συντελεστές 2014-2015 (taxheaven.gr/klimakes, 2014).....	47
Πίνακας 43 Ειδική εισφορά αλληλεγγύης 2016-2019 (taxheaven.gr/klimakes, 2019).....	48
Πίνακας 44 Φορολογικοί συντ. μισθωτών/ συνταξιούχων 2016-19 (taxheaven.gr/klimakes, 2019).....	48
Πίνακας 45 Συντελεστές ΦΠΑ 2008-2019 (eea.gr, 2018) .....	49
Πίνακας 46 Γεωγραφική κατανομή ελέγχων 15/8/2013-31/12/2018.....	53
Πίνακας 47 Ποσά προστίμων περιόδου ανά Περιφέρεια 15/8/2013-31/12/2018 .....	53
Πίνακας 48 Καταγραφή ανά φύλο 15/8/2013-31/12/2018.....	55
Πίνακας 49 Καταμέτρηση αφίξεων Ύπατης Αρμοστείας.....	56
Πίνακας 50 Πρόστιμα κατά καταγραφή ημεδαπών και αλλοδαπών 15/8/2013-31/12/2018 .....	57
Πίνακας 51 Αδήλωτοι εργαζόμενοι σε κλάδους υψηλής παραβατικότητας κατά την περίοδο 15/8/2013-31/12/2018.....	59
Πίνακας 52 Κλάδοι υψηλότερων καταγεγραμμένων ποσοστών 15/8/2013-31/12/2018....	60
Πίνακας 53 Οφειλές σε ΕΦΚΑ 2009 -2019 .....	62
Πίνακας 54 Κατανομή ασφαλιστικών οφειλών Φορέων ΕΦΚΑ και εκτός ΕΦΚΑ .....	63
Πίνακας 55 Εισπράξεις ΚΕΑΟ 8/ 2013-9/2019 (ΕΦΚΑ, 2019) .....	64
Πίνακας 56 Μέσος όρος Αδήλωτης εργασίας σε τομείς μεγάλης συγκέντρωσης 2013-2018 ΣΕΠΕ .....	69
Εικόνα 1 Διακρίσεις Εργασίας .....	18
Εικόνα 2 Διακρίσεις Πολλαπλής Εργασίας.....	19
Εικόνα 3 Διάκριση Συμβάσεων Εργασίας.....	21

<b>Ακρωνύμια</b>	
A.N.	Αναγκαστικός Νόμος
ΔΝΤ	Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΕΤΗΔΕ	Έκτακτο Ειδικό Τέλος Ηλεκτροδοτούμενων Επιφανειών
ΕΝΦΙΑ	Ενιαίος Φόρος Ιδιοκτησίας Ακινήτων
ΕΤΑΑ	Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων
ΕΤΕΑ- ΕΤΕΑΕΠ	Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης
ΕΤΕΑΕΠ-	Ταμείο Πρόνοιας Ιδιωτικού Τομέα
ΕΥΠΕΑ	Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης
ΕΦΚΑ	Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
ΙΚΑ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΚΕΑΟ	Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών
Ν.	Νόμος
ΝΑΤ	Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο
ΝΠΔΔ	Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΑΕΕ	Οργανισμός Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών
ΟΑΣΑ	
ΟΓΑ	Οργανισμός Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΟΠΣ ΕΦΚΑ	Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΦΚΑ

ΟΣΥΚ.	Οδηγός Σύνδεσης Κωδικών
ΟΤΑ	Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΠΕΠ	Πράξη Επιβολής Προστίμου
ΠΥΣ	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
Σ.ΕΠ.Ε.	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΣΣΕ	Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
ΤΑΝ	Τομέας Ασφάλισης Νομικών
ΤΑΝΠΥ- ΤΑΝΠΠ-ΟΑΕΕ	Τομέας Ασφάλισης Ναυτικών Πρακτόρων
ΤΑΥΤΕΚΩ	Ταμείο Ασφαλίσεων Εθνικής Τράπεζας, Ασφαλιστικής, Ιονικής και Λαϊκής, Προσωπικού ΔΕΗ, ΥΣΑΠ, ΕΤΒΑ
ΤΣΑΥ	Ταμείο Σύνταξης και Αυτασφάλισης Υγειονομικών
ΤΣΜΕΔΕ	Ταμείο Μηχανικών Εργοληπτών Δημοσίων Έργων
ΤΥΔΚΥ	Τομέας Ασφαλισμένων Δημοτικών και Κοινωνικών Υπαλλήλων
ΦΑΠ	Φόρο Ακίνητης Περιουσίας
ΦΠΑ	Φόρος Προστιθέμενης Αξίας

## Εισαγωγή

Σκοπός της εργασίας είναι να καταγράψει και να μεταφέρει στοιχεία που συνιστά ο όρος ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ . Για να το κάνει αυτό όμως κάποιος, είναι αναγκαίο να οριστεί τι συνιστά ο όρος ΔΗΛΩΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. Αν και τα δυο αυτά είναι αντίθετα, η ύπαρξη του ενός δεν αναιρεί την ύπαρξη του άλλου. Ερευνώντας το ζήτημα της αδήλωτης εργασία προσεγγίζουμε εν μέρει το ζήτημα της σκιάδους οικονομίας.

Η παρούσα είναι μια εργασία έρευνας και πραγματοποιήθηκε με ηλεκτρονικά μέσα. Το δείγμα μεταφέρει στοιχεία εργασιακών ζητημάτων από ολόκληρη την χώρα. Το κομμάτι που αναλύεται, έχει να κάνει με την αντιμετώπιση του ζητούμενου σε εθνικό επίπεδο. Η νομοθεσία όμως αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των επιταγών των θεσμών και της Ευρωπαϊκής σκηνής.

Για την καλύτερη κατηγοριοποίηση των στοιχείων, η έρευνα διεξήχθη σε διμερές πλάνο ωστόσο τα δυο μέρη συμπορεύονται. Το ένα μέρος αφορά την προσέγγιση από μέρους των εργοδοτών, και το άλλο αφορά την προσέγγιση από μέρους του εργαζόμενου. Αυτά τα δυο, μπορούν να συνυπάρξουν ακόμη και κάτω από την ίδια επιχειρηματική στέγη δίχως να συνάδει η επαγγελματική φύση τους. Οι περιπτώσεις που συναντήθηκαν εδώ αποτελούν δείγμα της ελληνικής οικονομίας.

Το πρώτο σκέλος μεταφέρει πληροφορίες από τη μεριά των εργοδοτών, τον τρόπο που προσπαθούν να εξοικονομήσουν χρήματα. Αυτά είναι ελάχιστα μεν σε ημερήσια βάση, αρκετά όμως σε ετήσια και περισσότερα σε βάθος χρόνου.

Το δεύτερο σκέλος μετρά την πλευρά των εργαζομένων καθώς και την δήλωση αυτών για το τι σημαίνει αδήλωτη εργασία. Επεξεργάστηκαν στοιχεία και μεταφέρθηκαν σαν δείγμα του συνόλου.

Το επόμενο μέρος της εργασίας, μεταφέρει τα συμπεράσματα που προέκυψαν βάση των δεδομένων της έρευνας και στοιχεία από συγκεντρωτικούς πίνακες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και του ΕΦΚΑ όπως προέκυψαν σύμφωνα με τις παραβάσεις που καταγράφηκαν σε πανελλαδικό επίπεδο. Τεχνάσματα για την εξοικονόμηση εισοδημάτων μέσω εργασιακών παραβάσεων θα παρουσιαστούν στην ανάπτυξη των προβληματικών σημείων που προκύπτουν από το ερευνητικό μέρος και σύμφωνα με τις επίσημες μελέτες.

Η αδήλωτη εργασία δεν είναι τίποτα περισσότερο από μια κοινή απάτη που έχει εθνικά και διακρατικά όρια. Ενισχύει τη δημιουργία μαύρου χρήματος που δυναμώνει την αρνητική εθνική οικονομική θέση της χώρας και την επιβαρύνει με υπέρογκα ποσά.

## Περί Εργασίας

### Ορισμοί και μορφές εργασίας, Υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων

**Εργασία** καλείται η διαδικασία όπου, κάθε ανθρώπινη προσπάθεια εξειδικευμένη και μη, εξυπηρετεί στην παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών (Larousse, 2001).

**Παρακάτω βλέπουμε ένα σχήμα που μας εξυπηρετεί να διακρίνουμε καλύτερα τους τρόπους απασχόλησης**

Εικόνα 1 Διακρίσεις Εργασίας



**Εξαρτημένη εργασία** καλείται η διαδικασία όπου, ο εργαζόμενος παρέχει εργασία υπό εργοδοτική εποπτεία σε ορισμένο χώρο και τρόπο και για **ορισμένο ή αόριστο χρόνο** (ΤΖΙΩΝΑΣ, 2014, p. 17).

**Μισθός** καλείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζομένους ως αντάλλαγμα της εργασίας του δηλαδή αμοιβή σε χρήμα όπως και σε είδος, η οποία καταβάλλεται τακτικά ή μόνιμα (kerea.gr, 2019).

**Πλήρης / κανονική απασχόληση** υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχόλησεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνήθεια (kerea.gr, 2019)

**Προσωρινή εργασία** καλείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου (ΙΚΑ Εγκύκλιος Αρ.75/1.11.2010, 2019).

**Εποχιακή εργασία** καλείται η απασχόληση για ορισμένο χρονικό διάστημα έως 6 συνολικά μηνών, ανά περίοδο 12 μηνών σε τομέα εποχικής απασχόλησης με περιοδικό χαρακτήρα διάρκειας 1 έτους άρθρο 7 παρ. 1 Ν. 4332/2015.

**Μερική απασχόληση** καλείται όταν ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική, δηλαδή την πλήρη απασχόληση (kerea.gr, 2019).

**Εκ περιτροπής απασχόληση ή διαλείπουσα** θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας, άρθρο 2, του Ν. 3846/2010 & άρθρο 17 του Ν. 3899/2010 (kerea.gr, 2019).

Εικόνα 2 Διακρίσεις Πολλαπλής Εργασίας



**Πολλαπλή απασχόληση** «καλείται η περίπτωση όπου, ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία σε περισσότερους από 1 εργοδότες και συνδέεται με καθένα ξεχωριστά με αυτοτελή σύμβαση εργασίας» (kerrea.gr, 2019). Αυτή η μορφή είναι ευρέως διαδεδομένη και συνιστά ένα εργασιακό περιβάλλον βασισμένο σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, όπως και παροχής μη εξαρτημένης εργασίας. Παρακάτω βλέπουμε τρόπους με τους οποίους μπορεί να ασκείται.

**Σύμβαση έργου** καλείται η διαδικασία όπου ο εργαζόμενος θα παρέχει ένα τελικό αποτέλεσμα, σε προκαθορισμένη χρονική στιγμή πιθανότατα ανεξαρτήτως εργοδοτικής εποπτείας και τόπου (ΤΖΙΩΝΑΣ, 2014, pp. 17,18).

**Εργασία με μπλοκάκι** «καλείται η σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών (τα ονομαζόμενα μπλοκάκια), στην οποία δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπάρχει, όταν ο εργαζόμενος παρέχει έναντι αμοιβής τις υπηρεσίες του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη και να είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται προς τις εντολές και οδηγίες αυτού, ιδίως ως προς τον τρόπο και τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του» (ergasiaka-gr.net, 2015). Σε αυτόν τον τομέα δραστηριότητας η νομοθεσία διαρκώς μεταβάλλεται.

**Τίτλος Κτήσης** «είναι ένας τρόπος συναλλαγής μεταξύ προσώπων που έχουν προβεί σε έναρξη εργασιών στη Δ.Ο.Υ. για δραστηριότητα ή δραστηριότητες που ασκούν (ελεύθεροι επαγγελματίες) και προσώπων που δεν έχουν υποχρέωση απεικόνισης συναλλαγών στη Δ.Ο.Υ. (ιδιώτες) οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους ευκαιριακά-ως παρεπόμενη δραστηριότητα στους πρώτους., με την προϋπόθεση ότι το εισόδημα που αποκτούν από τις συναλλαγές αυτές δεν υπερβαίνει τα 10000€ ετησίως» (efka.gov.g, 2019).

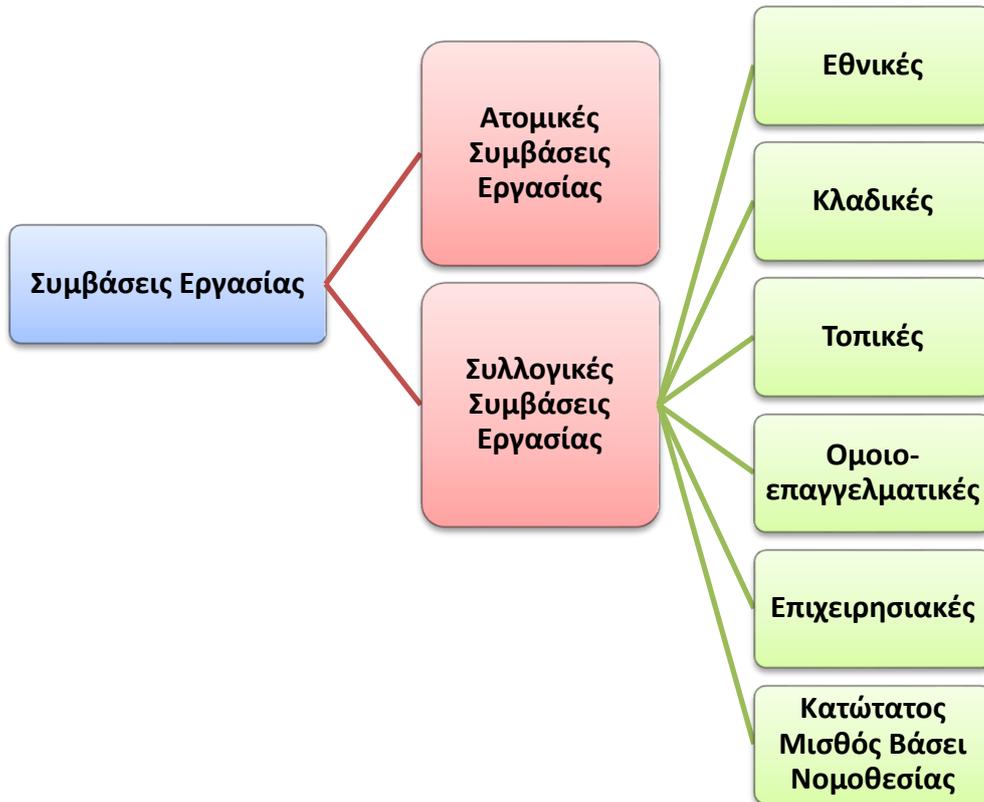
**Ελεύθεροι επαγγελματίες** «καλείται ο επιτηδευματίας ο οποίος προσφέρει ανεξάρτητες υπηρεσίες, για την άσκησή των οποίων απαιτούνται επιστημονικές, καλλιτεχνικές ή ειδικές γνώσεις, δηλαδή προέχει το πνευματικό στοιχείο.» (eea.gr, 2019)

**Σύμβαση εργασίας** καταρτίζεται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει εργασία για ορισμένο ή μη χρονικό διάστημα, και

ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλλει ορισμένο χρηματικό αντίτιμο δηλαδή μισθό (ΤΖΙΩΝΑΣ, 2014, p. 15).

Στο παρακάτω σχήμα διακρίνονται οι τρόποι σύστασης των συμβάσεων εργασίας

Εικόνα 3 Διάκριση Συμβάσεων Εργασίας



**Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ)**, «είναι συμβάσεις που συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών (ή εργοδότη). Εκεί καθορίζονται οι όροι εργασίας. Με τις ΣΣΕ εξομοιώνονται και οι διαιτητικές αποφάσεις» (gsee.gr, 2019). Αυτές διακρίνονται σε εθνικές, κλαδικές, τοπικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές.

**Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας** καθορίζονται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Οι όροι σύμβασης διαπραγματεύονται ελεύθερα αλλά δεν μπορούν να είναι μικρότεροι των όρων της κατώτερης μισθολογικής κλίμακας που ορίζει η ΕΓΣΣΕ.

**ΕΓΣΣΕ (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας)** «καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ. Θεσπίζονται οι κατώτεροι υποχρεωτικοί μισθοί –

ημερομίσθια και συμπληρώνονται οι γενικοί όροι εργασίας, που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα. Όπως η εβδομαδιαία εργασία 40 ωρών από 1/1/1984. Θέματα που μπορούν να ρυθμίζονται αναφέρονται στο άρθρο 2 Ν 1876/1990» (gsee.gr, 2019).

### **Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργαζομένων και εργοδοτών**

**Τακτικές αποδοχές** είναι ο βασικός μισθός, το ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα και όποια άλλη παροχή σε χρήμα ή είδος προσφέρει ο εργοδότης σε σταθερή ή μόνιμη βάση. Επιδόματα που περιλαμβάνονται: Τα επιδόματα αδείας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα. (kepea.gr, 2019).

**Εργόσημο** λαμβάνουν ειδικές κατηγορίες απασχολούμενων που μπορούν να ασφαλιστούν είτε στο ΙΚΑ ΕΤΑΜ πλέον ΕΦΚΑ είτε στον ΟΓΑ. Οι κατηγορίες αυτών διαρκώς επικαιροποιούνται και δίνεται η δυνατότητα απασχόλησης σε πολλαπλούς εργοδότες να λάβουν τις εργασίες των ειδικών αυτών επαγγελμάτων. Η νομοθεσία από τον Ν. 3863/2010 δίνει την δυνατότητα να μην υπάρχει άμεση δοσοληψία μεταξύ των συμβαλλόμενων και να πραγματοποιείται η άμεση καταβολή ασφαλιστικών εισφορών στα ταμεία. Αλλαγές που επιδέχτηκε αναφέρονται στον Ν. 4144/2013, Ν. 4225/2014, Ν. 4387/2016 και ακόμη σε εγκυκλίους του ΙΚΑ κ του ΟΓΑ όπως και σε υπουργικές αποφάσεις. Από τον Σεπτέμβριο του 2011 η έκδοση τους μπορεί να γίνεται από τα Ελληνικά Ταχυδρομεία (ΕΛ.ΤΑ) και Τράπεζες.

**Ετήσια άδεια** χορηγείται στους μισθωτούς βάσει του (Αναγκαστικού Νόμου) ΑΝ 539/1945 και σύμφωνα με τις τροποποιήσεις των νόμων για κατοχύρωση δικαιώματος αναλογικής άδειας άρθρο 6 Ν. 3144/2003 και επαναφορά του ημερολογιακού έτους άρθρο 1 ν. 3302/2004.

**Αποδοχές άδειας** καταβάλλονται στον μισθωτό τακτικά και μόνιμα για το διάστημα της άδειας του δηλαδή ο πάγιος μισθός καθώς και τυχόν συμπληρωματικές παροχές.

**Επίδομα άδειας** δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι. Όσων αφορά τους μισθωτούς το ποσό αντιστοιχεί σε μισό μισθό και τους ημερομίσθιους δεν ξεπερνά τα 13 ημερομίσθια.

**Πρόσβαση εργοδοτών στο πληροφοριακό σύστημα** Σύμφωνα με την απόφαση 40331/Δ1. 13521/2019 σχετικά με την ηλεκτρονική υποβολή εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). (taxheaven.gr, 2019)

**ΕΝΤΥΠΑ ΠΟΥ ΥΠΟΒΑΛΟΝΤΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΑ ΣΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ»**

- E3: Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (E3 Αναγγελία Πρόσληψης και E4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης).
- E4: Πίνακας προσωπικού (Ετήσιος / Αρχικός / Ετήσιος Συμπληρωματικός / Συμπληρωματικός Ωραρίου / Τροποποιητικός Αποδοχών).
- E5: Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού.
- E6: Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (με ή χωρίς προειδοποίηση).
- E7 Βεβαίωση - Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου.
- E8: Αναγγελία υπερεργασίας ή νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης.
- E9: Σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης ή/ και εκ περιτροπής εργασίας.
- E10: Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή όμοια Διαιτητική Απόφαση.
- E11: Γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας.
- E12: Ημερήσιο Δελτίο Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου.

**Πρόσβαση εργαζομένων στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ**

*«Οι εργαζόμενοι έχουν πιλοτική πρόσβαση στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ» για την ανάκτηση δεδομένων που αφορούν την εργασιακή τους σχέση άρθρο 54 Ν.4611/2019»<sup>1</sup>*

**Ασφαλιστικά Ταμεία και Ασφαλιστικοί Φορείς** (ypakp.gr, 2019), (odigostoupoliti.eu, 2019)

Παρακάτω εμφανίζονται ασφαλιστικά ταμεία της χώρας, όπου αποδίδονται εισφορές των εργαζομένων και εργοδοτών. Πλέον αυτά έχουν συγχωνευθεί στο ΙΚΑ και εν συνεχεία στον ΕΦΚΑ.

<sup>1</sup> [https://employees.yeka.gr/\(S\(a3z2tnv3xnboy0wt5ru1eb3h\)\)/login.aspx?ReturnUrl=%2f](https://employees.yeka.gr/(S(a3z2tnv3xnboy0wt5ru1eb3h))/login.aspx?ReturnUrl=%2f)

- ΕΤΑΑ
- ΤΑΝ
- ΤΣΑΥ
- ΕΤΕΑ
- ΕΤΕΑΕΠ
- ΕΦΚΑ
- ΙΚΑ
- ΝΑΤ
- ΟΑΕΕ
- ΤΑΝΠΥ
- ΟΓΑ
- ΤΑΠΠΤ
- ΤΑΥΤΕΚΩ
- ΤΣΜΕΔΕ
- ΤΥΔΚΥ

## 1 Έρευνα σε εργοδότες

### Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί, το αντικείμενο που μελετάται είναι η σκοπιά των εργοδοτών και πώς αυτοί ανταποκρίνονται στο εργασιακό περιβάλλον. Τα ερωτήματα που τους έγιναν επί το πλείστο είναι κοινά με αυτά που θα ακολουθήσουν στο επόμενο κεφάλαιο που ερευνά τους εργαζομένους. Στη συνέχεια θα αναπτυχθούν τα αποτελέσματα του κάθε ερωτήματος σε ξεχωριστές υποενότητες. Ο αριθμός των εργοδοτών, που απάντησαν το ερωτηματολόγιο είναι τριάντα (30).

### 1.1 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων κατά δήλωση των εργοδοτών

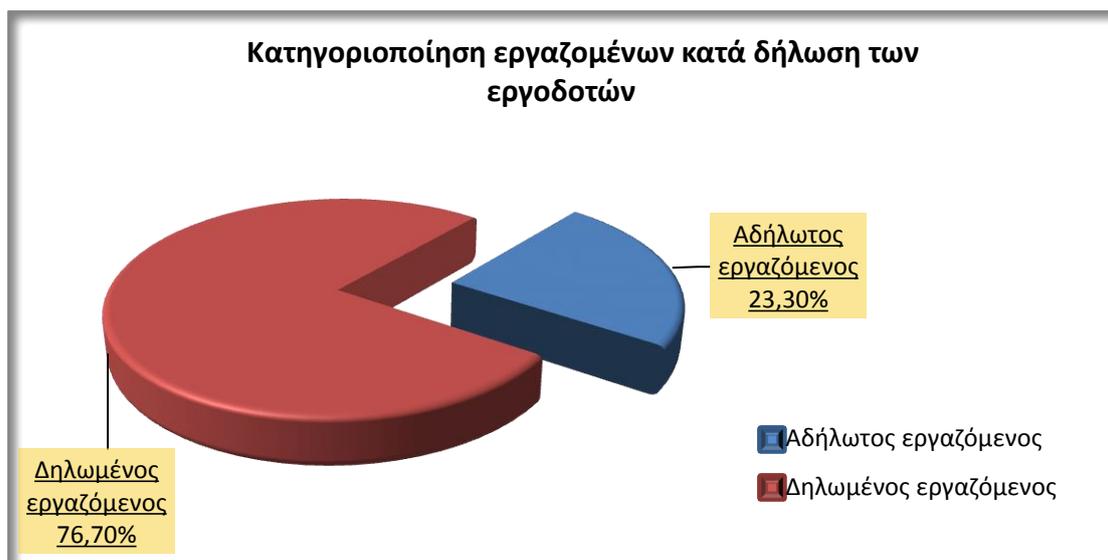
Οι εργοδότες ερωτήθηκαν αν οι απασχολούμενοι κατατάσσονται σε μια από τις εξής κατηγορίες :

✚ Δηλωμένος εργαζόμενος

✚ Αδήλωτος εργαζόμενος

Παρακάτω εμφανίζονται τα αποτελέσματα ποσοτικά σε γραφική απεικόνιση πίτας.

Πίνακας 1 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων κατά δήλωση των εργοδοτών



Στο παραπάνω γράφημα βλέπουμε ότι το 23,30% (7 απαντήσεις ) του συνόλου απάντησαν ότι, απασχολούν κάποιον αδήλωτο εργαζόμενο. Ενώ σε ποσοστό 76,60 % (23 απαντήσεις) ανέρχονται οι εργοδότες που απασχολούν προσωπικό το οποίο είναι δηλωμένο στα ασφαλιστικά τους ταμεία.

**Πίνακας 2 Αριθμητική καταμέτρηση κατηγοριοποίησης εργαζομένων**

<b>Κατηγοριοποίηση εργαζομένων κατά δήλωση των εργοδοτών, Αριθμητική Καταμέτρηση</b>	
	<b>Απαντήσεις</b>
<b>Δηλωμένος εργαζόμενος</b>	<b>23</b>
<b>Αδήλωτος εργαζόμενος</b>	<b>7</b>
<b>Σύνολο απαντήσεων</b>	<b>30</b>

Για την περίοδο 2013 έως 2018 τα επίσημα στοιχεία για καταγεγραμμένες παραβάσεις φέρουν τα εξής αριθμητικά ποσά: 5.689 εργαζόμενοι για το 2018 από 8.335 το 2017 και συνεχίζεται με 9.270 το 2016, 9.975 το 2015 και 6.177 το 2014. Η καταγεγραμμένη αδήλωτη εργασία, για το 2013, αναφέρεται κατά την περίοδο 15/9/2013 έως και 31/12/2013, καταγράφει 906 εργαζόμενους.

Τα προηγούμενα, αφορούν τους εργαζομένους, για τους οποίους, έχει αποδοθεί πρόστιμο στους εργοδότες αυτών. Αυτό όμως, αφορά **μόνο** το ποσοστό των επιχειρήσεων που ελέγχθησαν. Συνολικά, βρέθηκαν 40.352 αδήλωτοι εργαζόμενοι στο διάστημα που αναφέρθηκε, ενώ το συνολικό ποσό μαζί με τα πρόστιμα που αποδόθηκε από τους επιθεωρητές είναι 423.692.416€ (Σ.ΕΠ.Ε., 2019).

Τα παραπάνω ποσά, μαζί με τα πρόστιμα αφορούν όσα δεν αποδίδονται στους ασφαλιστικούς φορείς, ούτε και στο κράτος, ως μέρος της εισφοροδιαφυγή από μέρους των εργοδοτών και των εργαζομένων. Στο τρίτο κεφάλαιο, θα δούμε την σκοπιά των εργαζομένων, σε συνδυασμό με εθνικά μεγέθη και ως προσέγγιση του εθνικού εισοδήματος.

Το πρόβλημα της αδήλωτης εργασίας, βαραίνει τους εργαζομένους τόσο στο κομμάτι της αμοιβής, των δικαιωμάτων και στην δημιουργία της μελλοντικής τους εξασφάλισης με την κατοχύρωση του συντάξιμων αποδοχών.

Η εργατική νομοθεσία έχει δεχθεί μεγάλες διαφοροποιήσεις κατά την περίοδο της τελευταίας δεκαετίας, καθώς η οικονομική κρίση και τα μνημόνια συμφωνίας που επιβλήθηκαν, έπληξαν άμεσα τον εργατικό τομέα, όπως και την φορολογία.

## 1.2 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά φύλο κατά δήλωση των εργοδοτών

Στο δεύτερο ερώτημα, οι εργοδότες καλέστηκαν να απαντήσουν το φύλο του εργαζόμενου . Τα αποτελέσματα ήταν μοιρασμένα στη μέση. Το 50% αποτελείται από γυναίκες και το άλλο 50% από άνδρες. Η χώρα μας έχει θεσπίσει νομοθεσία, η οποία επιτρέπει την ίση εργασιακή μεταχείριση ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Είναι σύμφωνη με τα πρότυπα της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας περί Κοινωνικού Ντάμπινγκ(2015/2255(INI))<sup>2</sup>. Επίσης τα επίσημα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) μεταφέρουν σχετική ομοιοκατανομή του πληθυσμού ανάμεσα στα δυο φύλα.

Πίνακας 3 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά φύλο κατά δήλωση των εργοδοτών

Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά φύλο κατά δήλωση των εργοδοτών	Σε ποσοστό %	Αριθμητικά
<ul style="list-style-type: none"><li>• Άνδρες</li><li>• Γυναίκες</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 50%</li><li>• 50%</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 15 απαντήσεις</li><li>• 15 απαντήσεις</li></ul>

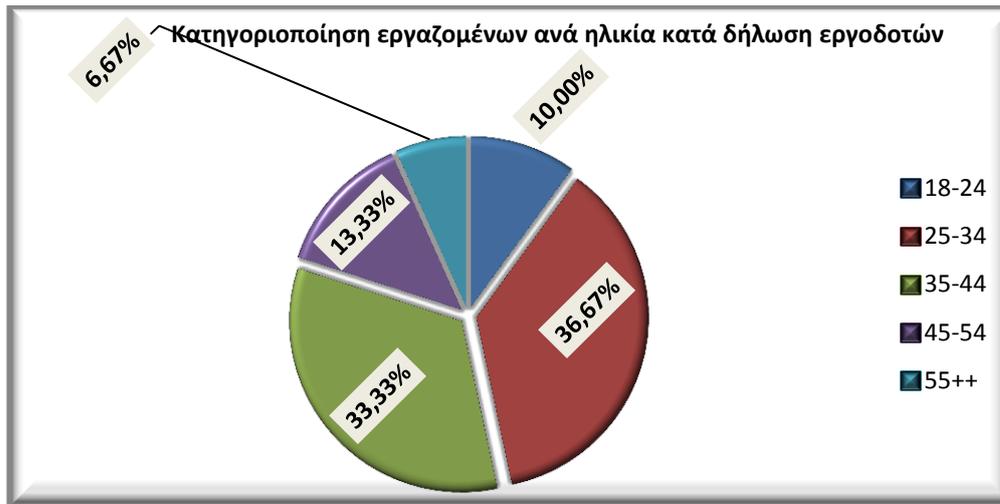
## 1.3 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία κατά δήλωση εργοδοτών

Σε αυτή την ερώτηση, οι εργοδότες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκουν οι εργαζόμενοι που απασχολούν . Παρακάτω βλέπουμε αριθμητικά και ποσοτικά τα αποτελέσματα. Οι επιταγές των Ευρωπαϊών Εταίρων συνιστούν την προώθηση των ορίων εργασίας σε μεγαλύτερες ηλικίες. Επίσης δημιουργούν πλάνο παραγωγικότητας που ενισχύει τις ανώτατες ηλικιακές ομάδες.

Την πρώτη θέση καταλαμβάνει η ηλικιακή ομάδα, μεταξύ «25-34 ετών». Υπάρχουν 11 απαντήσεις που αντιστοιχούν σε ποσοστό 36,67% επί του συνόλου.

<sup>2</sup> [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0346\\_EL.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0346_EL.html)

Πίνακας 4 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία κατά δήλωση των εργοδοτών



Πίνακας 5 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία κατά δήλωση των εργοδοτών, Αριθμητική καταμέτρηση

Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία κατά δήλωση εργοδοτών	
Ηλικιακή ομάδα	Αριθμός απαντήσεων
25-34	11
35-44	10
45-54	4
18-24	3
55++	2
<b>Σύνολο</b>	<b>30</b>

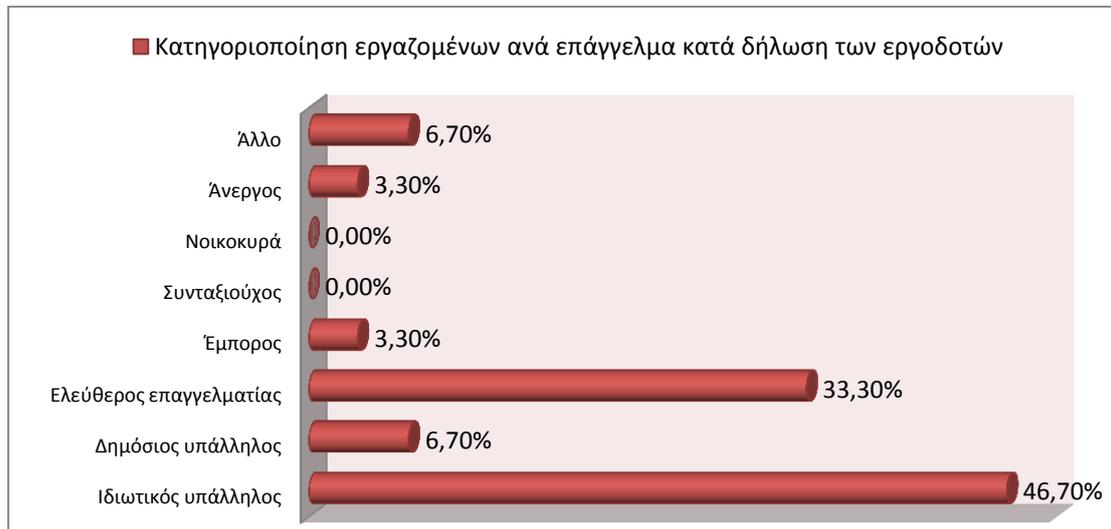
Στην δεύτερη σε συγκέντρωση ομάδα, μεταξύ «35-44 ετών» βλέπουμε ότι απασχολούνται 10 άτομα σε ποσοστό το 33,33%, ενώ στην αμέσως επόμενη ομάδα «45-54 ετών» υπάρχουν 4 απαντήσεις/ άτομα που αντιπροσωπεύουν το 13,33%. Αυτό την φέρνει στην τρίτη κατά σειρά σε συγκέντρωση εργατικού δυναμικού.

Στην τέταρτη κατηγορία, μεταξύ «18-24 ετών», υπάρχουν 3 απαντήσεις, ποσοστό που μεταφράζεται σε 10%. Στην τελευταία και πέμπτη κατηγορία, που αντιπροσωπεύει την δυσκολότερη ηλικιακή κατηγορία ανεύρεσης εργασίας, υπάρχουν μόνο 2 απαντήσεις. Δηλαδή, ποσοστό 6,67%. Τα πλάνα που προτείνονται από την ενίσχυση των κρατικών οργανισμών (ΟΑΕΔ) και τις επιταγές της ΕΕ τα τελευταία έτη, στοχεύουν στην απασχόληση της τελευταίας ηλικιακής ομάδας της έρευνας.

## 1.4 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα κατά δήλωση των εργοδοτών

Στο ερώτημα που ακολουθεί οι εργοδότες καλέστηκαν να διακρίνουν την κατηγορία ανά επάγγελμα του απασχολούμενου.

**Πίνακας 6 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα κατά δήλωση των εργοδοτών**



**Πίνακας 7 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα κατά δήλωση των εργοδοτών, Αριθμητική καταμέτρηση**

Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα κατά δήλωση των εργοδοτών	Αριθμός
Ιδιωτικός υπάλληλος	14
Ελεύθερος επαγγελματίας	10
Δημόσιος υπάλληλος	2
Άλλο	2
Έμπορος	1
Ανεργος	1
Συνταξιούχος	0
Νοικοκυρά	0
<b>Σύνολο</b>	<b>30</b>

Παραπάνω βλέπουμε ότι το ποσοστό 46,7 %, που είναι και το μεγαλύτερο. Αντιστοιχεί στην κατηγορία των «ιδιωτικών υπαλλήλων» με 14 απαντήσεις.

Η αμέσως επόμενη, δεύτερη μεγαλύτερη κατηγορία, με 10 απαντήσεις και 33,3% του συνόλου ,αντιπροσωπεύει τους «ελεύθερους επαγγελματίες»

Οι ελεύθεροι επαγγελματίες και μισθωτοί υποχρεούνται στην καταβολή εισφορών και για τις δυο επαγγελματικές τους δραστηριότητες. Οι αποδοχές ορίζονται στο Άρθρο 38, Ν. 4387/2016.

Η μεθεπόμενη κατηγορία, καταγράφηκε ως η τρίτη μεγαλύτερη, είναι εκείνη των «δημοσίων υπαλλήλων». Αντιστοιχεί σε 6,7 % και σε 2 απαντήσεις. Εδώ βλέπουμε μια ακόμη παράβαση, που φέρνει στο φως στοιχεία από το ίδιο το κράτος. Υπάρχουν δημόσιοι υπάλληλοι οι οποίοι, είτε κάνοντας χρήση της θέσης τους είτε άλλων ικανοτήτων τους, καταφεύγουν στην επιπλέον μαύρη εργασία στον ιδιωτικό τομέα ώστε να αυξήσουν τα εισοδήματά τους.

Για τις κατηγορίες έμπορος και άνεργος υπήρξαν από 1 απάντηση για την καθεμιά με ποσοστό 3,3% για την καθεμιά ενώ οι κατηγορίες που δεν έφεραν καμιά απάντηση ήταν οι συνταξιούχος και νοικοκυρά.

Υπάρχει η δυνατότητα/ τρόποι να απασχολούνται νόμιμα οι παραπάνω ομάδες αλλά από την έρευνα προκύπτει ότι εν μέρει δεν ισχύει αυτό. Για παράδειγμα, ένας καταγεγραμμένος άνεργος, δεν μπορεί να απασχολείται ως ελεύθερος επαγγελματίας, ένας συνταξιούχος από την άλλη μπορεί υπό προϋποθέσεις.

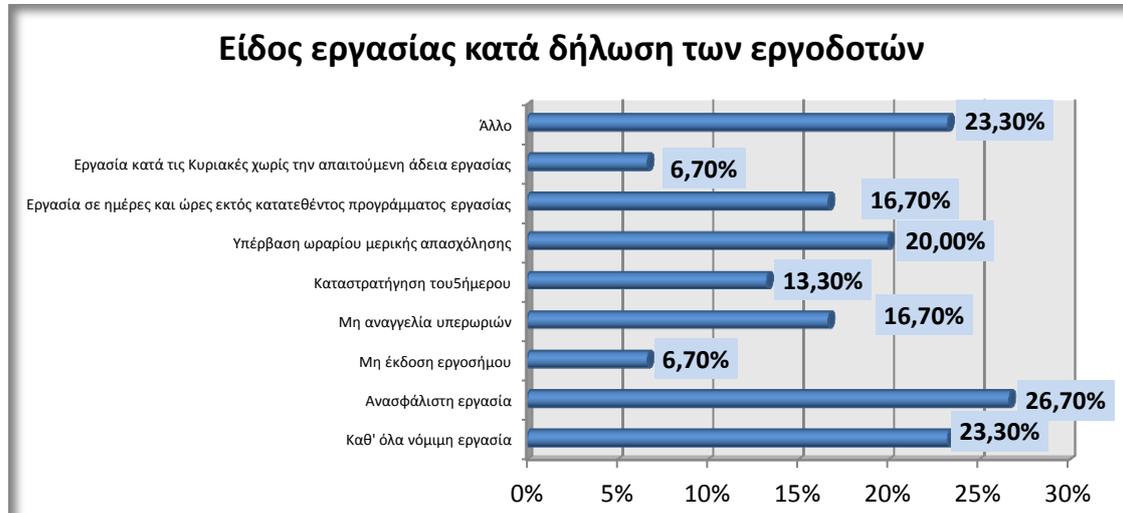
## 1.5 Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργοδοτών

Στο ερώτημα που ακολουθεί οι εργοδότες απάντησαν για την μορφή εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον που προσφέρουν. Η σχέση που μελετάται αφορά τις διάφορες παραβάσεις που πραγματοποιούνται. Δόθηκε η επιλογή πολλαπλών απαντήσεων. Στο δείγμα των 30 συγκεντρώθηκαν 46 απαντήσεις. Δηλαδή 16 επιπλέον απαντήσεις του μεγέθους του δείγματος. Αυτό συνεπάγεται πολλαπλές παραβάσεις ανά περίπτωση. Η μερική εισφοροδιαφυγή ή η υποδηλωμένη εργασία εξακολουθεί να είναι παράβαση της εργατικής νομοθεσίας και τιμωρείται ανάλογα με την σπουδαιότητα της.

Οι περιπτώσεις που ακολουθούν απασχολούν το κομμάτι της παράβασης των εργατικών δικαιωμάτων και μπορούν να ισχύουν συνδυαστικά περισσότερες από δυο όπως προκύπτει από την έρευνα. Το συγκεκριμένο ερώτημα απαντά άμεσα στο κομμάτι της εισφοροδιαφυγής, των αδήλων εισοδημάτων και έμμεσα στην οικονομική κατάσταση των πολιτών, την αποδοχή δυσμενών συνθηκών και πολλά ακόμη. Καθώς η φύση της ερώτησης είναι τέτοια και επιλέχθηκε η επιλογή

πολλαπλών απαντήσεων η ποσοτική ανάλυση των αποτελεσμάτων αντιπροσωπεύει την μεμονωμένη παρατήρηση της κάθε υποπερίπτωσης.

Πίνακας 8 Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργοδοτών



Στην πρώτη περίπτωση της απάντησης καθόλα νόμιμη εργασία παρατηρούμε 7 απαντήσεις και ποσοστό 23,3%. Στις υπόλοιπες απαντήσεις που αντιπροσωπεύουν το υπόλοιπο των απαντήσεων δηλαδή 23 άτομα. Όπως παρατηρείται από το πρώτο ερώτημα τα 7 άτομα απασχολούνται εντελώς παράνομα- αδήλωτα και τα υπόλοιπα 16 εν μέρει.

Στο επόμενο ερώτημα 8 εργοδότες απασχολούν ανασφάλιστους με ποσοστό 26,7% και 2 από αυτούς ανήκουν στην κατηγορία επαγγελματιών που θα μπορούσαν να λάβουν εργόσημο για την εργασία τους. Ποσοτικά αυτό αντιστοιχεί σε 6,7%.

Η επόμενη περίπτωση παρουσιάζει ότι 5 εργοδότες δεν αναγγέλλουν τις υπερωρίες με ποσοστό 16,7%.

Σε ποσοστό 13,3% παρατηρείται η παράβαση της καταστράτηγησης του 5 ήμερου από 5 εργοδότες. Εν συνεχεία βλέπουμε μια ακόμη παράβαση την υπέρβαση του ωραρίου μερικής απασχόλησης από 6 εργοδότες με ποσοστό 20%.

Κατά την επόμενη περίπτωση, 5 εργοδότες απασχολούν προσωπικό σε ημέρες και ώρες εκτός κατατεθέντος προγράμματος εργασίας, ποσοστό που αντιστοιχεί σε 16,7%.

Εργασία κατά τις Κυριακές χωρίς την απαιτούμενη άδεια εργασίας πραγματοποιείται από 2 εργοδότες και με ποσοστό 6,7%.

Η τελευταία παράβαση συνιστά αύξηση της αμοιβής καθώς και χορήγηση επιπλέον ημέρας ανάπαυσης για εργασία άνω των 5 ωρών.

Τέλος 7 εργοδότες δηλώνουν πως ασκούν κάποια άλλη μορφή που δεν αναφέρεται στις διαθέσιμες με ποσοστό 23%.

**Πίνακας 9** Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργοδοτών, αριθμητική καταμέτρηση

Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργοδοτών	
Ανασφάλιστη εργασία	8
Καθ' όλα νόμιμη εργασία	7
Άλλο	7
Υπέρβαση ωραρίου μερικής απασχόλησης	6
Μη αναγγελία υπερωριών	5
Εργασία σε ημέρες και ώρες εκτός κατατεθέντος προγράμματος εργασίας	5
Καταστρατήγηση του 5ήμερου	4
Μη έκδοση εργοσήμου	2
Εργασία κατά τις Κυριακές χωρίς την απαιτούμενη άδεια εργασίας	2
Σύνολο απαντήσεων	46

Αξιοσημείωτο είναι ότι κατά τους ελέγχους που πραγματοποιήθηκαν, σε πανελλαδικό επίπεδο, σύμφωνα με τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα του Σ.ΕΠ.Ε. και του Ε.Φ.Κ.Α., επιδόθηκαν πρόστιμα που αφορούν τις παραπάνω περιπτώσεις. Τα ποσά αυτά είναι σύμφωνα με την αναθεωρημένη νομοθεσία και αντιστοιχούν σε σχεδόν μισό δισεκατομμύριο ευρώ, κατά την περίοδο 2013 ως και το 2018. Αναλυτικά δίνονται τα ποσά σύμφωνα με την μελέτη ARTEMIS 2018 και τις τριμηνιαίες εκθέσεις των ΣΕΠΕ και ΕΦΚΑ στο κεφάλαιο 3. Παρακάτω δίνεται ενδεικτικά ένας συγκεντρωτικός πίνακας των προστίμων που επιβλήθηκαν.

Τα ποσά που εμφανίζονται παραπάνω, αφορούν κυρώσεις που επιδίδονται άμεσα επιτόπια και κατά «δέσμια αρμοδιότητα» του ελεγκτή. Τα πρόστιμα που επιβλήθηκαν από το Σ.ΕΠ.Ε. επιδίδονται άμεσα στις εφορίες/ ΑΑΔΕ ενώ αυτά που επιβλήθηκαν από τον Ε.Φ.Κ.Α. επιδίδονται στα ασφαλιστικά ταμεία του κάθε κλάδου. Αναλυτικότερα στοιχεία για την διάκριση αυτή υπάρχουν στο κεφάλαιο 3 και ο τελευταίος πίνακας σπουδαιότητας προστίμων και τα ποσά αυτών αναφέρονται στο παράρτημα 2.

Πίνακας 10 Συγκεντρωτικός πίνακας προστίμων, περίοδος 15/9/2013 - 31/12/2018 ΣΕΠΕ<sup>3</sup>

	ΠΕΡΙΟΔΟΣ 15.09.2013 ΕΩΣ 31.12.2018	ΕΤΟΣ 2018	ΕΤΟΣ 2017	ΕΤΟΣ 2016	ΕΤΟΣ 2015	ΕΤΟΣ 2014	ΠΕΡΙΟΔΟΣ 15.09.2013 ΕΩΣ 31.12.2013
Αριθμός Ελεγχθεισών Επιχειρήσεων	176.402	37.270	36.683	34.241	34.054	27.635	6.519
Αριθμός Επιχειρήσεων με Αδήλωτους Εργαζόμενους	24.769	3.869	5.357	5.577	5.562	3.827	577
Ποσοστό % Παραβατικών Επιχειρήσεων	14,04%	10,38%	14,60%	16,29%	16,33%	13,85%	8,85%
Αριθμός Εργαζομένων	699.456	112.073	139.021	130.608	142.570	135.566	39.618
Αριθμός Αδήλων Εργαζομένων	40.352	5.689	8.335	9.270	9.975	6.177	906
Ποσοστό % Αδήλων Εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων	5,77%	5,08%	6,00%	7,10%	7,00%	4,56%	2,29%
Ποσά Προστίμων σε (€)	423.692.416 €	58.857.687 €	88.109.944 €	97.858.466 €	105.047.410 €	64.592.922 €	9.225.987 €

## 1.6 Κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά την γνώμη των εργοδοτών

Εδώ δόθηκε η επιλογή πολλαπλών απαντήσεων επίσης. Το δείγμα των 30 έδωσε 80 διαφορετικές επιλογές στα κίνητρα που θα επέφεραν μείωση στην αδήλωτη εργασία. Η παρούσα υποενοότητα αναφέρεται στο κομμάτι των προτάσεων από μέρους των εργοδοτών ώστε να παροτρυνθούν στην μείωση της αδήλωτης εργασίας, της εισφοροδιαφυγής, φοροδιαφυγής, διαφυγόντων κερδών, παραεμπορίου και πολλών ακόμη.

Πίνακας 11 κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά την γνώμη των εργοδοτών



<sup>3</sup> ΣΕΠΕ, ΑΡΤΕΜΙΣ, 2018 σελ. 6

Πίνακας 12 κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά την γνώμη των εργοδοτών, αριθμητική καταμέτρηση.

Κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά την γνώμη των εργοδοτών	
Βελτίωση στην αγορά - Ανάπτυξη	11
Φορολογικά κίνητρα	10
Μείωση ασφαλιστικών εισφορών του εργαζομένου	10
Μείωση ασφαλιστικών εισφορών του εργοδότη	10
Μείωση ΦΠΑ	9
Μείωση της γραφειοκρατίας	7
Αυστηρές κυρώσεις	5
Επιδότηση θέσεων εργασίας	5
Ανάπτυξη ασφαλιστικής συνείδησης	4
Περισσότεροι και πιο αποτελεσματικοί έλεγχοι	4
Απομάκρυνση παράνομων μεταναστών	3
Δεν ξέρω / Δεν απαντώ	1
Άλλο	1
<b>Σύνολο απαντήσεων</b>	<b>80</b>

Τελευταίο μέτρο που λήφθηκε, ήταν η πλήρης κατάργηση μεταξύ τραπεζικών συναλλαγών από 1/1/2019 με το Άρθρο 86 Ν 8624/2019 που μεταρρυθμίζει το Άρθρο 1 4350/2015 για Τραπεζική αργία βραχείας διάρκειας.

Στην δεύτερη σε σπουδαιότητα θέση βρίσκονται τρεις περιπτώσεις. Εκείνες δεν είναι άλλες από τις: «εισφορές εργοδοτών(κεφάλαιο 3 ) και εργαζομένων» όπως και οι «φορολογικοί λόγοι- κίνητρα». Το ποσοστό που δίνεται και στις 3 περιπτώσεις είναι το ίδιο 33,3%, με 10 απαντήσεις για το καθένα ξεχωριστά. Οι εισφορές είναι τα ποσά που δίδονται προς τα ασφαλιστικά ταμεία των επιμέρους επαγγελματιών. Επίσης φέρουν έσοδα στα κρατικά ταμεία και δημιουργούν δικλίδα ασφαλείας σε επιμέρους τομείς όπως αυτός της συνταξιοδότησης, των εισφορών για ιατρική περίθαλψη, των κρατήσεων για τους επιμέρους ασφαλιστικούς τομείς και την αύξηση των καταβληθέντων μισθών, ημερομισθίων, αδειών. Οι εισφορές βαραίνουν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους.

Στην πρώτη και σημαντικότερη θέση βρίσκεται η «βελτίωση- ανάπτυξη στην αγορά» με 11 απαντήσεις και ποσοστό 36,7% κατά την κρίση των εργοδοτών. Αυτός ο παράγοντας είναι συνδυασμός πολλών παραμέτρων.

Η ανάληψη επιχειρηματικού ρίσκου συμβάλει στην ανάπτυξη της αγοράς καθώς και οι συνθήκες που επικρατούν στην οικονομία της χώρας.(υποενότητα 3.3) Η χώρα όμως έχει πρόσφατα εξέλθει από τον περιορισμό μεταφοράς κεφαλαίων και ανάληψης μετρητών (capital controls) που της είχε επιβληθεί

«Φορολογικά κίνητρα» δίδονται σε επιμέρους περιπτώσεις όπως σε νέους επαγγελματίες, σε δυσπρόσιτες περιοχές, περιοχές όπου λειτουργούν με εποχικότητα, ανάπτυξη δραστηριότητας σε ακριτικές περιοχές. Οι επαγγελματίες που τηρούν επιχειρήσεις υπό δυσμενείς συνθήκες, μπορούν να εντάσσονται σε προγράμματα ευέλικτων μορφών αποπληρωμής οφειλών. Επιχειρήσεις στις οποίες η αξία των αγαθών και της παροχής υπηρεσιών φτάνει μέχρι 10.000 € ευρώ απαλλάσσονται από την δήλωση καταβολής φόρου. Άρθρο 39 Ν 4549/2018. Γενικά θέματα φορολογίας επιχειρήσεων αναφέρονται στον 4646/2019 που αναθεωρούν τον 4172/2013.

Υπάρχουν επιχειρήσεις που φορολογούνται ευνοϊκότερα ή φοροαπαλλάσσονται για τις επιπρόσθετες παροχές που προσφέρουν στους εργαζομένους αλλά με συγκεκριμένους όρους. Τέτοιες είναι οι παροχές σε είδος ή παροχή διατροφής.

Η «μείωση του ΦΠΑ» πήρε 9 απαντήσεις με ποσοστό 30% που έρχεται στην τρίτη θέση σπουδαιότητας για τους εργοδότες.

Η «μείωση της γραφειοκρατίας» αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι για τον κάθε επαγγελματία που ασχολείται με το κομμάτι των εργασιακών ζητημάτων. Με ποσοστό 23,33% και 7 απαντήσεις έρχεται τέταρτο σε σπουδαιότητα. Το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, δημιουργεί την πιο άμεση τεχνολογική ευκολία στον κάθε αρμόδιο να εισάγει όλες τις πληροφορίες από την άνεση του επαγγελματικού του χώρου ή του κάθε νόμιμου εκπρόσωπου- λογιστή. Έχει δημιουργηθεί και αφορά τον κάθε επαγγελματία που θα πρέπει να εμφανίζει τις αλλαγές στην επιχείρησή του και διαρκώς αναβαθμίζεται με νέες λειτουργίες.

Η «επιδότηση θέσεων εργασίας» φέρει 5 απαντήσεις με ποσοστό 16,7%, που είναι ζήτημα εθνικής πολιτικής. Είναι συνδυασμός κρατικών καθώς και ευρωπαϊκών ταμειακών διαθέσιμων περί αναπτυξιακής πολιτικής. Το συγκεκριμένο ζήτημα αφορά τόσο την δημιουργία νέων επιχειρήσεων όσο την διατήρηση θέσεων εργασίας. Αυτά προκύπτουν μέσω προγραμμάτων του (ΟΑΕΔ) Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού καθώς και με κρατικές και Ευρωπαϊκές επιχορηγήσεις ή μέσω των (ΑΝ)Αναπτυξιακού Νόμου για την δημιουργία επιχειρηματικότητας.

Η πρώτη κατά σειρά επιλογή αφορά την περίπτωση των «αυστηρών κυρώσεων» με 5 απαντήσεις και ποσοστό 16,7% . Σύμφωνα με τον Ν 4554/2018 περί αδήλωτης εργασίας τα πρόστιμα που επιβάλλει ο ΕΦΚΑ για αδήλωτους μισθωτούς, ανέρχονται σε 10.500€.

Ταυτόχρονα εκδίδεται η Πράξη Επιβολής Προστίμου (ΠΕΠ), υποχρεωτικής τρίμηνης ασφάλισης για τον αδήλωτο εργαζόμενο, έχοντας ως βάση υπολογισμού τον κατώτατο μισθό /ημερομίσθιο (efka.gov.gr, 2019). Τα ποσά αυτά καταβάλλονται στο Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (ΚΕΑΟ) Άρθρο 101 Ν 4172/2013. Αυτός είναι ο ευκολότερος τρόπος να μετρηθεί η αδήλωτη εργασία αλλά μόνο το καταγεγραμμένο τμήμα αυτής (efka.gov.gr, 2019).

Στην τρίτη επιλογή δίνεται 4 φορές η απάντηση για «ανάπτυξη ασφαλιστικής συνείδησης» με ποσοστό 13,3%. Η ίδρυση του ΚΕΑΟ δημιουργήθηκε για την σύνδεση των μητρώων των οφειλετών σε ένα κεντρικό σύστημα και να παρακολουθηθεί η συμπεριφορά τους. Το ενιαίο πληροφοριακό σύστημα δίνει την δυνατότητα αναγνώρισης παραβατικής συμπεριφοράς και οργανωμένης εισφοροδιαφυγής. Επιπλέον υπάρχει η δυνατότητα ανάλυσης των προφίλ των διακριτών μητρώων οφειλετών όπως και την κατηγοριοποίησης αυτών σε ομάδες συγκέντρωσης όμοιων χαρακτηριστικών. Αυτό εξυπηρετεί στην αντιμετώπιση μεγάλων ομάδων παραβατών και συμβάλει στην δημιουργία εξυγίανσης του ασφαλιστικού τομέα (efka.gov.gr, 2019). Αναλυτικότερα δίνονται στοιχεία στο κεφάλαιο 3.

Στην επόμενη απάντηση βλέπουμε ένα ζήτημα που κατά καιρούς έχει απασχολήσει πολλούς τομείς της χώρας μας. Αυτό δεν άλλο από το μεταναστευτικό, απαντούν ότι ζητούν την «απομάκρυνση των παράνομων μεταναστών». Μόλις 3 απαντήσεις δόθηκαν σε αυτή την κατηγορία με ποσοστό 10%. Το ζήτημα παραμένει σημαντικό καθώς η χώρα λόγω της γεωπολιτικής της θέσης δέχεται καθημερινά ορδές μεταναστών και προσφύγων. Αναλυτικότερα στο κεφάλαιο 3.

Στις απαντήσεις που δόθηκαν μόνο ένας εργοδότης έδωσε την απάντηση «δεν ξέρω/ δεν απαντώ» με ποσοστό 3,3% όπως επίσης ένας εργοδότης με ποσοστό 3,3% έδωσε την απάντηση «άλλο» που σημαίνει κάποια παράμετρος η οποία στην περίπτωση μας δεν εξετάζεται.

## **1.7 Λόγοι επιλογής αδήλωτης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη**

Στο τελευταίο ερώτημα της έρευνας οι εργοδότες καλέστηκαν να απαντήσουν γιατί επιλέγουν να παραβούν τους νόμους και για ποιους λόγους. Η επιλογή πολλαπλών

απαντήσεων δόθηκε στην παραπάνω ερώτηση και από το δείγμα των 30 λήφθηκαν 39 απαντήσεις.

Πίνακας 13 Λόγοι επιλογής αδήλωτης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη



Πίνακας 14 Λόγοι επιλογής αδήλωτης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη, αριθμητική καταμέτρηση

Λόγοι επιλογής αδήλωτης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη	Αριθμός
Οικονομικοί λόγοι/ λαμβάνει οικονομική ενίσχυση	10
Οικογενειακή επιχείρηση	8
Άλλο/ Καθ' όλα νόμιμη εργασία	8
Αυτό ήθελε ο εργαζόμενος	6
Δεν μπορεί να δηλωθεί / λόγοι νομιμότητας	3
Έτσι έχω συνηθίσει	2
Ήδη ασφαλισμένος / Δεν θέλει επιβάρυνση	2
<b>Σύνολο</b>	<b>39</b>

Στην κορυφή έρχονται οι «οικονομικοί λόγοι», όπου κατέχουν το 33,3% του συνόλου με 10 απαντήσεις. Εδώ συνυπάρχει και η θέση όπου «ο εργαζόμενος λαμβάνει οικονομική ενίσχυση» και παράλληλα με μια τέτοια τακτική αυξάνει το εισόδημα του. Στο σημείο αυτό παρατηρείται η σύγχυση των θέσεων της εισφοροδιαφυγής από μέρους του εργοδότη, της φοροδιαφυγής από μέρους τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζομένου καθώς και του μη υγιούς εργασιακού τομέα. Οι αδήλωτοι απασχολούμενοι που λαμβάνουν οικονομική ενίσχυση επιβαρύνουν διπλά το κράτος. Αφενός γιατί καταλαμβάνουν μια

θέση εργασίας παράνομα που δεν αποφέρει έσοδα στον κρατικό μηχανισμό και αφετέρου καθώς το κράτος δαπανά κονδύλια για να ενισχύσει την δυσμενή οικονομική τους θέση. Αυτή η ομάδα είναι η πιο επιβλαβής και ζημιογόνα τόσο φορολογικά όσο και κοινωνικά.

Στη συνέχεια, βλέπουμε ως δεύτερη ισχυρότερη στην κατάταξη την επιλογή της «οικογενειακής επιχείρησης» με το ποσοστό 26,7% και 8 απαντήσεις. Εδώ ισχύουν ευνοϊκότεροι κανόνες για την απασχόληση συγγενή πρώτου βαθμού εξ αίματος σε ατομικές/ οικογενειακές επιχειρήσεις. Δεν ισχύουν τα ίδια για νομικά πρόσωπα όμως όπου και η ασφάλιση είναι υποχρεωτική. Οι συγγενείς που μπορούν να απασχολούνται νόμιμα αδήλωτοι είναι τα τέκνα και όχι οι σύζυγοι σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 του Α.Ν. 1846/1951, καθόσον οι διατάξεις του Ν. 1759/1988 αναφέρονται μόνο στη συγγένεια εξ αίματος α' και β' βαθμού. Η μοναδική περίπτωση που είναι νόμιμο ισχύει ως την εισφορά εργασίας από εταίρο σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα (ΑΚ), Άρθρα 741, 742, 361, 648. Σε αντίθετη περίπτωση τα ποσά όπου θα καταβάλουν οι εργοδότες είναι τα ίδια όπως και σε κάθε άλλη περίπτωση Ν. 4075/2012.

Στην Τρίτη θέση βλέπουμε να ισοβαθμούν 2 κατηγορίες, αυτή που μεταβιβάζει το βάρος σε «επιθυμία του εργαζομένου» και σε «άλλο», περίπτωση που δεν προσδιορίζεται από την έρευνα όπως και σε «καθ' όλα νόμιμη περίπτωση». Το ποσοστό αντιστοιχεί σε 20% και 6 απαντήσεις για την κάθε περίπτωση ξεχωριστά. Στην επόμενη και τέταρτη θέση βρίσκεται η περίπτωση όπου ο εργαζόμενος είναι ήδη ασφαλισμένος και η νομιμοποίηση του επιβαρύνει τα συμβαλλόμενα μέλη. Το ποσοστό φέρει το 10% του συνόλου με 3 απαντήσεις.

## 2 Έρευνα σε εργαζομένους

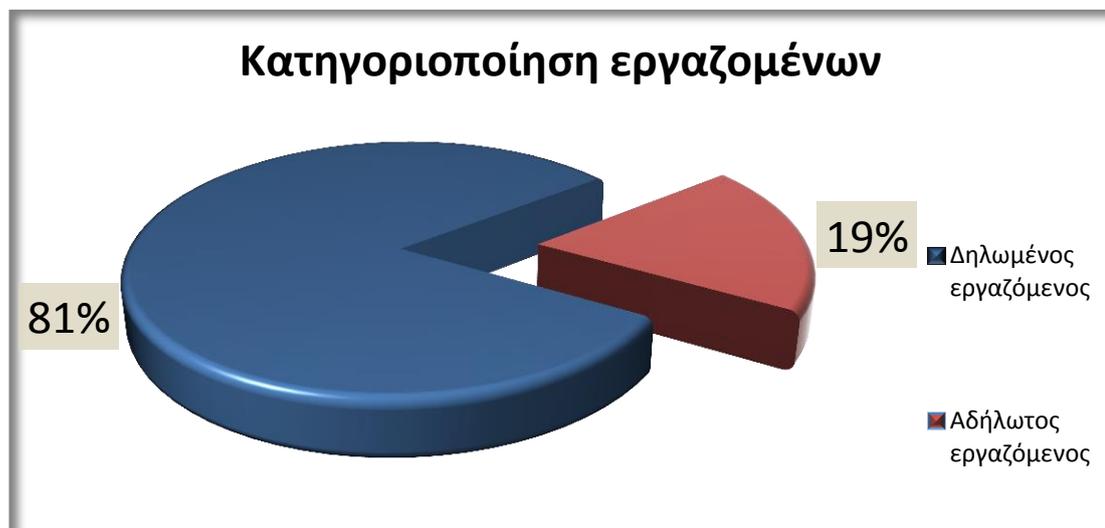
### Εισαγωγή

Το κεφάλαιο που ακολουθεί επικεντρώνεται στους εργαζομένους, οι οποίοι αποτελούν το δεύτερο κομμάτι της έρευνας που διεξήχθη. Το κομμάτι αυτό παρουσιάζει την μεγαλύτερη συγκέντρωση απαντημένων ερωτηματολογίων. Συγκεκριμένα 100, αντί 30 που αριθμούσαν τα ερωτηματολόγια που απαντήθηκαν από εργοδότες. Οι διαφορές που παρατηρούνται οφείλονται κυρίως στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι απαριθμούν περισσότερους από τους εργοδότες. Επίσης είναι πολύ πιθανό να ισχύουν διαφορετικοί κανόνες και παραβάσεις μεταξύ εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση.

### 2.1 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων

Η ερώτηση αυτή μετρά απαντήσεις κατά δηλωμένους ή αδήλωτους εργαζόμενους. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να διευκρινιστεί ο αριθμός των ερωτηματολογίων είναι 100 η ποσοτική ανάλυση φέρει ακριβώς τα ίδια νούμερα στις ερωτήσεις όπου δεν δίνεται η επιλογή πολλαπλών απαντήσεων.

Πίνακας 15 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων. Έρευνα εργαζομένων



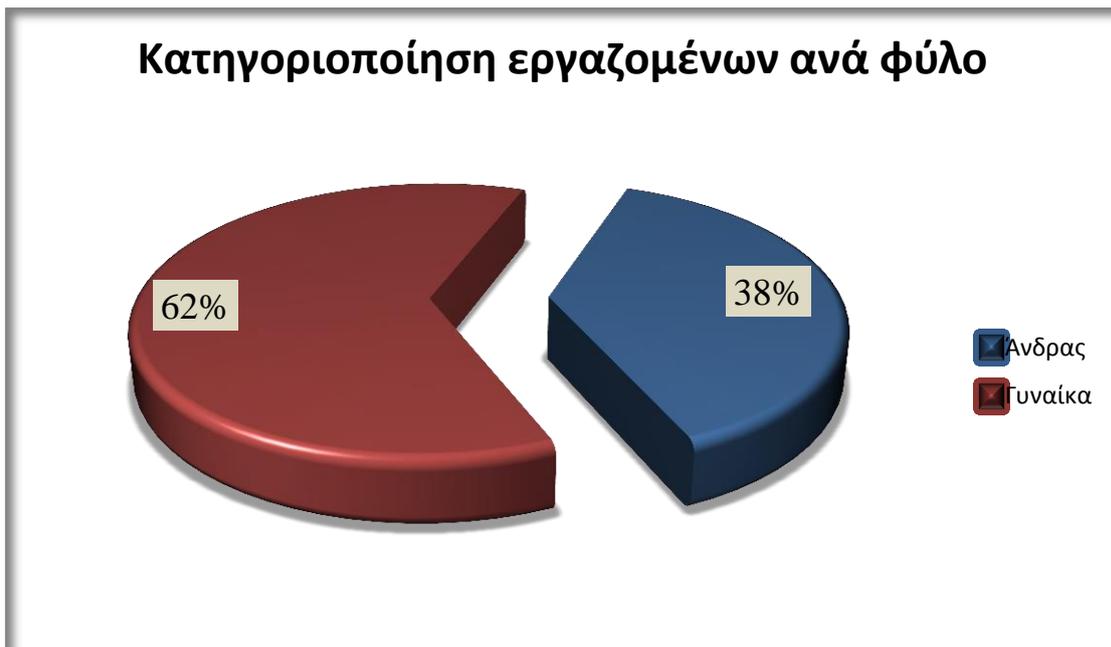
Τα αποτελέσματα δείχνουν 19 απαντήσεις στην αδήλωτη εργασία και 81 στη δηλωμένη με ποσοστά 19% και 81% αντίστοιχα. Αντίθετα κατά την απάντηση των εργοδοτών εκεί υπήρξαν μεγαλύτερα ποσοστά σε μικρότερο δείγμα απαντήσεων δηλαδή 23,3% και 76,7%. Παρακάτω βλέπουμε πολλές καταγεγραμμένες απαντήσεις περί

παραβάσεων αδήλωτης εργασίας. Το κομμάτι της έννοιας περιλαμβάνει ευρεία γκάμα απαντήσεων. Συνεπώς το δείγμα και εδώ αντιλαμβάνεται την στενή έννοια του ερωτήματος.

## 2.2 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά φύλο

Στην ερώτηση αυτή κατηγοριοποιείται το φύλο του συνόλου του δείγματος όπου το μεγαλύτερο ποσοστό αντιστοιχεί σε γυναίκες. Κατά 62% το δείγμα αποτελείται από γυναίκες και κατά 38% από άνδρες. Στο ίδιο ερώτημα οι εργοδότες παρείχαν διαφορετικές απαντήσεις. Εκεί οι εργαζόμενοι που απασχολούνται έχουν όμοιο αριθμό δηλαδή 50% και 50% αντίστοιχα.

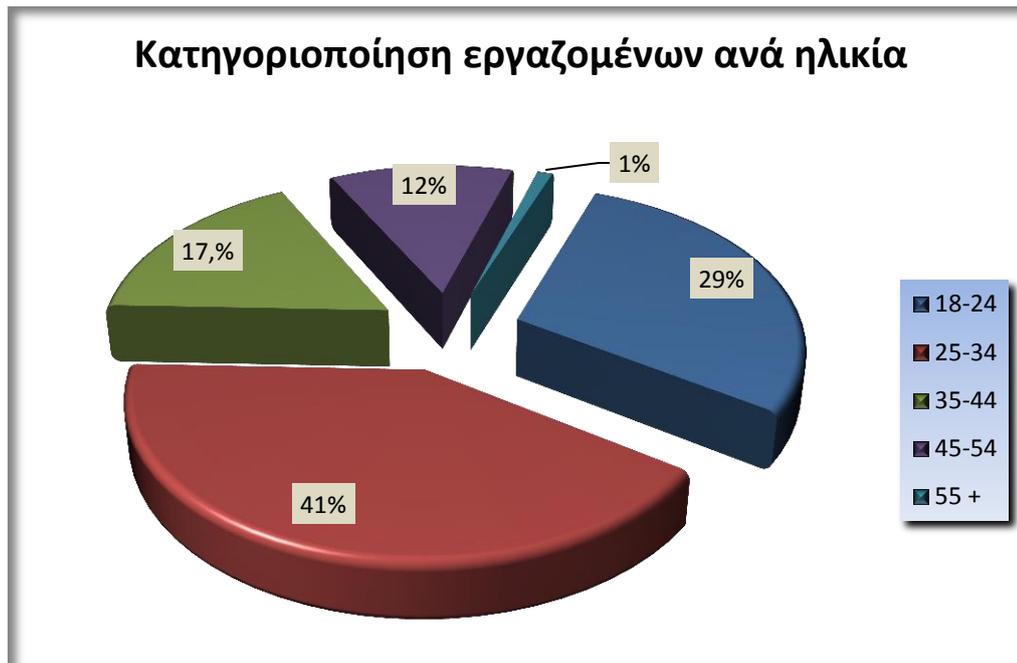
Πίνακας 16 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά φύλο. Έρευνα εργαζομένων



## 2.3 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία

Η ηλικία καθορίζει σε μεγάλο βαθμό τις απαντήσεις καθώς παρατηρείται ότι όσο αυξάνεται η ηλικιακή ομάδα τόσο λιγότερες απαντήσεις δόθηκαν.

Πίνακας 17 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία. Έρευνα εργαζομένων



Πρώτη σε συγκέντρωση απαντήσεων συναντάμε την ηλικιακή ομάδα «25-34» με ποσοστό 41%. Στην ίδια κατηγορία σύμφωνα με τους εργοδότες απαντήθηκε ότι απασχολείται ποσοστό 36,7% που είναι επίσης η μεγαλύτερη σε συγκέντρωση κατηγορία. Δεύτερη κατά σειρά κατηγορία έρχεται μεταξύ «18-24» με 29 απαντήσεις δηλαδή 29% ενώ αντίστοιχα οι εργοδότες απαντούν με ποσοστό εργαζομένων 10%.

Τρίτη μεγαλύτερη κατηγορία εμφανίζεται η ηλικιακή ομάδα μεταξύ «35-44» με 17% ποσοστό σε αντίθεση με τις απαντήσεις των εργοδοτών που την φέρνουν σε δεύτερη σε κατάταξη με 33,3%. Τέταρτη σε συγκέντρωση βρίσκεται η κατηγορία μεταξύ «45-54» ετών με ποσοστό 12% ενώ στην αντίθετη θέση οι εργοδότες απασχολούν ποσοστό 13% μεταξύ αυτής της ηλικιακής ομάδας.

Πίνακας 18 Κατηγοριοποίηση Εργαζομένων κατά ηλικία

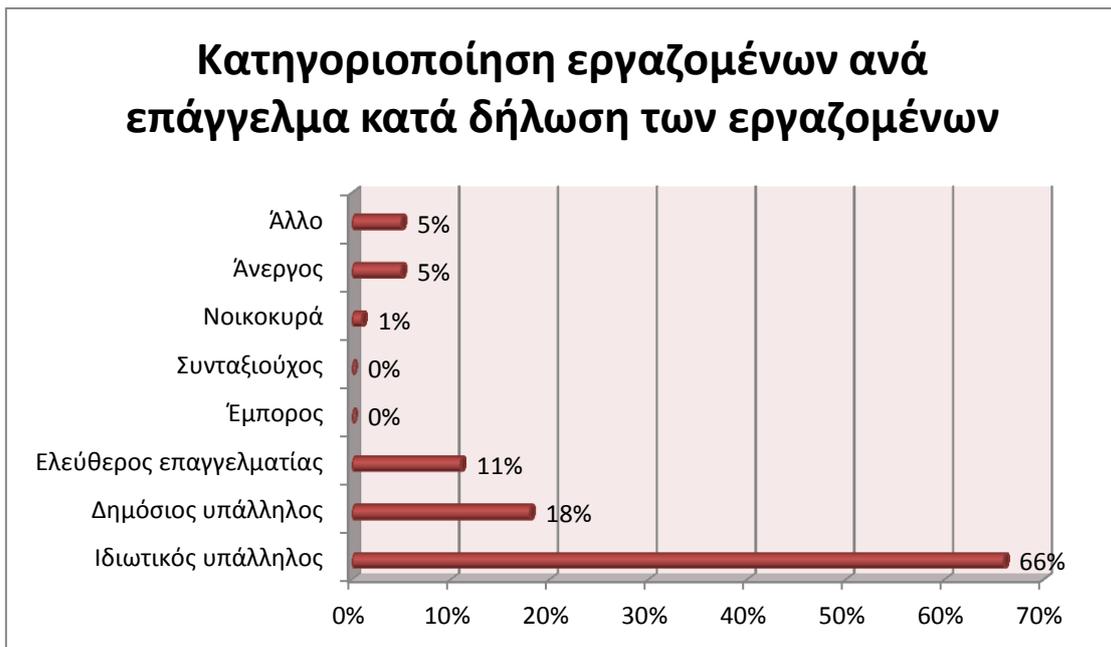
Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία	
25-34	41
18-24	29
35-44	17
45-54	12
55 +	1
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>

Στην πέμπτη θέση βρίσκεται και η δυσκολότερη ηλικιακή ομάδα απασχόλησης με ποσοστό 1% και μόλις 1 απάντηση ενώ από πλευράς εργοδοτών απασχολείται το 6,7% του συνόλου.

## 2.4 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα κατά δήλωση των εργαζομένων

Σε αυτό το ερώτημα δόθηκε η επιλογή πολλαπλών απαντήσεων καθώς οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να έχουν περισσότερες από μία ιδιότητες. Συνολικά δόθηκαν 106 απαντήσεις. Που σημαίνει ότι το λιγότερο 6 περιπτώσεις τηρούν διπλή φύση επαγγελματικά.

Πίνακας 19 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα. Έρευνα εργαζομένων



Πίνακας 20 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα. Έρευνα εργαζομένων, αριθμητική καταμέτρηση

Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα κατά δήλωση των εργαζομένων	
Ιδιωτικός υπάλληλος	66
Δημόσιος υπάλληλος	18
Ελεύθερος επαγγελματίας	11
Άνεργος	5
Άλλο	5
Νοικοκυρά	1
Έμπορος/ Συνταξιούχος	0
<b>Σύνολο απαντήσεων</b>	<b>106</b>

Η πρώτη σε συγκέντρωση απαντήσεων αντιστοιχεί στην κατηγορία των «Ιδιωτικών Υπαλλήλων» με ποσοστό 66% ενώ στην ίδια θέση μεταφέρονται τα αποτελέσματα από τους εργοδότες με 46,7% ποσοστό.

Στην δεύτερη σε σειρά κατηγορία βρίσκονται οι «Δημόσιοι Υπάλληλοι» με ποσοστό 18% σε αντίθεση με την θέση των εργοδοτών που απαντούν ότι απασχολούν μόλις 6,7% δημοσίους υπαλλήλους.

Στην Τρίτη θέση βλέπουμε την κατηγορία των «Ελεύθερων Επαγγελματιών» με ποσοστό 11% ενώ το αντίστοιχο ποσοστό που δίνεται από τους εργοδότες αντιστοιχεί σε 33,3%.

Στην τέταρτη θέση ισοβαθμούν οι κατηγορίες :

- ✓ «Άνεργος» και
- ✓ «Άλλο»

με 5 απαντήσεις και ποσοστό 5% αντίστοιχα στο κάθε ένα.

Οι εργοδότες απαντούν ότι απασχολούν κατά 3,3% «Άνεργους» και κατά 6,7% εργαζομένους στην κατηγορία «Άλλο» Στην Πέμπτη σε κατάταξη κατηγορία εργαζομένων αντιστοιχεί μόλις 1 απάντηση με 1% ποσοστό όπου ανήκει στην κατηγορία «Νοικοκυρά» ενώ για την ίδια κατηγορία δεν καταγράφηκε καμία απάντηση από μέρους των εργοδοτών.

Για τις κατηγορίες «Εμπορος» και «Συνταξιούχος» δεν δόθηκε καμία απάντηση. Στην δεύτερη κατηγορία δεν υπήρξε επίσης καμία απάντηση ούτε κατά την έρευνα σε εργοδότες αλλά στην κατηγορία «Εμπορος» υπήρξαν απαντήσεις με 3,3% ποσοστό.

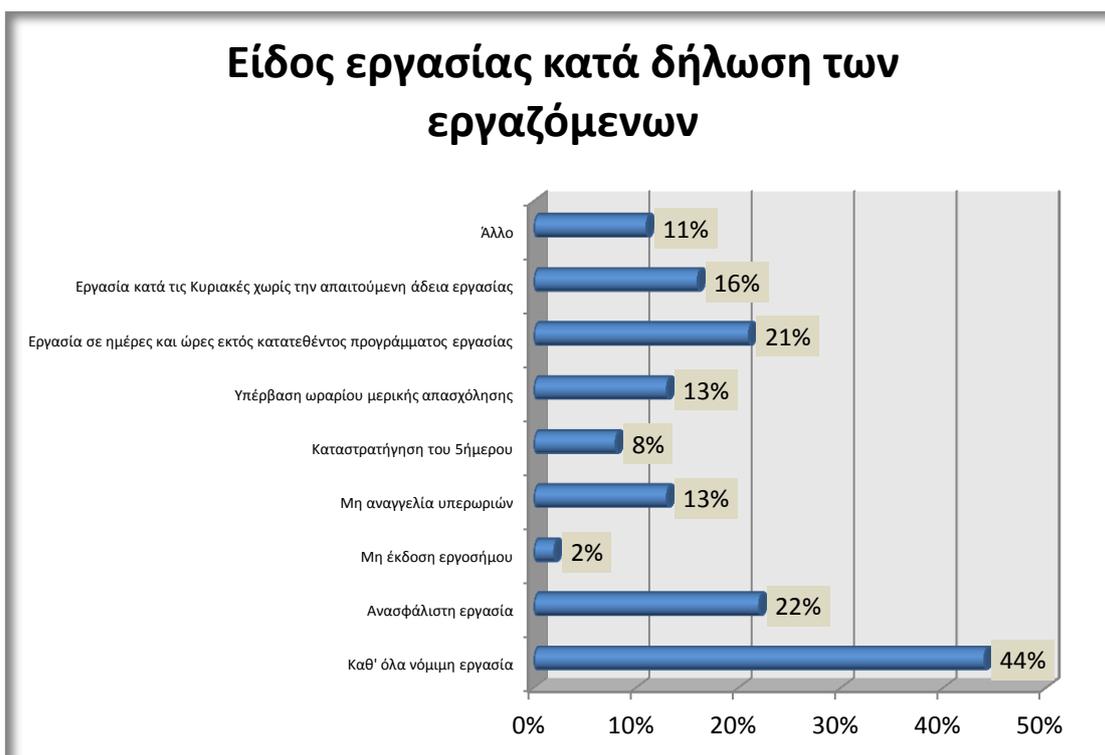
## 2.5 Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργαζόμενων

Στο ερώτημα που ακολουθεί μεταφέρονται τα αποτελέσματα για τα χαρακτηριστικά της εργασίας του εύρους του δείγματος. Σε αυτό το ερώτημα δόθηκε η δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων καθώς μπορεί να ισχύουν διάφορες περιπτώσεις ταυτόχρονα. Το αξιοσημείωτο είναι ότι υπάρχουν 50 επιπλέον απαντήσεις από το δείγμα των 100.

Η πρώτη σε συγκέντρωση κατηγορία αντιπροσωπεύει την περίπτωση της «Καθ' όλα νόμιμης εργασίας». Το ποσοστό ορίζεται σε 44%. Αυτό αριθμεί λιγότερο από το μισό δείγμα. Στη συνέχεια που ακολουθεί, το συντριπτικό ποσοστό της τάξης του 56% απαντά ότι υπάρχει κάποια μορφή παράβασης της νομοθεσίας του εργατικού δικαίου όπως και των αστικών τους δικαιωμάτων.

Το αντίστοιχο ποσοστό από μέρους των εργοδοτών δίνεται στο 23,3%. Μεταφέρει ακόμη πιο άσχημα νούμερα για παρανομίες έναντι στο εργατικό δυναμικό με 76,7%. Η διαφορά μεταξύ αυτών των δυο διαφορετικών δεικτών για την ίδια παρατήρηση είναι της τάξης του 21%.

Πίνακας 21 Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργαζομένων



Πίνακας 22 Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργαζομένων, αριθμητική καταμέτρηση.

### Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργαζομένων

Καθ' όλα νόμιμη εργασία	44
Ανασφάλιστη εργασία	22
Εργασία σε ημέρες και ώρες εκτός κατατεθέντος προγράμματος εργασίας	21
Εργασία κατά τις Κυριακές χωρίς την απαιτούμενη άδεια εργασίας	16
Μη αναγγελία υπερωριών	13
Υπέρβαση ωραρίου μερικής απασχόλησης	13
Άλλο	11
Καταστρατήγηση του 5ήμερου	8
Μη έκδοση εργοσήμου	2
<b>Σύνολο Απαντήσεων</b>	<b>150</b>

Αφενός οι εργοδότες μπορούν να έχουν αυτή την εικόνα καθώς:

- προσπαθούν να επωφεληθούν της κάθε ασάφειας που δεν διευκρινίζεται στην νομοθεσία
- ενδιαφέρονται για την οικονομική ευημερία της δικής τους επιχείρησης

- είναι καλύτερα ενημερωμένοι και
- έχουν οικονομικούς συμβούλους/ λογιστές να ασχολούνται με αυτά τα ζητήματα

αφετέρου οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν μεγαλύτερο εύρος ως εξεταζόμενη ομάδα παρόλα αυτά το συντριπτικό ποσοστό μπορεί να:

- αγνοεί τα δικαιώματα του
- υπομένει συνθήκες κατ' ανάγκη
- υπομένει συνθήκες κατ' επιλογή.

Οι συνθήκες εργασίας παρέχουν ισχυρό κίνητρο στην απόδοση των εργαζομένων και αυτό με την σειρά του στην ανάπτυξη της οικονομικής δραστηριότητας της κάθε επιχείρησης. Δεύτερη σε συγκέντρωση έρχεται η επιλογή « Ανεσφάλιστη εργασία» με 22 απαντήσεις και 22% ποσοστό. Με αντίθεση τους δείκτες των εργοδοτών που μετρούν ανασφάλιστους εργαζομένους κατά 26,7%. στο δείγμα των 30 απαντήσεων

Στην Τρίτη θέση βρίσκεται η «Εργασία σε ημέρες και ώρες εκτός κατατεθέντος προγράμματος εργασίας». Με ποσοστό 21% σε αντίθεση με το 16,7% που απάντησαν οι εργοδότες. Αυτή είναι μια συνηθισμένη τακτική η οποία αντιμετωπίζεται σε ένα βαθμό με την επιβολή ανάρτησης του Ε4.

Στην τέταρτη θέση βρίσκεται «Εργασία κατά τις Κυριακές χωρίς την απαιτούμενη άδεια εργασίας» με 16%. Η ίδια ακριβώς απάντηση από τους εργοδότες λαμβάνει 6,7%. Το τέχνασμα αυτό είναι ένα μεγάλο μισθολογικό έξοδο για τους εργοδότες καθώς ισχύει μεγάλη προσαύξηση για την παραμονή του εργαζομένου άνω των 5 ωρών αλλά και ως επιπλέον χορήγηση άδειας για την απώλεια της Κυριακής.

Στην πέμπτη θέση βρίσκονται οι:

- «Μη αναγγελία υπερωριών» και η
- «Υπέρβαση ωραρίου μερικής απασχόλησης» με ποσοστό 13%.

Τα αποτελέσματα των εργοδοτών δίνουν ποσοστά 16,7% και 20% αντίστοιχα για τις παραπάνω κατηγορίες. Δυο τακτικές που επίσης ακολουθούνται πιστά. Η δεύτερη εξυπηρετεί αρκετά καθώς επιτρέπει ο εργαζόμενος να μπορεί να καλυφθεί πίσω από την νόμιμη αναγγελία της ύπαρξης του στην επιχείρηση αλλά η τακτική υποχρεωτικής ανάρτησης του πίνακα προσωπικού εξυπηρετεί στον ακριβή προσδιορισμό αυτών.

Στην έκτη θέση με 11 απαντήσεις βρίσκεται η κατηγορία «Άλλο» με 11%. Η θέση των εργοδοτών παρουσιάζει διπλάσιο ποσοστό 23,3%. Στην έβδομη θέση έρχεται η «Καταστρατήγηση του 5ήμερου» με 8 απαντήσεις και 8%. Οι εργοδότες στην ίδια κατηγορία απαντούν θετικά κατά 13,3%. Τελευταία στην κατάταξη έρχεται η «Μη έκδοση

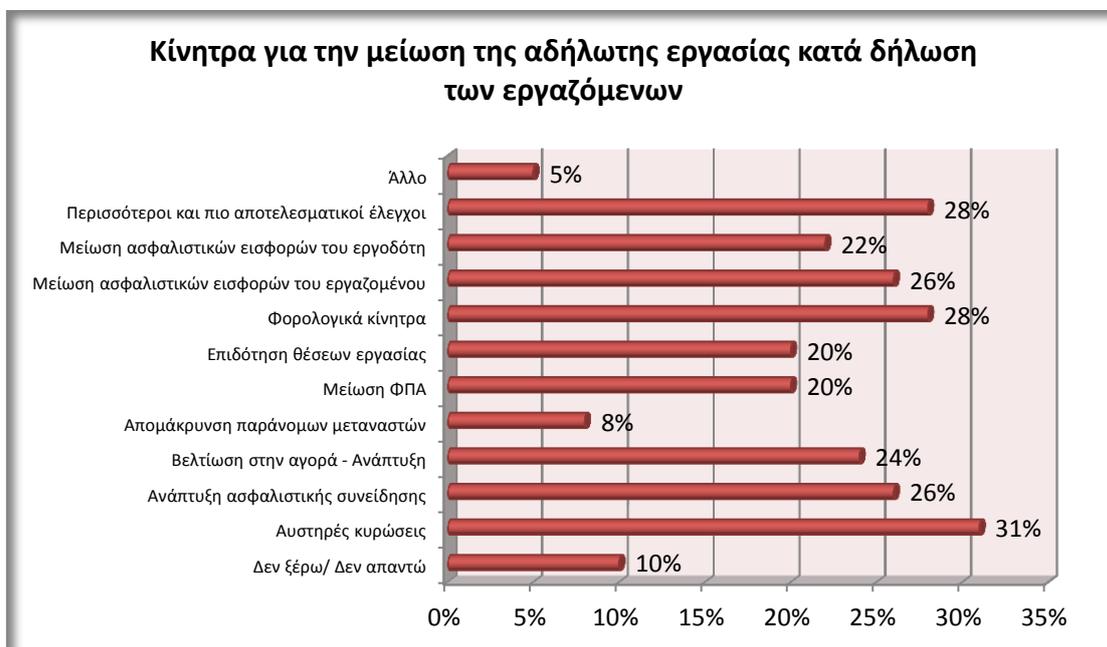
εργοσήμου» με 2 απαντήσεις και 2% επί του συνόλου ενώ οι εργοδότες την επιλέγουν κατά 6,7%.

## 2.6 Κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά δήλωση των εργαζόμενων

Παρακάτω βλέπουμε την γνώμη των εργαζομένων για τους τομείς που πιθανολογούν να χρειάζονται μεγαλύτερη προσοχή και τροποποίηση. Και σε αυτή την περίπτωση δόθηκε η δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων με σύνολο 248 σε δείγμα 100.

Στην συνέχεια θα αναλύσουμε πώς αξιολογούν οι εργαζόμενοι τα κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας. Πρώτη σε επιλογή βρίσκεται η περίπτωση των «Αυστηρών κυρώσεων» με 31 απαντήσεις και ποσοστό 31% ενώ από το δείγμα των εργοδοτών δίνεται το ποσοστό 16,7% στο σύνολο των 3,0. Οι εργαζόμενοι επιλέγουν ως σημαντικότερο ένα κίνητρο περισσότερο όμοιο της τιμωρίας και του παραδειγματισμού παρά της προτροπής και της εύνοιας για τους εργοδότες τους.

Πίνακας 23 Κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά δήλωση των εργαζομένων.



Στην δεύτερη θέση ισοβαθμούν οι κατηγορίες, «Φορολογικά κίνητρα» και «Περισσότεροι και πιο αποτελεσματικοί έλεγχοι» με 28 απαντήσεις και 28% ποσοστό. Οι εργοδότες δίνουν μεγαλύτερο ποσοστό στα «φορολογικά κίνητρα», 33,3% και μόλις 13,3% στην επιλογή «Περισσότεροι και πιο αποτελεσματικοί έλεγχοι».

Η «Ανάπτυξη ασφαλιστικής συνείδησης» καθώς και η «Μείωση ασφαλιστικών εισφορών του εργαζομένου», καταλαμβάνουν την τρίτη θέση στις επιλογές των εργαζομένων με 26 απαντήσεις και 26% ποσοστό. Για την πρώτη επιλογή, οι εργοδότες δίνουν ποσοστό απαντήσεων κατά 13,3% ενώ για τις εισφορές εμφανίζεται στις επιλογές τους κατά 33,3%. Η ανάπτυξη ασφαλιστικής συνείδησης έχει να κάνει περισσότερο με την ηθική σκοπιά περισσότερο από την νομοθετική. Το κομμάτι της εισφοράς από την άλλη έχει να κάνει με το πραγματικό εισόδημα που αποκομίζει κάποιος νόμιμα εργαζόμενος.

Στην τέταρτη θέση βρίσκεται η «Βελτίωση στην αγορά – Ανάπτυξη» με 24 απαντήσεις και 24% ποσοστό ενώ για τους εργοδότες βρίσκεται στην πρώτη θέση με 36,7% στις επιλογές τους. Η «Μείωση ασφαλιστικών εισφορών του εργοδότη» έρχεται στην πέμπτη κατά σειρά προτίμηση των εργαζομένων με 22 απαντήσεις και 22% ποσοστό.

Οι εργοδότες την κατατάσσουν στην δεύτερη θέση με ποσοστό 33,3%. Στην έκτη θέση έρχονται δυο επιλογές η «Μείωση ΦΠΑ» και η «Επιδότηση θέσεων εργασίας» με 20 απαντήσεις για την καθεμιά και ποσοστό 20%. Η μείωση ΦΠΑ αποτελεί πολύ σημαντικό κριτήριο για τους εργοδότες και το κατατάσσουν στην τρίτη θέση. Ενώ αναφορικά με τις επιδοτήσεις θέσεων εργασίας τοποθετούνται με ποσοστό 16,7% σε τέταρτη σε σπουδαιότητα θέση.

**Πίνακας 24** Κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά δήλωση των εργαζομένων., αριθμητική καταμέτρηση

<b>Κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά δήλωση των εργαζομένων</b>	
<b>Αυστηρές κυρώσεις</b>	31
<b>Φορολογικά κίνητρα</b>	28
<b>Περισσότεροι και πιο αποτελεσματικοί έλεγχοι</b>	28
<b>Ανάπτυξη ασφαλιστικής συνείδησης</b>	26
<b>Μείωση ασφαλιστικών εισφορών του εργαζομένου</b>	26
<b>Βελτίωση στην αγορά - Ανάπτυξη</b>	24
<b>Μείωση ασφαλιστικών εισφορών του εργοδότη</b>	22
<b>Μείωση ΦΠΑ</b>	20
<b>Επιδότηση θέσεων εργασίας</b>	20
<b>Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ</b>	10
<b>Απομάκρυνση παράνομων μεταναστών</b>	8
<b>Άλλο</b>	5
<b>Σύνολο Απαντήσεων</b>	<b>248</b>

Στην επόμενη και έβδομη κατά σειρά επιλογή βρέθηκαν οι αναποφάσιστοι με 10 απαντήσεις «Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ» και 10% ποσοστό επί του συνόλου. Στην έρευνα των εργοδοτών παρουσιάστηκε το ποσοστό 3,3% επί του συνόλου των 30 απαντήσεων.

Όγδοο κριτήριο εμφανίζεται η «Απομάκρυνση παράνομων μεταναστών» με 8 απαντήσεις και ποσοστό 8% ενώ η γνώμη των εργοδοτών εμφανίζει ποσοστό 10% επί του συνόλου.

Τελευταίο κριτήριο για τους εργαζομένους εμφανίζεται η επιλογή «Άλλο» με 5 απαντήσεις και 5% ποσοστό.

## 2.7 Λόγοι πρότασης ή/ και αποδοχής αδήλωτης εργασίας από τον εργαζόμενο

Το τελευταίο ερώτημα της έρευνας αναζητά τους λόγους που ωθούν τους εργαζομένους στην αποδοχή ή πρότασης της αδήλωτης εργασίας. Εδώ επίσης επιλέχθηκε η πολλαπλή επιλογή απαντήσεων. Το σύνολο των απαντήσεων έφτασε τις 143 από το δείγμα των 100 ερωτηθέντων.

Πίνακας 25 Λόγοι πρότασης ή/ και αποδοχής αδήλωτης εργασίας από τον εργαζόμενο.



Πρώτη σε σπουδαιότητα επιλογή για τους εργαζομένους είναι η απάντηση «Για να πάρω την δουλειά». Δίνονται 48 απαντήσεις και 48% ποσοστό. Από μέρους των εργοδοτών η επιλογή αυτή δεν δίνεται. Στην δεύτερη θέση τοποθετούν την επιλογή

«Οικονομικοί λόγοι/ λαμβάνω οικονομική ενίσχυση» με 37 απαντήσεις και ποσοστό 37%. Το ποσοστό αυτό είναι αρκετά μεγάλο και μεταφέρει μια θέση όπου ενισχύει τον αθέμιτο επαγγελματικό ανταγωνισμό, την φοροδιαφυγή και το παράτυπο επιπλέον εισόδημα. Υπάρχουν εισφορές που δεν καταβάλλονται σε συνδυασμό με το κομμάτι της οικονομικής ενίσχυσης μέσω κρατικών ταμείων. Κατά τους εργοδότες η απάντηση αυτή ήταν η επικρατέστερη με 33,3% ποσοστό. Εδώ η θέση απωλειών του κρατικού μηχανισμού βαραίνει εις διπλούν.

Τρίτη σε σειρά επιλογή φαίνεται η κατηγορία των «Ήδη ασφαλισμένων/ Δεν θέλουν επιβάρυνση». Δόθηκαν 16 απαντήσεις με 16% ποσοστό. Αυτό επίσης μεταφέρει δεδομένα μη υγιούς αγοράς εργασίας. Οι εργοδότες εμφανίζουν 6,7% ποσοστό στην συγκεκριμένη επιλογή και την κατατάσσουν στην τελευταία θέση.

Με 13 απαντήσεις και 13% ποσοστό αξιολογούν το κριτήριο «Άλλο» που ορίζεται ως κάποιος παράγοντας ο οποίος δεν εξετάζεται στην έρευνα. Οι εργοδότες ορίζουν αυτόν τον απροσδιόριστο παράγοντα με ποσοστό 20%.

**Πίνακας 26** Λόγοι πρότασης ή/ και αποδοχής αδήλωτης εργασίας από τον εργαζόμενο, αριθμητική καταμέτρηση

Λόγοι πρότασης ή/ και αποδοχής αδήλωτης εργασίας από τον εργαζόμενο	
<b>Για να πάρω την δουλειά</b>	48
<b>Οικονομικοί λόγοι/ λαμβάνω οικονομική ενίσχυση</b>	37
<b>Ήδη ασφαλισμένος / Δεν θέλω επιβάρυνση</b>	16
<b>Άλλο</b>	13
<b>Καθ' όλα νόμιμη εργασία</b>	12
<b>Οικογενειακή επιχείρηση</b>	10
<b>Δεν μπορώ να δηλωθώ / λόγοι νομιμότητας</b>	5
<b>Συνήθεια</b>	2
<b>Σύνολο απαντήσεων</b>	<b>143</b>

Στην Πέμπτη θέση κατατάσσουν την επιλογή «Καθ' όλα νόμιμη εργασία» με 12 απαντήσεις και 12% ποσοστό. Εδώ βλέπουμε την κατηγορία των εργαζομένων που δεν διαπραγματεύεται τα δικαιώματά της και εμφανίζεται ανυποχώρητη για όποιους λόγους.

Η θέση των εργοδοτών κατατάσσει αυτή την κατηγορία με ποσοστό 6,7% που και αυτό είναι σημαντικό καθώς ορίζει μια μικρή μερίδα που επιθυμεί το νόμιμο για το εργατικό δυναμικό που απασχολεί.

Στην έκτη θέση έρχεται το κριτήριο «Οικογενειακή επιχείρηση» με 10 απαντήσεις και 10% όπου αναφέρει ότι θα ενίσχυε την οικογενειακή επιχείρηση παραβλέποντας την εργατική νομοθεσία και τα δικαιώματα του. Οι εργοδότες δίνουν αυτή την απάντηση κατά 26,7% και την φέρνουν δεύτερη σε προτίμηση.

Στην επόμενη και έβδομη θέση βρίσκεται η επιλογή «Δεν μπορώ να δηλωθώ / λόγοι νομιμότητας» με 5 απαντήσεις στις 100 ενώ κατά τους εργοδότες η ίδια περίπτωση ισχύει με ποσοστό 10%.

Η τελευταία επιλογή που δόθηκε ήταν η «Συνήθεια» με 2% ενώ οι εργοδότες απαντούν κατά 6,7% .

### 3 Συνδυασμός διμερούς έρευνας και ανάπτυξη προβληματικών τομέων

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί, μεταφέρονται στοιχεία από τα δυο μέρη της έρευνας και αναπτύσσονται τομείς που φέρουν μεγαλύτερη ένταση. Τα στοιχεία που θα μελετηθούν, αποτελούν κομμάτι των καταγεγραμμένων στοιχείων των κρατικών υπηρεσιών και εργαλείων.

#### 3.1 Αδήλωτη εργασία και δημοσιονομική μεταβολή περιόδου 2008-2018

Η χλιετία που διανύουμε, μεταφέρει την Ελλάδα σε ένα νέο κλίμα οικονομίας, εκείνο που την οδήγησε να συμπορεύεται με την Ευρωπαϊκή Ένωση και το νόμισμα του ευρώ. Μέσα σε 6 έτη από την χρήση του νομίσματος η χώρα οδηγήθηκε σε οικονομική κρίση. Εν μέσω οικονομικής τρικυμίας, η χώρα έπρεπε να αναλύει τους δείκτες της δημόσιας οικονομίας με αυτούς των υπολοίπων συνοδοιπόρων. Η ανάγκη για οικονομική διαφάνεια υπήρχε αλλά αποτέλεσε ακρογωνιαίο λίθο όταν οι Ευρωπαίοι Εταίροι απαιτούσαν όλο και περισσότερη για να παρέχουν οικονομική στήριξη. Οι φόροι, αποτέλεσαν μεγάλο εργαλείο για να αυξηθούν τα κρατικά ταμειακά διαθέσιμα. Τα μη δηλωθέντα εισοδήματα, έπρεπε να καταγραφούν. Το πρόβλημα που προέκυψε ήταν η σύνδεση των κρατικών οργανισμών και υπηρεσιών, των φορέων και των οργάνων αυτών, και των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων.

Η ανάγκη για νέα πληροφοριακά συστήματα που θα συνδέουν τους παραπάνω ξεκίνησε να μπαίνει σε εφαρμογή με την συγχώνευση των ασφαλιστικών ιδρυμάτων και φορέων κάτω από μια «ενιαία στέγη». Οι εφορίες συνδέονται με τα ασφαλιστικά ταμεία, τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, το ΣΕΠΕ και τον ΕΦΚΑ αλλά και με τον ΟΑΕΔ.

Αναλυτικότερα θα αναπτυχθούν παρακάτω τα εργαλεία, η νομοθεσία, οι υπηρεσίες και οι φορείς που έλαβαν μέρος ώστε να φτάσουμε στο σήμερα. Επιπλέον, θα αναπτυχθούν τα στοιχεία του ερευνητικού μέρους της εργασίας και θα μεταφερθούν τα στοιχεία στο τελευταίο μέρος της εργασίας ως συμπεράσματα.

### 3.2 Καταγεγραμμένη ανεργία και ΑΕΠ κατά την περίοδο 2008-2019

Από την επίσημη καταγραφή ανέργων στον ΟΑΕΔ για την περίοδο 2008 έως 2019 βλέπουμε τον μέσο ετήσιο όρο στον παρακάτω πίνακα. Οι δείκτες ανεργίας που εμφανίζονται παρακάτω περιέχουν και τα στοιχεία των εποχικά απασχολούμενων. Για το έτος 2019 δεν περιέχονται στοιχεία για το δίμηνο Νοεμβρίου – Δεκεμβρίου 2019. Τα στοιχεία του Ακαθόριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) που παρουσιάζονται παρακάτω ανήκουν στην περίοδο 2008-2018.

Οι δείκτες ανεργίας δεν αποτελούν στοιχείο μέτρησης της αδήλωτης εργασίας  
 Μελετώντας αυτή την πληροφορία μπορούμε να δούμε τον ρυθμό αύξησης των καταγεγραμμένων ενεργών μελών, κατά τον ΟΑΕΔ, που αποτελούν το πιθανό εργατικό δυναμικό της χώρας. Η σύγκριση πραγματοποιείται μεταξύ δείκτη ανεργίας και ΑΕΠ . Φαίνεται καλύτερα η συρρίκνωση της οικονομίας καθώς και η αύξηση του ρυθμού ανεργίας. (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2019). Το κομμάτι αυτό μπορεί να καταταμηθεί σε τέσσερις περιόδους που αναλύονται παρακάτω.

Πίνακας 27 Δείκτες ανεργίας- ΑΕΠ 2008-2019

Έτος	Δείκτης ανεργίας Εποχικά προσαρμοσμένα αποτελέσματα	ΑΕΠ σε τρέχουσες τιμές Σε εκατομμύρια €
2008	7,8%	241,990 <sup>Ε</sup> €
2009	9,7%	237,534 <sup>Ε</sup> €
2010	12,7%	226,031 <sup>Ε</sup> €
2011	17,9%	207,029 <sup>Ε</sup> €
2012	24,5%	191,204 <sup>Ε</sup> €
2013	27,5%	180,654 <sup>Ε</sup> €
2014	26,6%	178,656 <sup>Ε</sup> €
2015	25%	177,258 <sup>Ε</sup> €
2016	23,5%	176,488 <sup>Ε</sup> €
2017	21,5%	180,218 <sup>Ε</sup> €
2018	19,3%	184,714 <sup>Ε</sup> €
2019	17,4%*	

Όπως φαίνεται παραπάνω, ο δείκτης ανεργίας αυξάνεται ενώ το ΑΕΠ μειώνεται. Από 7,8% το 2008 με ΑΕΠ 241,990<sup>Ε</sup>€ σε 12,7% το 2010 με ΑΕΠ 226,031<sup>Ε</sup>€. Κατά το 2010 υπογράφηκε και το πρώτο κατά σειρά Μνημόνιο για την Ελλάδα το οποίο επέφερε τρομερά μέτρα λιτότητας στη χώρα. Στην **επόμενη διετία** ο δείκτης ανεργίας έχει περάσει στις 24,5% (2012) δηλαδή **3 φορές μεγαλύτερος** του έτους 2008 με το ΑΕΠ να συρρικνώνεται σε 191,204<sup>Ε</sup>€ και διαφορά -50,786<sup>Ε</sup>€ από εκίνο του 2008.

Το επόμενο έτος, δηλαδή το 2013, φαίνεται η να είναι η χειρότερη χρονιά στο εξεταζόμενο διάστημα με ανεργία 27,5% και άξηση κατά 3 ολοκληρες ποσοστιαίες μονάδες και ΑΕΠ 180,654<sup>Ε</sup>€ με πτώση κατά -10,55<sup>Ε</sup>€.

Το επόμενο διάστημα αλλάζει συμπεριφορά των εξεταζόμενων μεγεθών. Ενώ ο δείκτης ανεργίας μειώνεται, ταυτόχρονα μειώνεται και το ΑΕΠ. Εδώ μπορεί να υπάρχει ένα μελλανό σημείο στην δημοσιονομική πολιτική που ακολουθήθηκε. Έγινε μια προσπάθεια τόνωσης μέσω της απόδοσης μέρους του πλεονάσματος. Δόθηκαν πίσω στους πολίτες κοινωνικά επιδόματα (παθητική πολιτική) και επιδοτήθηκαν θέσεις εργασίας (ενεργητική πολιτική). Ένα παράδειγμα που δεν απέφερε έσοδα στο κράτος είναι το εξής: μεγάλο μέρος αυτών των θέσεων εργασίας δηλαδή, 50.000 θέσεις αφορούσαν μη παραγωγικές θέσεις σε δήμους και περιφέρειες. Ανατέθηκαν κατά τους μήνες Νοέμβριο-Δεκέμβριο 2013. Η εμφάνιση τους σε ποσοστά ανεργίας καλύπτει την περίοδο 2013 όπως και 2 τρίμηνα του 2014. Αυτό όμως δεν αποδίδει στο κομμάτι της παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών όπου το κρατος μπορεί να αποφέρει έσοδα. Τέτοιες τακτικές επιτρέπουν στο Ελληνικό ΑΕΠ να εξακολουθεί να εμφανίζει πτωτική τάση.

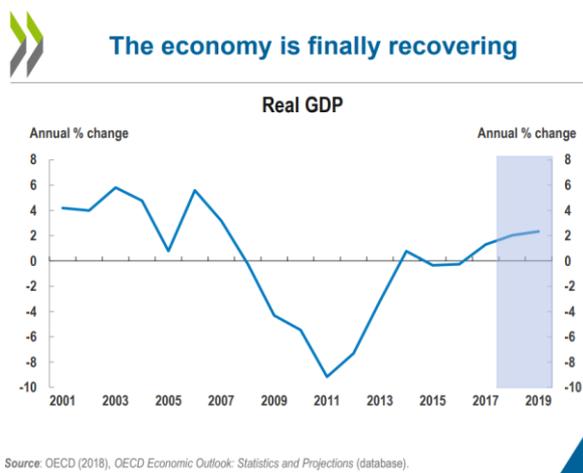
Η επόμενη χρονιά, δηλαδή το 2014, εμφανίζει μια πτώση στον δείκτη ανεργίας, 26,6%, κατά -0,9% μέσα σε ένα χρόνο. Το ΑΕΠ όμως συνεχίζει να μειώνεται σε 178,656<sup>Ε</sup>€ με πτώση κατά -1,998<sup>Ε</sup>€. Οι ίδιες συνθήκες επικρατούν για τα επόμενα 3 έτη. Σταδιακή πτώση του δείκτη ανεργίας με πτώση του ΑΕΠ. Το ΑΕΠ συνεχίζει την πτωτική του τάση μέχρι το 2017.

Η πρώτη αύξηση παρατηρείται το 2018. Για το 2015 υπάρχει ανεργία 25% με ΑΕΠ 177,258<sup>Ε</sup>€ ενώ κατά τον μήνα Ιούνιο η οικονομία καταρρέει με Capital Control και πάγωμα του χρηματοπιστωτικού τομέα για έναν ολόκληρο μήνα. Το 2016 η χώρα εμφανίζει δείκτη ανεργίας 23,5% με ΑΕΠ 176,498<sup>Ε</sup>€.

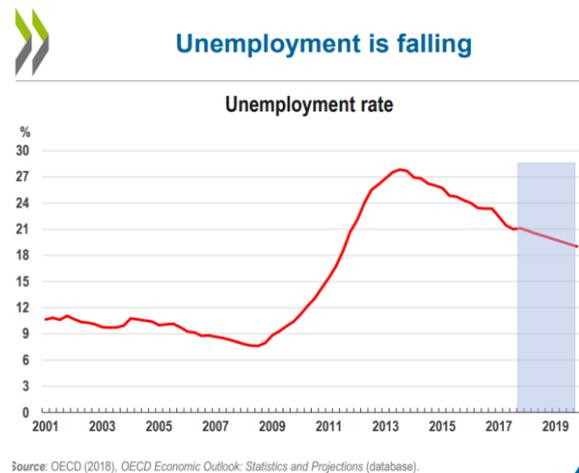
Η επόμενη και τελευταία φάση είναι αυτή που χαρακτηρίζεται από πτώση του δείκτη ανεργίας με σταδιακή αύξηση του ΑΕΠ. Για το 2017 παρατηρείται ανεργία 21,5% με ΑΕΠ 180,218Ε€ και αύξηση αυτού κατά +3,72Ε€. Στην επόμενη περίοδο βλέπουμε την ανεργία να πέφτει κάτω από τις 20 ποσοστιαίες μονάδες που έχει να συμβεί από το 2011. Για το 2018 η ανεργία αγγίζει το 19,3% και το ΑΕΠ 184,714Ε€ όπου τα αντίστοιχα στοιχεία για το 2011 είναι αντίστοιχα: ανεργία 17,9% και ΑΕΠ 207,029Ε€. Κατά τον Οκτώβριο του 2018 ελευθερώθηκαν οι συναλλαγές και είχαμε μερική άρση των Capital controls μέχρι την πλήρη άρση τους κατά τον Σεπτέμβριο του 2019.

Παρακάτω βλέπουμε την καταγραφή από τα επίσημα στοιχεία του ΟΑΣΑ στην μελέτη του 2018 (ΟΟΣΑ, 2018).

Πίνακας 28 Δείκτης ΑΕΠ, ΟΟΣΑ 2018



Πίνακας 29 Δείκτης Ανεργίας, ΟΟΣΑ 2018



### 3.3 Μεταβολές στο Κόστος Εργασίας

Το μισθολογικό κόστος είναι ένα μέγεθος που μετρά το κόστος του μισθού από μέρους της επιχείρησης. Είναι το σύνολο του ποσού που δαπανάται από τον εργοδότη για να προσλάβει έναν εργαζόμενο. Αυτό περιλαμβάνει τις μικτές αποδοχές (φόρους, κοινωνική ασφάλιση). Επίσης μπορεί να περιλαμβάνει τον φόρο μισθωτών υπηρεσιών και την εισφορά αλληλεγγύης.

Παρακάτω βλέπουμε ένα ενδεικτικό πινάκα με την μεταβολή του κόστους εργασίας για τα έτη 2003, 2009, 2016. Από το 2003 μέχρι και την προ μνημονικών εποχή αυξάνονται οι καθαρές αποδοχές κατά 24,4%, οι φόροι υπερδιπλασιάζονται με 54,3%

αύξηση και οι ασφαλιστικές εισφορές αυξάνονται κατά 27,3%. Το συνολικό κόστος αυξάνεται κατά 22,6%.

Στον αντίποδα βλέπουμε την μετά μνημονίων εποχή όπου εξετάζει την περίοδο 2009-2016. Παρατηρείται μείωση κατά -19,1% στις καθαρές αποδοχές, με μείωση κατά -11,2 στους φόρους και μείωση κατά -19,5% στις ασφαλιστικές εισφορές. Ενώ το συνολικό κόστος μειώνεται η μικρότερη μείωση παρατηρείται στους φόρους και τα έσοδα του εργαζομένου. Τηρούν τα ίδια επίπεδα με αυτά της προ 12 ετών εποχής όπου η χώρα μόλις είχε ξεκινήσει την καθολική χρήση του ευρώ. Η αύξηση φόρων ήταν της τάξης του 59,2 % και η μείωση είναι 11,2%. Το έξοδο αυτό βαραίνει την επιχείρηση και τον εργαζόμενο. Ως τελική παρατήρηση, το έτος 2020 ένας μισθωτός που λαμβάνει το βασικό μισθό παρατηρείται να βλέπει μείωση: στις καθαρές αποδοχές κατά -48,96% από το 2016. Η μεταβολή κοινωνικής ασφάλισης είναι -60,63% και οι μεικτές αποδοχές μειώνονται κατά -61,14%. Το συνολικό κόστος μειώνεται κατά -54,59%. Τα παραπάνω προκύπτουν ως υπολογισμός συνολικού μισθολογικού κόστους μισθωτού με βασικό κατώτατο μισθό σύμφωνα με τον Ο.ΣΥ.Κ (ika.gr, 2020).

**Πίνακας 30 Κόστος εργασίας κατά την περίοδο 2003- 2009<sup>4</sup> και για 2020 <sup>5</sup>**

	2003	2009	2016	2020	2003- 2009%	2009- 2016%	2016- 2020%
Συνολικό Κόστος	26.262	32.201	25.062	11.608	22,6	-22,2	-54,59
Μεικτές αποδοχές	19.339	24.619	20.074	8.892	27,3	18,5	-61,14
Φόροι	1.363	2.170	1.927	-	59,2	-11,2	-
Κοινωνική Ασφάλιση	3,094	3.939	3.170	1.248	27,3	-19,5	-60,63
Καθαρές αποδοχές	14.881	18.510	14.977	7.658	24,4	-19,5	-48,96

Παρακάτω βλέπουμε τους συντελεστές εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών όπως και το σύνολο αυτών. Η περίπτωση που εξετάζεται αφορά την βασική μικτή

<sup>4</sup> Έκθεση ΕΙΕΑΔ 2018, σελ 69

<sup>5</sup> Ο.ΣΥ.Κ. , Κ.Π.Κ. 101, Ως 419000 Λοιποί διοικητικοί υπάλληλοι.

ασφάλιση (ΚΠΚ 101) και την ειδικότητα Λοιποί Διοικητικοί Υπάλληλοι (419000) για την περίοδο 2008-2020 όπως προκύπτει από το ΙΚΑ- ΟΣΥΚ. Αυτό αφορά την ασφάλιση σε τύπο επιχείρησης εκπαιδευτικής φύσης.

**Πίνακας 31 Συντελεστές μισθωτού στην κατηγορία 101 ΙΚΑ TEAM ως Λοιποί Διοικητικοί Υπάλληλοι, 41900 σύμφωνα με την κατώτατη μισθολογική κλίμακα 2008-2020**

	Ποσοστό Ασφαλιζόμενων	Ποσοστό Εργοδοτών	Ποσοστό Συνολικών Εισφορών
<b>2020</b>	16,00%	28,06%	44,06%
<b>2019</b>	16,00%	25,06%	41,06%
<b>2018</b>	16,00%	25,06%	41,06%
<b>2017</b>	16,00%	25,06%	41,06%
<b>2016</b>	15,50%	24,56%	40,06%
<b>2015</b>	15,50%	24,56%	40,06%
<b>2014</b>	16,50%	27,46%	43,96%
<b>2013</b>	16,50%	27,46%	43,96%
<b>2012</b>	16,50%	28,56%	45,06%
<b>2011</b>	16,00%	28,06%	44,06%
<b>2010</b>	16,00%	28,06%	44,06%
<b>2009</b>	16,00%	28,06%	44,06%
<b>2008</b>	16,00%	28,06%	44,06%

Στο παρακάτω γράφημα βλέπουμε την σταθερότητα του συνολικού δείκτη από το 2008 μέχρι και το 2012. Εδώ φαίνεται η αύξηση κατά 0,5% και στις δυο περιπτώσεις, δηλαδή 1 ποσοστιαία μονάδα συνολικά.

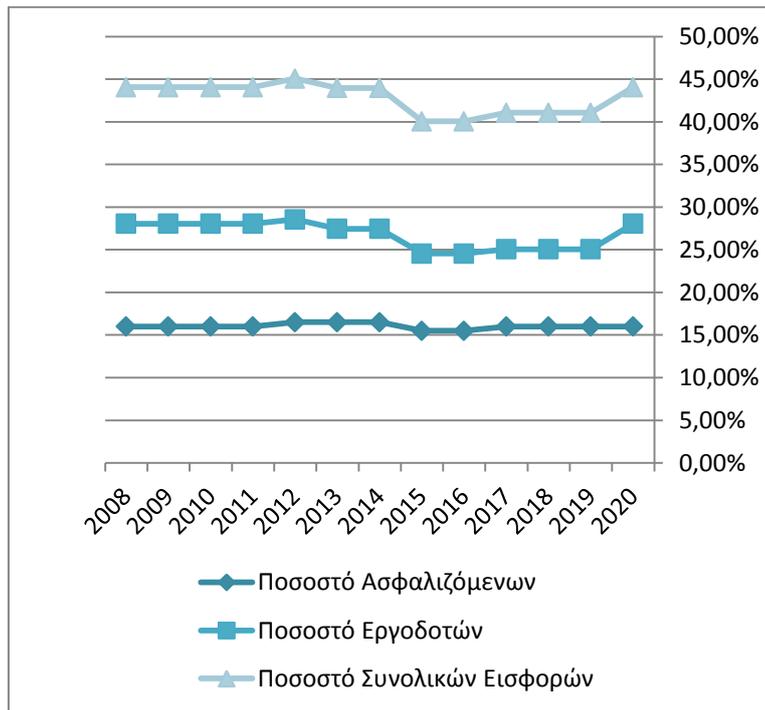
Την επόμενη 2-ετία φαίνεται μια μικρή πτώση του συντελεστή εισφορών εργοδότη κατά σχεδόν μια ποσοστιαία μονάδα (1,1%). Το ίδιο συμβαίνει και στο συντελεστή εργαζομένου το 2014 όπου ο συντελεστής εισφορών εργοδότη πέφτει στο 24,56% από 27,46%.

Συνολικά μειώνονται οι εισφορές προς τον Ασφαλιστικό Φορέα και διατηρείται μέχρι και το 2016. Κατά το επόμενο έτος, 2017, παρατηρείται αύξηση κατά μισή μονάδα και στους δυο συμβαλλόμενους. Αυτό διατηρείται, στις 41,06% συνολικές ποσοστιαίες

μονάδες εισφορών, μέχρι το 2019. Το 2020 έχουμε αύξηση κατά 4 ολόκληρες ποσοστιαίες μονάδες στις εισφορές εργοδότη.

Το πρόβλημα εντοπίζεται κατά τα έτη 2012 -2013 όπου έχουμε τον υψηλότερο συντελεστή εργαζομένου παράλληλα με την εμφάνιση του υποκατώτατου μισθού. Σταδιακά φαίνεται ότι οι μισθοί ενώ παραμένουν σταθεροί τα τελευταία έτη δεν πραγματοποιήθηκε καμία μεταβολή μέχρι το τελευταίο έτος της έρευνας.

**Πίνακας 32 Ποσοστά εισφορών σύμφωνα με τον Πίνακα 31**



### 3.3.1 Ανά ώρα κόστους εργασίας

Χρησιμοποιείται σαν μέτρο σύγκρισης από την ΕΛΣΤΑΤ και τα στοιχεία δημοσιεύονται στην EUROSTAT και στο ΔΝΤ( Διεθνές Νομισματικό Ταμείο).

Ο παρακάτω πίνακας εξετάζει την εξέλιξη του ανά ώρα κόστους εργασίας από την καθαρή μετάβαση στο νόμισμα του ευρώ. Στην περίπτωση μας εξετάζεται για την περίοδο 2008-2019. Ως έτος βάσης δίνεται το 2012. Τέσσερις διακρίσεις συνιστούν την μελέτη του, οι ακόλουθες:

- ✓ Μισθοί συν φόροι μείον επιδοτήσεις

- ✓ Μισθοί εκτός μπόνους
- ✓ Μισθοί και μπόνους
- ✓ Μη μισθολογικό κόστος

Από τον παρακάτω πίνακα ( πίνακας 33, Εξέλιξη του ανά ώρα κόστους εργασίας 2003-2019 (ΕΙΕΑΔ, 2018)) είναι εμφανές ότι το Μη Μισθολογικό Κόστος, κατά το 2008 είναι 20 μονάδες παραπάνω αυτού του έτους βάσης 2012. Μέχρι τότε, παρατηρείται η σταδιακή πτώση του, όπως και των άλλων τριών συνιστωσών, μισθών εκτός μπόνους, μισθών και μπόνους, μισθών συν φόρων και επιδοτήσεων.

Κατά την επόμενη περίοδο βλέπουμε ότι δεν συμπορεύονται. Το μισθολογικό κόστος διαρκώς αυξάνεται ενώ τα υπόλοιπα τρία μεγέθη εξακολουθούν να εμφανίζουν φθίνουσα πορεία.

Αρχίζουν να μεταβάλλονται θετικά από το 2016 και μετά. Εδώ συνάδουν και τα τέσσερα μεγέθη αυξητικά.

Παρατηρείται η μεγάλη απόκλιση του μη μισθολογικού κόστους με τα υπόλοιπα για την περίοδο 2012-2017. Ενώ το κόστος που βαραίνει τους εργοδότες αγγίζει τα μεγέθη της προ κρίσης εποχής, τα υπόλοιπα μεγέθη που αντιπροσωπεύουν το μερίδιο που φτάνει εν τέλει στα χέρια του εργαζομένου, βρίσκονται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα.

**Πίνακας 33 Εξέλιξη του ανά ώρα κόστους εργασίας 2003-2019**



<sup>6</sup> Εξακολουθούν να είναι χαμηλότερα από το έτος βάσης, όπου είναι και το χαμηλότερο

<sup>6</sup> ΕΙΕΑΔ, Σειρά 5. Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα 2018. Σελ 63

σημείο από την εισαγωγή στην οικονομική κρίση και μόλις λίγο αργότερα από την αποδοχή των μνημονίων.

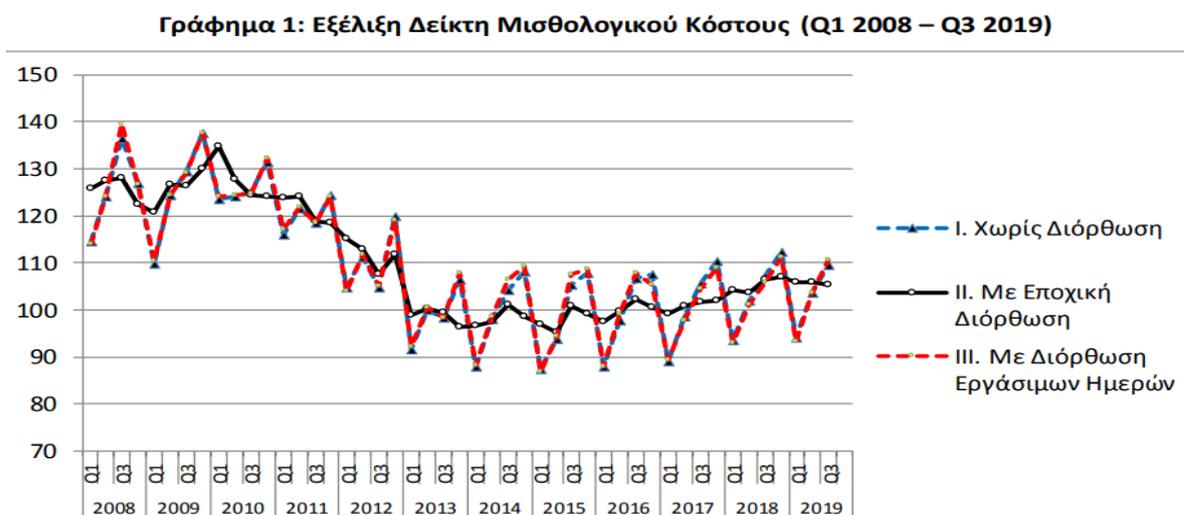
Η τελευταία περίοδος που διακρίνει την σταθερά αυξητική τους τάση, επίσης βρίσκεται κάτω του έτους βάσης. Συνεπώς, ενώ οι καταβολές των εργοδοτών είναι αυξημένες, τα έσοδα των εργαζομένων αποτελούν αγκάθι στην οικονομική ευημερία της κοινωνίας. Το αυξημένο κόστος εισφορών, δημιουργεί συνθήκες κατάλληλες αδήλωτης εργασίας.

### 3.3.2 Δείκτης Μισθολογικού Κόστους

Ο Δείκτης Μισθολογικού Κόστους<sup>7</sup> υπολογίζεται ως το πηλίκο του ωρομισθίου του εκάστοτε τριμήνου ως προς το μέσο ετήσιο ωρομισθίο του έτους βάσης<sup>8</sup>. Ο παρακάτω πίνακας (34) δείχνει καλύτερα την εξέλιξη του μισθολογικού κόστους προσαρμοσμένο με εποχική διόρθωση ανά τρίμηνα για την περίοδο 2008-2019. Έτος βάσης θεωρείται το 2012. Υπάρχουν τρεις διαφορετικές περίοδοι της τάσης του. Από τον παρακάτω πίνακα βλέπουμε την σταδιακά μεγάλη και έντονη πτώση του δείκτη, ως προς το έτος βάσης. Κατόπιν παρατηρούνται σχετικά ήπιες μεταβολές, χαμηλότερες ή εντός των ορίων του έτους βάσης και μέχρι το τελευταίο τρίμηνο του 2016.

Τέλος, από το πρώτο τρίμηνο του 2017 και ως το τρίτο τρίμηνο του 2019, που αναφέρονται τα στοιχεία, εμφανίζεται η σταδιακή αλλά ήπια αύξηση του δείκτη.

Πίνακας 34 Εξέλιξη δείκτη μισθολογικού κόστους 2008-2019



<sup>7</sup> Καταρτίζεται σε εφαρμογή του Κανονισμού 450/2003 (ΕΚ) και του Εφαρμοστικού Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1216/2003 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου.

<sup>8</sup> Étienne Laspeyres (1834-1913)

### 3.3.3 Εξέλιξη μισθών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας – Σύγκριση 2008-2017

Την εξεταζόμενη περίοδο παρατηρείται μεγάλη μείωση στην μισθολογική κλίμακα σχεδόν όλων των κλάδων που αναφέρονται παρακάτω. Ως έτος βάσης δίνεται το 2012. Η παρατήρηση εξετάζει την διαφορά αρχής και τέλους και εμφανίζει τα εξής ευρήματα:

**Πολύ μεγάλη μείωση** παρατηρείται σε παροχές ύδρευσης, υγείας και παροχής ηλεκτρικού και αερίου.

**Μεγάλη μείωση** παρατηρείται σε επαγγέλματα τεχνικών δραστηριοτήτων, παροχής καταλυμάτων και εστίασης, και εκπαίδευσης.

Στους υπόλοιπους κλάδους παρατηρείται **μείωση σε μικρότερο βαθμό**.

**Πολύ μικρή μείωση** παρατηρείται στον κλάδο πώλησης και επισκευών οχημάτων ενώ μισθολογική **αύξηση** παρατηρείται **μόνο** στον κλάδο ορυχείων και μεταλλείων. Ο πίνακας με τα επιμέρους ανά έτος στοιχεία διατίθεται στο **Παράρτημα 1**.

Πίνακας 35 Εξέλιξη μισθών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας – Σύγκριση 2008-2017



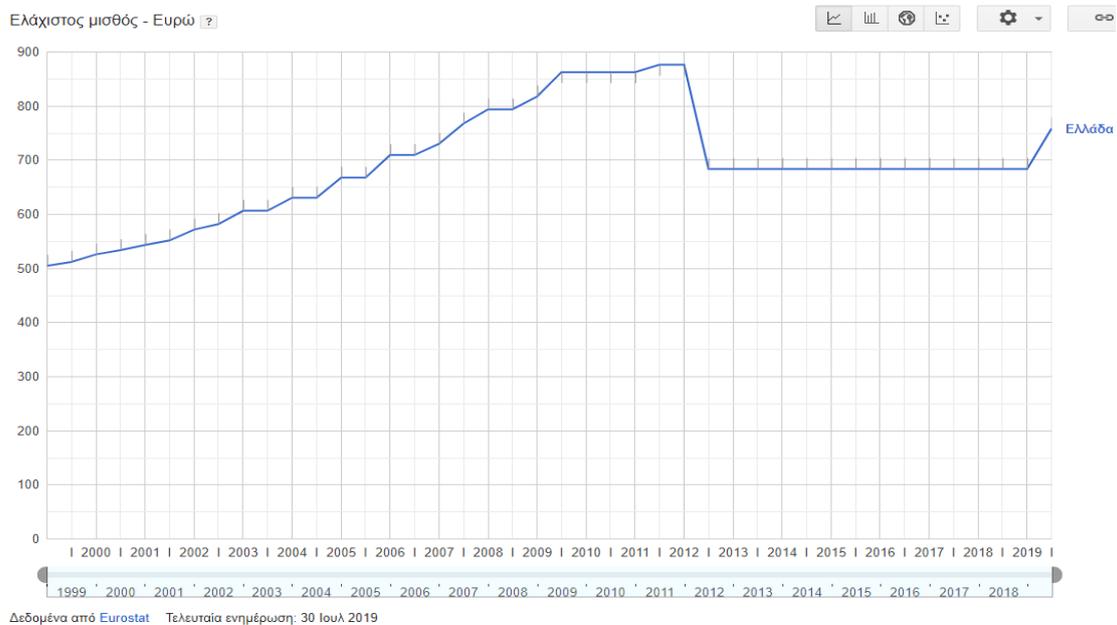
<sup>9</sup> ΕΙΕΑΔ, Σειρά 5. Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα 2018. Σελ 64

### 3.3.4 Μισθολογική κλίμακα περιόδου 2008-2019 σύμφωνα με ΕΓΣΣΕ

Ο πίνακας που ακολουθεί μεταφέρει δεδομένα από στοιχεία της Eurostat για τις κατώτατες αμοιβές στην Ελλάδα. (ec.europa.eu, 2019). Στη συνέχεια εμφανίζονται οι ΕΓΣΣΕ και οι τυποποιήσεις που μεταφέρουν τα στοιχεία όπως εμφανίζονται στο γράφημα.

Οι μειώσεις στις αμοιβές δημιουργούν έντονη ανησυχία στο διακρατικό σκηνικό. Από την μία ευνοούν το κλίμα από μέρους των εργοδοτών ώστε να απασχολούν νόμιμα εργαζομένους αλλά από την άλλη υπάρχει υψηλό κόστος.

**Πίνακας 36 Κατώτατες αμοιβές-Ελλάδα, Eurostat**



### **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2019**

**Από 28/3/2018 και για όλο το 2019**

Σύμφωνα με την Υπουργική Απόφαση 4241/127 της 30/1/2019 ισχύουν τα ακόλουθα κατώτατα όρια

Κατώτατα όρια ημερομίσθιων

- 1/2/2019→29,04€

Κατώτατα όρια υπαλλήλων

- 1/2/2019→650,00€

### **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2018**

*« Για το έτος 2018 συμφωνείται ρητά ότι όλοι οι θεσμικοί όροι εργασίας, που θεσπίστηκαν με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ και τις αντίστοιχες Διαιτητικές Αποφάσεις, όπως ίσχυαν κατά τη διαδοχή τους, αποτελούν ενιαίο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν.»*

#### **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2017**

*«Συμφωνείται ρητά ότι όλοι οι θεσμικοί όροι εργασίας, που θεσπίστηκαν με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ και τις αντίστοιχες Διαιτητικές Αποφάσεις, όπως ίσχυαν κατά τη διαδοχή τους, αποτελούν ενιαίο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν.»*

#### **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2016**

*«Αποφασίστηκε ότι όλοι οι θεσμικοί όροι εργασίας, που θεσπίστηκαν με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ και τις αντίστοιχες Διαιτητικές Αποφάσεις, όπως ίσχυαν κατά τη διαδοχή τους, αποτελούν ενιαίο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν.»*

#### **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2014**

*«Συμφωνείται σχεδιασμός και υλοποίηση του **Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς της Προγραμματικής Περιόδου 2014-2020**, με τη σύναψη μιας Εθνικής Προγραμματικής Συμφωνίας για την οικονομική και κοινωνική ανασυγκρότηση της Ελλάδας και τη συγκρότηση δικτύου συνεργασίας, στη βάση των παρακάτω θεματικών ενοτήτων:*

- 1. Απασχόληση – Εκπαίδευση – Κατάρτιση*
- 2. Κοινωνική Προστασία*
- 3. Ανταγωνιστικότητα*
- 4. Επιχειρηματικότητα – Καινοτομία»*

#### **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2013**

*«Συμφωνείται διερεύνηση και εξεύρεση λύσεων, με σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της οικονομίας όχι στην κατεύθυνση του μισθολογικού κόστους αλλά της διαρθρωτικής πλευράς της (κόστη μεταφορικά, ενεργειακά και άλλα, χωροθέτηση του φορολογικού καθεστώτος κλπ.)».*

Με τον συγκεκριμένο νόμο λαμβάνονται μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (συνδυασμός των ΔΝΤ\_ΕΚΤ\_ΕΕ). Η μεσοπρόθεσμη ρύθμιση του φαινομένου της ανεργίας και λοιπών εργασιακών ζητημάτων ρυθμίζεται από τις ΕΓΣΣΕ.

Σημαντικά για την μισθολογική καθοδική εξέλιξη θεωρούνται οι παρ.4 και 7 του Άρθρου 2 Ν3845/2010

Μειώσεις σε αμοιβές, και επιδόματα κατά -3%

*«Από τη μείωση εξαιρούνται τα επιδόματα που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση ή την υπηρεσιακή εξέλιξη, καθώς και τα συνδεόμενα με το ανθυγιεινό ή επικίνδυνο της εργασίας τους και το μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών τους.*

Οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς και των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και οι όροι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Επίσης επιβάλλεται Συρρίκνωση των επιδομάτων

**15/3/2010 Ν. 3833 (ΑΑΔΕ, 2010) Προστασία της εθνικής οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίση**

Το Άρθρο 1 αναφέρεται σε Μείωση αποδοχών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Επίσης επιβάλλονται Μειώσεις μισθοδοσίας και λοιπών επιδομάτων στον δημόσιο τομέα κατά 12%, 20% και κατά 30%

**Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2010-2011-2012 (ΕΓΣΣΕ, 2010)**

**Από 1/1/2010 μέχρι 31/12/2012**

- 1/6/2011→αύξηση των κατώτατων μισθών κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού<sup>10</sup> για το

<sup>10</sup> Ως «ευρωπαϊκός πληθωρισμός» λαμβάνεται το ποσοστό μέσης ετήσιας μεταβολής έναντι του προηγούμενου έτους του Εναρμονισμένου Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Harmonised index of consumer prices) της Ευρωζώνης (Euro area) όπως αυτός ανακοινώνεται από την Eurostat.

έτος 2010. Σύμφωνα με την EUROSTAT το ποσοστό της μέσης ετήσιας μεταβολής του εναρμονισμένου δείκτη τιμών καταναλωτή για το 2010 είναι 1,6% (taxheaven.gr, 2011).

Κατώτατα όρια ημερομίσθιων

- 1/7/2011→33,56€

Κατώτατα όρια υπαλλήλων

- 1/7/2011→751,39€

- 1/6/2012→ αύξηση των κατώτατων μισθών κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011. Τροποποιήθηκε σύμφωνα με την **6<sup>η</sup> Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) 4046/2012** (ΚΕΠΕΑ, 2019). Πραγματοποιήθηκαν μειώσεις -22% των κατώτατων αμοιβών και -32% σε αμοιβές νέων όπως και πάγωμα αυξήσεων νέων τριετιών από 2/2012 σύμφωνα με τον Ν 4093/2012.

Υπάρχουν δυο (2) κατηγορίες μισθοδοσίας.

Άνω των 25 ετών

- Κατώτατα όρια εργατοτεχνιτών 26,18

- Κατώτατα όρια Υπαλλήλων 586,08

Μέχρι 25 ετών

- Κατώτατα όρια εργατοτεχνιτών 22,93

- Κατώτατα όρια Υπαλλήλων 510,93

**Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2008-2009 (ΕΓΣΣΕ, 2008)**

**Από 1/1/2008 μέχρι 31/12/2009**

- 1/1/2008→3,45% αύξηση από την ΕΓΣΣΕ 2006-2007
- 1/9/2008→3,00% αύξηση από την προηγούμενη διαμόρφωση
- 1/5/2009→5,50% αύξηση από την προηγούμενη διαμόρφωση

Με την ισχύ δώρων/ επιδομάτων και βάση 14 μισθών ετησίως

Εργατοτεχνίτες –κατώτατα όρια

- 1/1/2008→30,40€
- 1/9/2008→31,31€

- 1/5/2009→33,30€

- + αυξήσεις τριετίας
- + 5% αύξηση 6<sup>ης</sup> τριετίας

- |                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| Υπάλληλοι –κατώτατα όρια | • 1/5/2009→735,39€    |
| • 1/1/2008→680,59€       | • + αυξήσεις τριετίας |
| • 1/9/2008→701,01€       |                       |

### **Το Άρθρο 10 για την Αδήλωτη εργασία της ΕΓΣΣΕ 2008**

Μεταξύ άλλων αναφέρεται σε:

- ✓ βελτίωση και ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών,
- ✓ δημιουργία υποδομών και πληροφοριακών εργαλείων,
- ✓ μέτρα διαφάνειας στο νομικό πλαίσιο,
- ✓ εκστρατεία ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης.

### **3.3.5 Εργασία με εργόσημο 2008-2019**

Η αμοιβή με εργόσημο για τας προηγούμενα χρόνια απασχολούσε τόσο τα ταμεία του ΟΓΑ όσο και του ΙΚΑ. Μετά την συγχώνευση στον ΕΦΚΑ, οι πληροφορίες διασταυρώθηκαν και οδηγηθήκαμε στην σημερινή θέση. Το εργόσημο αποτελεί ένα ειδικής μορφής έμβασμα και υπόκειται στους νόμους Ν 3862/2010 και 3863/2010. Οι ειδικότητες με την πάροδο του χρόνου αυξήθηκαν Άρθρο 76, Ν 3996/2011. Αναφέρονται ενδεικτικά οι :

- κατ' οίκον εργασίες,
- κηπουρικές εργασίες,
- φροντίδας παιδιών/ ασθενών/ ηλικιωμένων,
- παροχή καλλωπιστικών υπηρεσιών,
- μικροεπισκευαστικές εργασίες,
- κατ' οίκον μαθήματα και αρκετά ακόμη.

**Σε γενικές γραμμές ισχύει ο κανόνας κρατήσεων εισφορών 20% έναντι του 34,65% των μισθωτών.<sup>11</sup> (taxheaven.gr, 2013).**

Για εργάτες που ασφαίζονται στον ΟΓΑ όμως ισχύει η παρακράτηση εισφορών 10% , εγκύκλιος ΟΓΑ 9/2011.

Η επόμενη αύξηση εισφορών εργασιών αμειβόμενων με εργόσημο, έχει συντελεστή 25% και ισχύει για εργόσημο που εκδόθηκε από 23/5/2013 και έπειτα. Ν.4144/2013.<sup>12</sup> (inegsee.gr, 2012-2015)

<sup>11</sup> <https://www.taxheaven.gr/news/13121/poies-nees-ergasies-h-yphresies-oa-ameibontai-me-ergoshmo>

Σύμφωνα με τον Ν 4387/2016, υπάρχει διάκριση στην ασφάλιση εργατών γης από 1/1/2017. Στο Άρθρο 42 διευκρινίζεται ότι αντί εργοσήμου, θα **εκδίδεται ειδικό παράβολο αγοράς ασφαλιστικών εισφορών αγροεργατών.**

Κατά τα έτη 2018, 2019 επεκτάθηκαν οι κατηγορίες ασφάλισης με εργόσημο όπως σε διαιτητές, τραυματιοφορείς, παρκαδόρους σταδίων και μουσικούς που απασχολούνται περιστασιακά και έκτακτα. Ν. 4611/2019.

Τα έσοδα κατά τον πρώτο χρόνο εφαρμογής της ηλεκτρονικής καταγραφής εισφορών εργοσήμου, μεταξύ 9/2011 έως 9/2012, τα ασφαλιστικά ταμεία έλαβαν εισφορές 16.032.778 € δηλαδή, εργασία αξίας 79.219.618€ από 35.000 ασφαλισμένους<sup>13</sup>.

Παρακάτω δίνονται οι εισφορές αγροεργατών βάσει έτους:

Συντελεστές εισφορών για τον εργαζόμενο εργάτη γης και για τον εργοδότη αγρότη, αντίστοιχα, είναι τα εξής:<sup>14</sup>

- 2017 εργαζόμενος 1,67%, εργοδότης 13,83%, σύνολο εισφορών 15,5%
- 2018 εργαζόμενος 3,34%, εργοδότης 13,67%, σύνολο 17,01%
- 2019 εργαζόμενος 5%, εργοδότης 13,5%, σύνολο 18,5%
- 2020 και εφεξής, 6,67% ο εργαζόμενος και 13,3% ο εργοδότης, σύνολο 20%

### 3.4 Ευελιξία επιχειρηματικότητας- Ανάπτυξη της αγοράς -Παγκόσμιος δείκτης επιχειρηματικότητας

Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για την επιλογή της αδήλωτης εργασίας κατά την έρευνα ήταν η ανάπτυξη στην αγορά. Η εξέλιξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας στην Ελλάδα όμως έχει κάποια μειονεκτήματα. Σε ένα περιβάλλον κατακερματισμένης οικονομίας είναι πολύ δύσκολο να έρθει ανάπτυξη. Η χώρα τελεί υπό ολική δημοσιονομική αναμόρφωση. Απαιτητή από τις επιταγές των θεσμών, της μνημονιακής πολιτικής, χαρακτηρισμένη από πολιτική αστάθεια και προ παντός κατευθυνόμενη από την ανεπάρκεια του χρηματοπιστωτικού τομέα. Αυτό όμως είναι εφικτό αν η χώρα στοχεύσει σε παράγοντες όπως οι:

- δημόσιοι πόροι,
- κοινοτικά κονδύλια,

<sup>12</sup> <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/10/ergosimo.pdf>

<sup>13</sup> <https://www.taxheaven.gr/news/11114/posa-eisepraxan-ta-tameia-apo-to-ergosimo>

<sup>14</sup> <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=202348>

- εγχώριες ιδιωτικές επενδύσεις,
- ξένες επενδύσεις.

### 3.4.1 Παγκόσμιος Δείκτης Ανταγωνιστικότητας

Ένα χρήσιμο εργαλείο για την ευελιξία στην αγορά είναι ο **παγκόσμιος δείκτης ανταγωνιστικότητας** που δημοσιεύεται από την Παγκόσμια τράπεζα στο Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ. Χρησιμοποιούνται οι δώδεκα (12) πυλώνες (δείκτες) για να αποσαφηνίσουν την κατάσταση που επικρατεί σε σχέση με 190 χώρες και οικονομίες που μπορούν να συγκρίνουν οικονομικές ηπείρους. Αυτοί είναι οι:

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 1. θεσμοί,                                  | 7. <u>αποτελεσματικότητα</u> της |
| 2. υποδομές,                                | <u>αγοράς εργασίας</u> ,         |
| 3. μακροοικονομικό περιβάλλον,              | 8. ανάπτυξη της                  |
| 4. υγεία και βασική εκπαίδευση,             | χρηματοοικονομικής αγοράς,       |
| 5. ανώτατη εκπαίδευση και κατάρτιση,        | 9. τεχνολογική ετοιμότητα,       |
| 6. αποτελεσματικότητα της αγοράς προϊόντων, | 10. μέγεθος αγοράς,              |
|   | 11. επιχειρηματικότητα,          |
|   | 12. καινοτομία.                  |

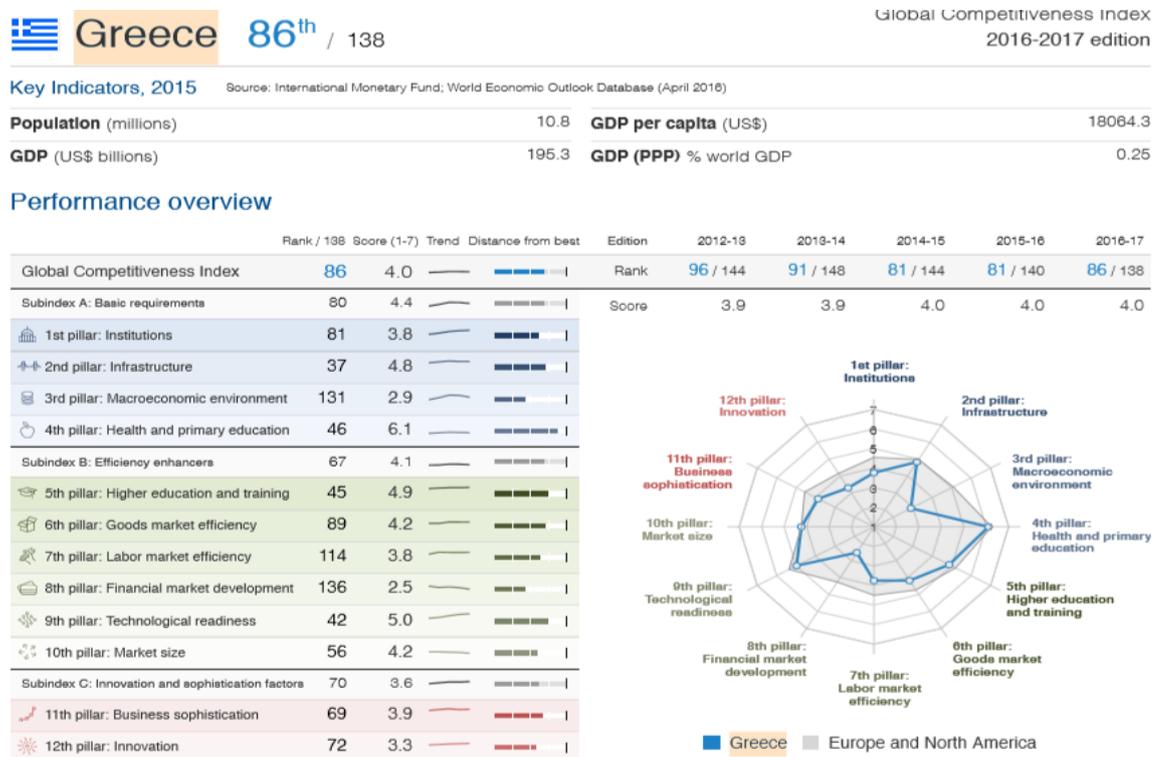
Για το 2018 καταλαμβάνει την 59<sup>η</sup> θέση ανάμεσα σε 141 χώρες (weforum.org, 2019). Αναγνωρίζεται να έχει, τις χειρότερες τιμές μεταξύ της ΕΕ, σε κατάταξη 138 χωρών για το 2017, θέση 86.

Το 2016 ανάμεσα σε 140 χώρες βρίσκεται στην 81<sup>η</sup> θέση, όπως και για το 2015 σε 144 χώρες. Κατά το 2014 έρχεται στην 91<sup>η</sup> θέση ανάμεσα σε 148 χώρες και τα προηγούμενα έτη στην 96<sup>η</sup> θέση. (Πίνακας 37)

Βλέπουμε ότι κατά την περίοδο της μεγάλης οικονομικής δυσχέρειας, η Ελλάδα αποτελεί κάθε άλλο από ανταγωνιστικό περιβάλλον για την προσέλκυση επενδύσεων.

Τουναντίον, μεγάλες επιχειρήσεις οδηγήθηκαν σε πτώχευση και πολλές προχώρησαν σε αποδέσμευση των κεφαλαίων τους από την χώρα, ενώ παράλληλα μεταφέρθηκαν σε άλλες με περισσότερο ελκυστικό περιβάλλον.

Πίνακας 37 Δείκτης παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας (WorldBank, 2020)



### 3.4.2 Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ- Έρευνα προβληματικών τομέων για την επιχειρηματική δραστηριότητα

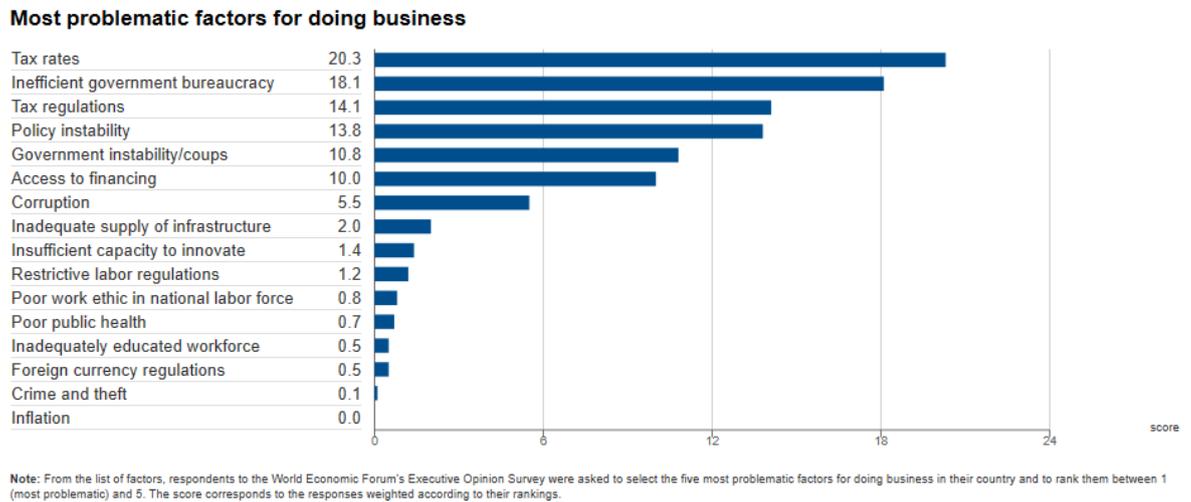
Ο πίνακας 38 αποτελεί μια έρευνα που διεξήχθη κατά το παγκόσμιο οικονομικό φόρουμ το 2019. Η έρευνα εξέταζε τους προβληματικούς τομείς της χώρας.

Όπως φαίνεται παρακάτω, η φορολογική κλίμακα στην Ελλάδα, είναι ο κυριότερος λόγος αποτροπής επιχειρηματικής δραστηριότητας κατά τους συμμετέχοντες. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο αποτέλεσε σημαντικό παράγοντα στον επιχειρηματικό χώρο. Πολύ κοντά έρχεται η μη αποδοτική πολιτική γραφειοκρατία, η φορολογική νομοθεσία όπως και το ασταθές πολιτικό κλίμα.

Η πρόσβαση σε οικονομικές ενισχύσεις, είναι ο τελευταίος από τους πιο σημαντικούς παράγοντες και μετά ακολουθούν η διαφθορά και λοιποί παράγοντες με μικρότερη απόκλιση.

Το εργασιακό κομμάτι ως προς την δεσμευτική νομοθετική μορφή, δεν απασχολεί τόσο κατά την διεθνή εικόνα ανάληψης επιχειρηματικού ρίσκου, ούτε και η εργασιακή ηθική του εθνικού εργατικού δυναμικού.

Πίνακας 38 Έρευνα Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ 2019 (WorldBank, 2019)



### 3.5 Φορολογική αναμόρφωση 2008-2019

Τα φορολογικά κίνητρα αποτελούν τον δεύτερο κατά σειρά λόγο για αποδοχή της αδήλωτης εργασίας και από τις δυο πλευρές, εργαζομένων και εργοδοτών. Κατά την περίοδο που εξετάζουμε είχαμε αρκετές αλλαγές στην φορολογία εισοδήματος.

Οι μεγάλες νομοθετικές αλλαγές και η βαρεία φορολογία που επέβαλαν οι μνημονικές πολιτικές αρχικά μεσοπρόθεσμα έφεραν ένα νέο κύμα στην εφευρετικότητα της φοροδιαφυγής και της εισφοροδιαφυγής. Ενδεικτικά αναφέρονται τα παρακάτω.

#### 3.5.1 Φόρος μισθωτών υπηρεσιών 2008-2018

Φόρος μισθωτών υπηρεσιών 2008

Ισχύει ο Ν 2556/2006. Άρθρο 57 και Άρθρο 9 για φορολογική κλίμακα του ΚΦΕ, όπου 12.000€ ορίζεται το κατώτατο όριο/ αφορολόγητο για μισθωτούς και συνταξιούχους.

Πίνακας 39 ΦΜΥ 2008 (taxheaven.gr, 2009)

Κλίμακα εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής %	Φόρος κλιμακίου/όνολο	
		Φόρος (ευρώ)	Εισοδήματος (ευρώ) Φόρου (ευρώ)
12.000	0	0	12.000 0
18.000	25	4.500	30.000 4.500
45.000	35	15.750	75.000 20.250
άνω 75.000	40		

Φόρος μισθωτών υπηρεσιών 2009

ΠΟΛ 106018/5/2010, Ν 3842/2010

Το αφορολόγητο παραμένει ως έχει στα 12.000€ ενώ βλέπουμε την εισαγωγή διπλάσιων κατηγοριών φορολογίας, από τέσσερεις σε εννέα διαφορετικές κατηγορίες. Με την πράξη αυτή διακρίνονται περισσότερες ομάδες και αναγνωρίζονται τα κοινά χαρακτηριστικά αυτών. Εδώ βλέπουμε έναν επιπλέον Φόρο Ακίνητης Περιουσίας (ΦΑΠ) που ξεπερνά τις 400.000€

Πίνακας 40 ΦΜΥ 2009- 2010 (taxheaven.gr, 2009)

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής %	Φόρος κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο Εισοδήματος (ευρώ)	Σύνολο Φόρου (ευρώ)
12.000	0	0	12.000	0
4.000	18	720	16.000	720
6.000	24	1.440	22.000	2.160
4.000	26	1.040	26.000	3.200
6.000	32	1.920	32.000	5.120
8.000	36	2.880	40.000	8.000
20.000	38	7.600	60.000	15.600
40.000	40	16.000	100.000	31.600
Υπερβάλλον	45			

ΠΟΛ 1148 Ν 3986/2011

Η κλίμακα του αφορολόγητου εισοδήματος πέφτει στις 8.000€. Βλέπουμε τροποποιήσεις στις υπόλοιπες κατηγορίες και φορολογικούς συντελεστές. Η οικονομία συρρικνώνεται καθώς τα κατώτατα μισθολογικά όρια έχουν ήδη εμφανιστεί. Βάσει του άρθρου 29 ορίζεται η εισφορά αλληλεγγύης για εισοδήματα άνω των 12.000€. Επιπλέον ο ΦΑΠ μεταφέρεται ως Έκτακτο Ειδικό Τέλος Ηλεκτροδοτούμενων Επιφανειών (ΕΕΤΗΔΕ)

Πίνακας 41 Φορολογικοί Συντελεστές 2011 (taxheaven.gr, 2011)

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής %	Φόρος κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο Εισοδήματος (ευρώ)	Σύνολο Φόρου (ευρώ)
8.000	0	0	8.000	0
4.000	10	400	12.000	400
4.000	18	720	16.000	1.120
6.000	24	1.440	22.000	2.560
4.000	26	1.040	26.000	3.600
6.000	32	1.920	32.000	5.520
8.000	36	2.880	40.000	8.400
20.000	38	7.600	60.000	16.000
40.000	40	16.000	100.000	32.000
Υπερβάλλον	45			

Ν.4110/2013- 4172/2013

«Τα φυσικά πρόσωπα, άσχετα από την πηγή των εισοδημάτων τους, θα φορολογηθούν με την κλίμακα των φυσικών προσώπων, με αφορολόγητο 5.000 ευρώ και με αφορολόγητο 2.000 για κάθε παιδί. Για τους νέους ηλικίας έως και 30 ετών, για τους συνταξιούχους άνω των 65 ετών και τα άτομα με ειδικές ανάγκες ή συνταξιούχους ανεξαρτήτως ηλικίας με παιδιά με ειδικές ανάγκες, το αφορολόγητο ποσό ορίζεται στις 9.000 ευρώ.» (taxheaven.gr, 2019). Επίσης προκύπτει η μετάβαση από τον ΕΕΤΗΔΕ στο Έκτακτο Ειδικό Τέλος Ακινήτων (ΕΕΤΑ). Ταυτόχρονα ισχύει το Άρθρο 16 του Ν 4172/2013, όπου αναφέρεται σε μια καινοτόμα για τα ελληνικά δεδομένα ενέργεια. «Ο φορολογούμενος απαιτείται να πραγματοποιήσει δαπάνες απόκτησης αγαθών και λήψης υπηρεσιών οι οποίες, να έχουν εξοφληθεί με ηλεκτρονικά μέσα πληρωμής»

#### 2014-2015

Κατά το 2014 βλέπουμε τους φορολογικούς συντελεστές που ισχύουν και το τελικό εισόδημα που φτάνει στον φορολογούμενο να μειώνεται περισσότερο. Υπολογίζοντας επιπλέον φόρους όπως την εισφορά αλληλεγγύης ακόμη λιγότερα. Επιπλέον ο Ενιαίος Φόρος Ιδιοκτησίας Ακινήτων (ΕΝΦΙΑ) δυσχεραίνει το τοπίο. Οι φορολογούμενοι στρέφονται σε μεθόδους φοροδιαφυγής και εισφοροδιαφυγής ώστε να καλύψουν το κενό που αφήνει η καταβολή της φορολογίας.

**Πίνακας 42 Φορολογικοί συντελεστές 2014-2015**  
 (taxheaven.gr/klimakes, 2014)

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής %	Φόρος κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο	
			Εισοδήματος (ευρώ)	Φόρου (ευρώ)
25.000	22%	5.500	25.000	5.500
17.000	32%	5.440	42.000	10.940
Υπερβάλλον	42%			

#### 2016-2019

Για την τελική περίοδο της έρευνας βλέπουμε τους έκτακτους φόρους του μεσοπρόθεσμου να έχουν εδραιωθεί. Η φορολογία όπως και η ΕΕΑ εξακολουθεί να είναι αυξημένη όπως φαίνεται στους πίνακες 41 και 42.

**Πίνακας 43** Ειδική εισφορά αλληλεγγύης 2016-2019  
 (taxheaven.gr/klimakes, 2019)

Εισόδημα (ευρώ)	Συντελεστής εισφοράς αλληλεγγύης
0,00 - 12.000,00	0%
12.000,01 - 20.000,00	2,2%
20.000,01 - 30.000,00	5,0%
30.000,01 - 40.000,00	6,5%
40.000,01 - 65.000,00	7,5%
65.000,01 - 220.000,00	9,0%
220.000,01 -	10,0%

**Πίνακας 44** Φορολογικοί συντ. μισθωτών/  
 συνταξιούχων 2016-19 (taxheaven.gr/klimakes,  
 2019)

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής %	Φόρος κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο	
			Εισοδήματος (ευρώ)	Φόρου (ευρώ)
20.000,00	22%	4.400,00	20.000,00	4.400,00
10.000,00	29%	2.900,00	30.000,00	7.300,00
10.000,00	37%	3.700,00	40.000,00	11.000,00
Υπερβάλλον	45%			

### 3.5.2 ΦΠΑ 2008-2018

Οι Συντελεστές ΦΠΑ ορίζουν την τελική αξία της αγοράς αγαθών και υπηρεσιών. Τα έσοδα από τον ΦΠΑ αυξάνουν τις κρατικές ταμιακές ροές. Η καταβολή του ΦΠΑ μειώνει τις ταμειακές ροές των επιχειρηματιών και των καταναλωτών. Η καταβολή του ΦΠΑ από τον ιδιώτη ορίζει το τελικό εισόδημα του νοικοκυριού. Οι δυο κατηγορίες αποζητούν την αύξηση των εισοδημάτων τους μη καταβάλλοντας το αντίστοιχο ΦΠΑ.

Στην Ελλάδα της νομοθετικής μεταρρύθμισης κρίθηκε απαραίτητο να αλλάξουν οι κατηγορίες και οι συντελεστές αρκετές φορές. Η παροδική μετάβαση εμφανίζεται στην συνέχεια.

Ναυαρχίδα της μεταρρύθμισης του ΦΠΑ εμφανίζεται<sup>15</sup> το έτος 2010 με το μεγάλο ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης. Το πρόβλημα με τον ΦΠΑ και την αδήλωτη εργασία προκύπτει όταν, οι μη καταγεγραμμένες αμοιβές της επιβάλουν εκτός της εισφοροδιαφυγής την ανάγκη να απευθυνθούν στην μαύρη καταναλωτική αγορά.

Οι συνέπειες αυτές, δημιουργούν κύμα παραοικονομίας από μέρους των επιχειρηματιών και των συναλλασσόμενων. Συντελείται από κοινού απάτη προς τον δημόσιο τομέα. Δημιουργείται έλλειμμα ΦΠΑ προς την εθνική οικονομική θέση.

Όπως φαίνεται και στα προηγούμενα κεφάλαια οι θέσεις του λιανικού όπως και του χονδρικού παραεμπορίου παρουσιάζουν επίσης μεγάλα ποσοστά εισφοροδιαφυγής. Η

<sup>15</sup> <https://www.eea.gr/wp-content/uploads/2018/11/syntelestes-fpa-kai-oria-entaksis-ton-epixeiriseon-sto-fpa-stin-ee-1.pdf>

μη απόδοση ΦΠΑ βαραίνει περισσότερο τους αποδίδοντες ΦΠΑ, τις κρατικές διοικητικές υπηρεσίες και τις φορολογικές αρχές.

Επίσης, δημιουργεί απόβαρο στον χρηματοπιστωτικό τομέα, αφού οι επιβεβλημένες ηλεκτρονικές συναλλαγές, εμφανίζουν την νόμιμη πλήρη εικόνα συναλλαγών και δημιουργούν χρήμα. Από την άλλη, η χρήση μετρητών και δη μη καταγεγραμμένων εξαφανίζει το χρήμα και από τις δυο πλευρές. Αυτές οι συναλλαγές δημιουργούν συνθήκες υπεξαίρεσης έναντι του κράτους και των νόμιμα φορολογούμενων πολιτών.

Πίνακας 45 Συντελεστές ΦΠΑ 2008-2019 (eea.gr, 2018)

<b>Από 1/4/2005</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Μειωμένος Συντελεστής ΦΠΑ →4,5% και 9%</li><li>• Κανονικός Συντελεστής ΦΠΑ →21%</li></ul>
<b>Από 15/3/2010</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Μειωμένος Συντελεστής ΦΠΑ →5% και 10%</li><li>• Κανονικός Συντελεστής ΦΠΑ →21%</li></ul>
<b>Από 1/7/2010</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Μειωμένος Συντελεστής ΦΠΑ →5,5% και 11%</li><li>• Κανονικός Συντελεστής ΦΠΑ →23%</li></ul>
<b>Από 1/1/2011</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Μειωμένος Συντελεστής ΦΠΑ →6,5% και 13%</li><li>• Κανονικός Συντελεστής ΦΠΑ →23%</li></ul>
<b>Από 6/7/2015</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Μειωμένος Συντελεστής ΦΠΑ →6% και 13%</li><li>• Κανονικός Συντελεστής ΦΠΑ →23%</li></ul>
<b>Από 1/6/2016</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Μειωμένος Συντελεστής ΦΠΑ →6% και 13%</li><li>• Κανονικός Συντελεστής ΦΠΑ →24%</li></ul>

Κατά την περίοδο 2008-2019 ο ΦΠΑ δέχθηκε μεγάλες αυξήσεις και αντίμετρα. Αυτό παραπέμπει σε αύξηση των εσόδων των κρατικών ταμείων και σε εξίσωση του ΦΠΑ αντίστοιχα με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, όπου οι οικονομίες όμως θεωρούνται

αναπτυσσόμενες. Η Ελλάδα έρχεται πρώτη κατά την περίοδο του 2017 με αύξηση ελλείμματος σε ποσοστό 2,6% και απώλεια ΦΠΑ 34% (ec.europa.eu, 2019).

### 3.6 Καταγεγραμμένη αδήλωτη εργασία κατά ΣΕΠΕ και ΕΦΚΑ.

Σύμφωνα με το Άρθρο 151 «Μέτρα κατά της εισφοροδιαφυγής» Νόμος 3655/2008 Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις.

*«Οι έλεγχοι που διεξάγονται στις επιχειρήσεις και γενικότερα στους χώρους εργασίας, τόσο από την Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ) που συστήθηκε στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ με το άρθρο 1 του Ν. 2556/1997 (ΦΕΚ 270 Α'), όσο και από το ΣΕΠΕ που συστήθηκε στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας με το Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') όπως ισχύει, δύνανται να διενεργούνται και από μικτά κλιμάκια ελέγχου αποτελούμενα από υπαλλήλους και των δύο παραπάνω υπηρεσιών. ...»*

*Τα ανωτέρω μικτά κλιμάκια μετά την περάτωση του από κοινού ελέγχου συντάσσουν και υποβάλλουν ξεχωριστά πορίσματα, οι μεν Επιθεωρητές της ΕΥΠΕΑ στον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Περιφέρειας Αττικής του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, οι δε Επιθεωρητές του ΣΕΠΕ στον αρμόδιο Προϊστάμενο των Περιφερειακών Διευθύνσεων Κοινωνικής Επιθεώρησης και του ΚΕΠΕΚ.»*

Η ανάγκη για μεταρρύθμιση αναγνωρίστηκε και συμφωνήθηκε στην μνημονική βάση. Έκτοτε η νομοθετική δραστηριότητα στόχευε μεθοδευμένα στην ενοποίηση των αποκεντρωμένων κέντρων διαχείρισης προβληματικών θέσεων. Δημιουργήθηκε μια ενιαία βάση που συνδέει κρατικές υπηρεσίες, φορείς και ιδρύματα, οργανισμούς όπως και τον χρηματοπιστωτικό τομέα.

*«Με αφορμή την Υ.Α Υπ. Αριθμ. 27397/122/19.8.2013 (ΦΕΚ 2062/ Β' / 23.8.2013), που προβλέπει αυστηροποίηση των προστίμων και με σκοπό την δραστική αντιμετώπιση του φαινομένου της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, αποφάσισε την εφαρμογή ενός επιχειρησιακού πλαισίου δράσης, με την συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων ελεγκτικών φορέων του Υπουργείου (Σ.ΕΠ.Ε και Ε.Φ.Κ.Α.) και την υλοποίηση εστιασμένων ελέγχων σε όλες τις περιοχές της χώρας.*

Για την ενδυνάμωση της επιχειρησιακής λειτουργίας των δύο ελεγκτικών σωμάτων του υπουργείου Εργασίας, δηλαδή των ΣΕΠΕ ΚΑΙ ΕΦΚΑ (Ε.ΥΠ.Ε.Α.), {Υ.Α Υπ. Αριθμ. 11321/11115/802/2.6.2014 (ΦΕΚ 1851/ Β' / 12.6.2014)}, οι δύο φορείς πλέον ελέγχουν με τον ίδιο τρόπο την αδήλωτη εργασία (επιβάλλοντας τα ίδια πρόστιμα), με τη συνδρομή μάλιστα και της Οικονομικής Αστυνομίας για περιστατικά εκτεταμένης παραβατικότητας. **Τα πρόστιμα που επιβάλλονται από το Σ.ΕΠ.Ε διαβιβάζονται απευθείας στις εφορίες της χώρας, ενώ αυτά του Ε.Φ.Κ.Α διαβιβάζονται απευθείας στα ταμεία του., χωρίς να περνούν πλέον από τις Τοπικές Διοικητικές Επιτροπές.**»

### 3.6.1 ΟΠΣ ΕΦΚΑ – Νέες Τεχνολογίες και Μείωση Γραφειοκρατίας

«Με την υπ' αριθμ.: 5072/6/25.2.2013 (ΦΕΚ 449/Β'/25.2.2013), απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, τέθηκε σε ισχύ από 1/3/2013, το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», όπου καταγράφονται με ηλεκτρονικό τρόπο οι ροές μισθωτής απασχόλησης, με την αποτύπωση σε πραγματικό χρόνο και για κάθε περιοχή της χώρας, κρίσιμων στοιχείων που αφορούν τις προσλήψεις, αποχωρήσεις μισθωτών.»

Η διαλειτουργικότητα των ΕΡΓΑΝΗ και του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ) του ΕΦΚΑ σύνδεσε πολλά δεδομένα και σταδιακά δρομολογήθηκε η στοχευόμενα από κοινού ανάλυση και δράση καταπολέμησης των ευρημάτων.

Η μείωση της γραφειοκρατίας έφερε αποτελέσματα κατά 23,33% από μέρους των εργοδοτών, παρακάτω εμφανίζονται ενδεικτικά στοιχεία για την εξέλιξη που επιδέχθηκε το εργατικό νομοθετικό πλαίσιο στο κομμάτι της μείωσης της γραφειοκρατίας κατά την εξεταζόμενη περίοδο.

#### 3.6.1.1 Μείωση Γραφειοκρατίας σε μισθωτούς

Σε επιχειρήσεις που ακολουθούν εποχικότητα καθώς και σε επιχειρήσεις που κάνουν χρήση βαρδιών, για παράδειγμα μέχρι και 4<sup>ης</sup> βάρδιας, το πρόγραμμα εργασίας μπορεί να αλλάζει διαρκώς με αφορμή τις επείγουσες ανάγκες και του φόρτου εργασίας.

Τα ίδια μπορούν να ισχύουν σε πολλούς τύπους επιχειρήσεων και κλάδων όπως σε επαγγέλματα που ασκούνται με συμβάσεις έργων ή πρέπει να τηρούν προθεσμίες.

Από 1/9/2018 καταργείται το βιβλίο υπερωριών και δίνεται η ευκολία με χρήση sms στον αριθμό 54001 για μεταβολή της βάρδιας και υπερεργασία στους εργοδότες εφόσον έχει καταχωρηθεί το κινητό τους στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ (έντυπο 8) . Μια ακόμη λειτουργία που εξυπηρετεί στο σύστημα είναι, η ύπαρξη της τρέχουσας κατάστασης του εργαζομένου, όπως και η έξυπνη λειτουργία για μαζική έναρξη και λήξη νόμιμης υπερωρίας-υπερεργασίας μέσω της ειδικής πλατφόρμας.

### **3.6.1.2 Μείωση Γραφειοκρατίας σε Αμειβόμενους με Εργόσημο**

Στον πρωτογενή τομέα παραγωγής τα γεωργικά προϊόντα χρειάζονται ειδική μεταχείριση καθώς αλλοιώνονται εύκολα όπως και η συλλογή τους ή η καλλιέργεια εξαρτάται από τις καιρικές συνθήκες.

Οι υπόλοιπες κατηγορίες αμειβόμενων με εργόσημο συνιστούν την ίδια αντιμετώπιση ειδικών συνθηκών για την προσφορά εργασίας. Η έκδοση εργοσήμου μπορεί να πραγματοποιηθεί άμεσα πλέον μέσω ΕΛ.ΤΑ. και Τραπεζών και να εισπραχθεί νόμιμα και ηλεκτρονικά η αμοιβή όπως και οι εισφορές αυτών.

### **3.6.2 Πρόστιμα κατά γεωγραφική κατανομή**

Η εντατικοποίηση των μέτρων, επέφερε οργανωμένους ελέγχους σε όλη την χώρα και τα δεδομένα της διαλειτουργικής καταγραφής ανά κλάδο από την περίοδο 2013-2018 είναι τα ακόλουθα.

Συνοπτικά καταγράφηκαν 176.402 έλεγχοι σε επιχειρήσεις κατά την ενδεικτική περίοδο με ευρήματα σε 24.769 επιχειρήσεις. Το ποσοστό επί του συνόλου που ελέγχτηκε αντιστοιχεί σε 14,04%.

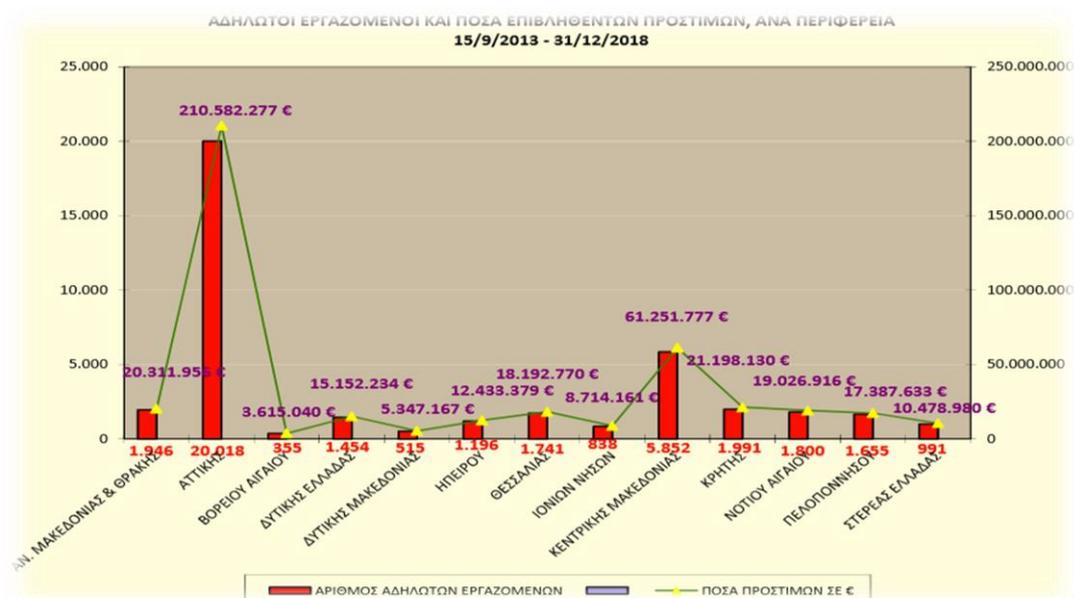
Από τους 699.456 εργαζομένους βρέθηκαν 40.352 καταγράφηκαν ως αδήλωτοι ποσοστό που αντιστοιχεί σε 5,77%. Σε γεωγραφική κατανομή, τα μεγαλύτερα ποσά που επιβλήθηκαν, καταγράφηκαν στην περιοχή της Αττικής και ακολουθεί η κεντρική Μακεδονία δεύτερη. Τρίτη έρχεται η ανατολική Μακεδονία και Θράκη.

Στην συνέχεια καταγράφονται οι περιοχές έντονης τουριστικής εποχικής δραστηριότητας δηλαδή η Κρήτη και το νότιο Αιγαίο. Θεσσαλία και Πελοπόννησος ακολουθούν με κατά κόρον ετήσια αγροτική δραστηριότητα αλλά και εποχική τουριστική δραστηριότητα.

Πίνακας 46 Γεωγραφική κατανομή ελέγχων 15/8/2013-31/12/2018<sup>16</sup>

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	Αριθμός Ελεγχθεισών Επιχειρήσεων	Αριθμός Επιχειρήσεων με Αδήλωτους Εργαζόμενους	Ποσοστό % Παραβατικών Επιχειρήσεων	Αριθμός Εργαζομένων	Αριθμός Αδήλωτων Εργαζομένων	Αδήλωτων Εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων	Ποσά Προστίμων σε (€)
ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	9.548	1.323	13,86	34.856	1.946	5,58	20.311.956
ΑΤΤΙΚΗΣ	63.462	11.678	18,40	253.978	20.018	7,88	210.582.277
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	4.294	246	5,73	18.437	355	1,93	3.615.040
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	8.009	901	11,25	24.552	1.454	5,92	15.152.234
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	3.497	346	9,89	11.009	515	4,68	5.347.167
ΗΠΕΙΡΟΥ	11.618	840	7,23	35.360	1.196	3,38	12.433.379
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	10.085	1.105	10,96	48.016	1.741	3,63	18.192.770
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	5.455	559	10,25	17.971	838	4,66	8.714.161
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	27.511	3.585	13,03	106.596	5.852	5,49	61.251.777
ΚΡΗΤΗΣ	9.912	1.327	13,39	52.587	1.991	3,79	21.198.130
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	10.198	1.157	11,35	49.780	1.800	3,62	19.026.916
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	7.861	1.046	13,31	28.286	1.655	5,85	17.387.633
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	4.952	656	13,25	18.028	991	5,50	10.478.980
ΣΥΝΟΛΟ	176.402	24.769	14,04	699.456	40.352	5,77	423.692.416

Πίνακας 47 Ποσά προστίμων περιόδου ανά Περιφέρεια 15/8/2013-31/12/2018<sup>17</sup>



<sup>16</sup> ΣΕΠΕ ΑΡΤΕΜΙΣ 2018- ΣΕΛ. 6,7

<sup>17</sup> ΣΕΠΕ ΑΡΤΕΜΙΣ 2018- ΣΕΛ. 7

Επόμενη έρχεται η δυτική Ελλάδα κ μετά η Ήπειρος. Ακολουθεί η Στερεά Ελλάδα, τα Ιόνια νησιά, η Δυτική Μακεδονία και τα μικρότερα ποσά σε πρόστιμα καταχωρούνται στο Βόρειο Αιγαίο. (Πίνακας 47).

Η μελέτη διακρίνει στοιχεία ανά Περιφέρεια και πόλεις, φύλλο, ημεδαπών καθώς και αλλοδαπών εργαζομένων. Εμφανίζεται η κλαδική καταγραφή και συνεισφέρει στον επανέλεγχο κλάδων που εμφανίζουν έντονη παραβατικότητα.

### 3.6.3 Πρόστιμα κατά κατανομή φύλου

Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με τους εργοδότες απασχολούνται κατά 50% άνδρες και κατά 50% γυναίκες ενώ κατά τους εργαζομένους που απάντησαν το ερωτηματολόγιο κατά 62% είναι γυναίκες και κατά 38% άνδρες.

Από τα αποτελέσματα του ARTEMIS για την περίοδο 15/8/2013-31/12/2018 από το σύνολο των 368.373 ανδρών οι 21.713, με ποσοστό 5,89% επί του συνόλου, απασχολούνταν αδήλωτοι ενώ από τις 331.083 γυναίκες οι 18.639, με ποσοστό 5,63% επί του συνόλου, απασχολούνταν αδήλωτες.

Οι κατανομές ανά περιφέρεια ακολουθούν επί το πλείστο την γεωγραφική κατανομή. Το πρόβλημα του κοινωνικού ντάμπινγκ, αναφέρεται έντονα από την ΕΕ τόσο για ίση μεταχείριση φύλων όσο και για την φυλετική διάκριση.<sup>18</sup> (europarl.europa.eu, 2016)

---

<sup>18</sup> [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0255\\_EL.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0255_EL.html)

Πίνακας 48 Καταγραφή ανά φύλο 15/8/2013-31/12/2018<sup>19</sup>

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΑΝΔΡΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΑΝΔΡΕΣ ΑΔΗΛΩΤΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΑΝΔΡΩΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΔΡΩΝ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΑΔΗΛΩΤΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	17.463	944	5,41	17.393	1.002	5,76
ΑΤΤΙΚΗΣ	140.963	11.978	8,50	113.015	8.040	7,11
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	9.279	206	2,22	9.158	149	1,63
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	12.675	662	5,22	11.877	792	6,67
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	5.880	257	4,37	5.129	258	5,03
ΗΠΕΙΡΟΥ	17.585	569	3,24	17.775	627	3,53
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	25.032	744	2,97	22.984	997	4,34
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	8.475	421	4,97	9.496	417	4,39
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	55.704	2.712	4,87	50.892	3.140	6,17
ΚΡΗΤΗΣ	25.485	974	3,82	27.102	1.017	3,75
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	26.327	969	3,68	23.453	831	3,54
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	14.210	766	5,39	14.076	889	6,32
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	9.296	511	5,50	8.732	480	5,50
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>368.373</b>	<b>21.713</b>	<b>5,89</b>	<b>331.083</b>	<b>18.639</b>	<b>5,63</b>

### 3.6.4 Πρόστιμα κατά κατανομή ημεδαπών και αλλοδαπών εργαζόμενων

Σύμφωνα με την 4333/2016 και την Οδηγία 78/2000 για ίση μεταχείριση και απασχόληση ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής οι πρόσφυγες – μετανάστες έχουν τα ίδια δικαιώματα. Η έρευνα φέρει στοιχεία που τον χαρακτηρίζουν ως αρνητικό παράγοντα για την αδήλωτη εργασία.

Οι εργαζόμενοι απαντούν κατά 8% και οι εργοδότες κατά 10% ότι η ύπαρξη παράνομων μεταναστών ενισχύουν την αδήλωτη εργασία. Σύμφωνα με τις καταγραφές του ΣΕΠΕ από τους 699.456 εργαζόμενους που ελέγχθηκαν οι 576.000 ήταν ημεδαποί ενώ οι αδήλωτοι ήταν 23.970 και από αυτούς οι 123.456 ήταν αλλοδαποί και οι 16.382 ήταν αδήλωτοι.

Τα ποσοτικά αποτελέσματα που δίνονται για την περίοδο 15/8/2013-31/12/2018 φέρουν τα εξής δεδομένα: οι αδήλωτοι ημεδαποί αντιστοιχούν σε 4,16% επί του συνόλου των ημεδαπών εργαζομένων και οι αδήλωτοι αλλοδαποί σε 13,27% που παρατηρούμε μια συγκριτική διαφορά 9,11%. (Πίνακας 49).

<sup>19</sup> ΑΡΤΕΜΙΣ 2018 Σελ 14

Το πρόβλημα προκύπτει καθώς η χώρα αποτελεί χώρα πρώτης υποδοχής σε πρόσφυγες πολέμου, ειδικών συνθηκών. Μέσα σε αυτό το κύμα της απατρίας προστίθεται και το μεταναστευτικό με την παράνομη μορφή του πράγμα που ενισχύει την κατάσταση.

Το μεγαλύτερο πρόβλημα εντοπίζεται στα θαλάσσια σύνορα και όχι τόσο στα εγχώρια όπως παλαιότερα με μετανάστες από διπλανές χώρες ή την ομάδα Βίσενγκρατ.

Το πρόβλημα προκύπτει καθώς μια αύξηση στις προσφερόμενες εργασίες σε μετανάστες μπορεί να επιφέρει μείωση στο εργατικό δυναμικό των γηγενών εργαζομένων. Υπάρχει φόβος για την φύση των εισερχόμενων στην αγορά εργασίας καθώς οι νόμιμα καταγεγραμμένοι έχουν δικαιώματα σε επιδοτούμενη κρατική προστασία αλλά ο βιοπορισμός τους/ ανάγκη προκαλεί φαινόμενα εξεύρεσης αδήλωτης εργασίας.

Για την ομαλότερη διεξαγωγή ερευνών σε μεταναστευτικά ζητήματα σύμφωνα με τους ρυθμιστικούς κανονισμούς έχουν επιστρατευτεί η οικονομική αστυνομία, η σύνοροφυλακή, η αστυνομία, το λιμενικό σώμα, το σώμα αεροπορίας και η FronDEX για καταγραφή των μεταναστών. Μεγάλο πρόβλημα προκύπτει από τον τεράστιο αριθμό που εισέρχονται στο Αιγαίο. Οι παράνομοι μετανάστες που εισέρχονται υπολογίζονται στις 200.000 ημερησίως. Τα κέντρα αδυνατούν να φιλοξενήσουν τόσους και η συγκέντρωση αυτού του μεγάλου όγκου επιβαρύνει τόσο κοινωνικά αλλά και οικονομικά την χώρα.

**Πίνακας 49 Καταμέτρηση αφίξεων Ύπατης Αρμοστείας**

<b>Sea arrivals in 2019</b>			
<b>59,591</b>			
<small>Last updated 31 Dec 2019</small>			
<b>Land arrivals in 2019</b>			
<b>14,891</b>			
<small>Last updated 31 Dec 2019</small>			
<b>Previous years</b>	<b>Sea arrivals</b>	<b>Land arrivals</b>	<b>Dead and missing</b>
2018	32,494	18,014	174
2017	29,718	6,592	59
2016	173,450	3,784	441
2015	856,723	4,907	799
2014	41,038	2,280	405
<small>Demographics (based on data from January 2018)</small>			

Οι καταγεγραμμένες αφίξεις από το 2014 μέχρι την 31/12/2019 αριθμούν τους 74.482 ανθρώπους. Παραπάνω βλέπουμε την καταγραφή από την Ύπατη Αρμοστεία ([unhcr.org/gr](http://unhcr.org/gr), 2020). Τα νησιά του Αιγαίου βουλιάζουν και η θέσπιση νέων νόμων

προωθεί πρόσφυγες σε ειδικές δομές στην ενδοχώρα.

Προκύπτει ένα ακόμη ζήτημα, αυτό του κλάδου τουριστικής δραστηριότητας. Τα νησιά του Αιγαίου βασίζονται σε αυτόν το επιχειρηματικό κλάδο. Οι συνθήκες που

επικρατούν καθιστούν αδύνατη την προσέγγιση τουρισμού και συνεπώς εσόδων στο γηγενές εργατικό δυναμικό και επιχειρηματικό κλάδο.

Οι θέσεις που αναγνωρίζονται σε αυτό το ζήτημα είναι οι εξής:

Το γηγενές εργατικό δυναμικό βλέπει από μέρους του το εργασιακό κενό που αφήνουν αυτά τα μεταναστευτικά ρεύματα. Για το κράτος, η ενσωμάτωση τους στην αγορά εργασίας, νόμιμα, αποφέρει **δημόσια έσοδα** μέσω των φόρων που καταβάλλουν. Εν αντιθέσει με την παραμονή τους σε δομές φιλοξενίας η οποία συνεπάγεται **δημόσια έξοδα** για το κράτος και τα διεθνή συνδεδεμένα ταμεία.

«Ειδικότερα, τον πλέον σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της δημοσιονομικής θέσης των μεταναστών παίζουν τρεις παράγοντες:

- ο πληθυσμός και η ηλικιακή διάρθρωση των μεταναστών,
- οι δεξιότητες ή το εκπαιδευτικό επίπεδο των μεταναστών και
- ο βαθμός ενσωμάτωσης των μεταναστών στην αγορά εργασίας.»<sup>20</sup>

Πίνακας 50 Πρόστιμα κατά καταγραφή ημεδαπών και αλλοδαπών 15/8/213-31/12/2018<sup>21</sup>

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΗΜΕΔΑΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΔΗΛΩΤΩΝ ΗΜΕΔΑΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΑΔΗΛΩΤΩΝ ΗΜΕΔΑΠΩΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΗΜΕΔΑΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΔΗΛΩΤΩΝ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΑΔΗΛΩΤΩΝ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	31.061	1.368	4,40	3.795	578	15,23
ΑΤΤΙΚΗΣ	196.030	10.350	5,28	57.948	9.668	16,68
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	16.022	249	1,55	2.415	106	4,39
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	22.267	1.004	4,51	2.285	450	19,69
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	10.080	395	3,92	929	120	12,92
ΗΠΕΙΡΟΥ	32.199	915	2,84	3.161	281	8,89
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	43.673	1.224	2,80	4.343	517	11,90
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	14.173	455	3,21	3.798	383	10,08
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	91.547	4.157	4,54	15.049	1.695	11,26
ΚΡΗΤΗΣ	44.434	1.242	2,80	8.154	749	9,19
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	36.216	936	2,58	13.564	864	6,37
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	23.247	998	4,29	5.039	657	13,04
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	15.052	677	4,50	2.976	314	10,55
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>576.000</b>	<b>23.970</b>	<b>4,16</b>	<b>123.456</b>	<b>16.382</b>	<b>13,27</b>

<sup>20</sup> ΕΙΕΑΑΔ. Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα, Σελ 162

<sup>21</sup> ΣΕΠΕ, ΑΡΤΕΜΙΣ 2018 Σελ 15

### 3.6.5 Συγκεντρωτικά αποτελέσματα Αδήλωτης εργασίας ανά κλάδο εργασίας

Οι διάφοροι κλάδοι εργασίας αποτελούν συνδεδεμένα κομμάτια της δημόσιας οικονομίας. Όσο μεγαλύτερη ανάπτυξη υπάρχει από έναν κλάδο, τόσο αυξάνονται οι υπηρεσίες και τα αγαθά που παράγει και προσφέρει η χώρα.

Αυτό συνεπάγεται έσοδα από τους φόρους, το ΦΠΑ και τις διάφορες εισφορές που καλείται να καταβάλει όλος ο κλάδος που παρουσιάζει ανάπτυξη. Οι μελέτες που πραγματοποιήθηκαν, υποδεικνύουν αριθμητικά αποτελέσματα υψηλής παραβατικότητας και ορισμένα αναλύονται παρακάτω. (Πίνακας 51).

Ο κλάδος με την μεγαλύτερη καταγραφή αδήλωτων εργαζομένων, εμφανίζεται αυτός της παροχής υπηρεσιών εστίασης με 20.592 καταγεγραμμένους ενώ δεύτερη κατά σειρά κατηγορία είναι αυτή που εντάσσει πολλούς μικρότερους κλάδους.

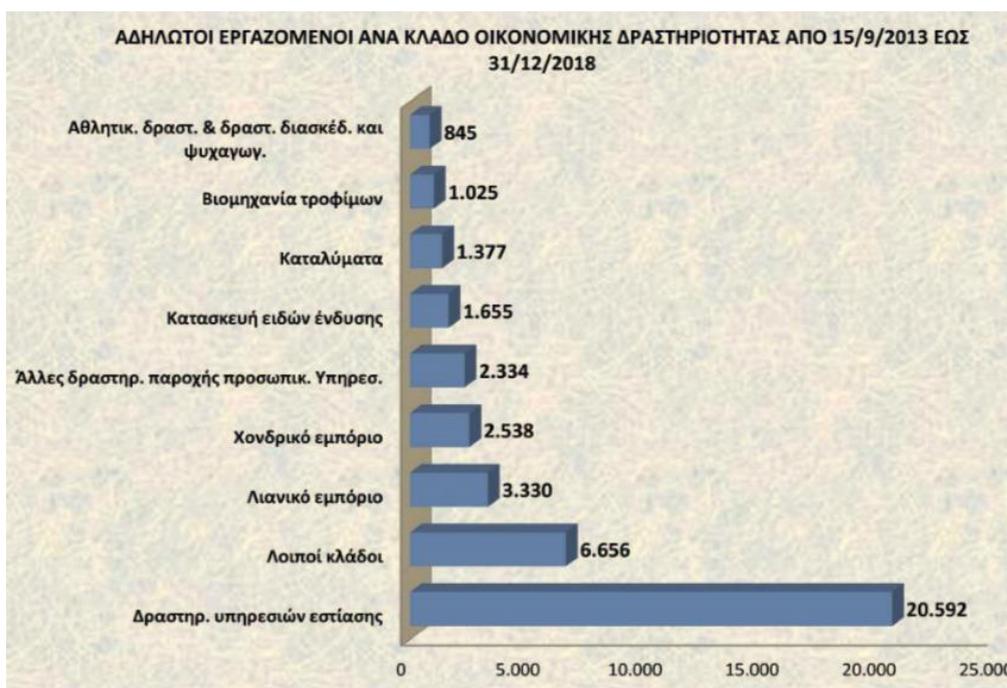
Με 6.656 καταγραφές ακολουθούν οι εμπορικοί τομείς με το λιανικό και χονδρικό εμπόριο με 3.330 και 2.538 καταγραφές αντίστοιχα. Την πέμπτη κατά σειρά θέση, καταλαμβάνουν άλλες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών. Εδώ εντάσσονται οι εργασίες όπου θα μπορούσαν να αμειψτούν με εργόσημο.

Τα ευρήματα δείχνουν 2.334 ξεχωριστά περιστατικά. Στην έκτη σε σειρά θέση, βρίσκεται ο κλάδος της κατασκευής ειδών ένδυσης με 1.655 περιστατικά, όπου είναι δύσκολος τομέας να εξερευνηθεί.

Στον κλάδο που αφορά καταλύματα, βλέπουμε 1.377 περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας και στην συνέχεια η βιομηχανία τροφίμων απασχολεί 1.025 αδήλωτους εργαζομένους.

Τέλος στον κλάδο αθλητικών δραστηριοτήτων και δραστηριοτήτων διασκέδασης εμφανίζονται 845 ξεχωριστές καταγεγραμμένες περιπτώσεις.

Πίνακας 51 Αδήλωτοι εργαζόμενοι σε κλάδους υψηλής παραβατικότητας κατά την περίοδο 15/8/2013-31/12/2018<sup>22</sup>



Στον επόμενο πίνακα, αναλύονται αποτελέσματα αδήλωτης εργασίας σε σχέση με τον κάθε κλάδο δραστηριότητας στον οποίο ανήκουν και σε σχέση με την καταγεγραμμένα δηλωμένη εργασία.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ο κλάδος της κατασκευής ειδών ένδυσης, παρουσιάζει το μεγαλύτερο ποσοστό καταγεγραμμένης αδήλωτης εργασίας, 21,1%, σε σχέση με την δηλωμένη εργασία.

Ακολουθεί η παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών ειδών με 17,23%. Τρίτη σε σειρά έρχεται η ευρύτερη κατηγορία παροχής προσωπικών υπηρεσιών με 15,60%.

Στην συνέχεια βλέπουμε την κατηγορία μεταποιητικών δραστηριοτήτων με 15,05% και κατόπιν την κατηγορία δημιουργικών δραστηριοτήτων τεχνών και διασκέδασης με 10,03%.

Οι υπόλοιποι κλάδοι φέρουν αποτελέσματα μικρότερα του 10% και είναι οι διοικητικές δραστηριότητες ( 9,79%), αθλητικές δραστηριότητες (9,65%), βιοτεχνικές κατασκευές ξύλου (8,93%), δραστηριότητες εστίασης (8,57%) και κατασκευή επίπλων (8,2%).

<sup>22</sup> ΣΕΠΕ. ΑΡΤΕΜΙΣ 2018 Σελ 19

Πίνακας 52 Κλάδοι υψηλότερων καταγεγραμμένων ποσοστών 15/8/2013-31/12/2018<sup>23</sup>



### 3.7 Αξιολόγηση οφειλετών – Επίσημα στοιχεία ΕΦΚΑ

Για την εφαρμογή και υλοποίηση των επιταγών του νέου ρυθμιστικού νομοθετικού πλαισίου χρειάστηκε η αναδιοργάνωση των ασφαλιστικών φορέων και των υπηρεσιών αυτών.

Επίσης χρειάστηκε να δημιουργηθεί ένα ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα που συντονίζει τις επιμέρους κρατικές υπηρεσίες. Από την θέσπιση και λειτουργία αυτού τα περιστατικά που καταγράφηκαν συμβάλλουν θετικά στην εξυγίανση του άβατου της αδήλωτης εργασίας.

#### 3.7.1 ΠΕΚΑ

*«Τα ΠΕΚΑ είναι Περιφερειακά Ελεγκτικά Κέντρα στα οποία κατά 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*

<sup>23</sup> ΣΕΠΕ ΑΡΤΕΜΙΣ 2018 σελ 19

παραβιάζουν την ασφαλιστική νομοθεσία σε βάρος του κοινωνικού συνόλου»<sup>24</sup> (ΕΦΚΑ, 2019).

Με τα 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.» (efka.gov.gr, 2019)

### 3.7.2 ΚΕΑΟ

«Το Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (Κ.Ε.Α.Ο.) συστάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 101 του ν.4172/2013. Το Κ.Ε.Α.Ο. λειτουργεί με οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια και εποπτεύεται από τον Διοικητή του Ε.Φ.Κ.Α.

Αποστολή του Κ.Ε.Α.Ο. είναι ο εντοπισμός και η καταπολέμηση διαχρονικών παθογενειών του συστήματος είσπραξης και η λήψη μέτρων κατά της συστηματικής αποφυγής καταβολής εισφορών.

Επιδιώκει την ενίσχυση των διαδικασιών είσπραξης των οφειλών προς τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης, με σκοπό την αύξηση των εσόδων, την ενίσχυση της βιωσιμότητας του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και την εξασφάλιση των παροχών των ταμείων<sup>25</sup>.» (ΕΦΚΑ, 2019). «Η πρώτη προσπάθεια συμψηφισμού επιστροφής φόρου εισοδήματος και ΦΠΑ προς τον ΕΦΚΑ έγινε το 2014. Για να διασφαλιστεί η διαφάνεια από την διαλειτουργικότητα του ΟΠΣ έγινε η προσπάθεια να εντοπιστούν τομείς όπως :

- α) η εργασία των ήδη συνταξιούχων,
- β) η καταβολή οικογενειακών επιδομάτων σε συνταξιούχους με ήδη ενήλικα τέκνα και
- γ) η καταβολή πάσης φύσεως, πληρωμών, επιδοτήσεων, αποζημιώσεων, επιχορηγήσεων και δανειοδοτήσεων σε δικαιούχους – οφειλέτες ασφαλιστικών οργανισμών.» (taxheaven.gr, 2014)

<sup>24</sup> <https://www.efka.gov.gr/el/sychnes-eroteseis-kai-apanteseis-schetika-me-ta-peka>

<sup>25</sup> <https://www.efka.gov.gr/el/kentro-eispraxes-asphalistikon-opheilon-keao>

Πίνακας 53 Οφειλές σε ΕΦΚΑ 2009 -2019

<b>Πίνακας 6</b>				
<b>Πλήθος οφειλετών και οφειλές (κύρια οφειλή και πρόσθετα τέλη)</b>				
<b>βάσει του έτους εκκίνησης των οφειλών</b>				
<b>ΕΤΟΣ ΕΚΚΙΝΗΣΗΣ ΟΦΕΙΛΗΣ</b>	<b>ΠΛΗΘΟΣ ΜΗΤΡΩΩΝ ΟΦΕΙΛΕΤΩΝ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΟΦΕΙΛΗΣ</b>	<b>%</b>	<b>Σωρευτικό %</b>
<b>Οφειλέτες που η οφειλή τους ξεκινάει το 2009 και παλαιότερα</b>	<b>663.909</b>	<b>26.932.182.042 €</b>	<b>75,77%</b>	<b>75,77%</b>
<b>Οφειλέτες που η οφειλή τους ξεκινάει το 2010</b>	98.441	2.090.005.987 €	5,88%	81,65%
<b>Οφειλέτες που η οφειλή τους ξεκινάει το 2011</b>	101.285	1.671.099.776 €	4,70%	86,36%
<b>Οφειλέτες που η οφειλή τους ξεκινάει το 2012</b>	86.861	1.152.875.106 €	3,24%	89,60%
<b>Οφειλέτες που η οφειλή τους ξεκινάει το 2013</b>	80.798	742.122.814 €	2,09%	91,69%
<b>Οφειλέτες που η οφειλή τους ξεκινάει το 2014</b>	79.037	546.638.395 €	1,54%	93,23%
<b>Οφειλέτες που η οφειλή τους ξεκινάει το 2015</b>	73.350	420.252.478 €	1,18%	94,41%
<b>Οφειλέτες που η οφειλή τους ξεκινάει το 2016</b>	124.144	421.424.267 €	1,19%	95,59%
<b>Οφειλέτες που η οφειλή τους ξεκινάει το 2017</b>	492.217	1.190.987.765 €	3,35%	98,95%
<b>Οφειλέτες που η οφειλή τους ξεκινάει το 2018</b>	65.875	292.660.190 €	0,82%	99,77%
<b>Οφειλέτες που η οφειλή τους ξεκινάει το 2019</b>	32.919	82.292.687 €	0,23%	100,00%
<b>ΜΕΡΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ οφειλετών που η οφειλή τους ξεκινάει από το 2010 και μετά</b>	<b>1.234.927</b>	<b>8.610.359.465 €</b>	<b>24,23%</b>	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>1.898.836</b>	<b>35.542.541.507 €</b>		

Στον παραπάνω πίνακα βλέπουμε το πλήθος των οφειλών προς τον ΕΦΚΑ όπως και τον αριθμό των διακριτών μητρώων οφειλετών (efka.gov.gr, 2019). Στην συνέχεια εμφανίζεται ο πίνακας καταμερισμού των διακριτών μητρώων οφειλετών, των επιμέρους τομέων ασφαλιστικών φορέων που συγχωνεύονται στον ΕΦΚΑ.

Το 24,23% των οφειλών αποδίδεται στα έτη 2010-2019. Το υπόλοιπο 75,77% αντιστοιχεί σε οφειλές παλαιότερες του 2009 και τα στοιχεία έρχονται από πολύ παλαιότερα έτη, ακόμη και από εποχές προ μηχανογράφησης.

Η Ελληνική οικονομία κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων επιβάρυνε τον ασφαλιστικό τομέα και κατά συνέπεια τα κρατικά ταμεία με 8.610.359.465€ σε 1.234.927 διακριτά μητρώα οφειλετών.

Το σύνολο των οφειλών, συνυπολογίζοντας τα πρότερα έτη του 2010, με τις προσαυξήσεις αντιστοιχεί σε 35.542.541.507€.

Πίνακας 54 Κατανομή ασφαλιστικών οφειλών Φορέων ΕΦΚΑ και εκτός ΕΦΚΑ

<b>Πίνακας 3</b> <b>Οφειλέτες / Υπόλοιπο οφειλών ανά ΦΚΑ</b> <b>(Τρέχον υπόλοιπο στις 30/09/2019)</b>		
<b>ΦΚΑ</b>	<b>Πλήθος Μητρώων Οφειλετών</b>	<b>Τρέχον Υπόλοιπο Οφειλών (€)</b>
<b>τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ / ΕΦΚΑ Μισθωτών</b>	508.267	19.224.073.612 €
<b>Μη μισθωτοί ΕΦΚΑ</b>	473.100	904.020.441 €
<b>τ. ΟΑΕΕ</b>	545.755	13.053.537.938 €
<b>τ. ΟΓΑ</b>	332.295	1.676.197.637 €
<b>τ. ΕΤΑΑ</b>	26.749	505.597.227 €
<b>τ. ΕΤΑΠ-ΜΜΕ</b>	330	27.507.139 €
<b>Φορείς εκτός ΕΦΚΑ</b>	12.340	151.607.513 €
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>1.898.836</b>	<b>35.542.541.507 €</b>

Μεγάλης σπουδαιότητας είναι ότι, από την δημιουργία του ΚΕΑΟ, από το 2013 και ως το 2019 έχουν εισπραχθεί 5.252.361.140€. Το ποσό αντιστοιχεί κατά 55,86% σε οφειλές που έχουν ενταχθεί σε ρύθμιση και 44,14% σε οφειλές εκτός ρύθμισης.<sup>26</sup>

Αυτό σημαίνει ότι το μεγαλύτερο μέρος των οφειλετών, δυσκολεύεται να αποπληρώσει τις οφειλές του σε ασφαλιστικούς φορείς. Το όφελος της συγχώνευσης και της κεντρικής παρακολούθησης των ασφαλιστικών φορέων υπό την επίβλεψη του ΕΦΚΑ επέφερε δραματικές αλλαγές στην αντιμετώπιση όπως και καλύτερα στοιχεία ανάλυσης του προφίλ των οφειλετών.

<sup>26</sup> [https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2019-11/2019\\_c\\_trim\\_keao.pdf](https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2019-11/2019_c_trim_keao.pdf)

Πίνακας 55 Εισπράξεις ΚΕΑΟ 8/ 2013-9/2019<sup>27</sup> (ΕΦΚΑ, 2019)

Συνολικές εισπράξεις Κ.Ε.Α.Ο. (ΕΩΣ 30/09/2019)				
Εισπράξεις ανά ΦΚΑ	Εισπράξεις από ρυθμίσεις	Εισπράξεις εκτός ρύθμισης	Σύνολο	Ποσοστό στο σύνολο εισπράξεων
Τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ	2.413.018.626 €	2.150.660.663 €	4.563.679.289 €	86,89%
Τ. ΟΑΕΕ	407.975.115 €	106.005.294 €	513.980.410 €	9,79%
Τ. ΟΓΑ	76.269.702 €	50.312.834 €	126.582.536 €	2,41%
Τ. ΕΤΑΑ	25.915.275 €	8.917.318 €	34.832.593 €	0,66%
Τ. ΕΤΑΠ-ΜΜΕ	2.356.528 €	201.417 €	2.557.945 €	0,05%
Μη μισθωτοί ΕΦΚΑ	4.614.553 €	1.638.780 €	6.253.333 €	0,12%
Φορείς εκτός ΕΦΚΑ	3.784.583 €	690.452 €	4.475.035 €	0,09%
<b>ΕΙΣΠΡΑΞΕΙΣ</b>				
Εισπραχθέν ποσό από ρυθμίσεις			2.933.934.381 €	55,86%
Εισπραχθέν ποσό εκτός ρύθμισης			2.318.426.759 €	44,14%
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΕΙΣΠΡΑΧΘΕΝ ΠΟΣΟ</b>			<b>5.252.361.140 €</b>	

**Πρόσφατες ρυθμίσεις που προσμετρούνται για την ανάλυση του προφίλ του μητρώου οφειλέτη**

- **Ρύθμιση 120 Δόσεων Ν 4612/2019**
- **Ρυθμίσεις εξωδικαστικού μηχανισμού και ρυθμίσεις εξυγίανσης βάσει του Πτωχευτικού Κώδικα**
  - **Πάγια Ρύθμιση βάσει του Ν 4152/2013**
  - **Ρύθμιση 100 Δόσεων βάσει Ν 4321/ 2015**
    - **Ρύθμιση βάσει Ν 4305/2014**
    - **Λοιπές Ρυθμίσεις**

**3.7.3 Αποτελέσματα ΚΕΑΟ- προφίλ μητρώου οργανωμένης εισφοροδιαφυγής**

«Το Κ.Ε.Α.Ο. προέβαλε την πραγματική διάσταση του προβλήματος της εισφοροδιαφυγής, εντοπίζοντας περιπτώσεις οργανωμένης εισφοροδιαφυγής και συστηματικής δημιουργίας οφειλών.

<sup>27</sup> <https://www.efka.gov.gr/el/ektheseis-proodoy-ton-ergasion-toy-keao>

Έντονη παραβατικότητα παρατηρείται σε επιχειρήσεις εταιρικής μορφής κεφαλαιουχικού χαρακτήρα, κυρίως μονοπρόσωπες Ε.Π.Ε. και Ιδιωτικές Κεφαλαιουχικές Εταιρίες (Ι.Κ.Ε.), που καταστρατηγούν τις διατάξεις της νομοθεσίας περί ευθύνης διοικούντων νομικά πρόσωπα για την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών που οφείλονται από τα νομικά αυτά πρόσωπα. Οι τρόποι με τους οποίους εκδηλώνεται στην πράξη το φαινόμενο αυτό ποικίλλουν. Οι συνηθέστεροι είναι οι εξής:

1. Δημιουργία οφειλών από επιχειρήσεις με σημαντικό κύκλο εργασιών που ανήκουν σε επιχειρηματίες χωρίς προσωπική περιουσία, τα δε περιουσιακά στοιχεία που αυτοί ή άλλες επιχειρήσεις τους διέθεταν στο παρελθόν έχουν διοχετευθεί σε τρίτους.

2. Δημιουργία οφειλών από εταιρείες χωρίς περιουσιακά στοιχεία με εικονικούς υπεύθυνους, που δηλώνουν σαν έδρα κάποιο λογιστικό ή δικηγορικό γραφείο, εμφανίζουν πολλά παραρτήματα, ασφαλίζουν προσωπικό άλλων επιχειρήσεων και στο τέλος πτωχεύουν.

3. Δημιουργία οφειλών από εταιρείες με διαχειριστές, μέλη ή Διευθύνοντες Σύμβουλους πρόσωπα χωρίς περιουσιακά στοιχεία ή πρόσωπα κατά των οποίων δεν έχει νόημα η λήψη αναγκαστικών μέτρων είσπραξης. Τέτοια πρόσωπα είναι συνήθως:

α) Υπερήλικοι, συνηθέστερα γονείς ή στενοί συγγενείς του επιχειρηματία, καθώς και άτομα πολύ νεαρής ηλικίας,

β) Οικονομικοί μετανάστες/αλλοδαποί, με κατοικία την έδρα της εταιρείας,

γ) Κάτοικοι εξωτερικού χωρίς περιουσία στην Ελλάδα,

δ) Υπάλληλοι της επιχείρησης, των οποίων η εμπειρία/ προϋπηρεσία δεν δικαιολογεί την τοποθέτησή τους σε θέσεις ευθύνης.

4. Δημιουργία νέας επιχείρησης με την ίδια έδρα, το ίδιο αντικείμενο εργασιών και τον ίδιο διακριτικό τίτλο με επιχείρηση που δημιούργησε οφειλές και κατόπιν έπαψε να υποβάλλει ΑΠΔ. Στη νέα αυτή επιχείρηση ασφαλίζεται και το προσωπικό της παλιάς.

5. Δημιουργία οφειλών μεγάλου ύψους από επιχειρήσεις (συνηθέστερα εταιρείες φύλαξης ή καθαριότητας), που αναλαμβάνουν έργα σαν υπεργολάβοι και παρουσιάζουν μεγάλη αύξηση στον αριθμό των εργαζομένων. Πολλές φορές στις εταιρείες αυτές ασφαλίζεται και το προσωπικό του πραγματικού ανάδοχου του έργου. Οι παραπάνω «πατέντες» εισφοροδιαφυγής έχουν χρησιμοποιηθεί από δεκάδες επιχειρήσεις που μέχρι σήμερα έχει εντοπίσει το Κ.Ε.Α.Ο.

Οι εταιρείες που έχουν εντοπιστεί δραστηριοποιούνται στους τομείς :

- τουρισμού,
- εστίασης,
- ψυχαγωγίας-κέντρα διασκέδασης,
- παροχής υπηρεσιών φύλαξης και
- καθαριότητας κλπ.

Για την αντιμετώπιση των παραπάνω περιπτώσεων, άμεσης προτεραιότητας ζήτημα είναι ο **ασφαλής εντοπισμός των εικονικών υπευθύνων για τον καταλογισμό των εισφορών στους πράγματι ωφελούμενους από την παράνομη δραστηριότητα**. Αυτοί έχουν την υποχρέωση αλλά και την οικονομική δυνατότητα να αποκαταστήσουν τη ζημία των ασφαλιστικών οργανισμών που προκλήθηκε από τη δραστηριότητά τους. Επιπρόσθετα, στο Κ.Ε.Α.Ο. εντείνεται ο έλεγχος αφερεγγυότητας των Κοινών Επιχειρήσεων που είναι οφειλέτες Κ.Ε.Α.Ο.»<sup>28</sup>

#### 3.7.4 Ο δείκτης αφερεγγυότητας μιας κοινής επιχείρησης οφειλέτη Κ.Ε.Α.Ο.

Ένα χρήσιμο εργαλείο για την κατάταξη των επιχειρήσεων είναι «**Ο δείκτης αφερεγγυότητας και προκύπτει από στοιχεία που αφορούν:**

- στην υποβολή ΑΠΔ χωρίς την καταβολή εισφορών
- στην δραστηριότητα της επιχείρησης (επιχειρήσεις καθαριότητας, φύλαξης, εκπαιδευτικοί όμιλοι, κέντρα αισθητικής)
- στο αν πρόκειται για επιχειρήσεις εντάσεως εργασίας
- στα χαρακτηριστικά των υπευθύνων (π.χ. υπέργηροι, αλλοδαποί, απασχολούμενοι των επιχειρήσεων ως υπεύθυνοι)
- στη νομική μορφή των επιχειρήσεων (μονοπρόσωπες, ΕΠΕ, ΙΚΕ)
- στο αν οι ειδικότητες των απασχολούμενων στην επιχείρηση είναι άσχετες με τις δραστηριότητες της επιχείρησης (ενδεικτικά αναφέρεται η περίπτωση επιχείρησης με δραστηριότητα “καθαρισμοί” με απασχολούμενους μάγειρες, νοσοκόμους και νηπιαγωγούς)
- στην όλη συμπεριφορά της επιχείρησης»<sup>29</sup>

<sup>28</sup> 3<sup>η</sup> τριμηνιαία έκθεση ΚΕΑΟ 2019, σελ 15

<sup>29</sup> 3<sup>η</sup> τριμηνιαία έκθεση ΚΕΑΟ 2019, σελ 16

### 3.8 Σπουδαιότητα παραβάσεων/ κυρώσεις

Ένας παράγοντας που θεωρείται σημαντικός για την μείωση της αδήλωτης εργασίας είναι οι κυρώσεις που επιδίδονται από τα ελεγκτικά σώματα. Κατά την πάροδο των ετών θεσπίστηκαν νόμοι που επέβαλαν ιδιαίτερα αυστηρές κυρώσεις ώστε να επιβάλλουν την νομιμοποίηση της εργασίας.

Επίσης είναι μια προσπάθεια για να διαφυλάξουν την θέση εργασίας, έστω για ένα μικρό χρονικό διάστημα, σε όσους αναγνωρισμένα καταγράφηκαν ως αδήλωτοι και να επιβληθούν μέτρα εξακρίβωσης λοιπών παραβάσεων/ τεχνασμάτων που χρησιμοποιούνται.

Η έρευνα φέρνει κατά την γνώμη των εργαζομένων, τις αυστηρές κυρώσεις στην πρώτη θέση των κριτηρίων/ μέτρων για την μείωση της αδήλωτης εργασίας. Ενώ θεωρείται πρώτο μέτρο για τους εργαζομένους, καταλαμβάνει ισχυρή θέση και από μέρους των εργοδοτών. Κατά 31% απαντούν οι πρώτοι και κατά 16,7% οι δεύτεροι.

Τα πρόστιμα που ισχύουν κατά την περίοδο που διανύουμε, διαφέρουν ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης αλλά και με την διάκριση γενικού ή ατομικού χαρακτήρα.

Οι παραβάσεις κατατάσσονται σε χαμηλές, σημαντικές, υψηλές και πολύ υψηλές. Τα ποσά αυτά διαφέρουν με το χαμηλότερο να ξεκινά από 300€ για τις μικρές επιχειρήσεις και αγγίζει τις 8.000 για τις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις με πολύ υψηλή παράβαση. **Απόφαση 60210/ Δ7 1422, 31/12/2019.**

Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Παράρτημα 2 – παραβάσεις και πρόστιμα

#### **Κυρώσεις μισθωτών**

**Η Διοικητική κύρωση περί ανασφάλιστης εργασίας** προκύπτει σύμφωνα με τους νόμους 4554/2018 που αναθεωρήθηκε από τον 4635/2019

*«Η μη αναγραφή εργαζομένου σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού που τηρείται από τον εργοδότη, επιβάλλει στον εργοδότη πρόστιμο ποσού δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο, κατά δέσμια αρμοδιότητα, χωρίς προηγούμενη*

πρόσκλησή του για παροχή εξηγήσεων.» Αυτό εξυπηρετεί άμεσα την αναγνώριση του εργαζομένου καθώς και της νόμιμης τήρησης του ωραρίου.

Και συνεχίζει ως εξής για μεταγενέστερες παραβάσεις:

«4. Σε περίπτωση υποτροπής του εργοδότη, η οποία διαπιστώνεται εντός τριών (3) ετών από τον πρώτο έλεγχο, το πρόστιμο της παραγράφου 1, ανά εργαζόμενο, επιβάλλεται προσαυξημένο ως εξής:

α) κατά 100% για την πρώτη μετά την αρχική παράβαση και

β) κατά 200% για κάθε μεταγενέστερη παράβαση από αυτήν της περίπτωσης α', που διαπιστώνεται σε έλεγχο διενεργούμενο σε διαφορετική ημερομηνία.»

#### **Κυρώσεις μη ασφάλισης απασχολούμενων με εργόσημο**

«Η μη πληρωμή δικαιούμενου εργαζομένου με τη μέθοδο πληρωμής του εργοσήμου συνεπάγεται πρόστιμο ίσο με το 50πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη της 31ης Δεκεμβρίου του προηγούμενου έτους σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ» (Άρθρο 24, εδάφιο α' του Ν. 3863/2010

### **3.9 Μέσος όρος Αδήλωτης εργασίας σε τομείς μεγάλης συγκέντρωσης**

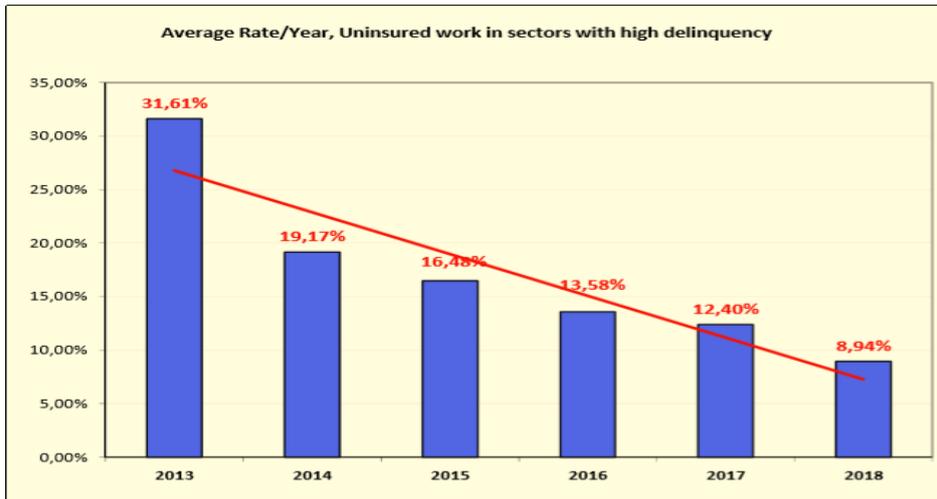
Τα στοιχεία που εμφανίζονται παρακάτω, αντιπροσωπεύουν τα ευρήματα του ΣΕΠΕ και του ΕΦΚΑ κατά τη περίοδο 15/8/2013-31/12/2018. Αυτός ο πίνακας αποτελεσμάτων, αφορά τις ομάδες υψηλής συγκέντρωσης αδήλωτης εργασίας μόνο. Όπως φαίνεται τα ποσοστά έχουν μειωθεί δραματικά.

Από την πρώτη περίοδο διεξαγωγής ελέγχων, τα καταγεγραμμένα περιστατικά ποσοτικά αγγίζουν το 31,61%. Είναι ιδιαίτερα μεγάλο ποσοστό, αν αναλογιστούμε ότι οι έλεγχοι διεξήχθησαν από το τέλος της θερινής σεζόν και ως το τέλος του έτους.

Κατά το έτος 2014 το ποσοστό αυτό πέφτει σε 19,17% και στη επόμενη χρονιά, το 2015 δηλαδή σε 16,48%. Το 2016 οι μεγάλες αυτές κατηγορίες πέφτουν ακόμη σε καταγραφή παραβάσεων σε 13,58%.

Το 2017 πέφτει ακόμη περισσότερο σε 12,4% μέχρι την τελευταία καταγραφή σε 8,94%. Εδώ θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι η νομοθεσία περί διεξαγωγής των ελέγχων συνεπάγεται απροειδοποίητη επαναληπτική επίσκεψη κατά το επόμενο έτος αλλά και πιο σύντομα μόνο αν υπάρξει επίσημη καταγγελία.

Πίνακας 56 Μέσος όρος Αδήλωτης εργασίας σε τομείς μεγάλης συγκέντρωσης 2013-2018 ΣΕΠΕ<sup>30</sup>



<sup>30</sup> ΣΕΠΕ ΑΡΤΕΜΙΣ 2018, σελ 25

## 4 Συμπεράσματα

Η έρευνα αυτή δημιουργήθηκε σε διμερές πλάνο και αποσκοπούσε στην εξερεύνηση του δύσκολου τομέα των εργασιακών ζητημάτων.

Η διεξαγωγή της κατέστη δύσκολη καθώς το θέμα είναι ζητούμενο πολλών παραγόντων. Ο καταμερισμός της έρευνας κρίθηκε αναγκαίος. Το ζήτημα αφορά δυο αντίθετες ομάδες, αυτή των εργοδοτών που αντιπροσωπεύουν το μικρότερο μέρος του δείγματος και αυτή των εργαζομένων που αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο. Αφού οι συνιστώσες που εξυπηρετούν την κάθε ομάδα διαφέρουν, αναμέναμε μεγάλη απόκλιση στα αποτελέσματα αλλά αυτό είναι ακριβώς το αντίθετο από αυτό που πραγματικά συνέβη.

Σαν διάκριση δηλωμένης και αδήλωτης εργασίας υπάρχει διαφορά 3,3% στις απαντήσεις τους. (19% εργαζόμενοι με 23,3% για τους εργοδότες)

Η διάκριση φύλων έχει πολύ διαφορά κατά 12 ποσοστιαίες μονάδες υπεροχής των απασχολούμενων γυναικών σε αντίθεση με τον ίσο καταμερισμό από μέρους των εργοδοτών. Οι επιταγές της ΕΕ προβάλλουν το μείζον ζήτημα της διασφάλισης ίσης μεταχείρισης των φύλων. Απαιτούν ίσα μισθολογικά κριτήρια και κριτήρια εξέλιξης ενώ παράλληλα είναι αντίθετοι στο κοινωνικό ντάμπινγκ.

Ηλικιακά, βλέπουμε να απαντούν σε κύριο βαθμό ότι απασχολούνται περισσότερα νέα άτομα, μεταξύ 25-34 ετών (36,7%) και αμέσως μετά 35-44 ετών (33,3%) κατά τους εργοδότες. Οι εργαζόμενοι έχουν την κατηγορία 35-44 ετών ως πρώτη ομάδα (41%) και στην δεύτερη θέση αντιστοιχούν την ηλικιακή ομάδα 18-24 ετών (29%). Στην τρίτη θέση οι εργοδότες κατατάσσουν την ομάδα 18-24 ετών (10%). Το προβληματικό σημείο για τις δυο κατηγορίες είναι το ίδιο. Η απασχόληση στην δυσκολότερη ηλικιακή ομάδα από 55 ετών και άνω. Αναγνωρίζεται και προτείνεται ως κύριος στόχος των επιδοτούμενων θέσεων. Αυτή, είναι μια μέθοδος να ενισχυθεί η μείωση της ανέχειας στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Στόχος είναι, αυτές οι ηλικίες να κατευθυνθούν αξιοπρεπώς στην συνταξιοδότηση, αφήνοντας ένα κενό ανάλογο για ανάπτυξη σε μικρότερες ηλικιακές ομάδες.

Η διάκριση της φύσης των επαγγελματιών που ασκούν οι ερωτηθέντες παρουσιάζει μικρές διαφορές. Η μεγαλύτερη ομάδα και στις δυο περιπτώσεις είναι αυτή των ιδιωτικών υπαλλήλων. Δεύτερη ομάδα για τους εργοδότες έρχεται η κατηγορία των ελεύθερων επαγγελματιών ενώ για τους εργαζομένους εκείνη των δημοσίων υπαλλήλων. Εδώ βλέπουμε μια αντιμετάθεση των δυο κατηγοριών στην δεύτερη και τρίτη θέση.

Για βιοποριστικούς λόγους, οι ασθενέστερες οικονομικά ομάδες αποδέχονται την αδήλωτη εργασία ενώ υπάρχει και η αντίθετη ομάδα, εκείνη των ελεύθερων επαγγελματιών που υποχρεούνται σε παρακράτηση φόρου όπως τα επαγγέλματα υγείας, οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και άλλες όμοιες ομάδες. Υπάρχει επίσης η κατηγορία αυτών που παρέχουν κατ' οίκον υπηρεσίες, όπως οι οικιακές εργασίες, τα μαθήματα, οι υπηρεσίες καλλωπισμού και λοιπές ομάδες που παρατηρείται μεγάλη συγκέντρωση στην καταγραφή αδήλωτων περιπτώσεων.

Οι διαφορές που προκύπτουν από την σύγκριση είναι πολύ μικρές κατά το κύριο μέρος. Διαφορές προκύπτουν στο κομμάτι της αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας ή των παραβάσεων. Μια σημαντική είναι ο τρόπος που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι από την πλευρά της επιβολής προστίμων. Στο ερώτημα που ερευνά τα είδη των παραβάσεων, φαίνεται σαν κύρια ομάδα εκείνη των καθ' όλα νόμιμων εργαζομένων από πλευράς εργαζομένων. Αυτό όμως δεν δίνει ένα ικανοποιητικό ποσοστό, καθώς είναι κάτω του μισού (44%). Για τους εργοδότες η ομάδα που συγκεντρώνει την μεγαλύτερη απόκριση είναι εκείνη των ανασφάλιστων εργαζομένων.

Στις παραβάσεις που εξετάζονται κατά αυτή την έρευνα υπάρχουν αποτελέσματα παντού. Αξιοσημείωτο είναι ότι πλέον μιλάμε για πολλαπλές παραβάσεις αφού κατά τις επιλογές τους οι 66 εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν ζητήματα ανασφάλιστης εργασίας απαντούν 106 φορές σε αυτά που αναφέρονται. Από μέρους των εργοδοτών, αναγνωρίζεται ότι 22 εργαζόμενοι απασχολούνται ανασφάλιστοι και απαντούν θετικά σε 38 παραβάσεις από αυτές που εξετάζονται. Παραβάσεις της περιόδου που διανύουμε όπως και τα πρόστιμα αυτών αναφέρονται στο παράρτημα 2.

Όσο αφορά την περίπτωση της άποψης για βελτίωση της κατάστασης, το δείγμα της έρευνας, οι 100 και 30, δηλαδή οι 130 ερωτηθέντες συνολικά έδωσαν 248 και 80 απαντήσεις συνολικά 328 απαντήσεις. Η ανταπόκριση ξεπέρασε το προσδοκώμενο και ισχυροποιείται η θέση, ότι το δείγμα έχει σημαντική άποψη. Οι εργοδότες βλέπουν την ανάπτυξη στην αγορά ως τον σπουδαιότερο λόγο για την αποτροπή της αδήλωτης

εργασίας και στην πρώτη και κυριότερη επιλογή τους. Το διεθνές σκηνικό αλλά και η μεταρρύθμιση του κράτους επέφεραν δυσμενείς συνθήκες ανάπτυξης. Οι μεταβολές στην φορολογία και το ασταθές πολιτικό σκηνικό, όπως και η χρηματοπιστωτική κρίση δημιούργησαν αρνητικές συνέπειες στην επενδυτική εικόνα της χώρας. Άξιο αναφοράς είναι η άρση των capital controls κατά το περασμένο έτος.

Στη συνέχεια, ως σημαντικούς λόγους επιλέγουν τα έξοδα της επιχείρησής τους, τους φόρους, τις εισφορές αυτών όσο και των εργαζομένων τους. Αξιολογούν εξίσου τις εισφορές και των δυο συμβαλλόμενων. Υπάρχει κάποια δίκαιη γνώμη για αυτά που πραγματικά καταλήγουν στην τσέπη του εργαζομένου. Οι ΣΣΕ τα τελευταία χρόνια έφεραν μεγάλες μειώσεις στους μισθούς και τα ημερομίσθια. Οι εργοδότες, ναι μεν καταβάλλουν θεωρητικά λιγότερα αλλά οι εισφορές έχουν αυξηθεί δραματικά. Αυτό που προκύπτει από τα ανωτέρω είναι το εξής συμπέρασμα: αν οι εργαζόμενοι έχουν λιγότερα να ξοδέψουν τότε και οι πελάτες της κάθε επιχείρησης έχουν λιγότερα να ξοδέψουν. Έτσι δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος οικονομικά.

Στην επόμενη ακριβώς θέση βρίσκεται ένα ακόμη 'έξοδο' για τους εργοδότες και αυτό δεν είναι άλλο από την απόδοση ΦΠΑ. Οι αυξημένοι συντελεστές στον ΦΠΑ τα τελευταία χρόνια δημιούργησαν κλίμα κατάλληλο και ευνοϊκό για πωλήσεις που 'εξαφανίζονται'.

Για τους εργαζομένους υπάρχει μια ακόμη μεγάλη διαφοροποίηση στην θέση τους. Υπάρχει μεγαλύτερο εύρος στις απαντήσεις, με σημαντικότερη αυτή της επιβολής προστίμων. Ζητούν μια νομοθετική πολιτική, που να επιβάλλει παραδειγματική τιμωρία στους παραβάτες. Από ότι δείχνουν οι επίσημες έρευνες όμως, οι δείκτες της αδήλωτης εργασίας μειώθηκαν αρκετά με την πάροδο των ετών. Έμεινε όμως ένα κενό, που μετατοπίζεται στις επιμέρους παραβάσεις του εργατικού δικαίου. Αυτό είναι εμφανές και απαντάται στις υποενότητες 1.5 και 2.5 όπου αναλύονται ορισμένες τεχνικές μερικώς αδήλωτης εργασίας.

Οι περισσότερες απαντήσεις, δίνονται από σκοπιές που εξυπηρετούν την αύξηση του πραγματικού εισοδήματος των νοικοκυριών και μετατοπίζουν την ευθύνη στους εργοδότες και στους κρατικούς μηχανισμούς. Το μεταναστευτικό ζήτημα αποτελεί ελάχιστη σημασία για τις δυο εξεταζόμενες ομάδες. Ως γεγονός όμως θεωρείτε υψίστης σπουδαιότητας. Το πρόβλημα που προκύπτει δεν αναγνωρίζεται κατά την παρούσα εργασία, καθώς η ενσωμάτωση τους στο αδήλωτο εργατικό δυναμικό της χώρας όπως και

αυτό που υποδειχεται από τους θεσμούς και την ΕΕ έχει εισχωρήσει στον πρωτόγεννη τομέα όπου η Ελλάδα δεν κρατά άμυνες. Αυτό προκύπτει από τα καταγεγραμμένα μητρώα του ΟΓΑ κατά τον ΕΦΚΑ. Εκεί όπως και στον ΟΑΕΕ δεν υπήρχαν ισχυροί ελεγκτικοί μηχανισμοί παλαιότερα. Οι ελεγκτικοί μηχανισμοί, μετά την ενσωμάτωση όλων των φορέων στον ΕΦΚΑ πραγματοποιούν ελέγχους παντού και με την ίδια ένταση.

Οι λόγοι που επιλέγεται η αδήλωτη εργασία διαφέρουν σε κάποιο βαθμό για τις δυο εξεταζόμενες ομάδες. Το δείγμα των 130 εδώ έφερε 182 απαντήσεις. Φαίνονται οι πολλαπλές περιπτώσεις που υποδεικνύονται. Ισχυρή θέση κατέχει το σύνολο όσων απασχολούνται ενώ παράλληλα λαμβάνουν οικονομική ενίσχυση. Όπως έχει προαναφερθεί, αυτή είναι η χειρότερη ομάδα κοστολογικά για το κράτος. Είναι γνώστες του τι τους αναλογεί, όμως επιλέγουν να ενισχύσουν το εισόδημα τους παράνομα. Η αμέσως επόμενη ομάδα με διπλό κόστος, είναι εκείνη όσων είναι ήδη ασφαλισμένοι και απασχολούνται παράνομα. Εδώ προκύπτει ο κοινωνικός αντίκτυπος. Ενισχύεται η θέση του κοινωνικού ντάμπινγκ. Δημιουργεί συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας και δεν επιτρέπει ίσες ευκαιρίες σε όσους αναζητούν εργασία με νόμιμες αποδοχές. Σαν συνθήκη συγκαταλέγεται και υπάρχει στην έρευνα, εκείνη όσων δεν μπορούν να δηλωθούν η οποία ενισχύει την απάτη.

Η υποχρεωτική χρήση πλαστικού, καταγεγραμμένου χρήματος, μισθολογικά, ώστε να εδραιωθεί η φορολογική απόδοση, είχε θετικό αντίκτυπο καθώς η αγορά και οι μισθοί καταγράφονται. Αυτό μπορεί να έχει κρυμμένες συνέπειες για περεταίρω μικρό- απάτες.

Τέλος, από την ενίσχυση των κρατικών μηχανισμών και την συγχώνευση των ασφαλιστικών φορέων και την δημιουργία του ΕΦΚΑ αλλά και την σταδιακή μετάβαση σε ένα ΟΠΣ, η χώρα σταδιακά φέρνει καλύτερα αποτελέσματα σε εργασιακά ζητήματα. Οι δείκτες της καταγεγραμμένης αδήλωτης εργασίας, στις ομάδες υψηλής συγκέντρωσης έχουν πέσει σε λιγότερο από το ένα τρίτο για το 2018 (8,64%) από το 2013 (31,61%). Το πρόβλημα όμως παραμένει. Είτε αποκαλείται ναρκωτικά, οικονομική απάτη, offshore είτε αποκαλείται αδήλωτη εργασία εξακολουθεί να δημιουργεί μη εμφανές χρήμα και να εξαφανίζει χρήμα. Όλα τα παραπάνω είναι τμήματα της σκιώδους οικονομίας.

Η έρευνα θα μπορούσε να προχωρήσει με αρκετούς τρόπους, κάποιοι από αυτούς είναι οι ακόλουθοι:

Αντίληψη δηλωμένης εργασίας ή υποδηλωμένης εργασίας. Υπάρχει επαρκής ενημέρωση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων;

Ανταπόκριση από μεγαλύτερες ηλικίες στην τεχνολογία.

Αντίληψη της σπουδαιότητας συμμετοχής σε έρευνες.

Ποσοστό της αδήλωτης εργασίας ανηλίκων.

Ποσοστό της αδήλωτης εργασίας Συνταξιούχων.

Στοιχεία επιχειρηματικής δραστηριότητας σε εθνικό επίπεδο κατά την περίοδο αναφοράς 2008-2019.

Το Συνταξιοδοτικό ζήτημα ως συνέπεια της αδήλωτης εργασίας κατά την περίοδο που εξετάζουμε.

Οι συνέπειες μη καταβολής εισφορών κοινωνικής ασφάλισης στον τομέα Υγείας.

## Βιβλιογραφία

Anon., n.d. [Ηλεκτρονικό].

ec.europa.eu, 2019. *ec.europa.eu.* [Ηλεκτρονικό]  
Available at: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP\\_19\\_5511](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_19_5511)  
[Πρόσβαση 22 12 2019].

ec.europa.eu, 2019. *ec.europa.eu.* [Ηλεκτρονικό]  
Available at:  
[https://www.google.com/publicdata/explore?ds=ml9s8a132hlg\\_#!ctype=l&strail=false&bc=s=d&nselm=h&met\\_y=minimum\\_wage&fdim\\_y=currency:eur&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country&idim=country:el&ifdim=country&hl=el&dl=el&ind=false](https://www.google.com/publicdata/explore?ds=ml9s8a132hlg_#!ctype=l&strail=false&bc=s=d&nselm=h&met_y=minimum_wage&fdim_y=currency:eur&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:el&ifdim=country&hl=el&dl=el&ind=false)  
[Πρόσβαση 25 12 2019].

eea.gr, 2018. *eea.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.eea.gr/wp-content/uploads/2018/11/syntelestes-fpa-kai-orientaksis-ton-epixeiriseon-sto-fpa-stin-ee-1.pdf>  
[Πρόσβαση 29 12 2019].

eea.gr, 2019. *eea.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.eea.gr/ipiresies-eea/eleftheros-epangelmatias/>  
[Πρόσβαση 28 12 2019].

efka.gov.g, 2019. *efka.gov.g.* [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.efka.gov.gr/el/titlos-kteses>  
[Πρόσβαση 29 12 2019].

efka.gov.gr, 2019. *efka.gov.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.efka.gov.gr/el/sychnes-eroteseis-kai-apanteseis-schetika-me-tapeka>  
[Πρόσβαση 15 12 2019].

efka.gov.gr, 2019. *efka.gov.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.efka.gov.gr/el/kentro-eispraxes-asphalistikon-opheilon-keao>  
[Πρόσβαση 12 12 2019].

efka.gov.gr, 2019. *efka.gov.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
Available at: [https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2019-11/2019\\_c\\_trim\\_keao.pdf](https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2019-11/2019_c_trim_keao.pdf)  
[Πρόσβαση 19 11 2019].

ergasiaka-gr.net, 2015. *ergasiaka-gr.net.* [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.ergasiaka-gr.net/2015/03/ti-einai-ta-mplokakia-kai-poteypokriptetai-symbasi-exirtimenis-ergasias/>  
[Πρόσβαση 2019].

europarl.europa.eu, 2016. *europarl.europa.eu*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0255\\_EL.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0255_EL.html)  
[Πρόσβαση 19 1 2020].

Group, W. B., 2020. *World Bank Group*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at:  
<https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/g/greece/GRC.pdf>  
[Πρόσβαση 5 1 2020].

gsee.gr, 2019. *gsee.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: [https://gsee.gr/?page\\_id=54](https://gsee.gr/?page_id=54)  
[Πρόσβαση 12 12 2019].

ika.gr, 2020. <https://www.ika.gr/gr/infopages/yphr/searchOsyk1.cfm>. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.ika.gr/gr/infopages/yphr/searchOsyk1.cfm>  
[Πρόσβαση 29 1 2020].

inegsee.gr, 2012-2015. *inegsee.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/10/ergosimo.pdf>  
[Πρόσβαση 29 12 2019].

kepea.gr, 2019. *.kepea.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=227>

kepea.gr, 2019. *kepea.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200>  
[Πρόσβαση 10 12 2019].

kepea.gr, 2019. *kepea.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=208>

kepea.gr, 2019. *kepea.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=179>

Larousse, G., 2001. Τόμος 4. Στο: *Ενότητα 4 Άνθρωπος Κοινωνία*. Αθήνα : Ελληνικά  
Γράμματα, p. 224.

odigostoupoliti.eu, 2019. *odigostoupoliti.eu/*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <http://www.odigostoupoliti.eu/lexis-klidia-katigories/>  
[Πρόσβαση 12 12 2019].

taxheaven.gr/klimakes, 2014. *taxheaven.gr/klimakes*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.taxheaven.gr/klimakes>  
[Πρόσβαση 15 12 2019].

taxheaven.gr/klimakes, 2019. *taxheaven.gr/klimakes*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: [taxheaven.gr/klimakes](https://www.taxheaven.gr/klimakes)  
[Πρόσβαση 15 12 2019].

- taxheaven.gr, 2009. *taxheaven.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
 Available at: <https://www.taxheaven.gr/circulars/7850>  
 [Πρόσβαση 15 12 2019].
- taxheaven.gr, 2009. *taxheaven.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
 Available at: <https://www.taxheaven.gr/circulars/11237>  
 [Πρόσβαση 15 12 2019].
- taxheaven.gr, 2010. *taxheaven.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
 Available at: <https://www.taxheaven.gr/circulars/11371>  
 [Πρόσβαση 23 12 2019].
- taxheaven.gr, 2011. *taxheaven.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
 Available at: <https://www.taxheaven.gr/circulars/12357>  
 [Πρόσβαση 23 12 2019].
- taxheaven.gr, 2011. *taxheaven.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
 Available at: <https://www.taxheaven.gr/circulars/12434>  
 [Πρόσβαση 15 12 2019].
- taxheaven.gr, 2013. *taxheaven.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
 Available at: <https://www.taxheaven.gr/news/13121/poies-nees-ergasies-h-yphresies-oa-ameibontai-me-ergoshmo>  
 [Πρόσβαση 28 12 2019].
- taxheaven.gr, 2019. *taxheaven.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
 Available at: <https://www.taxheaven.gr/circulars/15900>  
 [Πρόσβαση 12 12 2019].
- taxheaven.gr, 2019. *taxheaven.gr.* [Ηλεκτρονικό]  
 Available at: <https://www.taxheaven.gr/news/45778/h-nea-apofash-gia-thn-ypobolh-entypwn-sepe-kai-oad>  
 [Πρόσβαση 29 12 2019].
- unhcr.org/gr, 2020. *unhcr.org/gr.* [Ηλεκτρονικό]  
 Available at: [https://data2.unhcr.org/en/situations/mediterranean/location/5179#\\_ga=2.91697438.527883136.1578958312-1553184501.1578958312](https://data2.unhcr.org/en/situations/mediterranean/location/5179#_ga=2.91697438.527883136.1578958312-1553184501.1578958312)  
 [Πρόσβαση 5 1 2020].
- weforum.org, 2019. *weforum.org.* [Ηλεκτρονικό]  
 Available at: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)  
 [Πρόσβαση 3 1 2020].
- WorldBank, F., 2019. *World bank.* [Ηλεκτρονικό]  
 Available at: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017->

[2018/countryeconomy-profiles/#economy=GRC](https://www.doingbusiness.org/country/economy-profiles/#economy=GRC)

[Πρόσβαση 3 1 2020].

WorldBank, G., 2020. *World Bank Group*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at:

<https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/g/greece/GRC.pdf>

[Πρόσβαση 5 1 2020].

ypakp.gr, 2019. *Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.ypakp.gr/>

[Πρόσβαση 12 12 2019].

ΑΑΔΕ, 2010. *publicrevenue.g*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <http://www.publicrevenue.gr/elib/view?d=/gr/act/2010/3833/>

[Πρόσβαση 22 12 2019].

ΕΓΣΣΕ, 2.-2., 2008. *taxheaven.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.taxheaven.gr/circulars/9396>

[Πρόσβαση 22 12 2019].

ΕΓΣΣΕ, 2. 2. 2., 2010. *taxheaven.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.taxheaven.gr/circulars/11371>

[Πρόσβαση 22 12 2019].

ΕΙΕΑΔ, 2018. *Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα Σειρά 5*, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο  
Εργασίας & Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2019. *statistics.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at:

[https://www.statistics.gr/documents/20181/14477706/greek\\_economy\\_20\\_12\\_2019.pdf/be343f2c-99ca-b3b7-c173-8102005e7258](https://www.statistics.gr/documents/20181/14477706/greek_economy_20_12_2019.pdf/be343f2c-99ca-b3b7-c173-8102005e7258)

[Πρόσβαση 15 12 2019].

ΕΦΚΑ, 2019. *efka.gov.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.efka.gov.gr/el/sychnes-eroteseis-kai-apanteseis-schetika-me-tapeka>

[Πρόσβαση 28 12 2019].

ΕΦΚΑ, 2019. *efka.gov.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.efka.gov.gr/el/kentro-eispraxes-asphalistikon-opheilon-keao>

[Πρόσβαση 28/ 12 2019].

ΕΦΚΑ, 2019. *efka.gov.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.efka.gov.gr/el/ektheseis-proodoy-ton-ergasion-toy-keao>

[Πρόσβαση 28 12 2019].

ΙΚΑ Εγκύκλιος Αρ.75/1.11.2010, 2019. *Taxheaven.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/11581>

ΚΕΠΕΑ, 2019. *.kepea.gr*. [Ηλεκτρονικό]  
Available at: [https://www.kepea.gr/uplds/v/File/egsse%202011\(1\).pdf](https://www.kepea.gr/uplds/v/File/egsse%202011(1).pdf)

ΟΟΣΑ, 2018. *OECD, Economic survey of Greece 2018, Acheving an inclusive and sustained recovery*, Αθήνα: OECD.

Σ.ΕΠ.Ε., Α., 2019. *Επιχειρησιακό Σχέδιο Δράσης για την Καταπολέμιση της Ανασφάλιστης και Αδήλωτης Εργασίας*, Αθήνα: Τμήμα Ανάλυσης , Τεκμηρίωσης και Αξιοποίησης Δεδομένων Δ/ση Εργασιακών Σχέσεων Κεντρική Υπηρεσία.

ΤΖΙΩΝΑΣ, Ι. Α., 2014. *Εγατικό Δίκαιο Επιτομή*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Παράρτημα 1 τομείς υψηλης συγκέντρωσης αδήλωτης εργασίας. ΣΕΠΕ, ΑΡΤΕΜΙΣ 2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ορυχεία και μεταλλεία	98,2	112,0	112,2	105,1	100,0	102,9	99,7	100,1	102,9	106,6
Μεταποίηση	104,2	107,5	109,5	105,7	100,0	91,3	92,0	91,7	91,7	92,0
Παροχή ηλεκτρικού, αερίου	139,3	156,8	141,7	128,0	100,0	75,7	96,7	109,4	99,6	88,8
Παροχή νερού, αποχέτευσης	135,6	142,3	130,5	116,6	100,0	95,3	86,8	76,5	72,0	73,7
Κατασκευές	108,6	114,3	114,9	113,7	100,0	87,1	89,8	82,2	82,7	75,9
Εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων	91,9	98,4	102,9	100,9	100,0	87,6	87,0	86,3	86,1	88,7
Μεταφορά και αποθήκευση	110,2	119,4	118,7	109,6	100,0	93,7	98,1	93,6	92,5	93,8
Παροχή καταλύματος και εστίαση	127,5	136,2	116,6	101,8	100,0	76,0	77,3	69,8	77,9	82,0
Ενημέρωση και επικοινωνία	103,9	122,5	116,8	109,4	100,0	88,4	82,5	79,6	75,8	76,0
Χρηματιστικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	105,4	110,8	112,4	108,2	100,0	87,8	80,6	78,9	80,2	85,0
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	121,2	122,0	118,6	104,9	100,0	98,7	85,4	93,9	93,7	101,6
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	101,2	106,6	106,6	103,1	100,0	80,4	70,3	65,8	55,9	54,5
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	105,9	108,8	111,6	108,6	100,0	89,5	88,8	87,7	86,0	83,2
Δημόσια διοίκηση	129,1	120,6	123,1	114,8	100,0	95,4	98,6	101,3	105,8	107,2
Εκπαίδευση	143,7	120,9	122,0	121,1	100,0	100,4	107,0	109,5	114,3	114,1
Υγεία	136,2	114,5	116,4	108,4	100,0	83,9	87,7	87,6	88,9	83,4
Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	111,9	124,1	110,0	100,2	100,0	95,8	94,9	95,1	99,9	103,1
Άλλες υπηρεσίες	118,5	113,9	117,0	108,9	100,0	81,8	75,8	75,3	81,1	83,4

Παράρτημα 2 **Απόφαση 60210/ Δ7 1422, 31/12/2019** Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ).

<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι : ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ ΜΕ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΑΠΟ ΑΡΙΘΜΟ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ</b>	
<b>(Άρθρο 1 παρ. 4 Α)</b>	
<b>ΧΑΜΗΛΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΑΠΟ 300 ΕΩΣ 2.000 ΕΥΡΩ</b>	
<b>Α/Α</b>	<b>ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ</b>
1	Πλημμελής τήρηση Βιβλίου Ετήσιων Κανονικών Αδειών
2	Εκπρόθεσμη κατάθεση στοιχείων σχετικά με ληφθείσα άδεια και επίδομα αδειάς του προσωπικού κατά το προηγούμενο έτος
3	Μη ανάρτηση Πίνακα Προσωπικού & ωρών εργασίας/ Μη ανάρτηση Προγράμματος Εβδομαδιαίας Ανάπαυσης ή/ και Ωρών Εργασίας
4	Εκπρόθεσμη κατάθεση συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας, σε περίπτωση μεταβολής των αποδοχών.
5	Μη επίδειξη Μητρώου Ανηλίκων
6	Μη ανάρτηση του Κανονισμού Εργασίας σε εμφανή και προσιτά για τους εργαζόμενους σημεία του τόπου εργασίας
7	Μη συμμόρφωση εργοδότη στην απόφαση επιθεωρητή περί διαφωνίας εργοδότη και συνδικαλιστικών οργανώσεων στις περιπτώσεις παραγράφων 2, 3, 5 και 7 του άρθ. 16 του Ν. 1264/82

8	Μη τήρηση από τους εργοδότες (επί μία διετία από την ημερομηνία λήξης τους) αντιγράφων Συμβάσεων Εργασίας, γνωστοποιήσεων και λοιπών εγγράφων, που υποχρεούνται να χορηγούν στους εργαζόμενους σύμφωνα με το ΠΔ 156/94
9	Μη εφοδιασμός με αντίγραφο πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας ή απόσπασμα αυτού σε εργαζομένους που απασχολούνται εκτός της έδρας της επιχείρησης ή του παραρτήματος της επιχείρησης
<b>ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΑΠΟ 500 ΕΩΣ 3.000 ΕΥΡΩ</b>	
Α/Α	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ
10	Μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου «Βιβλίου Ημερήσιων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων»
11	Εκπρόθεσμη κατάθεση Συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας, σε περίπτωση προσλήψεων νέων εργαζομένων.
12	Εκπρόθεσμη κατάθεση Συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας, σε περίπτωση τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας
13	Μη εφοδιασμός και φύλαξη Βιβλίου Δρομολογίων οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων
14	Μη εφοδιασμός και φύλαξη Βιβλίου Δρομολογίων οδηγών τουριστικών λεωφορείων
15	Μη υποβολή Βιβλιαρίου Εργασίας οδηγών τουριστικών λεωφορείων ή βοηθών στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ , έντυπο Ε4/ Συμπληρωματικός Ωραρίου
16	Παραβίαση της διακοπής εργασίας του προσωπικού κίνησης των ΚΤΕΛ
17	Μη τήρηση Βιβλίου Ετήσιων Κανονικών Αδειών
18	Μη γνωστοποίηση ηλεκτρονικά στο Πληροφοριακό Σύστημα "ΕΡΓΑΝΗ" εντός μηνός Ιανουαρίου εκάστου έτους στοιχείων σχετικά με ληφθείσα άδεια και επίδομα αδειάς του προσωπικού κατά το προηγούμενο έτος

19	Εκπρόθεσμη κατάθεση Ετήσιου Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας
20	Μη υποβολή συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας, σε περίπτωση μεταβολής των αποδοχών.
21	Εκπρόθεσμη υποβολή Προγράμματος Ωρών Εργασίας
22	Πλημμελής συμπλήρωση Πίνακα Προσωπικού και Ωρών Εργασίας
23	Μη συμπλήρωση ή μη ορθή συμπλήρωση των στηλών του "Βιβλίου Ημερήσιων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού σε αγροτικές εργασίες και αλιεία"
24	Μη τήρηση, μη συμπλήρωση ή πλημμελής συμπλήρωση Μητρώου Ανηλίκων
25	Μη αναγραφή αιτιολογίας και του χρονικού διαστήματος που αφορά για κάθε καταβολή που λαμβάνει χώρα σε λογαριασμό πληρωμών και αφορά οφειλόμενες αποδοχές ή αποζημίωση απόλυσης
26	Μη τήρηση στον τόπο εκτέλεσης του έργου ή μη επίδειξη, για οποιοδήποτε λόγο, στα αρμόδια όργανα ελέγχου, οσάκις ζητείται, του αντιγράφου του εντύπου της Αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης του προσωπικού, που απασχολείται για την εκτέλεση οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου.
27	Μη αναγγελία στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» του απασχολούμενου προσωπικού μέχρι την τελευταία ημέρα του επόμενου μήνα της απασχόλησης, από τους υπόχρεους για την τήρηση του «Βιβλίου ημερησίων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών και τεχνικών έργων
28	Μη τήρηση διαδικασίας διαθεσιμότητας (προηγούμενη διαβούλευση, γνωστοποίηση στις οικείες υπηρεσίες ΣΕΠΕ)
29	Μη καταχώριση στο ΠΣ "ΕΡΓΑΝΗ" του αριθμού κυκλοφορίας του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσυκλέτας που χρησιμοποιείται κατά την εκτέλεση της εργασίας για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων
30	Μη χορήγηση ελαχίστου χρόνου διακοπής της ημερήσιας εργασίας σε κατάσταση
31	Εφαρμογή διακεκομμένου ωραρίου για προσωπικό κουζίνας

32	Μη χορήγηση διαλείμματος
33	Μη γνωστοποίηση ή ελλιπής γνωστοποίηση όρων Ατομικής Σύμβασης Εργασίας στον εργαζόμενο.
<b>ΥΨΗΛΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΑΠΟ 1.000 ΕΩΣ 4.000 ΕΥΡΩ</b>	
A/A	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ
34	Λειτουργία εμπορικού καταστήματος πέραν του ωραρίου λειτουργίας
35	Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών μέσω τραπεζικού λογαριασμού
36	Μη καταβολή αποζημίωσης απόλυσης μέσω λογαριασμού πληρωμών
37	Μη χορήγηση αναλυτικών Εκκαθαριστικών Σημειωμάτων Αποδοχών.
38	Μη κατάρτιση Κανονισμού Εργασίας σε υπόχρεες επιχειρήσεις
39	Μη παράσταση εργοδότη κατά τη διαδικασία επίλυσης ατομικών ή συλλογικών εργατικών διαφορών
40	Υπέρβαση του επιτρεπόμενου ποσοστού/αριθμού μαθητευόμενων και πρακτικώς ασκούμενων σε τουριστικές επιχειρήσεις
41	Παραβίαση του ΠΔ 240/06 «Περί διαβουλεύσεων με τους εργαζόμενους»
42	Υπέρβαση της διάρκειας επιβολής του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας πέραν των εννέα (9) μηνών ανά ημερολογιακό έτος
43	Υπέρβαση του επιτρεπόμενου χρόνου διαθεσιμότητας πέραν των τριών (3) μηνών ετησίως

<b>ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΑΠΟ 1.800 ΕΩΣ 8.000 ΕΥΡΩ</b>	
A/A	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ
44	Μη υποβολή Ετήσιου Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας.
45	Μη υποβολή Συμπληρωματικού Πίνακα Προσωπικού & Ωρών Εργασίας, σε περίπτωση προσλήψεων νέων εργαζομένων (ενιαίου εντύπου Ε3).
46	Μη υποβολή Προγράμματος Ωρών Εργασίας
47	Λειτουργία επιχείρησης κατά ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας
48	Μη υποβολή Μηνιαίου Πίνακα Εβδομαδιαίας Ανάπαυσης προσωπικού κίνησης των ΚΤΕΛ, στο έντυπο Ε4/Συμπληρωματικός ωραρίου
49	Παραβίαση νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων
50	Παρεμπόδιση εισόδου των Επιθεωρητών Εργασίας
51	Άρνηση παροχής στοιχείων ή πληροφοριών από τον εργοδότη ή παροχή ψευδών πληροφοριών ή στοιχείων
52	Μη εφαρμογή όρων Σ.Σ.Ε., Δ.Α. ή Υ.Α. ή Κανονισμού Εργασίας
53	Εβδομαδιαία ανάπαυση και μείωση του χρόνου εργασίας που έχει καθοριστεί με Σ.Σ.Ε., Δ.Α. κλπ (γενικώς υποχρεωτικές ή μη) ή με ΥΑ εκδοθείσες βάσει του Α.Ν. 435/1968 (ΦΕΚ 124 Α')
54	Μη καταβολή αναδρομικών αποδοχών (ως παραβίαση όρων ΣΣΕ Δ.Α. ή Υ.Α.)
55	Μη καταβολή μισθών/ημερομισθίων βάσει νομοθετικώς καθορισμένου νομίμου κατώτατου μισθού/ημερομισθίου, Σ.Σ.Ε, Δ.Α., Υ.Α. ή βάσει ατομικής συμφωνίας
56	Μη καταβολή αποδοχών διαθεσιμότητας

57	Παρακώλυση συνδικαλιστικής δράσης
58	Παράβαση υποχρέωσης πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων από τους εργοδότες που μεταβιβάζουν τις επιχειρήσεις

## Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2008-2019. Απευθύνεται σε εργαζομένους

Δεν απαιτούνται ούτε δημοσιοποιούνται προσωπικά στοιχεία. Τα ερωτήματα 4 έως και 7 μπορούν να δεχθούν παραπάνω από μια απαντήσεις.

### 1 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων \*

- Δηλωμένος εργαζόμενος
- Αδήλωτος εργαζόμενος

### 2 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά φύλο \*

- Άνδρας
- Γυναίκα

### 3 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία \*

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55 +

4 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα \*

- Ιδιωτικός υπάλληλος
- Δημόσιος υπάλληλος
- Ελεύθερος επαγγελματίας
- Εμπορος
- Συνταξιούχος
- Άνεργος
- Νοικοκυρά
- Άλλο

---

5 Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργαζόμενων \*

- Καθ' όλα νόμιμη εργασία
- Ανασφάλιστη εργασία
- Μη έκδοση εργοσήμου
- Μη αναγγελία υπερωριών
- Καταστράτηγηση του 5ήμερου
- Υπέρβαση ωραρίου μερικής απασχόλησης
- Εργασία σε ημέρες και ώρες εκτός κατατεθέντος προγράμματος εργασίας
- Εργασία κατά τις Κυριακές χωρίς την απαιτούμενη άδεια εργασίας
- Άλλο

6 Κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά δήλωση των εργαζόμενων \*

- Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ
- Αυστηρές κυρώσεις
- Ανάπτυξη ασφαλιστικής συνείδησης
- Βελτίωση στην αγορά - Ανάπτυξη
- Απομάκρυνση παράνομων μεταναστών
- Μείωση ΦΠΑ
- Επιδότηση θέσεων εργασίας
- Φορολογικά κίνητρα
- Μείωση ασφαλιστικών εισφορών του εργαζομένου
- Μείωση ασφαλιστικών εισφορών του εργοδότη
- Περισσότεροι και πιο αποτελεσματικοί έλεγχοι
- Άλλο

7 Λόγοι πρότασης ή/ και αποδοχής αδήλωτης εργασίας από τον εργαζόμενο \*

- Για να πάρω την δουλειά
- Οικογενειακή επιχείρηση
- Οικονομικοί λόγοι/ λαμβάνω οικονομική ενίσχυση
- Συνήθεια
- Ήδη ασφαλισμένος / Δεν θέλω επιβάρυνση
- Δεν μπορώ να δηλωθώ / λόγοι νομιμότητας
- Άλλο και Καθ' όλα νόμιμη εργασία

## Η Αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2008-2019. Απευθύνεται σε εργοδότες

Δεν απαιτούνται ούτε δημοσιοποιούνται προσωπικά στοιχεία. Τα ερωτήματα 4 έως και 7 μπορούν να δεχθούν παραπάνω από μια απαντήσεις.

1 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων κατά δήλωση των εργοδοτών \*

- Δηλωμένος εργαζόμενος
- Αδήλωτος εργαζόμενος

2 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά φύλο κατά δήλωση των εργοδοτών \*

- Άνδρας
- Γυναίκα

3 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά ηλικία κατά δήλωση εργοδοτών \*

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55 +

4 Κατηγοριοποίηση εργαζομένων ανά επάγγελμα κατά δήλωση των εργοδοτών \*

- Ιδιωτικός υπάλληλος
- Δημόσιος υπάλληλος
- Ελεύθερος επαγγελματίας
- Εμπορος
- Συνταξιούχος
- Νοικοκυρά
- Άνεργος
- Άλλο

5. Είδος εργασίας κατά δήλωση των εργοδοτών \*

- Καθ' όλα νόμιμη εργασία
- Ανασφάλιστη εργασία
- Μη έκδοση εργοσήμου
- Μη αναγγελία υπερωριών
- Καταστράτηγηση του 5ήμερου
- Υπέρβαση ωραρίου μερικής απασχόλησης
- Εργασία σε ημέρες και ώρες εκτός κατατεθέντος προγράμματος εργασίας
- Εργασία κατά τις Κυριακές χωρίς την απαιτούμενη άδεια εργασίας
- Άλλο

6. Κίνητρα για την μείωση της αδήλωτης εργασίας κατά την γνώμη των εργοδοτών \*

- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- Αυστηρές κυρώσεις
- Ανάπτυξη ασφαλιστικής συνείδησης
- Βελτίωση στην αγορά - Ανάπτυξη
- Απομάκρυνση παράνομων μεταναστών
- Μείωση ΦΠΑ
- Επιδότηση θέσεων εργασίας
- Φορολογικά κίνητρα
- Μείωση ασφαλιστικών εισφορών του εργαζομένου
- Μείωση ασφαλιστικών εισφορών του εργοδότη
- Περισσότεροι και πιο αποτελεσματικοί έλεγχοι
- Μείωση της γραφειοκρατίας
- Άλλο

7 Λόγοι επιλογής αδήλωτης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη \*

- Αυτό ήθελε ο εργαζόμενος
- Οικογενειακή επιχείρηση
- Οικονομικοί λόγοι/ λαμβάνει οικονομική ενίσχυση
- Ετσι έχω συνηθίσει
- Ηδη ασφαλισμένος / Δεν θέλει επιβάρυνση
- Δεν μπορεί να δηλωθεί / λόγοι νομιμότητας
- Άλλο και Καθ' όλα νόμιμη εργασία