



International
Labour
Organization

Επιχειρησιακή έρευνα

με στόχο τον εντοπισμό των
εμποδίων στη δημιουργία επίσημων
θέσεων εργασίας και μέτρων για την
αντιμετώπισή τους.



Project
funded by the
EUROPEAN UNION

Ευχαριστίες

Η έκθεση αυτή έχει συνταχθεί από ομάδα εμπειρογνομόνων στην οποία συμμετείχαν οι Δημήτρης Μπίμπας, Ήρα Σκαλίδα και Κώστας Μπουκουβάλας υπό την τεχνική επίβλεψη της ΔΟΕ. Πολύτιμες και εποικοδομητικές προτάσεις παρασχέθηκαν από την Αθηνά Μαλαγαρδή και τον Frederic Lapeyre από την πλευρά της ΔΟΕ και από τον Matthias Brunner, διεθνή σύμβουλο από την εταιρεία Satiscan. Ιδιαίτερες ευχαριστίες και στην Εταιρεία Marc Survey για τη συλλογή των δεδομένων. Οι απόψεις των συντακτών της έκθεσης βασίζονται σε ένα σταθερό πλαίσιο ανάλυσης αλλά δεν απηχούν κατ' ανάγκη και τις απόψεις των διαφόρων συμμετεχόντων στο έργο. Η ΔΟΕ καλωσορίζει τη δήλωση και των τριών μερών (Κυβέρνηση και οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων) κατά τις επίσημες παρουσιάσεις της έκθεσης ενώπιον του αρμοδίου τριμερούς οργάνου, με την οποία ζητείται η περαιτέρω ενδεδειγμένη συζήτηση και ανάλυση των βασικών ευρημάτων της έκθεσης.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή	5
2. Μεθοδολογία της έρευνας	7
3. Δημογραφικά στοιχεία	14
4. Ευρήματα	19
4.1 Θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις	19
4.1.1 Εμπόδια κατά την πρόσληψη εργαζομένων	20
4.1.2 Εμπόδια στη δήλωση εργαζομένων	24
4.1.3 Αθέμιτος ανταγωνισμός	27
4.2 Διαλειτουργικότητα δεδομένων	29
4.2.1 Διοικητικές εργασίες	29
4.2.2 Αξιολόγηση του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ	30
4.3 Μέτρα πολιτικής	33
4.3.1 Κίνδυνος επιθεώρησης	35
4.3.2 Επιθεώρηση εργασίας	36
4.3.3 Αξιολόγηση του εργοσήμου	37
4.4 Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης	38
4.4.1 Συμβολή της εκστρατείας ευαισθητοποίησης	39
4.4.2 Πιλοτικό πρόγραμμα επιτόπιων επιθεωρήσεων	40
4.4.3 Δημιουργία γραμμής πληροφόρησης	40
5. Συμπεράσματα	41
6. Ζητήματα πολιτικής	44
7. Βιβλιογραφία	51
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	53

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ιστορικό υπόβαθρο

Το Φεβρουάριο του 2016, η Ελληνική Κυβέρνηση, σε στενή συνεργασία με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) και τους κοινωνικούς εταίρους στην Ελλάδα, αποφάσισε την εκπόνηση ενός έργου χρηματοδοτούμενου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την Υπηρεσία Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων (SRSS) με τίτλο «Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα», συμβάλλοντας στη χάραξη πολιτικών μέτρων για την αντιμετώπιση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας και στην ενίσχυση του συστήματος επιθεώρησης εργασίας μέσω της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών, κατάρτισης και πιλοτικών δραστηριοτήτων.

Ένα από τα βασικά αποτελέσματα του σχεδίου του 2016 ήταν η δημοσίευση της διαγνωστικής έκθεσης για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα¹, η οποία επικυρώθηκε από την ελληνική κυβέρνηση και τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους στις 6 Ιουλίου του 2016. Η επικύρωση της έκθεσης προσέβλεπε στη διαμόρφωση ενός κοινού πλαισίου ανάλυσης τόσο της φύσης και των χαρακτηριστικών της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα όσο και των μετρων που πρέπει να ληφθούν κατά προτεραιότητα για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος. Η έκθεση παρέχει επίσης μια δέσμη συστάσεων πολιτικής που αντικατοπτρίζουν μια ισόρροπη προσέγγιση, η οποία συνδυάζει κίνητρα και μέτρα συμμόρφωσης, όπως κατοχυρώνονται στη σύσταση αριθ. 204 της ΔΟΕ.

Στο πλαίσιο αυτό, ο οδικός χάρτης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα διατυπώθηκε ως δεύτερο βασικό παραδοτέο του έργου της ΔΟΕ και επικυρώθηκε στις 26 Οκτωβρίου 2016 σε τριμερή εκδήλωση υψηλού επιπέδου. Η επικύρωση του οδικού χάρτη απόσκοπούσε στην επίτευξη ενός επιπέδου συναίνεσης όσον αφορά στα μέτρα πολιτικής προτεραιότητας για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα και αποτέλεσε μια σταθερή βάση για πολιτική δέσμευση και για την εφαρμογή της ολοκληρωμένης στρατηγικής που προτείνεται στον χάρτη. Ο οδικός χάρτης περιλαμβάνει μια αλληλουχία αλληλένδετων δράσεων και ενεργειών που θα υποστηρίξουν την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2017-2019.

Ένα πολύ σημαντικό μέτρο, μετά την τριμερή επικύρωση του εθνικού οδικού χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, ήταν η υιοθέτηση του νέου νόμου 4468/2017, στις 28/04/17, ο οποίος θεσπίζει την τριμερή επιτροπή για την αδήλωτη εργασία με ισότιμη εκπροσώπηση στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ). Η τριμερής αυτή επιτροπή θεσμοθετήθηκε από την κυβέρνηση σε συνεννόηση με τους κοινωνικούς εταίρους και θα είναι υπεύθυνη για την καθοδήγηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής του οδικού χάρτη με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την εφαρμογή οικονομικών πολιτικών.

¹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_531548.pdf

Έρευνα επιχειρήσεων

Η διαγνωστική έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα επισήμανε το σχετικά μεγάλο ποσοστό αυτοαπασχολούμενων καθώς και μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα, γεγονός που συχνά θεωρείται ως ο καταλύτης για την επικράτηση της αδήλωτης οικονομίας. Ωστόσο, η αδήλωτη εργασία φαίνεται να υιοθετείται από όλες τις κοινωνικές ομάδες, ανεξάρτητα από την οικονομική και κοινωνική θέση του ιδιοκτήτη της επιχείρησης. Ένα συγκριτικά μεγάλο μέρος του άτυπου τομέα της οικονομίας συνδέεται με την εποχική απασχόληση και τις μη τυποποιημένες μορφές εργασίας, όπως η προσωρινή εργασία, η μαθητεία και η κατάρτιση στο χώρο εργασίας, όπου η εργασιακή σχέση συχνά δεν προσφέρει τα ίδια οφέλη ως προς τις συνθήκες εργασίας και το βαθμό κοινωνικής προστασίας.

Το εθνικό σχέδιο δράσης προέβλεπε μια «βασική αξιολόγηση της έκτασης και της φύσης της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα», ώστε να καταστεί δυνατή η καλύτερη παρακολούθηση των αιτιών και των συνεπειών του φαινομένου. Για το σκοπό αυτό, ένα ειδικό ερωτηματολόγιο ενσωματώθηκε στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού που πραγματοποιήθηκε στο 2ο τρίμηνο για τη μελέτη της αδήλωτης εργασίας από την άποψη των εργαζομένων. Οι ερωτήσεις που δοκιμάστηκαν επιτυχώς πιλοτικά θα ενσωματωθούν μόνιμα στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού από το 2019 και μετά. Στο πλαίσιο του έργου αυτού, και προκειμένου να εμπλουτιστούν τα στοιχεία με την οπτική των επιχειρήσεων, διεξήχθη μια ξεχωριστή έρευνα επιχειρήσεων υπό την εποπτεία της ΔΟΕ. Ο κύριος σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση: (i) των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι ΜΜΕ για τη δημιουργία επίσημων θέσεων απασχόλησης και ii) των κατάλληλων κινήτρων που θα διευκόλυναν τη δημιουργία επίσημων θέσεων εργασίας. Η έρευνα σχεδιάστηκε κατά τρόπο ώστε να οδηγήσει στην εξαγωγή συμπερασμάτων πολιτικής, προκειμένου να παρασχεθεί ένα βασικό σύνολο πληροφοριών στους φορείς χάραξης πολιτικής για την ανάπτυξη αποτελεσματικών μέτρων στο πλαίσιο του οδικού χάρτη.

Αυτή η έρευνα βασίστηκε στην κύρια ερευνητική ατζέντα σχετικά με τα εμπόδια αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, η οποία αναπτύχθηκε υπό τη γενική εποπτεία της ΔΟΕ μέσω τριμερών διαδικασιών με τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων φορέων (Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Οργανισμοί Εργοδοτών και Εργαζομένων). Το βασικό αιτιολογικό υπόβαθρο ήταν η ευρεία συναίνεση στις χώρες της ΕΕ σχετικά με την ανάγκη συνδυασμού κατάλληλων μέτρων πρόληψης και παροχής κινήτρων, επιβολής του νόμου και αποτελεσματικών κυρώσεων για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη τόνισαν ότι ο στόχος είναι να μειωθούν, κατά περίπτωση, οι φραγμοί στη δημιουργία επίσημων θέσεων εργασίας, να παρασχεθούν κίνητρα και να προωθηθούν τα πλεονεκτήματα της δηλωμένης εργασίας, αλλά επισημάνθηκε ότι κάθε κίνητρο πρέπει να συνδέεται με την αποτελεσματική και έγκαιρη διαστασιοποίηση της απασχόλησης. Η έρευνα αυτή προορίζεται να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο για μια ισόρροπη προσέγγιση βασισμένη στις αρχές της Σύστασης 204 και, ειδικότερα, του κεφαλαίου VI σχετικά με τα κίνητρα, τη συμμόρφωση και την επιβολή του ρυθμιστικού πλαισίου.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι στόχοι της συγκεκριμένης έκθεσης είναι ο σχεδιασμός και η εφαρμογή πιο αποτελεσματικών μηχανισμών συμμόρφωσης, η ενίσχυση της αποτελεσματικής λειτουργίας της αγοράς εργασίας και η προαγωγή της κοινωνικής ευημερίας. Ως εκ τούτου, η συνεργασία μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων επέτρεψε τη διαμόρφωση της έρευνας με βάση αυτούς τους στόχους και την τριμερή συμφωνία που επετεύχθη για τη διαγνωστική έκθεση και τον οδικό χάρτη.

2. Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει μακρόχρονη εμπειρία στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας (πολιτικές και ζητήματα επιβολής) στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (όπως η Κύπρος και η Ελλάδα) και σε άλλες περιοχές. Έχει συμμετάσχει ενεργά στις διεργασίες εξέλιξης του πλαισίου επιθεώρησης εργασίας για την πρόληψη και την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, όπως το ICENUW (Εφαρμογή της συνεργασίας σε ένα ευρωπαϊκό δίκτυο κατά της αδήλωτης εργασίας). Η ΔΟΕ έχει συγκεντρώσει, επίσης, καλές πρακτικές από τις επιθεωρήσεις εργασίας των χωρών της ΕΕ και τις επιθεωρήσεις άλλων ανεπτυγμένων βιομηχανικά χωρών, και διαθέτει ευρύ φάσμα πληροφοριών σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι ελεγκτικοί μηχανισμοί αντιμετωπίζουν την άτυπη απασχόληση, τη μη δήλωση μισθών και την κοινωνική παραβατικότητα. Τέλος, η βοήθεια της ΔΟΕ βασίζεται στην ύπαρξη ενός μηχανισμού κοινωνικού διαλόγου, ο οποίος αποτελεί ισχυρό εργαλείο για την οικοδόμηση συναίνεσης και την αποτελεσματική εφαρμογή των απαιτητικών πλαισίων πολιτικής.

Ο τομέας αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα έχει αγνοηθεί σε μεγάλο βαθμό στη θεωρητική βιβλιογραφία, καθώς αρκετοί παράγοντες δεν επέτρεψαν τη διαρθρωτική ανάλυση του προβλήματος και τον εντοπισμό των κλάδων, των συντελεστών και των επιχειρήσεων που είχαν την τάση να ασκούν κακές πρακτικές πριν και μετά κρίση. Αυτή η διάκριση είναι πολύ σημαντική, για να καταλάβουμε ότι παρά τις διαρθρωτικές ανεπάρκειες, το σύγχρονο μακροοικονομικό πλαίσιο μπορεί να θέσει διαφορετικές προκλήσεις από ό,τι στις προηγούμενες δεκαετίες. Ως εκ τούτου, η ατζέντα πολιτικών προσαρμόστηκε κατάλληλα, ώστε δυνητικά να συλλάβει τις τρέχουσες διαστάσεις του φαινομένου, είτε αυτές προκύπτουν από σε διαρθρωτικά ή κυκλικά αίτια.

Μεθοδολογικές σημειώσεις

Η συγκεκριμένη ενότητα παρουσιάζει τα βασικά σημεία της μεθοδολογικής προσέγγισης που ακολουθείται για τη συλλογή και την ανάλυση δεδομένων. Αναφέρεται στη δειγματοληψία, τα εργαλεία έρευνας και στην ανάλυση δεδομένων.

Δειγματοληψία

Η έρευνα βασίζεται σε πανελλαδικό δείγμα από 1.001 επιχειρήσεις και έγινε με τη χρήση τηλεφωνικών συνεντεύξεων υποβοηθούμενων από υπολογιστή. Διεξήχθη από την εταιρεία δημοσκοπήσεων MARC2 το χρονικό διάστημα από 30 Μαΐου έως 25 Ιουνίου 2018, με τη συμμετοχή 15 ερευνητών και 3 εποπτών. Για την εκπαίδευσή τους έγιναν σχετικά σεμινάρια και πιλοτικές συνεντεύξεις. Η επίδοσή τους αξιολογήθηκε, όπως συνηθίζεται, σύμφωνα με ορισμένα βασικά κριτήρια, όπως ο χρόνος που απαιτείται για τον εντοπισμό των ερωτηθέντων και το ποσοστό μη ανταπόκρισης, η ποιότητα της καταγραφής απαιτούμενων πληροφοριών και η διάρκεια της συνέντευξης, η ικανότητά τους να ακολουθούν τις οδηγίες και ο συνολικός αριθμός των συνεντεύξεων που πραγματοποιήσαν σε καθημερινή βάση. Η τηλεφωνική έρευνα περιλάμβανε πρωινή και απογευματινή εργασία. Είχαν επίσης προβλεφθεί αφενός η δυνατότητα συμφωνίας ραντεβού για την ίδια ημέρα σε διαφορετική ώρα και αφετέρου η προσπάθεια επανάληψης συνεντεύξεων, για δυσέμετους ερωτώμενους, πριν καταγραφούν στις μη απαντήσεις. Για τον έλεγχο της ποιότητας, πληρότητας και λογικής συνέχειας το 23,0% των συνεντεύξεων ελέγχθηκαν μέσω συνακρόασης και 100% ηλεκτρονικά.

Για την επιλογή του δείγματος (από βάση δεδομένων της εταιρίας δημοσκοπήσεων) έγινε πολυσταδιακή τυχαία δειγματοληψία με χρήση ποσοστώσεων (δείγματα με προκαθορισμένα ποσοστά) ως προς τη γεωγραφική κατανομή, το μέγεθος (αριθμό εργαζομένων) επιχείρησης και τον τομέα δραστηριότητας επιχείρησης. Το ποσοστό των μονάδων που επιλέχθηκαν από κάθε στρώμα αντιστοιχεί στη δομή του πληθυσμού, όπως προκύπτει από διάφορες έρευνες που περιγράφουν τη δομή των επιχειρήσεων στην Ελλάδα (απογραφή πληθυσμού των ελληνικών επιχειρήσεων ή από άλλες έρευνες).

² Η εταιρεία είναι μέλος της ΣΕΔΕΑ και της ESOMAR που συμμορφώνονται με τον κανονισμό PESS, και τους διεθνείς κώδικες για τη διεξαγωγή και τη δημοσιοποίηση δημοσκοπήσεων.

Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) και το Στατιστικό Μητρώο Επιχειρήσεων (2015), η κατανομή των ελληνικών επιχειρήσεων είναι αυτή που παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 1 – Η κατανομή των ελληνικών επιχειρήσεων σύμφωνα με την ΕΛ.ΣΤΑΤ

	Κατηγορία	ΕΛ.ΣΤΑΤ 2015 Αριθμός επιχειρήσεων ³	ΕΛ.ΣΤΑΤ 2015 %
Τομέας	Εμπόριο	131.964	20,24
	Μεταποίηση	250.678	38,44
	Υπηρεσίες	269.428	41,32
	Σύνολο	652.070	100,00
Αριθμός νομικών μονάδων και τάξη μεγέθους απασχόλησης σε ολόκληρη τη χώρα	0-4 υπαλλήλους	544.450	89,77
	5 - 9 υπαλλήλους	37.341	6,16
	10 - 19 υπαλλήλους	15.149	2,5
	20-29 υπαλλήλους	4.102	0,68
	30-49 υπαλλήλους	2.704	0,46
	50-99 υπαλλήλους	1.499	0,25
	100+ υπαλλήλους	1.253	0,21
	Σύνολο	606.498	100,00

Σύμφωνα με το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (Δεκέμβριος 2017), ο αριθμός των νομικών μονάδων και της τάξης μεγέθους απασχόλησης (εξαιρουμένου του κατόχου) παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 2 – Αριθμός επιχειρήσεων κατά τάξη μεγέθους (βάσει του αριθμού εργαζομένων)

	Κατηγορία	ΕΡΓΑΝΗ 2017 Αριθμός επιχειρήσεων	ΕΡΓΑΝΗ 2017 %
Αριθμός νομικών μονάδων και τάξη μεγέθους απασχόλησης σε ολόκληρη τη χώρα (εξαιρείται ο ιδιοκτήτης)	1 - 10 υπαλλήλους	218.961	88,56
	11-50 υπαλλήλους	24.274	9,82
	51-250 υπαλλήλους	3.419	1,38
	>250 υπαλλήλους	582	0,24
	Σύνολο	247.236	100,00

Σύμφωνα με το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (Δεκέμβριος 2017) και την Ελληνική Στατιστική Αρχή (Στατιστικό Μητρώο Επιχειρήσεων, 2015), η κατανομή των νομικών μονάδων ανά περιφέρεια και γεωγραφική θέση (Nuts1) παρουσιάζεται στον πίνακα που ακολουθεί (μόνο οι τομείς της οικονομικής δραστηριότητας που περιλαμβάνονται στο δείγμα της έρευνας):

³ Οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας που συμπεριλήφθηκαν στο δείγμα της έρευνας

Πίνακας 3 - Κατανομή νομικών μονάδων ανά περιφέρεια και γεωγραφική θέση (Nuts1)

	Κατηγορία	ΕΡΓΑΝΗ 2017 %	ΕΛ.ΣΤΑΤ 2015 %
Περιφέρεια	Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης	4,58	4,68
	Αττικής	38,61	33,57
	Βόρειου Αιγαίου	1,63	2,22
	Δυτικής Ελλάδας	4,92	5,75
	Δυτικής Μακεδονίας	2,06	2,53
	Ηπείρου	2,83	3,16
	Θεσσαλίας	5,67	6,29
	Ιονίων Νήσων	2,73	3,44
	Κεντρικής Μακεδονίας	16,41	16,24
	Κρήτης	6,75	6,59
	Νοτίου Αιγαίου	4,91	5,19
	Πελοποννήσου	4,86	5,59
	Στερεάς Ελλάδας	4,04	4,75
	Σύνολο	100,00	100,00
Γεωγραφική θέση (Nuts1)	EL3 Αττική	38,61	33,57
	EL4 Νησιά Αιγαίου, Κρήτη	13,29	14,00
	EL5 Βόρεια Ελλάδα	25,86	26,73
	EL6 Κεντρική Ελλάδα	22,22	25,82
	Σύνολο	100,00	100,00

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, η γεωγραφική θέση (Nuts1):

- **EL3 Αττική**, περιλαμβάνει την περιφέρεια της Αττικής,
- **EL4 νησιά του Αιγαίου, Κρήτη**, περιέχει τις περιφέρειες του Βόρειου Αιγαίου, του Νότιου Αιγαίου και της Κρήτης
- **EL5 Βόρεια Ελλάδα**, περιλαμβάνει τις περιφέρειες της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, της Δυτικής Μακεδονίας, της Κεντρικής Μακεδονίας και της Ηπείρου
- **EL6 Κεντρική Ελλάδα**, περιλαμβάνει τις περιφέρειες της Δυτικής Ελλάδας, της Θεσσαλίας, των Ιονίων Νήσων, της Πελοποννήσου και της Κεντρικής Ελλάδας

Το δείγμα επιχειρήσεων επιλέχθηκε σύμφωνα με τα ακόλουθα κριτήρια / ποσοστώσεις και αντανακλά τη δομή του σύγχρονου ελληνικού επιχειρηματικού περιβάλλοντος:

Μέγεθος (ΙΠΑ - Ισοδύναμο Πλήρους Απασχόλησης):

- Αυτοαπασχολούμενοι: 1 ΙΠΑ
- Μικροεπιχειρήσεις: 2-9 ΙΠΑ
- Μικρές Επιχειρήσεις: 10-49 ΙΠΑ
- Μεσαίες επιχειρήσεις: 50-249 ΙΠΑ
- Μεγάλες επιχειρήσεις: 250 + ΙΠΑ

Γεωγραφική θέση (NUTS 1):

- ΕΛ 3 Αττικής
- ΕΛ 4 Νησιά Αιγαίου, Κρήτη
- ΕΛ 5 Βόρεια Ελλάδα
- ΕΛ 6 Κεντρική Ελλάδα

Τομέας (NACE αναθ. 2⁴, οι διαχωρισμένοι τομείς δεν θα συμπεριληφθούν)

- Παραγωγή
- Κατασκευή
- Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο. Επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών
- Μεταφορά και αποθήκευση
- Δραστηριότητες υπηρεσιών διαμονής και εστίασης
- Πληροφορίες και επικοινωνία
- Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες
- Δραστηριότητες ακίνητης περιουσίας
- Δραστηριότητες Υπηρεσιών Διοίκησης και Υποστήριξης
- Εκπαίδευση
- Δραστηριότητες στον τομέα της ανθρώπινης υγείας και της κοινωνικής εργασίας
- Τέχνες, ψυχαγωγία και αναψυχή
- Άλλες Δραστηριότητες Υπηρεσιών

Όσον αφορά στους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας που δεν συμπεριλήφθηκαν στο δείγμα της έρευνας, αξίζει να σημειωθεί ότι εξαιρέθηκαν επειδή είτε δεν πληρούσαν τους ερευνητικούς στόχους, είτε ήταν δύσκολο να εντοπιστούν και να καταγραφούν από επίσημες στατιστικές αρχές και βάσεις δεδομένων. Το μέγιστο σφάλμα δειγματοληψίας (MSE) είναι $\pm 3,1\%$ του συνολικού δείγματος. Ο ακόλουθος πίνακας απεικονίζει τη σχέση μεταξύ δείγματος και πληθυσμού με χρήση προκαθορισμένων ποσοστρώσεων ως προς τη γεωγραφική κατανόμη, το μέγεθος (αριθμό εργαζομένων) επιχείρησης και τον τομέα δραστηριότητας επιχείρησης:

Πίνακας 4 - Σχέση πληθυσμού και δείγματος που επιλέχθηκε με χρήση προκαθορισμένων ποσοστρώσεων ως προς τη γεωγραφική κατανόμη, το μέγεθος επιχείρησης και τον τομέα δραστηριότητας της επιχείρησης.

	Κατηγορία	Σχεδιασθέν δείγμα %	Πραγματοποιηθέν δείγμα %	N (αριθμός επιχειρήσεων)
Τομέας	Εμπόριο	37,5	37,7	378
	Μεταποίηση	24,0	23,8	238
	Υπηρεσίες	38,5	38,5	385
Αριθμός εργαζομένων (εξαιρουμένου του διαχειριστή / κατόχου / νομικού εκπροσώπου σήμερα)	0 υπάλληλοι	28,0	26,6	266
	1 υπάλληλος	23,0	20,8	208
	2-3 υπαλλήλους	25,0	21,4	214
	4-9 υπαλλήλους	21,0	18,6	186
	10-49 υπαλλήλους	2,6	10,2	102
	50-249 υπαλλήλους	0,4	1,4	14
	>250 υπαλλήλους (Σύνολο 584)	0,009	0,5	5
	ΔΑ	-	0,5	6
Γεωγραφική θέση (Nuts1)	EL3 Αττική	38,0	38,0	380
	EL4 Νησιά Αιγαίου, Κρήτη	13,5	13,5	135
	EL5 Βόρεια Ελλάδα	23,2	23,2	232
	EL6 Κεντρική Ελλάδα	25,3	25,3	254

Όσον αφορά στην κατανόμη του δείγματος, τηρούμε την αρχή της αναλογικότητας με τα ποσοστά δειγματοληψίας ανά θεματικό πεδίο να είναι παρόμοια με αυτά του πραγματικού πληθυσμού.

⁴http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/index/nace_all.html

Σημείωση: Τα δεδομένα παρουσιάζονται μη σταθμισμένα. Τα αποτελέσματα με βάση <20 άτομα είναι ενδεικτικά. Οι πιθανές διακυμάνσεις των ποσοστών που εμφανίζονται στις μεμονωμένες αναλύσεις σε σύγκριση με τα συνολικά ποσοστά οφείλονται σε στρογγυλοποιήσεις.

Το τελικό δείγμα (1001 επιχειρήσεις) παρουσιάζεται ανά γεωγραφική θέση και τομέα δραστηριότητας επιχείρησης στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 5 - Δείγμα έρευνας (1001 επιχειρήσεις) ανά γεωγραφική θέση (Nuts1) και τομέα δραστηριότητας επιχείρησης

Τομέας	Γεωγραφική θέση (Nuts1)				Σύνολο
	EL3 Αττική	EL4 Νησιά Αιγαίου, Κρήτη	EL5 Βόρεια Ελλάδα	EL6 Κεντρική Ελλάδα	
Εμπόριο	143	50	90	96	379
Μεταποίηση	96	23	57	62	238
Υπηρεσίες	141	62	85	96	384
Σύνολο	380	135	232	254	1001

Ερευνητικό εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο ήταν ένα δομημένο ερωτηματολόγιο απευθυνόμενο στους ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, όταν πρόκειται για επιχειρήσεις με λιγότερους από 10 υπαλλήλους, ή στον διευθύνοντα σύμβουλο ή τον διευθυντή προσωπικού, όταν πρόκειται για επιχειρήσεις με 10 ή περισσότερους υπαλλήλους, και σχεδιάστηκε με γνώμονα τη στοχοθεσία της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, για το σχεδιασμό του ερωτηματολογίου, η ερευνητική ομάδα έλαβε σοβαρά υπόψη τον οδικό χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας⁵ στην Ελλάδα, ο οποίος προέκυψε από τον τριμερή διάλογο, με σκοπό να συνεργαστούν η Ελληνική Κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι, με την υποστήριξη της ΔΟΕ και της Υπηρεσίας Υποστήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων/ΕΕ, για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα. Ο οδικός χάρτης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας ενσωματώνει ένα ισορροπημένο ρυθμιστικό πλαίσιο και πολιτικές για αποτρεπτικά και κατάλληλα διορθωτικά μέτρα, με στόχο τη διευκόλυνση της μετάβασης στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, και περιλαμβάνει ενέργειες που συνοψίζονται σε πέντε ενότητες⁶ / άξονες:

- i. Θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις
- ii. Διαλειτουργικότητα δεδομένων
- iii. Μέτρα πολιτικής
- iv. Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης
- v. Διάφορες παρεμβάσεις/ ενέργειες⁷

⁵ <http://adilotiergusia.org/en/document/roadmap-for-fighting-undeclared-work/>

⁶ Η διαίρεση αυτή επιδιώκει να διευκολύνει την περαιτέρω επεξεργασία και την οικειοποίηση της συνέπειας και της συνοχής των ενεργειών του οδικού χάρτη από τους θεσμικούς φορείς της, συμπεριλαμβανομένου του Υπουργείου Εργασίας, το οποίο θα αναλάβει συγκεκριμένες ενέργειες αυτού του οδικού χάρτη.

⁷ Πιλοτικό πρόγραμμα για επιτόπιες και κοινές επιθεωρήσεις με κλιμάκια μικτής κλίμακας. Θα διενεργηθούν επιθεωρήσεις με τη συμμετοχή του ΣΕΠΕ, της ΑΑΔΕ και ενδεχομένως άλλων οργανισμών ελέγχου, ως πιλοτικού προγράμματος για μελλοντικές τακτικές επιθεωρήσεις.

Η ερευνητική ομάδα έθεσε τις παραπάνω πέντε κύριες ενότητες και δράσεις του οδικού χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα ως άξονες του ερωτηματολογίου, ώστε το φάσμα των ερωτήσεων να καλύπτει τις περισσότερες από αυτές.

Έτσι, σύμφωνα με τις παραπάνω πέντε ενότητες του οδικού χάρτη, το ερωτηματολόγιο προσπάθησε να διερευνήσει τους ακόλουθους τομείς:

- Στάση απέναντι στην αδήλωτη εργασία
- Στάση απέναντι στα πρόσφατα μέτρα πολιτικής για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας
- Χρόνος και προσπάθεια για τη δήλωση εργαζομένων
- Χρόνος και προσπάθεια για τη συμμόρφωση με το ρυθμιστικό πλαίσιο
- Φορολογικά θέματα (φορολογία μισθωτής απασχόλησης και φορολογικά κίνητρα και εμπόδια εν γένει)
- Ηλεκτρονικές πληρωμές (χρήση)
- Κυρώσεις (φόροι, διευκόλυνση, πρόστιμα - πού πηγαίνουν τα χρήματα;)
- Κίνδυνος επιθεώρησης
- Κίνητρα
- Ευαισθητοποίηση και επίπεδο πληροφόρησης (κυβερνητικές προσπάθειες για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας)
- Αθέμιτος ανταγωνισμός (επειδή ο ανταγωνισμός χρησιμοποιεί αδήλωτη εργασία)
- Δεξιότητες και εκπαίδευση (δυσκολία εύρεσης ατόμων με σωστή κατάρτιση - άδεια από τον εγκέφαλο)
- Εργόσημο
- Τύπος εργασιακής σχέσης (πρόγραμμα για την ενίσχυση της απασχόλησης, μαθητεία)
- Οικονομική επιδότηση σε αντάλλαγμα
- Δημιουργία λευκής λίστας για συμμετοχή στις δημόσιες συμβάσεις/ δημόσια έργα
- Σχέδια για προσλήψεις
- Εμπιστοσύνη στην κυβέρνηση, στα θεσμικά όργανα

Πρέπει να σημειωθεί ότι το ερωτηματολόγιο για τη διερεύνηση των εμποδίων για την δημιουργία επίσημων θέσεων εργασίας έλαβε την τελική του μορφή έπειτα από:

- Τις ανατροφοδοτήσεις από στις συνεδριάσεις, υπό την επίβλεψη και την τεχνική βοήθεια του εμπειρογνώμονα της ΔΟΕ, τριών ανωτέρων συμβούλων, εκπροσώπων της εταιρίας δημοσκοπήσεων, εκπροσώπων της ελληνικής κυβέρνησης και των εθνικών κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ).
- Την πιλοτική εφαρμογή του ερωτηματολογίου όπου συμπληρώθηκαν 30 συνολικά ερωτηματολόγια, τα οποία στη συνέχεια εξαιρέθηκαν από το τελικό δείγμα της έρευνας. Η πιλοτική εφαρμογή διεξήχθη στις 25 Μαΐου 2018 και συμμετείχαν 8 ερευνητές και ένας επόπτης.

Το τελικό ερωτηματολόγιο περιλάμβανε συνολικά 31 ερωτήσεις, προσδιορίζοντας 47 μεταβλητές και είχε μέση διάρκεια 10-15 λεπτών. Το ερωτηματολόγιο χωρίστηκε σε έξι (6) διακριτές ενότητες ερωτήσεων, τέσσερις (4) από τις οποίες αποτελούν μέρος των ενεργειών και παραδοτέων του οδικού χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.

Πιο συγκεκριμένα, οι ενότητες του ερωτηματολογίου είναι:

- Στοιχεία της εταιρείας
- Θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις
- Διαλειτουργικότητα δεδομένων
- Μέτρα πολιτικής
- Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης
- Κύρια δημογραφικά στοιχεία

Στην ενότητα Στοιχεία της εταιρείας (ερωτήσεις 1 έως 10), οι ερωτήσεις αφορούσαν στοιχεία όπως κύριος και αναλυτικός τομέας, περιγραφή της δραστηριότητας της επιχείρησης, αριθμός των εργαζομένων (ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης) εκτός του διαχειριστή / ιδιοκτήτη / νόμιμου εκπρόσωπου, αριθμός εργαζομένων ορισμένου χρόνου (πλήρους και μερικής απασχόλησης) κατά το τελευταίο έτος και πότε η εταιρεία προσέλαβε εργαζόμενο (μόνιμο ή εποχικό).

Η ενότητα Θεσμικές Μεταρρυθμίσεις και Δράσεις (ερωτήσεις 11 έως 16) ασχολείται με θέματα όπως τα σημαντικότερα εμπόδια για την απασχόληση και τη δήλωση εργαζόμενου/ων κατά την άποψη των ερωτώμενων με τη μορφή δύο ανοιχτών ερωτήσεων και ακολούθως τη συμφωνία (Ναι, Μάλλον Ναι) ή διαφωνία (Όχι, Μάλλον Όχι) με προκαθορισμένους παράγοντες που αποτελούν εμπόδια για την απασχόληση και δήλωση εργαζόμενου/ων (δύο κλειστές ερωτήσεις). Στην ενότητα αυτή συμπεριλαμβάνονται και δύο ερωτήσεις σχετικά με το εάν οι επιχειρήσεις πιστεύουν ότι υφίστανται αθέμιτο ανταγωνισμό από άλλες επιχειρήσεις του κλάδου τους, οι οποίες δεν δηλώνουν τους εργαζομένους τους (ερώτηση 15) και τους λόγους για τους οποίους ορισμένες επιχειρήσεις δεν προσλαμβάνουν επίσημα εργαζομένους (ερώτηση 16). Στην ενότητα σχετικά με τη Διαλειτουργικότητα των δεδομένων (ερωτήσεις 17-19), υπάρχουν ερωτήματα, όπως ποιος εκτελεί τις διοικητικές εργασίες που σχετίζονται με την πρόσληψη ενός εργαζόμενου (ερώτηση 17), αν το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ διευκολύνει την εγγραφή / δήλωση των εργαζομένων ως διαδικασία (ερώτηση 18) εάν είναι ικανοποιημένοι με τη λειτουργικότητα / φιλικότητα του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ (ερώτηση 19).

Στην ενότητα Μέτρα πολιτικής (ερωτήσεις 20 έως 24), τα ερωτήματα αφορούν στην αξιολόγηση της πιθανότητας εντοπισμού κάποιας επιχείρησης από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς στην περιοχή τους (ερώτηση 20), εάν τα τελευταία πέντε έτη έχει γίνει ποτέ στην επιχείρησή τους έλεγχος από κρατικούς ελεγκτικούς μηχανισμούς (ερώτηση 21) και ερωτήσεις (22 έως 24) σχετικά με τη χρήση του εργόσημου - είτε εάν το γνωρίζουν είτε εάν το χρησιμοποιούν ή επιθυμούν να το χρησιμοποιούν συχνότερα.

Η ενότητα Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης περιλαμβάνει τρεις ερωτήσεις (ερωτήσεις 25 έως 27) σχετικά με τις εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, τις αρνητικές επιπτώσεις της αδήλωτης εργασίας, το πιλοτικό πρόγραμμα επιτόπιων επιθεωρήσεων που διενεργήθηκε από τον Μάιο έως τον Οκτώβριο του 2017 στην Περιφέρεια Αττικής (ερώτηση 26) και, τέλος, αξιολόγηση της σκοπιμότητας δημιουργίας μιας γραμμής ενημέρωσης και συμβουλών για τους εργοδότες (ερώτηση 27).

Στο τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται τέσσερα ερωτήματα (ερωτήσεις 28 έως 31) σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων, όπως το φύλο, η ηλικία και το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης του ιδιοκτήτη / νόμιμου εκπροσώπου της επιχείρησης καθώς και η επιβεβαίωση της περιοχής (Nuts 1) όπου έχει την έδρα της η επιχείρηση.

Χρησιμοποιήθηκαν ανοιχτές ερωτήσεις, όπως συνηθίζεται, για την καταγραφή των δεδομένων της επιχείρησης (έτη λειτουργίας της επιχείρησης, αριθμός ατόμων πλήρους και μερικής απασχόλησης) και για την καταγραφή των σημαντικότερων εμποδίων στην πρόσληψη και δήλωση εργαζομένων, καθώς και για τους λόγους για τους οποίους ορισμένες επιχειρήσεις δεν δηλώνουν τους εργαζομένους τους (2 ανοιχτές απαντήσεις).

Η πλήρης μορφή του ερωτηματολογίου παρατίθεται σε παράρτημα.

Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων ακολουθήθηκε η ποσοτική προσέγγιση. Τα δεδομένα εξήχθησαν σε ένα αρχείο δεδομένων IBM SPSS Statistics 25.0 και η στατιστική ανάλυση περιλάμβανε τεχνικές περιγραφικής και επαγωγικής Στατιστικής. Όπου χρειαζόταν, το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ήταν το 5%. Οι στατιστικοί έλεγχοι περιλάμβαναν Chi-Square test για τον έλεγχο σχέσης διακριτών μεταβλητών με περισσότερα από δύο επίπεδα. Η επιλογή της μεθόδου σε συνδυασμό με την αντιπροσωπευτική δειγματοληψία αποσκοπεί να δώσει τη δυνατότητα στους ερευνητές να γενικεύσουν τα αποτελέσματα σε πανελλαδικό επίπεδο, ώστε να εξαχθούν συνολικά συμπεράσματα.

Αποτελέσματα

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της Περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης σε συνδυασμό με πιο εξειδικευμένες αναλύσεις επαγωγικής Στατιστικής στις παρακάτω θεματικές ενότητες:

1. Χαρακτηριστικά του δείγματος (φύλο, ηλικία, ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο του ιδιοκτήτη / νόμιμου εκπροσώπου της επιχείρησης)
2. Προφίλ της επιχείρησης
3. Θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις
4. Διαλειτουργικότητα δεδομένων
5. Μέτρα πολιτικής
6. Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης

Στο πλαίσιο της παρουσίασης των αποτελεσμάτων περιλαμβάνονται τα εξής:

- Η περιγραφική αποτύπωση με μορφή συχνοτήτων ή γραφημάτων όλων των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου
- Η περιγραφική αποτύπωση με μορφή συνδυαστικών πινάκων (πίνακες συνάφειας - διασταυρώσεις μεταβλητών) επιλεγμένων ερωτήσεων ερευνητικού ενδιαφέροντος
- Η παραγωγή αναφοράς σε μορφή παρουσίασης (PowerPoint) με γραφήματα και πίνακες που να αποτυπώνουν συγκεντρωτικά τα παραπάνω μεγέθη.

3. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Όπως αναφέρθηκε, το πρώτο σύνολο δεδομένων συνδέεται με το δημογραφικό προφίλ των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις κατανέμονται ανάλογα με τον τομέα, τη γεωγραφική θέση, τα έτη λειτουργίας και τη νομική μορφή. Τα ευρήματα αντιστοιχούν στα αναμενόμενα απότελέσματα για τις μεταβλητές ελέγχου όπως:

- **Ο ετήσιος κύκλος εργασιών,**
- **Η απασχόληση.**

Ειδικότερα, η ετήσια κατανομή του κύκλου εργασιών βασίζεται σε αντίστοιχα επίσημα στοιχεία που προέρχονται από τις εθνικές φορολογικές αρχές (ΑΑΔΕ). Εκεί, μπορούμε να εντοπίσουμε μια συγκέντρωση στα χαμηλότερα εισοδήματα με μια ανοδική τάση (δεδομένου ότι το κίνητρο υποτίμησης του εισοδήματος είναι ισχυρότερο στις φορολογικές δηλώσεις από ό,τι σε μία έρευνα επιχειρήσεων). Ένας σημαντικό ποσοστό (11,5%) δηλώνει ετήσιο κύκλο εργασιών μικρότερο από 10.000 ευρώ, ενώ το 14,5% δηλώνει κύκλο εργασιών μεταξύ 10 και 25.000 ευρώ.

Συνολικά, αυτές οι τάσεις υποδηλώνουν ότι αθροιστικά ένα τέταρτο των επιχειρήσεων θεωρείται ότι βρίσκονται στα όρια της βιωσιμότητας τους ή, εναλλακτικά, ταξινομούνται ως πολύ μικρές επιχειρήσεις (βλ. τον ορισμό των ΜΜΕ, χρησιμοποιώντας τα συνδυασμένα κριτήρια του κύκλου εργασιών και του επιπέδου απασχόλησης).

Αυτά τα στοιχεία είναι επαληθεύσιμα, αν χρησιμοποιήσουμε ως προσεγγιστική μεταβλητή τα συνολικά καθαρά κέρδη ή τα ακαθάριστα εισοδήματα, που προέρχονται από τις δηλώσεις στις επίσημες φορολογικές αρχές⁸. Εκτιμάται ότι στις τρέχουσες αναλύσεις υπάρχουν και κλαδικές διαφορές, δεδομένου ότι οι εμπορικές δραστηριότητες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα κύκλου εργασιών, αν και αυτές οι τάσεις δεν έχουν μια γραμμική συσχέτιση με τα ποσοστά ή το επίπεδο κέρδους.

Αυτά τα στοιχεία υποδηλώνουν ότι μεγάλο μέρος της επιχειρηματικής δραστηριότητας σχετίζεται με την αποκαλούμενη "επιχειρηματικότητα ανάγκης"⁹, ενώ αυτού του τύπου το επιχειρηματικό κέρδος θεωρείται ως υποκατάστατο μισθού και αποτελεί ένα παράδοξο δίχτυ ασφαλείας

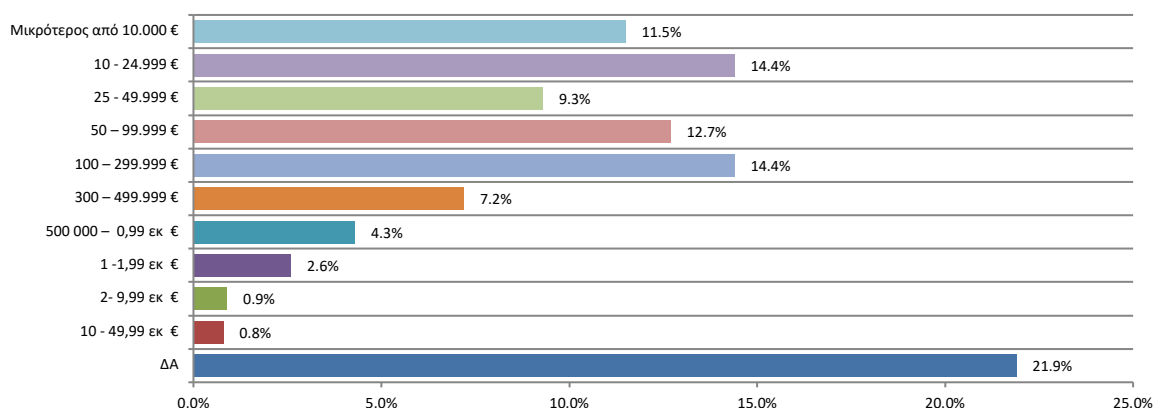
⁸ <https://www.aade.gr/menoy/statistika-deiktes/eisodema/etesia-statistika-deltia>

⁹ European Commission, SBA Factsheet 2016

"της αγοράς" έναντι του κινδύνου ανεργίας ή περιθωριοποίησης, χωρίς να παρέχεται πρόσβαση σε προγράμματα κοινωνικής προστασίας. Αυτή η κατηγορία επιχειρηματικότητας έχει ιδιαίτερα δημογραφικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά σε σύγκριση με την επιχειρηματικότητα ευκαιρίας. Στην πραγματικότητα, διαπιστώνεται ότι η επιχειρηματικότητα ευκαιρίας έχει καλύτερες επιδόσεις, ευρύτερο επιχειρησιακό ορίζοντα και περισσότερες δεξιότητες από ό, τι η επιχειρηματικότητα ευκαιρίας.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο δείκτης ετήσιου κύκλου εργασιών επιτρέπει την αξιολόγηση του επιχειρηματικού ορίζοντα και της επένδυσης, καθώς και της ικανότητας προσέλκυσης εργαζομένων εκ μέρους των επιχειρήσεων, ενώ η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει επίσης εκδώσει την επίσημη διατύπωση του ορισμού της κατηγορίας ΜΜΕ. Παρόλο που το επίπεδο του κύκλου εργασιών αποτελεί ένδειξη του επιχειρηματικού ορίζοντα μιας επιχείρησης, θα πρέπει να αναγνωριστεί ότι και οι 2 τυπικές εκδοχές επιχειρηματικότητας συμβάλλουν ιδιαίτερα στο επίπεδο της απασχόλησης. Σύμφωνα με την τελευταία έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (SBA Factsheet 2017), η συμβολή των ελληνικών ΜΜΕ στη συνολική απασχόληση ανήλθε σε 87%.

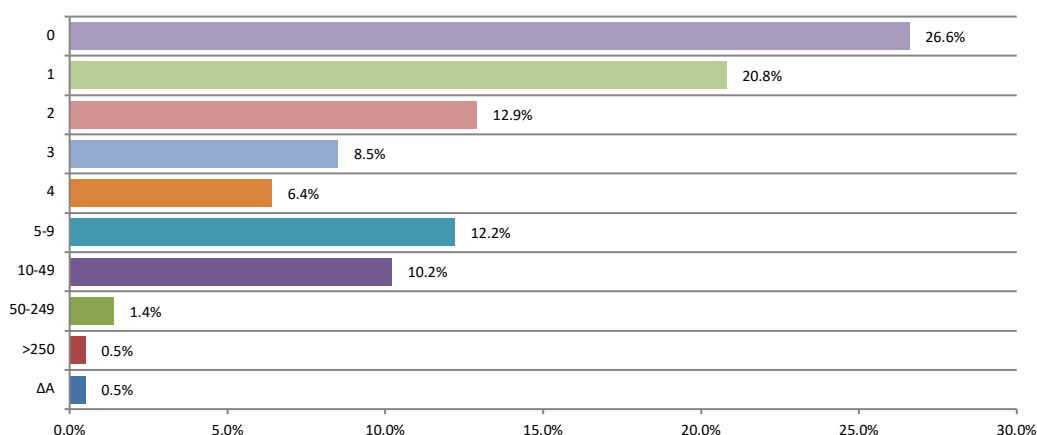
Γράφημα 1- Ετήσιος κύκλος εργασιών (2017)



Όσον αφορά στην κατανομή της απασχόλησης, η έρευνα επιβεβαιώνει τον μεγάλο αριθμό αυτοαπασχολούμενων επιχειρηματιών και τον μεγάλο όγκο πολύ μικρών επιχειρήσεων. Το 10,2% των επιχειρήσεων ανήκει στην κατηγορία των μικρών επιχειρήσεων, το 1,4% θεωρούνται μεσαίες επιχειρήσεις και ένα κλάσμα 0,5% είναι μεγάλες επιχειρήσεις.

Εξετάζοντας τις πολύ μικρές επιχειρήσεις, παρατηρούμε ότι υπάρχει μια περαιτέρω διαφοροποίηση μεταξύ της κατηγορίας 0-1 εργαζομένων και της κατηγορίας 5-9 εργαζομένων. Αυτό το εύρημα δυνητικά συσχετίζεται με την προηγούμενη ανάλυση για την (οικονομική) επιχειρηματικότητα ανάγκης έναντι της επιχειρηματικότητας ευκαιρίας.

Γράφημα 2- Απασχόληση (Αριθμός εργαζομένων - σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης 2017)



Οι κατανομές των χαρακτηριστικών των προφίλ εταιρειών, οι κατανομές των δημογραφικών δεδομένων των ερωτηθέντων και η γεωγραφική θέση των επιχειρήσεων παρουσιάζονται στους ακόλουθους πίνακες 6 και 7:

Πίνακας 6 - Οι κατανομές των ερωτήσεων σχετικά με το προφίλ των επιχειρήσεων

Ερώτηση	N	% ποσοστό των ερωτώμενων	% ποσοστό των αποκρινόμενων
Τομέας			
Εμπόριο	379	37,9	37,9
Μεταποίηση	238	23,8	23,8
Υπηρεσίες	384	38,4	38,4
Σύνολο	1001	100,0	100,0
Αντικείμενο της επιχείρησης (Κλάδος NACE)			
Εμπόριο	378	37,8	37,8
Μεταποίηση	210	21,0	21,0
Κατασκευές	26	2,6	2,6
Ξενοδοχεία	92	9,2	9,2
Εστίαση	99	9,9	9,9
Μεταφορά και αποθήκευση (Logistics)	10	1,0	1,0
Άλλες υπηρεσίες	186	18,6	18,6
Σύνολο	1001	100,0	100,0
Νομική μορφή της επιχείρησης			
ΑΕ- Ανώνυμη Εταιρεία	148	14,8	14,8
ΟΕ-ΕΕ (ομόρρυθμη – ετερόρρυθμη εταιρεία)	210	21,0	21,0
Εταιρία περιορισμένης ευθύνης (ΕΠΕ)	75	7,5	7,5
Ιδιωτική κεφαλαιουχική εταιρία (ΙΚΕ)	28	2,8	2,8
Ατομική Επιχείρηση	531	53,0	53,0
Άλλο	9	0,9	0,9
Σύνολο	1001	100,0	100,0
Έτη λειτουργίας της επιχείρησης			
< 5 έτη	114	11,4	11,4
5-10 έτη	147	14,7	14,7
10-15 έτη	100	10,0	10,0
> 15 έτη	640	63,9	63,9
Σύνολο	1001	100,0	100,0
Κύκλος εργασιών της επιχείρησης για το έτος 2017			
<10.000 €	115	11,5	14,7
10 – 24.999 €	144	14,4	18,4
25 – 49.999 €	93	9,3	11,9
50 – 99.999 €	127	12,7	16,3
100 – 299.999 €	144	14,4	18,4
300 – 499.999 €	72	7,2	9,2
500.000 – 0,99 εκ. €	43	4,3	5,5
1 -1,99 εκ. €	26	2,6	3,3
2- 9,99 εκ. €	9	0,9	1,2
10 - 49,99 εκ. €	8	0,8	1,0
ΔΓ	220	21,9	
Σύνολο	1001	100,0	100,0
Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση σήμερα – μη συμπεριλαμβανομένου του ιδιοκτήτη			
0	266	26,6	26,7
1	208	20,8	20,9
2	129	12,9	13,0
3	85	8,5	8,5
4	64	6,4	6,4
5-9	122	12,2	12,3
10-49	102	10,2	10,3
50-249	14	1,4	1,4
>250	5	0,5	0,5
ΔΓ	6	0,5	
Σύνολο	1001	100,0	100,0

**Πόσους σταθερούς υπαλλήλους
(μακροπρόθεσμες συμβάσεις εργασίας)
έχει η επιχείρησή σας;
Πλήρους απασχόλησης**

0	456	45,5	45,9
1	166	16,6	16,7
2-3	153	15,3	15,4
4-9	143	14,3	14,4
10-49	58	5,8	5,8
50-249	15	1,5	1,5
>250	2	0,2	0,2
ΔΓ	8	0,8	
Σύνολο	1001	100,0	100,0

**Πόσους σταθερούς υπαλλήλους
(μακροπρόθεσμες συμβάσεις εργασίας)
έχει η επιχείρησή σας;
Μερικής απασχόλησης**

0	727	72,6	74,0
1	113	11,3	11,5
2-3	92	9,2	9,4
4-9	35	3,5	3,6
10-49	13	1,3	1,3
50-249	1	0,1	0,1
>250	2	0,2	0,2
ΔΓ	18	1,8	
Σύνολο	1001	100,0	100,0

**Πόσους εποχιακούς εργαζόμενους
(βραχυπρόθεσμες συμβάσεις εργασίας
σε χρονικές περιόδους) είχε η επιχείρησή
σας τον τελευταίο χρόνο;
Πλήρους απασχόλησης**

0	913	91,2	91,9
1	22	2,2	2,2
2-3	22	2,2	2,2
4-9	22	2,2	2,2
10-49	12	1,2	1,2
50-249	1	0,1	0,1
>250	1	0,1	0,1
ΔΓ	8	0,8	
Σύνολο	1001	100,0	100,0

**Πόσους εποχιακούς εργαζόμενους
(βραχυπρόθεσμες συμβάσεις εργασίας
σε χρονικές περιόδους) είχε η επιχείρησή
σας τον τελευταίο χρόνο;
Μερικής απασχόλησης**

0	902	90,1	91,1
1	36	3,6	3,6
2-3	26	2,6	2,6
4-9	17	1,7	1,7
10-49	7	0,7	0,7
50-249	1	0,1	0,1
>250	-	0	
ΔΓ	12	1,2	
Σύνολο	1001	100,0	100,0

**Πότε ήταν η τελευταία φορά που κάνατε
πρόσληψη εργαζομένου (σταθερού ή εποχιακού);**

Κατά το πρώτο εξάμηνο του 2018	292	29,2	36,5
Το 2017	147	14,7	18,4
Το 2016 ή παλιότερα	361	36,1	45,1
ΔΓ	200	20,0	
Σύνολο	1001	100,0	100,0

Πίνακας 7: Οι κατανομές των δημογραφικών χαρακτηριστικών των ερωτώμενων και της γεωγραφικής περιοχής της επιχείρησης

Ερώτηση	N	% ποσοστό των ερωτώμενων	% ποσοστό των αποκρινόμενων
Φύλο			
Ανδρας	691	69,0	69,1
Γυναίκα	309	30,9	30,9
ΔΓ	1	0,1	
Σύνολο	1001	100,0	100,0
Ηλικιακή κατηγορία			
Έως 24 ετών	1	0,1	0,1
25-29 ετών	33	3,3	3,3
30-34 ετών	57	5,7	5,7
35-39 ετών	90	9,0	9,0
40-44 ετών	144	14,5	14,4
45-49 ετών	160	16,1	16,0
50-54 ετών	180	18,0	18,0
55-59 ετών	136	13,6	13,6
60-64 ετών	111	11,1	11,1
65-69 ετών	58	5,8	5,8
70+ ετών	28	2,8	2,8
ΔΓ	3	0,3	
Σύνολο	1001	100,0	100,0
Ανώτερο μορφωτικό/ εκπαιδευτικό επίπεδο			
Δεν έχει ολοκληρώσει κύκλο υποχρεωτικής εκπαίδευσης	2	0,2	0,2
Δημοτικό	38	3,8	3,8
Γυμνάσιο	53	5,3	5,3
Λύκειο/ δτάξιο Γυμνάσιο	320	32,0	32,1
Τεχνικά Επαγγ. Εκπαιδευτήρια/ ΙΕΚ/ KATEE	122	12,2	12,2
ΑΕΙ/ΤΕΙ	411	41,1	41,1
Μεταπτυχιακό/ διδακτορικό	54	5,4	5,4
ΔΓ	1	0,1	
Σύνολο	1001	100,0	100,0
Γεωγραφική θέση (Nuts1)			
EL3 Αττική	381	38,0	38,0
EL4 Νησιά Αιγαίου, Κρήτη	135	13,5	13,5
EL5 Βόρεια Ελλάδα	232	23,2	23,2
EL6 Κεντρική Ελλάδα	253	25,3	25,3
Σύνολο	1001	100,0	100,0

4. ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο εντοπισμός και η μέτρηση των εμποδίων για τη δημιουργία επίσημων θέσεων εργασίας στην Ελλάδα ήταν μια διαδικασία μείζονος σημασίας που απαιτούσε - εκτός από το συντονισμό όλων των ενδιαφερομένων - τη δημιουργία ενός ρυθμιστικού πλαισίου το οποίο θα περιλάμβανε όλα τα δυνατά αποτρεπτικά μέτρα κατά του άτυπου τομέα της οικονομίας. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, ο κύριος στόχος της έρευνας είναι να εξάγει ευρήματα που ανταποκρίνονται στο τρέχον πραγματικό ελληνικό εργασιακό και οικονομικό πλαίσιο συμβάλλοντας στην καλύτερη κατανόηση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι ΜΜΕ για τη δημιουργία επίσημων θέσεων εργασίας, καθώς και τα κατάλληλα κίνητρα που θα διευκολύνουν τη δημιουργία επίσημων θέσεων εργασίας. Στο παρόν κεφάλαιο της έκθεσης θα παρουσιαστούν τα κύρια ευρήματα της έρευνας, τα οποία θα ταξινομηθούν με βάση τις τέσσερις βασικές ενότητες που περιγράφονται στον οδικό χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.

4.1. Θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις

Μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις της ελληνικής οικονομίας ήταν ο μετασχηματισμός του οικονομικού υποδείγματος, για την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών προβλημάτων που προκάλεσαν τη χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση. Πολλές από τις πτυχές έχουν διερευνηθεί από διάφορες ομάδες χάραξης πολιτικής διεθνών οργανισμών (ΟΟΣΑ, Παγκόσμια Τράπεζα, ΔΝΤ), ενώ η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει θέσει ορισμένες προϋποθέσεις για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της αγοράς εργασίας¹⁰, σύμφωνα με την τριμερή εξέλιξη του διαλόγου σε τομείς όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις/ συμβάσεις και ο κοινωνικός διάλογος. Η προσέγγιση της ΔΟΕ για την αντιμετώπιση της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης βασίζεται στην αξιοπρεπή εργασία και τη δίκαιη ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς, καθώς και στην θεμελιώδη ιδέα ότι ο ενισχυμένος κοινωνικός διάλογος μπορεί να δημιουργήσει ευκαιρίες αμοιβαίου οφέλους σε τριμερές επίπεδο ("win-win-win"), καθώς οι πιο δίκαιες και αποτελεσματικές αγορές εργασίας και η οικονομική ανάπτυξη οδηγούν σε καλύτερα κοινωνικοοικονομικά αποτελέσματα και μεγαλύτερη ευημερία για τους εργαζομένους, βελτίωση των επιδόσεων για τις επιχειρήσεις και αποκατάσταση της εμπιστοσύνης προς την κυβέρνηση.

Από την άλλη πλευρά, η εφαρμογή των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής προκάλεσε πολλές στρεβλώσεις και μεταβολές πολιτικής, όσον αφορά στο επίπεδο της φορολογικής επιβάρυνσης, τις νέες μορφές φορολογίας ή τον υπολογισμό των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, τη μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος και το άνοιγμα συγκεκριμένων αγορών, οι οποίες απειλούν τις εγχώριες μικρές επιχειρήσεις και φαλκιδεύουν τις προοπτικές απασχόλησης. Η ρύθμιση της αγοράς εργασίας υπόκειται στις σημαντικές θεσμικές αλλαγές (Νόμοι της Ελληνικής Δημοκρατίας 4024/2011 & 4093/2012), οι οποίες οδήγησαν σε σημαντικές διαφοροποιήσεις της κοινωνικής και οικονομικής συμπεριφοράς των οικονομικών παραγόντων (εργαζομένων και επιχειρήσεων). Πρόσφατα, οι νόμοι 4488/2017 και 4554/2018 τροποποίησαν διάφορες διατάξεις της νομοθεσίας για την αγορά εργασίας (υπερωρίες, αποζημίωση λόγω απολύσεων, επέκταση συλλογικών συμβάσεων) και εισήγαγαν πρόσθετα μέτρα κατά της αδήλωτης, μερικώς δηλωμένης, επισφαλούς και μη αμειβόμενης εργασίας. Επίσης, θεσμοθετήθηκε μια νέα ρύθμιση για την ένταξη της ψευδο-αυτοαπασχόλησης στον ΕΦΚΑ. Εκτός από τις παραπάνω θεσμικές μεταρρυθμίσεις, οι μακροοικονομικές διαταραχές δημιούργησαν νέες προκλήσεις ως προς τη διάρθρωση και τα μεγέθη της απασχόλησης. Προφανώς, το συσσωρευμένο εξωτερικό χρέος¹¹ (εκθέσεις ΑΑΔΕ) και η χαμηλή κατανάλωση αναγκάζουν τις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν στρατηγικές εσωτερικής υποτίμησης (στο εσωτερικό της επιχείρησης), μειώνοντας το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, προσλαμβάνοντας εργαζόμενους με χαμηλή ειδίκευση ή αναθέτοντας εξωτερικά έργα χαμηλού κόστους, αναβάλλοντας τις πληρωμές και ασκώντας άλλες ανταγωνιστικές "πρακτικές",

¹⁰ ILO (2016), Diagnostic report on undeclared work in Greece/ International Labour Office, Employment Department, Informal Economy Unit. - Geneva: ILO.

¹¹ <https://www.aade.gr/menoy/statistika-deiktes/eisodema/etesia-statistika-deltia>

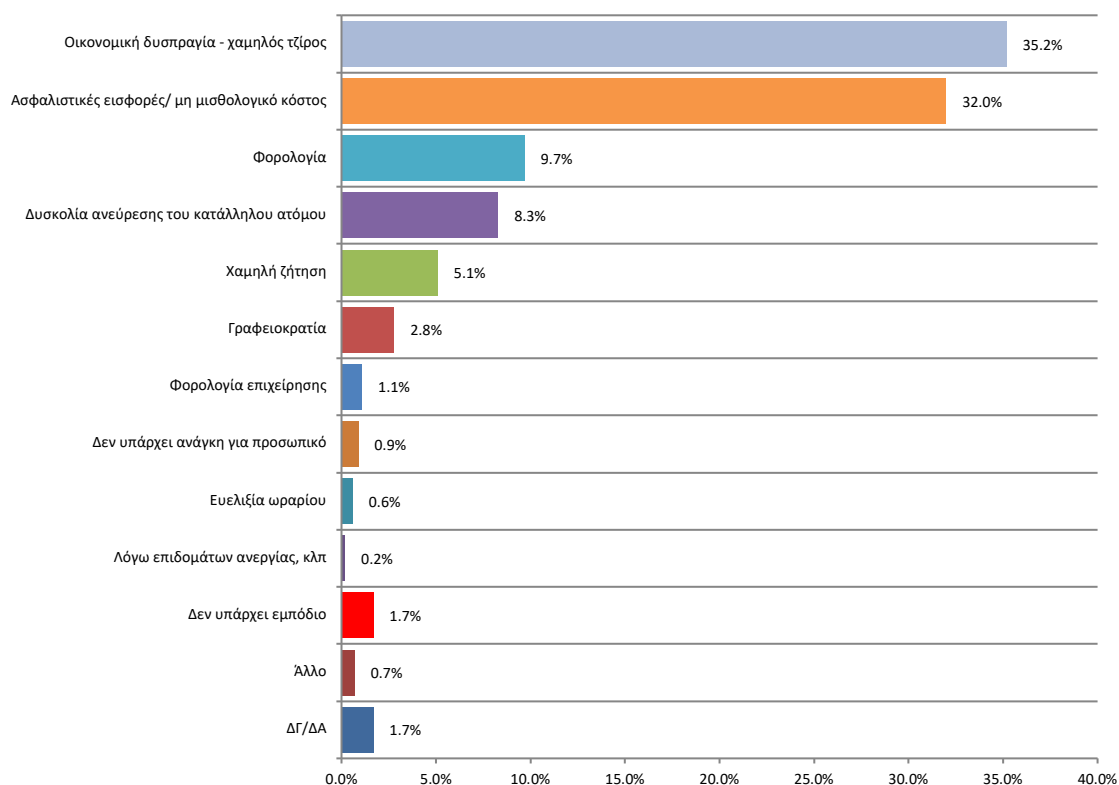
οι οποίες θεωρούνται αθέμιτες στρατηγικές ανταγωνισμού. Τα στατιστικά δεδομένα δείχνουν επί του παρόντος ότι σημαντικό μέρος της νέας απασχόλησης συντίθεται από θέσεις μερικής απασχόλησης (στατιστικά δεδομένα Εργάνη).

Στο συγκεκριμένο πλαίσιο ανάλυσης γίνεται διάκριση μεταξύ των εμποδίων πρόσληψης και των εμποδίων δήλωσης της πρόσληψης, προκειμένου να εντοπιστούν ταυτόχρονα πτυχές του οικονομικού και διοικητικού/οργανωσιακού περιβάλλοντος των επιχειρήσεων. Από την άποψη αυτή, η διάκριση αυτή εξυπηρετεί τον σκοπό της ανάλυσης των διαφορών της οικονομικής συμπεριφοράς των επιχειρήσεων πριν και μετά την πρόσληψη. Η μελέτη αυτής της διάκρισης μπορεί να προσφέρει χρήσιμα συμπεράσματα για την προώθηση ορισμένων οικονομικών πολιτικών.

4.1.1. Εμπόδια κατά την πρόσληψη εργαζομένων

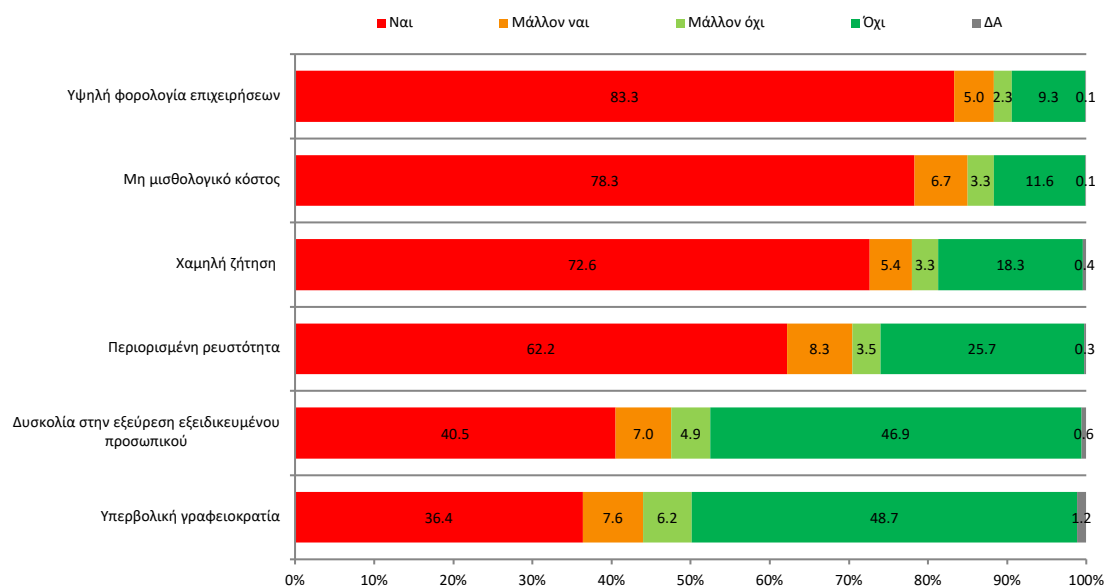
Ο παρακάτω πίνακας παρέχει μια γενική εικόνα του τρόπου με τον οποίο οι επιχειρήσεις αξιολογούν τα εμπόδια στην απασχόληση. Η έρευνα περιλάμβανε ένα ανοιχτό ερώτημα προς τους εργοδότες σχετικά με το σημαντικότερο εμπόδιο που θεωρούν ότι αντιμετωπίζουν για την πρόσληψη ενός εργαζομένου. Η πλειονότητα των επιχειρήσεων και των τριών τομέων θεωρούν τα οικονομικά προβλήματα και το μη μισθολογικό κόστος (εισφορές κοινωνικής ασφάλισης) ως τα κύρια προβλήματα που εμποδίζουν μια επιχείρηση να προσλάβει έναν εργαζόμενο. Λιγότερο σημαντικοί περιορισμοί για τους ερωτώμενους, σύμφωνα με τα συνολικά αποτελέσματα, είναι κατά σειρά προτεραιότητας η φορολογία και η αναντιστοιχία δεξιοτήτων (δυσκολία εξεύρεσης εξειδικευμένου προσωπικού), ενώ η χαμηλή ζήτηση ή η γραφειοκρατία δεν φαίνεται να θεωρούνται τόσο σημαντικά εμπόδια.

Γράφημα 3: Ποιο θεωρείτε το σημαντικότερο εμπόδιο για την απασχόληση εργαζομένου/ων;



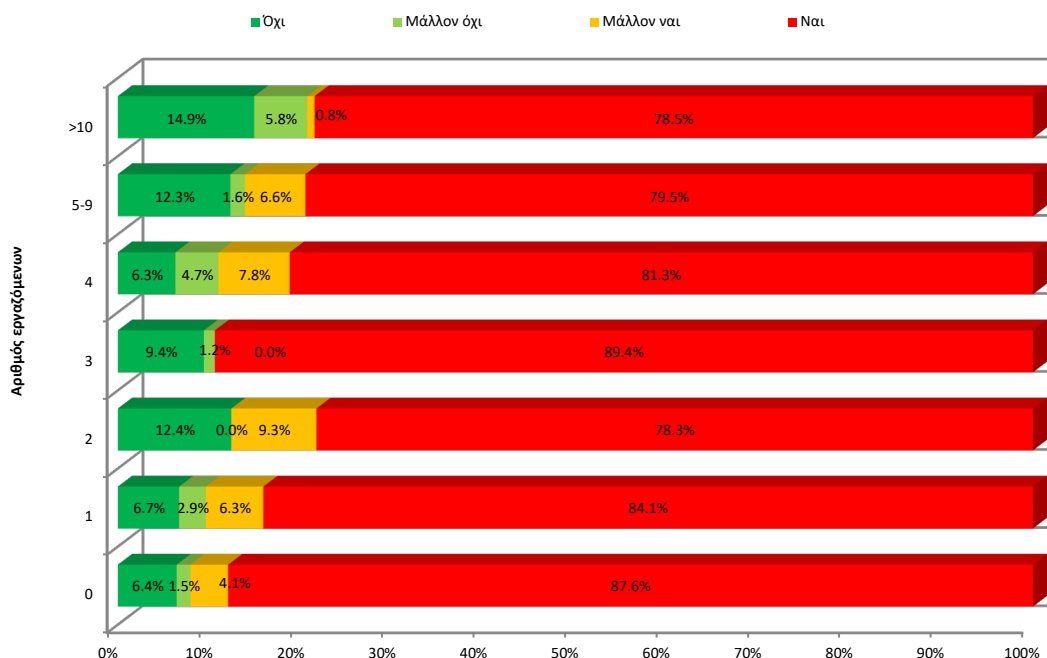
Προκειμένου να υπάρξει μια πιο συγκεκριμένη εικόνα των εμποδίων πρόσληψης, η έρευνα επικεντρώθηκε στους γενικά αναγνωρισμένους παράγοντες που μπορεί να εμποδίσουν μια επιχείρηση να επιδιώξει να προσλάβει έναν υπάλληλο, αξιολογώντας ανεξάρτητα τον κάθε παράγοντα. Τα ευρήματα αυτής της κλειστής ερώτησης παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Γράφημα 4: Πιστεύετε ότι οι ακόλουθοι παράγοντες αποτελούν εμπόδια για την απασχόληση εργαζόμενου/ων;



• Από τα στοιχεία του γραφήματος προκύπτει ότι για τη συντριπτική πλειονότητα των εργοδοτών, η υψηλή φορολογία των επιχειρήσεων θεωρείται σημαντικό εμπόδιο για την πρόσληψη, αφού το 83,3% των ερωτηθέντων απαντά ναι και 5% μάλλον ναι. Σε μια πιο εκτεταμένη ανάλυση, διαπιστώνεται υψηλότερο ποσοστό στις πολύ μικρές επιχειρήσεις (βάσει των κριτηρίων των εργαζομένων και του κύκλου εργασιών) υπερβαίνοντας το 90%.

Γράφημα 5- Η φορολογία των επιχειρήσεων ως εμπόδιο στην πρόσληψη εργαζόμενων

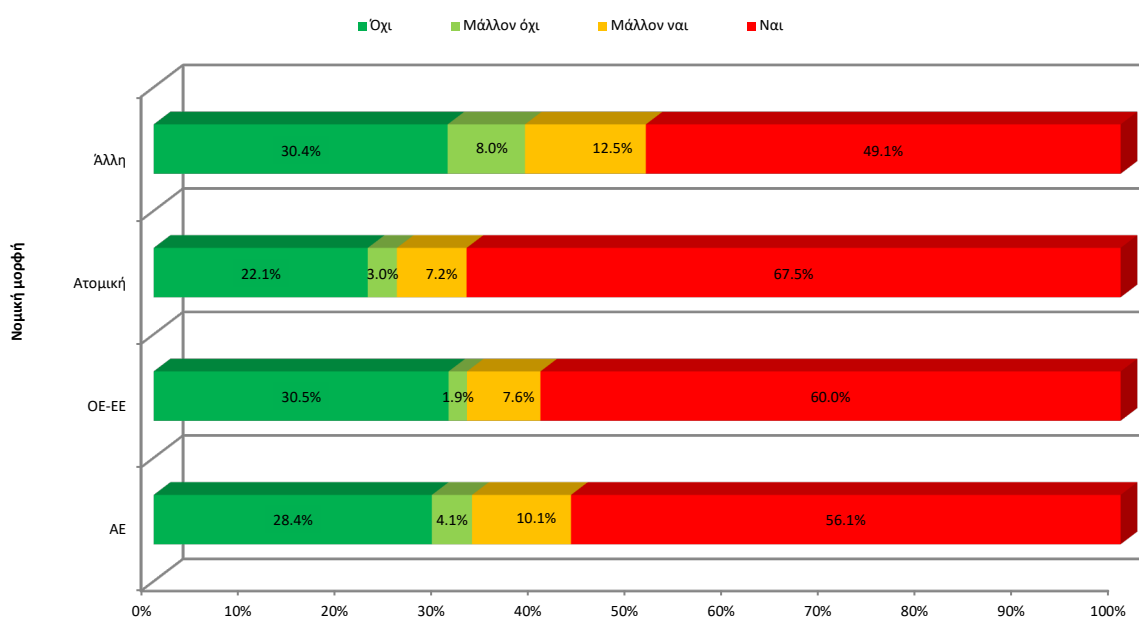


• Στη γενική κατηγορία, το μη μισθολογικό κόστος αναφέρθηκε ότι αποτελεί εμπόδιο για την πρόσληψη από το 78,3% του συνολικού πληθυσμού - ενώ δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές ποσοστών μεταξύ των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και των μεγάλων επιχειρήσεων σε διαφορετικές κατηγορίες.

- Η χαμηλή ζήτηση αναφέρεται ως ο επόμενος σημαντικότερος παράγοντας (72,6%), ο οποίος τείνει να αφορά περισσότερο τις ατομικές επιχειρήσεις και τις πολύ μικρές επιχειρήσεις με μηδέν έως δύο εργαζόμενους (φτάνοντας σχεδόν το 84% στην κατηγορία αυτή). Αξίζει να σημειωθεί ότι οι ηλικιωμένοι επιχειρηματίες (άνω των 60 ετών) φαίνεται να είναι πιο ευαίσθητοι στην επίδραση της μείωσης της κατανάλωσης.

- Η περιορισμένη ρευστότητα φαίνεται να θεωρείται από τους ερωτηθέντες επίσης σημαντικός αποτρεπτικός παράγοντας σε ποσοστό 62,2% (ξεκάθαρο «ναι»). Και πάλι, το αποτέλεσμα αυτό παρατηρείται ότι είναι υψηλότερο για τις ατομικές επιχειρήσεις. Το εκπαιδευτικό επίπεδο του ιδιοκτήτη τείνει να παίζει σημαντικό ρόλο στην ικανότητα της εταιρείας να υπερβεί τους περιορισμούς ρευστότητας (83% των αποφοίτων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ανησυχούν για προβλήματα ρευστότητας).

Γράφημα 6- Οι περιορισμοί ρευστότητας ως εμπόδιο στην πρόσληψη εργαζόμενων



Σε αυτό το σημείο θα ήταν εύλογο να γίνει αναφορά στο προηγούμενο γράφημα (γράφημα 4). Όπως προκύπτει από τη σύγκριση των δύο γραφημάτων, η φορολογία των επιχειρήσεων και η χαμηλή ζήτηση - οι οποίες έχουν εκτιμηθεί θετικά από πολύ υψηλό ποσοστό των επιχειρήσεων ως εμπόδια για την πρόσληψη ενός εργαζομένου- είχαν λιγότερη σημασία όταν τους απευθύνθηκε η ανοικτή ερώτηση "Ποιο θεωρείτε ως σημαντικότερο εμπόδιο για την απασχόληση εργαζομένων;". Παράλληλα, η μειωμένη ρευστότητα, η οποία θεωρείται ότι αποτελεί εμπόδιο για σχεδόν 7 από τις 10 επιχειρήσεις, απουσιάζει εντελώς ως μεταβλητή από το πρώτο ανοικτό ερώτημα. Αυτό το φαινόμενο μπορεί να εξηγηθεί με βάση την υπόθεση ότι και οι τρεις εν λόγω παράγοντες περιλαμβάνονται στη γενική κατηγορία "οικονομικές δυσκολίες" που μπορεί να αντιμετωπίζει μια επιχείρηση.

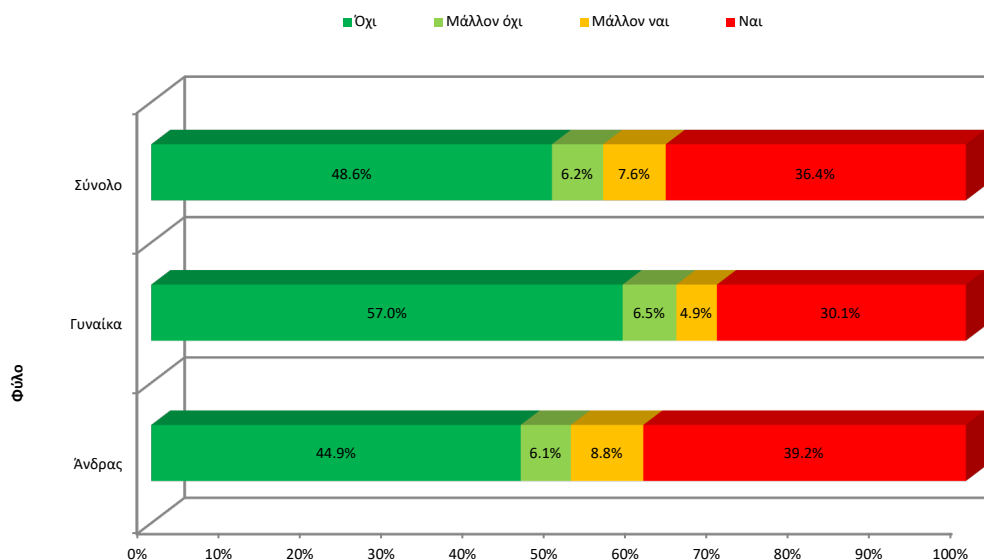
- Η "δυσκολία εύρεσης του κατάλληλου προσωπικού" και η «γραφειοκρατία» θεωρήθηκαν παράγοντες μικρότερης σημασίας όσον αφορά στην αποτροπή της πρόσληψης για τις μισές σχεδόν επιχειρήσεις. Εντούτοις, θα ήταν ενδιαφέρον να αναφερθεί ότι το υψηλότερο ποσοστό επιχειρήσεων που απάντησαν θετικά στη δυσκολία εύρεσης του σωστού προσωπικού προερχόταν από i) τα νησιά του Αιγαίου και την Κρήτη (54,8%) και την Κεντρική Ελλάδα (53,7%) και ii) τις μεγάλες επιχειρήσεις και τον τομέα υπηρεσιών. Η γραφειοκρατία φαίνεται να αφορά περισσότερο τις ατομικές επιχειρήσεις, τους ηλικιωμένους ιδιοκτήτες και όσους δραστηριοποιούνται στα νησιά του Αιγαίου και στην Κρήτη.

Γράφημα 7α- Η γραφειοκρατία ως εμπόδιο πρόσληψης εργαζόμενων



Επιπλέον, οι άνδρες εκφράζουν μεγαλύτερη ανησυχία για την ύπαρξη διοικητικών εμποδίων (49%, έναντι 36% των γυναικών). Ceteris paribus, οι γυναίκες τείνουν να νιώθουν περισσότερο ικανές στην αντιμετώπιση και υπέρβαση διοικητικών φραγμών.

Γράφημα 7β- Η γραφειοκρατία ως εμπόδιο πρόσληψης εργαζόμενων

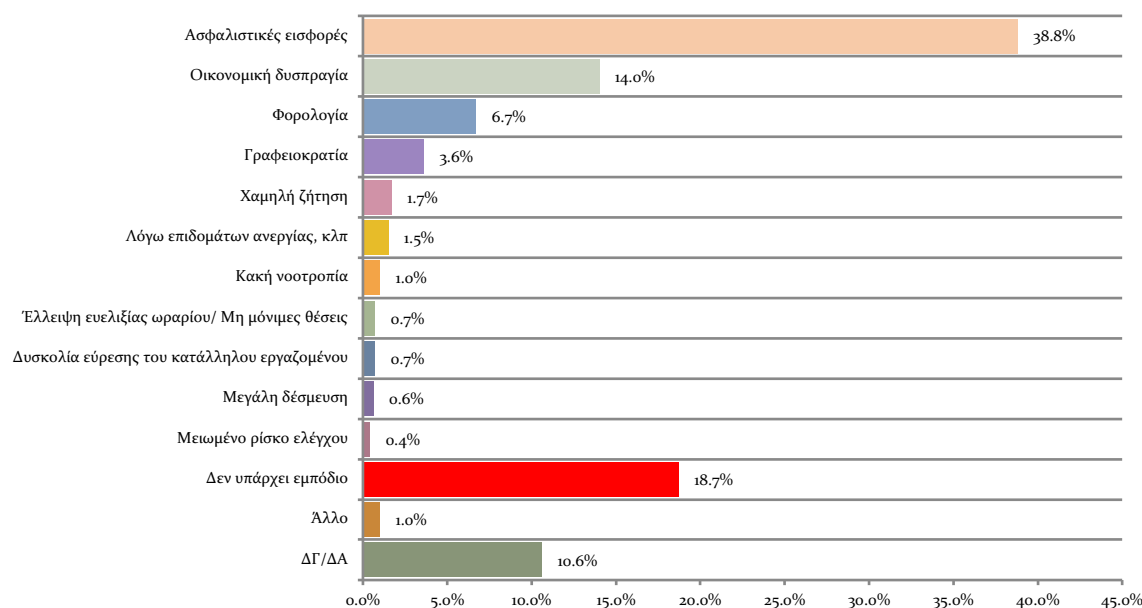


Γενικά, το κύριο στοιχείο που ανακύπτει από τα πορίσματα της έρευνας σχετικά με τα εμπόδια της πρόσληψης είναι ότι οι παράγοντες που σχετίζονται με οικονομικές και φορολογικές πτυχές προκαλούν μία αλληλουχία αρνητικών επιπτώσεων στη λειτουργία της επιχείρησης, αναστέλλοντας πιθανές αποφάσεις αναζήτησης και πρόσληψης νέων υπαλλήλων. Αυτή η συνθήκη φαίνεται να επικρατεί σε όλα τα είδη επιχειρήσεων. Με υψηλότερη ένταση αναφέρεται από τις πολύ μικρές και ατομικές επιχειρήσεις.

4.1.2. Εμπόδια για τη δήλωση πρόσληψης εργαζομένων

Ενώ τα εμπόδια στην πρόσληψη εργαζομένων εντοπίζονται κυρίως στις οικονομικές δυσκολίες που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, εμφανίζονται με διαφορετική σειρά προτεραιότητας όταν πρόκειται για την ευκολία των επιχειρήσεων να δηλώσουν την πρόσληψη ενός εργαζομένου. Δηλαδή, οι διοικητικές παράμετροι δύνανται να εξηγούν διαφορετικά τις δυσκολίες δήλωσης ή συμμόρφωσης με τις προβλεπόμενες τυπικές διαδικασίες δήλωσης της πρόσληψης εργαζομένου. Το ύψος των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης είναι ο κύριος κίνδυνος που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις όταν πρόκειται να πραγματοποιήσουν πρόσληψη νέου προσωπικού. Ωστόσο, η φορολογία καταλαμβάνει και πάλι την τρίτη υψηλότερη θέση, ενώ η γραφειοκρατία και η αναντιστοιχία δεξιοτήτων (κατάλληλα προσόντα) δεν θεωρούνται σημαντικοί παράγοντες επηρεασμού του δείκτη συμμόρφωσης.

Γράφημα 8: Ποιο θεωρείτε το σημαντικότερο εμπόδιο για τη δήλωση εργαζομένου/ων;



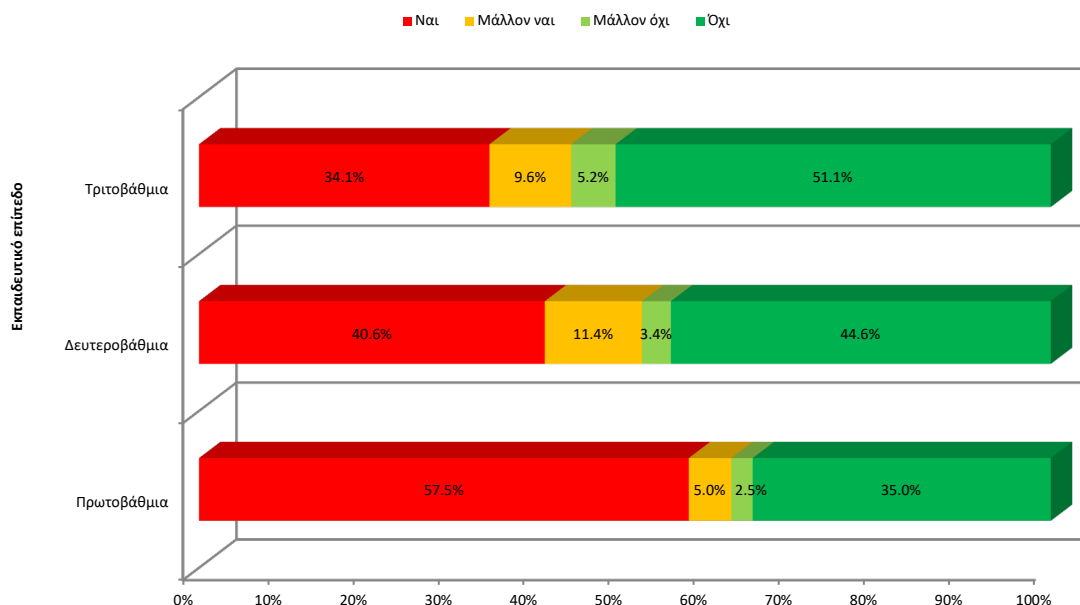
Προκειμένου να αξιολογηθεί ανεξάρτητα η επίδραση κάθε μεταβλητής και να εξουδετερωθεί η επίδραση σημαντικών μακροοικονομικών ή μικροοικονομικών παραγόντων, η έκθεση αναλύει τη σημασία κάθε παράγοντα μεμονωμένα ανεξάρτητα από τη σειρά προτίμησης. Πρωτίστως, υπάρχουν σαφείς ποσοτικές ενδείξεις ότι τα εμπόδια για τη δήλωση πρόσληψης είναι λιγότερο σημαντικά για την πλειονότητα των επιχειρήσεων, σε σύγκριση με τα εμπόδια για την πρόσληψη.

- Μια σαφής πλειονότητα (3/4 επιχειρήσεις) δηλώνει ότι το σημαντικότερο εμπόδιο για τη δήλωση πρόσληψης ενός εργαζομένου είναι το υψηλό επίπεδο ή η δομή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Το αποτέλεσμα αυτό είναι σχεδόν ομοιόμορφο σε όλα τα τμήματα των κλάδων απασχόλησης και κύκλου εργασιών.
- Ένα αρκετά υψηλό ποσοστό ερωτώμενων δηλώνει ότι δεν υπάρχουν κίνητρα, για να δηλωθεί η πρόσληψη ενός εργαζομένου (θετικά ή αρνητικά), επισημαίνοντας την αναγκαιότητα αναθεώρησης των άμεσων και έμμεσων επιβαρύνσεων που συνεπάγεται η δήλωση (μπορεί να προκύψουν διοικητικά και χρηματικά κόστη κατά τη δήλωση ενός εργαζομένου). Τα υψηλότερα ποσοστά παρατηρούνται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις (άνω του 58% στις κατηγορίες 0-2 υπαλλήλων) και σε ατομικές επιχειρήσεις. Μια αντίστοιχη διαπίστωση της έκθεσης της ΔΟΕ δείχνει ότι η συνδυασμένη πολιτική απλούστευσης των διαδικασιών και φορολογικής έκπτωσης για το άμεσο ή έμμεσο κόστος που προκύπτει από τη διαδικασία δήλωσης (πρόσληψη λογιστή για να τη διεκπεραίωση της διαδικασίας, καταβολή αμοιβών διαφόρων μορφών, καταβολή

υψηλότερων μη μισθολογικών δαπανών) αυξάνει τα ποσοστά συμμόρφωσης. Επιπλέον, το μορφωτικό επίπεδο του ιδιοκτήτη φαίνεται να αποτελεί σημαντικό παράγοντα, αφού οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αποτιμούν υψηλότερα την ύπαρξη κινήτρων σε σύγκριση με τους κατόχους πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

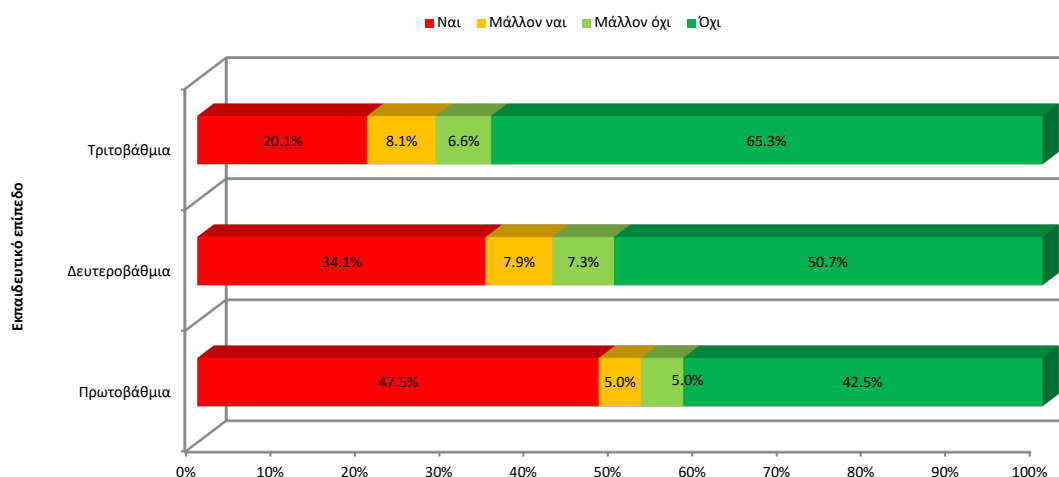
- Η φορολογία μισθών είναι το τρίτο σημαντικότερο εμπόδιο (προσεγγίζοντας το 50%), γεγονός που δείχνει την έμμεση επίπτωση της φορολογίας εισοδήματος τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στους μισθωτούς / νοικοκυριά. Το ποσοστό αυτό είναι σημαντικά υψηλότερο για τις πολύ μικρές επιχειρήσεις (άνω του 50%). Δηλαδή, θα μπορούσε κανείς να συμπεράνει ότι η υψηλότερη φορολογία διαμορφώνει στάσεις που οδηγούν στην έξοδο από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και τον επίσημο τομέα της οικονομίας. Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ενδιαφέρονται πολύ περισσότερο για την επίδραση της φορολογίας σε σχέση με τη δήλωση ενός εργαζομένου. Αυτό αποτελεί σαφή ένδειξη ότι η εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης μπορεί να αποτελέσουν αποτελεσματικό μέσο για τη βελτίωση του πληροφοριακού περιβάλλοντος και, επακόλουθα, να επηρεάσουν τις στάσεις των επιχειρηματικών παραγόντων.

Γράφημα 9- Φορολογία μισθών ως εμπόδιο για τη δήλωση πρόσληψης εργαζομένων



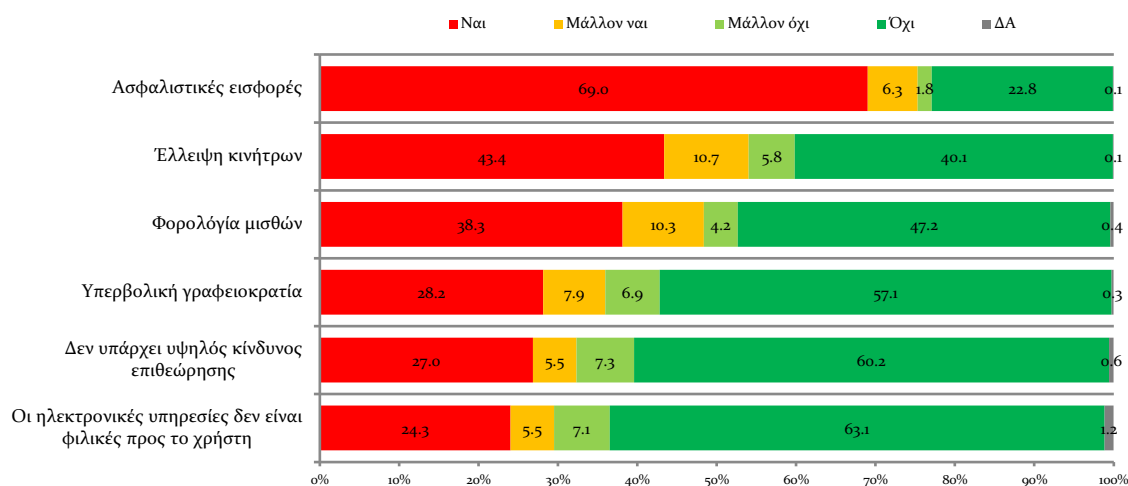
Η γραφειοκρατία ή τα διοικητικά βάρη δεν θεωρούνται θέματα πρώτης προτεραιότητας για τις επιχειρήσεις, γεγονός που καταδεικνύει ότι το επιχειρηματικό περιβάλλον παρουσίασε σημάδια προόδου στη διάρκεια της κρίσης. Η διαπίστωση αυτή επαληθεύεται, επίσης, από την ετήσια έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τις οικονομικές επιδόσεις των ΜΜΕ στην Ελλάδα, όπου υπάρχουν ποιοτικά σημάδια βελτίωσης του δείκτη της απόκρισης της διοίκησης ("η υπεύθυνη διακυβέρνηση βελτιώνεται περισσότερο από το 2008 κι έπειτα" παρά το γεγονός ότι εξακολουθεί να είναι κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ", SBA Factsheet 2017). Ωστόσο, εξακολουθεί να ισχύει ότι οι μικροεπιχειρήσεις με μηδέν έως 2 εργαζομένους και χαμηλό ετήσιο κύκλο εργασιών θεωρούν τη γραφειοκρατία ως σοβαρό εμπόδιο για τη δήλωση της πρόσληψης εργαζομένων. Επιπλέον, η γραφειοκρατία βαθμολογείται σημαντικά υψηλότερα μεταξύ των επιχειρηματιών που αποφοίτησαν μόνο από δημοτικό σχολείο (53%) σε αντίθεση με εκείνους που κατέχουν πανεπιστημιακό πτυχίο (28%).

Γράφημα 10- Υπερβολική γραφειοκρατία και εμπόδια στη δήλωση



- Μόνο το ένα τρίτο των επιχειρήσεων συνδέουν τη στάση της μη δήλωσης πρόσληψης με την πιθανότητα επιθεώρησης. Το αποτέλεσμα αυτό θέτει εν αμφιβόλω μια ευρέως διαδεδομένη αντίληψη περί εκτεταμένης διαφθοράς, χαλαρών ηθικών φραγμών και έλλειψης κοινωνικής αλληλεγγύης μεταξύ των νοικοκυριών και των εγχώριων οικονομικών δρώντων. Αν και το ποσοστό δεν είναι αμελητέο, φαίνεται ότι η μεγάλη πλειονότητα των επιχειρήσεων δεν συνδέει τον αριθμό των ελέγχων με τα ποσοστά συμμόρφωσης. Αυτό το εύρημα μπορεί να υποστηρίξει την θεωρητική διχοτόμηση μεταξύ της ηθικής του κράτους έναντι ηθικής του πολίτη, ερμηνεύοντας τη στάση κάθε δρώντος ως ανεξάρτητη από τις ενέργειες άλλων δρώντων ή θεσμών. Ως εκ τούτου, η εντατικοποίηση των ελέγχων δεν θεωρείται ως δράση προτεραιότητας για την επίλυση αυτού του προβλήματος. Τα νησιά του Αιγαίου και η Κρήτη παρουσιάζουν σημαντικά υψηλότερα ποσοστά όσον αφορά στην αντίληψη του κινδύνου επιθεώρησης.
- Τέλος, 3 στις 10 επιχειρήσεις θεωρούν ότι οι μη φιλικές προς τον χρήστη ηλεκτρονικές υπηρεσίες ενδέχεται να προκαλέσουν αποκλίνουσες συμπεριφορές όσον αφορά τη δήλωση πρόσληψης μισθωτού εργαζόμενου. Και πάλι αυτό το ποσοστό είναι υψηλότερο στα νησιά του Αιγαίου και την Κρήτη. Αυτό το εύρημα απαιτεί μια πολιτική περισσότερο προσαρμοσμένη γεωγραφικά και εστιασμένη στην πρόληψη για τους επιχειρηματίες που επιθυμούν να προσλάβουν νέο προσωπικό.

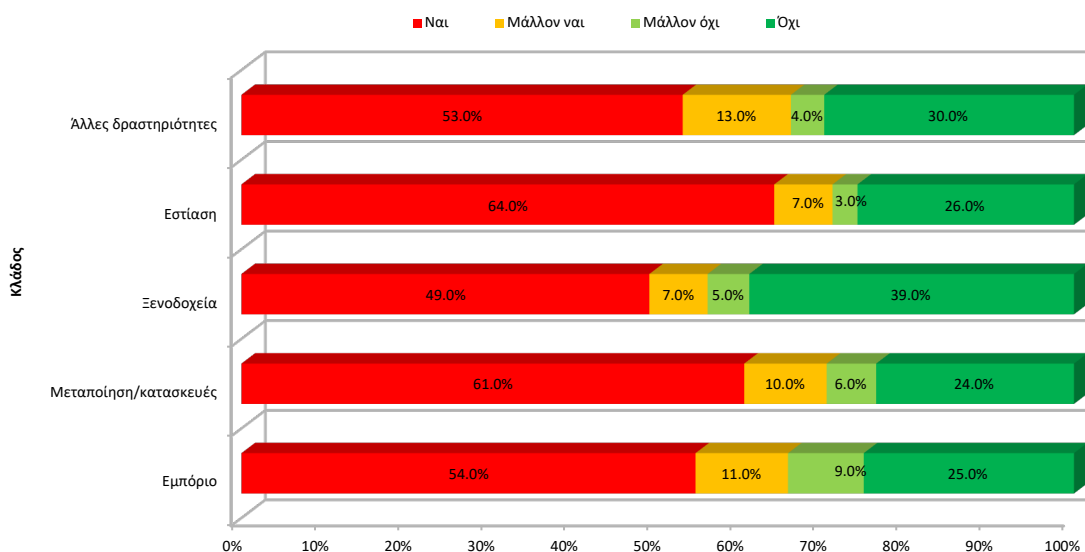
Γράφημα 11: Πιστεύετε ότι οι ακόλουθοι παράγοντες αποτελούν εμπόδια για τη δήλωση εργαζόμενου/ων;



4.1.3. Αθέμιτος ανταγωνισμός

Το ζήτημα της αδήλωτης εργασίας έχει σοβαρές επιπτώσεις στο ποσοστό των επιχειρήσεων που αισθάνονται ότι απειλούνται από τον αθέμιτο ανταγωνισμό. Σχεδόν τα δύο τρίτα των ερωτηθεισών επιχειρήσεων δήλωσαν ότι αντιμετωπίζουν αθέμιτο ανταγωνισμό από επιχειρήσεις που ασκούν πρακτικές αδήλωτης εργασίας. Το φαινόμενο αυτό είναι αρκετά στρεβλωτικό οικονομικά και κοινωνικά, καθώς αφορά τη συμμόρφωση και την κοινωνική ευθύνη και προκαλεί πολλαπλασιαστικές επιπτώσεις στο επίπεδο λειτουργίας του ανταγωνισμού. Το ποσοστό αυτό είναι συμβατό με τα θεματικά ευρήματα του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ στην τελευταία εξαμηνιαία έρευνα οικονομικού κλίματος για τις ΜΜΕ, όπου αναφέρεται ότι 65,5% των μικρών επιχειρήσεων αντιμετωπίζουν αθέμιτο ανταγωνισμό από άλλες εταιρείες του κλάδου τους. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι τύποι εργοδοτών που αισθάνονται πιο εκτεθειμένοι ή απειλούμενοι από πρακτικές αθέμιτου ανταγωνισμού είναι εκείνοι που δραστηριοποιούνται στον τομέα της μεταποίησης και των κατασκευών, καθώς και στον τομέα των εστιατορίων / τροφίμων. Παραδόξως, οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να ανησυχούν περισσότερο για τους κινδύνους αθέμιτου ανταγωνισμού. Το εύρημα αυτό συνδέεται πιθανότατα με το γεγονός ότι ο επιχειρηματικός τους ορίζοντας είναι ευρύτερος και το αίσθημα οικονομικής ανασφάλειας προκαλείται από την τάση τους να διερευνούν και να αναλύουν τις αγορές με πιο ολοκληρωμένα και εντοπίζουν τις απειλές.

Γράφημα 12- Έκθεση κλάδου σε αθέμιτο ανταγωνισμό

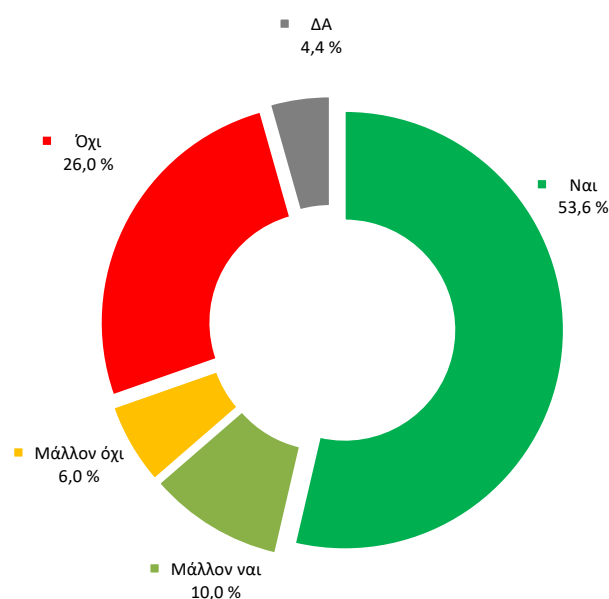


Σε γενικές γραμμές, είναι παραδεκτό ότι μεγάλο τμήμα εταιρειών υφίσταται συγκεκριμένες οικονομικές δυσκολίες και διοικητικά βάρη που θα μπορούσαν να τις κάνουν να αισθάνονται πιο ευάλωτες στις έξωθεν στρατηγικές παραβίασης των κανόνων ανταγωνισμού.

Η παραπάνω συνθήκη μπορεί να συνοψιστεί εν συντομία ως μια μη βέλτιστη ισορροπία που μειώνει το κοινωνικό όφελος, αλλά αποδίδει μεγαλύτερα οφέλη για ένα κλάσμα επιθετικών δρώντων (γερακιών). Αν υποθέσουμε ότι υπάρχουν 2 παίκτες που αποφασίζουν ταυτόχρονα αν θα δηλώσουν ή όχι τους υπαλλήλους τους, τότε εκκινείται ένα παίγνιο γερακιού - περιστεριού, (μπορούμε να επεκτείνουμε για n παίκτες αντίστοιχα, όπου όσοι τείνουν να δηλώνουν εργαζόμενους θεωρούνται "περιστέρια" και εκείνοι που δεν δηλώνουν "γεράκια"). Τα «γεράκια» επωφελούνται από την αποφυγή της καταβολής κοινωνικών εισφορών και φόρων, με αποτέλεσμα την εξοικονόμηση χρημάτων για την ενίσχυση του ανταγωνιστικού τους πλεονεκτήματος για

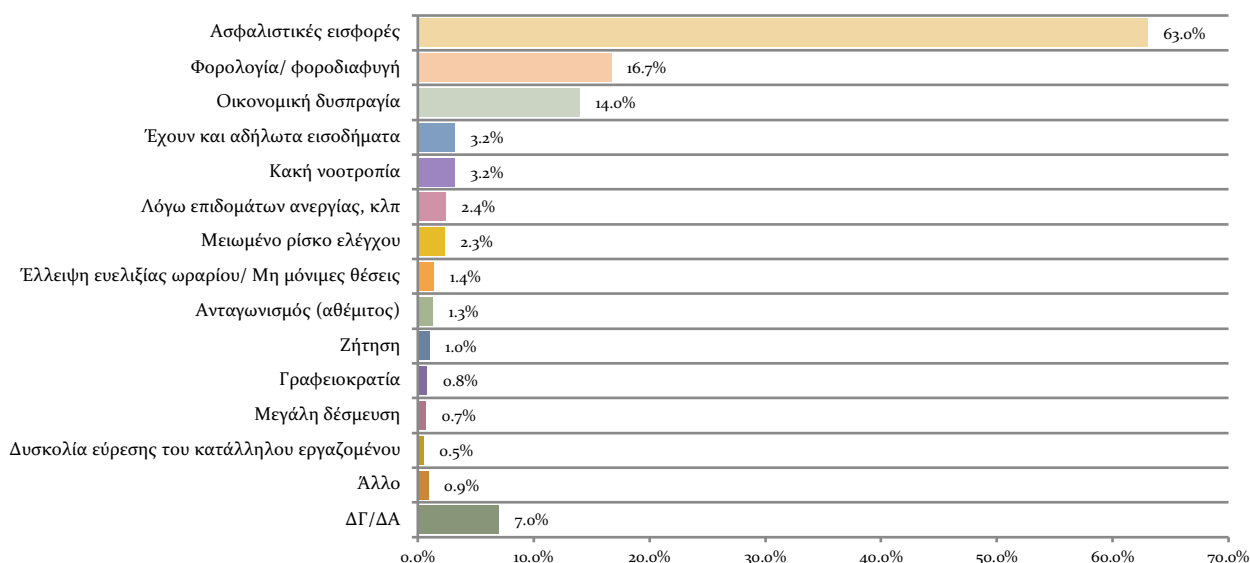
μεγαλύτερη ρευστότητα και την ικανότητα κυριαρχίας στις νέες αγορές, με αντίστοιχο κόστος τον υψηλότερο ονομαστικό "ανεπίσημο" μισθό και μεγαλύτερο κίνδυνο εντοπισμού. Ταυτόχρονα, επωφελούνται από την ειρηνική συμπεριφορά των «περιστεριών», διότι εάν ο άλλος παίκτης τείνει να συμμορφωθεί με τους κανόνες, πληρώνει τις πραγματικές εισφορές και τους φόρους και έτσι συμβάλλει στη διατηρησιμότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Σε ένα παιχνίδι ν παικτών, κάθε επιχείρηση ξεχωριστά έχει κίνητρο να αποκρύψει το προσωπικό της και τη συμφέρει να αποκαλύψουν οι ανταγωνιστές τον πραγματικό αριθμό των εργαζομένων. Επομένως, η στάση του ελεύθερου αναβάτη/ στρατηγικού δρώντος οδηγεί σε στρατηγικές παραβίασης του ανταγωνισμού και θέτει σε κίνδυνο την ελεύθερη λειτουργία της αγοράς, δημιουργώντας σημαντικές στρεβλώσεις.

Γράφημα 13: Πιστεύετε ότι η επιχείρησή σας δέχεται αθέμιτο ανταγωνισμό από άλλες επιχειρήσεις του κλάδου σας που δεν δηλώνουν τους εργαζόμενους τους;



Η συλλογιστική πίσω από την άσκηση αυτών των πρακτικών αναλύεται στην επόμενη ερώτηση. Και πάλι, οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται ως κύριο διαρθρωτικό πρόβλημα - το οποίο προκαλεί αθέμιτες επιχειρηματικές στρατηγικές - την ύπαρξη υψηλών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (63,0%) και φορολογικών συντελεστών (16,7%). Ένα σημαντικό ποσοστό των ερωτηθέντων (14,0%) δικαιολογεί τις αθέμιτες πρακτικές για αδήλωτη εργασία λόγω των σοβαρών οικονομικών δυσχερειών που μπορεί να αντιμετωπίσει μια επιχείρηση, ως απόρροια της οικονομικής κρίσης ή για άλλους λόγους. Καθώς αναλύουμε την εισοδηματική κερδοφορία και μεταβαίνουμε σε κλιμάκια με υψηλότερο κύκλο εργασιών, η αντίληψη της συλλογιστικής μετατοπίζεται εσωτερικά των μεταβλητών: εδώ γίνεται σαφές ότι οι οικονομικές δυσκολίες αντικαθίστανται εν μέρει από την επιβάρυνση της κοινωνικής ασφάλισης και τις υψηλές εισφορές (στην κλίμακα κύκλου εργασιών 10-45.000 ευρώ, ο λόγος είναι 68,2 / 16,1, ενώ στο εύρος 300-500.000 ευρώ ο λόγος είναι 80,0 / 5,7).

Είναι προφανές ότι οι επιχειρήσεις τείνουν να εκλογικεύουν την παράνομη ή «σκιώδη» συμπεριφορά των ανταγωνιστών, με βασική αιτιολογία τις συνέπειες που είχε η οικονομική κρίση στο πραγματικό επιχειρηματικό τους εισόδημα. Αντίθετα, φαίνεται ότι στη διάρκεια κρίσεων, τα ηθικά διλήμματα/ τα κίνητρα του στρατηγικού δρώντος γίνονται λιγότερο διαδεδομένο εργαλείο για την εξήγηση της αθέμιτης οικονομικής συμπεριφοράς.

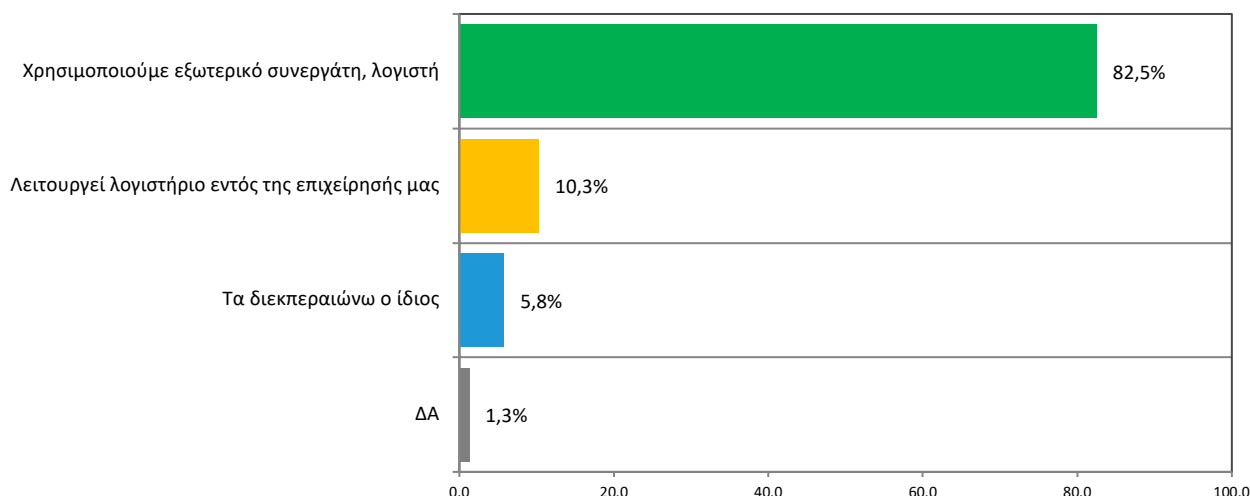
Γράφημα 14: Γιατί πιστεύετε ότι ορισμένες επιχειρήσεις δεν προσλαμβάνουν επίσημα εργαζόμενους; (Σύνολο απαντήσεων)**4.2 Διαλειτουργικότητα δεδομένων**

Σύμφωνα με επίσημα στατιστικά στοιχεία, οι ευρωπαϊκές ΜΜΕ αποτελούν το 99,8% των συνολικών επιχειρήσεων. Οι μικρές επιχειρήσεις αποτελούν το 93% του συνολικού επιχειρηματικού πληθυσμού στην ΕΕ, ενώ στην Ελλάδα αυτή η κατηγορία αντιπροσωπεύει το 96,2%. Στην Ελλάδα, τα αριθμητικά στοιχεία ακολουθούν τις ευρωπαϊκές τάσεις, ενώ λαμβάνονται υπόψη και ορισμένα πρόσθετα στοιχεία: i) ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων είναι ένας από τους υψηλότερους στην ΕΕ (29,7% της συνολικής απασχόλησης, Ετήσια Έκθεση για τις ΜΜΕ, 2017), ii) οι μικρές επιχειρήσεις έχουν χαμηλότερο μέσο όρο εργαζομένων σε σύγκριση με τις μικρές επιχειρήσεις στην Ευρώπη, iii) η προστιθέμενη αξία ανά εργαζόμενο σε μικροεπιχειρήσεις είναι σχετικά χαμηλότερη σε σύγκριση με το μέσο όρο της ΕΕ.

4.2.1 Διοικητικές εργασίες

Λαμβάνοντας υπόψη αυτό το σύνολο των δεδομένων και το μικρό μέγεθος της ελληνικής επιχειρηματικότητας, είναι προφανές ότι, για να λειτουργήσουν, οι περισσότερες επιχειρήσεις αναθέτουν τις κύριο όγκο των διοικητικών/ επαγγελματικών υπηρεσιών (νομικές, τεχνικές, λογιστικές, συμβουλευτικές) σε εξωτερικούς συνεργάτες. Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, σε γενικές γραμμές, θεωρείται ως μια "υπηρεσία πολυτελείας" σε μια επιχείρηση που λειτουργεί με 2 εργαζόμενους και τον ιδιοκτήτη (και συμπληρωματικά με κάποιο συμβοηθούν μέλος της οικογένειας). Μόνο το 10,3% των επιχειρήσεων διαθέτει λογιστικό τμήμα, για να αντιμετωπίσει το διοικητικό φόρτο της πρόσληψης ενός εργαζομένου και ένα επίσης χαμηλό ποσοστό 5,8% ασχολείται προσωπικά με τη διαχείριση διοικητικών εργασιών. Αυτή η τάση είναι πιο διαδεδομένη στον κλάδο εμπορίου και στη νησιωτική Ελλάδα. Συνολικά, θα ήταν αναμενόμενο η εξοικείωση των ιδιοκτητών και των διαχειριστών επιχειρήσεων με τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες να είναι μάλλον περιορισμένη ή περιστασιακή. Το κριτήριο του μεγέθους, είτε εκφράζεται σε μονάδες απασχόλησης είτε σε ετήσιο κύκλο εργασιών, φαίνεται να έχει γραμμική συσχέτιση με την ύπαρξη εσωτερικού λογιστηρίου. Το ποσοστό αυξάνεται σε 20,7% στις επιχειρήσεις με 5-9 εργαζόμενους και γίνεται 33% στις "μεσαίες" μικρές επιχειρήσεις (10-49 εργαζόμενους). Συνεπώς, το ποσοστό διπλασιάζεται (19,7%) σε εταιρείες με ετήσιο κύκλο εργασιών 300-499 χιλιάδες ευρώ, ενώ φτάνει σχεδόν το 48% όταν υπερβαίνει το κατώτατο όριο των 500.000 ευρώ. Επίσης, οι ιδιοκτήτες με το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης τείνουν να διαθέτουν στην επιχείρηση ένα ξεχωριστό τμήμα για τις λογιστικές υποχρεώσεις (18%), γεγονός που πιθανά υπονοεί ότι οι επιχειρήσεις τους ασχολούνται με πιο σύνθετες τεχνικές και χρηματοοικονομικές δραστηριότητες.

Γράφημα 15: Για τις διοικητικές εργασίες που αφορούν στην πρόσληψη εργαζόμενου και τις λοιπές διαδικασίες



4.2.2 Αξιολόγηση του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ

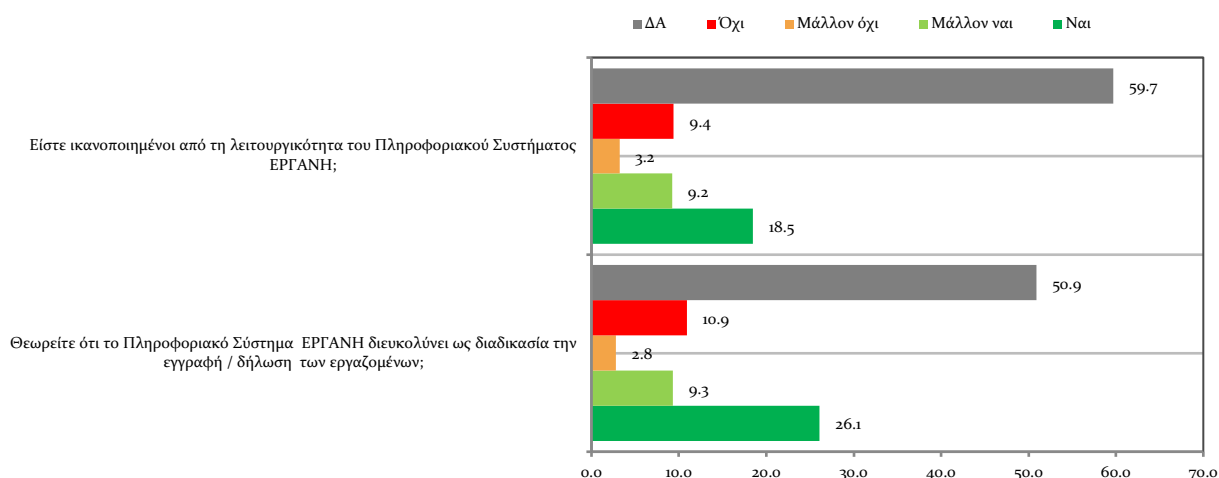
Σύμφωνα με την παραπάνω επιχειρηματολογία σχετικά με το μικρό μέγεθος των ελληνικών ΜΜΕ, δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι οι μισοί από τους ερωτηθέντες δεν γνωρίζουν ή δεν έχουν άποψη για το κατά πόσο το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ είναι εύκολα προσβάσιμο ή διευκολύνει τη διαδικασία εγγραφής νέων υπαλλήλων. Αν επικεντρωθούμε στις εταιρείες που έχουν δηλώσει εργαζομένους, τότε οι θετικές απόψεις βελτιώνονται σημαντικά (στην κλίμακα 5-9 υπαλλήλων υπάρχει ποσοστό θετικής ανταπόκρισης 48,4%, ενώ στην κλίμακα 10-49 το ποσοστό ξεπερνά το 52%). Λιγότερο από το 20% των εργοδοτών σε όλες τις κατηγορίες υιοθετούν μια πιο επικριτική στάση απέναντι στην τεχνική δυνατότητα του ΕΡΓΑΝΗ να διευκολύνει τη δήλωση εργαζομένων.

Από την άλλη πλευρά, όσοι γνωρίζουν το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ εκφράζουν θετική άποψη (26,1% ναι, 9,3% μάλλον ναι) σε στατιστικά σημαντικό ποσοστό. Αυτά τα ποσοστά είναι αρκετά υψηλότερα στις περιπτώσεις όπου η επιχείρηση έχει το ειδικό τμήμα, για να εκπληρώνει τις διοικητικές υποχρεώσεις ως προς την πρόσληψη προσωπικού, ή τις εκπληρώνει ο ίδιος ο ιδιοκτήτης. Συνολικά, το 27,7% των ιδιοκτητών επιχειρήσεων είναι ικανοποιημένοι με τη λειτουργικότητα του ΕΡΓΑΝΗ (12,6% δεν δηλώνουν ικανοποιημένοι). Εάν περιορίσουμε την ανάλυση στις εταιρείες που απασχολούν προσωπικό, τα στοιχεία είναι πολύ πιο ενθαρρυντικά (πάνω από το 43% είναι ικανοποιημένο με το ΕΡΓΑΝΗ στις κλίμακες με 5-9 και 10-49 εργαζομένους). Ένα μικρό ποσοστό πολύ μικρών επιχειρήσεων με 1-2 υπαλλήλους φαίνεται να αντιμετωπίζει δυσκολίες (19,2%) στη χρήση του συστήματος, ενδεικτικό στοιχείο ως προς την ανάγκη εφαρμογής διαφοροποιημένων πολιτικών ελέγχου και εκπαίδευσης των πολύ μικρών επιχειρήσεων σχετικά με την αδήλωτη εργασία. Παρόμοια αποτελέσματα προκύπτουν εάν χρησιμοποιήσουμε το κριτήριο του "κύκλου εργασιών". Δηλαδή, καταγράφεται μια σταδιακή αύξηση των θετικών απόψεων σε συνάρτηση με το επίπεδο του κύκλου εργασιών, η οποία είναι πιο εμφανής στις κλίμακες κύκλου εργασιών άνω των 100.000 ευρώ.

Γράφημα 16: Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

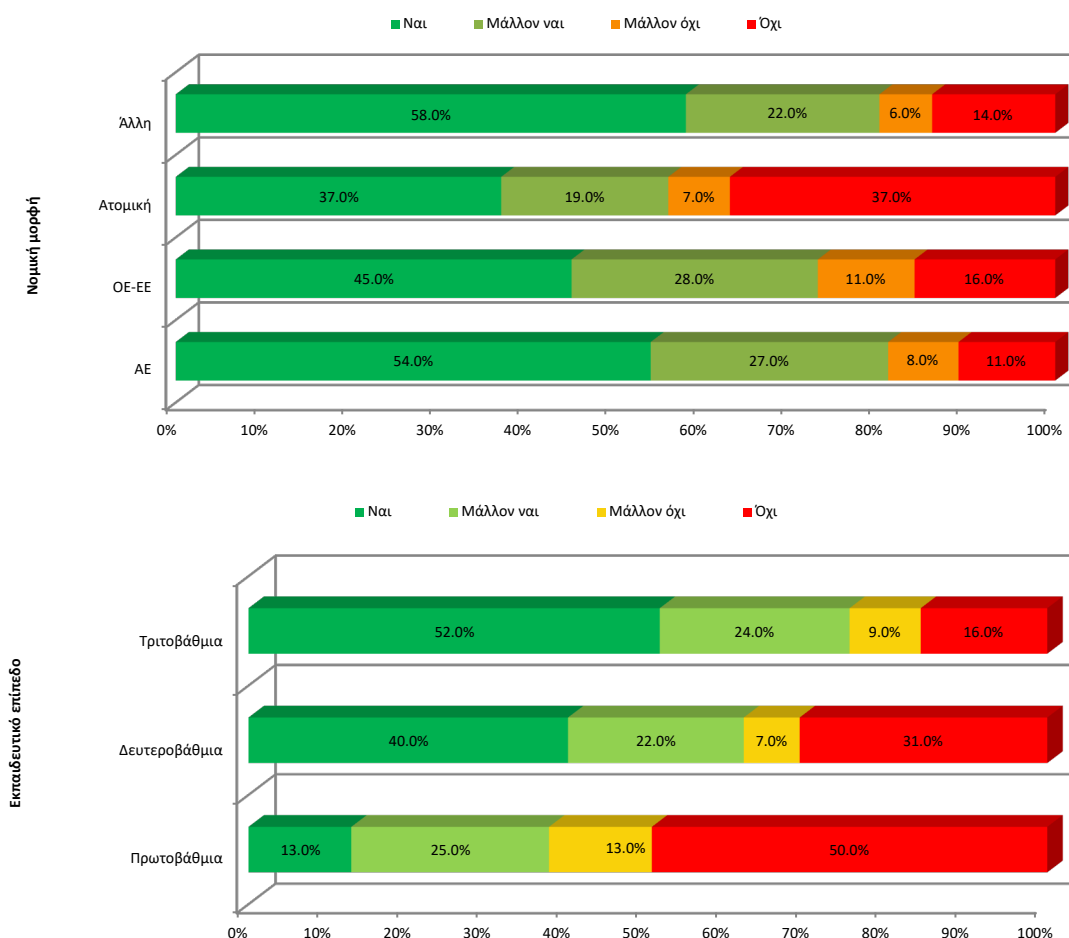
Θεωρείτε ότι το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ διευκολύνει ως διαδικασία την εγγραφή / δήλωση των εργαζομένων;

Είστε ικανοποιημένοι από τη λειτουργικότητα του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ; Είναι φιλικό στον χρήστη;



Σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα, θα μπορούσε να ασκηθεί κριτική σχετικά με το νομικό πλαίσιο που διέπει τις ατομικές επιχειρήσεις, δεδομένου ότι ένα υψηλό ποσοστό αυτών (άνω του 35%) δεν αποκομίζουν τα οφέλη του νέου συστήματος (αναφέρουν ότι δεν διευκολύνονται ούτε ικανοποιούνται από το νέο σύστημα).

Γράφημα 17α,β- Λειτουργικότητα Εργάνη (νομική μορφή, εκπαίδευση)



Πίνακας 9: Βαθμός ικανοποίησης από Εργάνη (μέγεθος)

Βαθμός ικανοποίησης	Αριθμός εργαζομένων						Κύκλος εργασιών της επιχείρησης για το έτος 2017					
	0	1-2	3-4	5-9	10-49	>50	<10.000€	10 - 49.000€	50 - 99.999€	100 - 299.999€	300 - 499.999€	>500.000€
Ναι	4,9	16,1	23,1	29,5	34,3	63,2	10,4	14	12,1	22	30	37,2
Μάλλον ναι	4,6	10,3	9,5	14,8	11,1	10,5	10,4	7,7	8,9	12,8	11,4	16,3
Μάλλον όχι	1,5	4	2,7	5,7	2	10,5	1,7	4,3	0,8	2,8	7,1	7
Όχι	5,3	15,2	6,8	5,7	11,1	0	12,2	9,4	8,1	7,1	5,7	3,5
ΔΓ/ΔΑ	83,7	54,4	57,8	44,3	41,4	15,8	65,2	64,7	70,2	55,3	45,7	36
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Οι κατανομές των ερωτήσεων σχετικά με τη διαλειτουργικότητα των δεδομένων παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 10: Οι κατανομές των ερωτήσεων σχετικά με τη διαλειτουργικότητα των δεδομένων

Ερώτηση	N	% ποσοστό των ερωτώμενων	% ποσοστό των αποκρινόμενων
Για τις διοικητικές εργασίες που αφορούν στην πρόσληψη εργαζόμενου και τις λοιπές διαδικασίες...			
Χρησιμοποιείτε εξωτερικό συνεργάτη, λογιστή	822	82,1	82,5
Λειτουργεί λογιστήριο εντός της επιχείρησής σας	103	10,3	10,3
Τα διεκπεραιώνετε ο ίδιος	58	5,8	5,8
ΔΑ	13	1,3	1,3
ΔΓ	5	0,5	
Σύνολο	1001	100,0	100,0
Θεωρείτε ότι το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ διευκολύνει ως διαδικασία την εγγραφή / δήλωση των εργαζομένων;			
Ναι	261	26,1	26,1
Μάλλον ναι	93	9,3	9,3
Μάλλον όχι	28	2,8	2,8
Όχι	109	10,9	10,9
ΔΑ	509	50,8	50,9
ΔΓ	1	0,1	
Σύνολο	1001	100,0	100,0
Είστε ικανοποιημένοι από τη λειτουργικότητα του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ; Είναι φιλικό στον χρήστη;			
Ναι	182	18,2	18,5
Μάλλον ναι	91	9,1	9,2
Μάλλον όχι	32	3,2	3,2
Όχι	93	9,3	9,4
ΔΑ	587	58,6	59,6
ΔΓ	16	1,6	
Σύνολο	1001	100,0	100,0

4.3 ΜΕΤΡΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Το πλαίσιο πολιτικής για την αντιμετώπιση των εργασιακών ζητημάτων και της αδήλωτης εργασίας μεταβάλλεται διαχρονικά στην Ελλάδα. Η αρμοδιότητα για τη ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, αγοράς εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης ήταν πολυδιασπασμένη μεταξύ των διαφόρων τομέων της δημόσιας διοίκησης.

"Η αντιμετώπιση της άτυπης οικονομίας αντιμετωπίζεται κυρίως ως ζήτημα κοινωνικής προστασίας, πράγμα που σημαίνει ότι το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Αλληλεγγύης αναλαμβάνει τον καθοδηγητικό ρόλο. Υπάρχει, ωστόσο, μια προσέγγιση μυστικοπάθειας (silos) που υιοθετείται, με διαφορετικά τμήματα διοίκησης να αναλαμβάνουν την ευθύνη για διάφορες εκδοχές της αδήλωτης οικονομικής δραστηριότητας. Ενώ οι παραβιάσεις του εργατικού δικαίου υπάγονται στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Αλληλεγγύης, η ευθύνη για τη μη συμμόρφωση με τις φορολογικές διατάξεις ανήκει στο Υπουργείο Οικονομικών και για τις παραβιάσεις των ρυθμίσεων της κοινωνικής ασφάλισης και των ασφαλιστικών υποχρεώσεων υπεύθυνοι είναι τους οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης. Επί του παρόντος, υπάρχει ελάχιστος συντονισμός στον τομέα της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας σε αυτούς τους οργανισμούς σε στρατηγικό, επιχειρησιακό ή καταμερισμό δεδομένων και δεν υπάρχουν κοινοί οριζόντιοι στόχοι. ¹²".

Το ΣΕΠΕ αποτελεί την κατ' εξοχήν υπηρεσία για τον έλεγχο των παραβάσεων στο εργασιακό σκέλος, ενώ οι φορολογικές αρχές, οι δημοτικές αρχές και άλλες υπηρεσίες αξιολογούν άλλες πτυχές της συμμόρφωσης με το κανονιστικό πλαίσιο (υποδομές, υγιεινή & ασφάλεια, πυροπροστασία).

Όσον αφορά στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, μέχρι το 2010 υπήρξαν πολλά ανεξάρτητα συστήματα χρηματοδότησης της κοινωνικής ασφάλισης και της παροχής συντάξεων. Παρά την ευρεία αυτή ανομοιογένεια, η βασική ασφαλιστική δομή του κράτους συνδέθηκε με την ίδρυση και λειτουργία του ΙΚΑ (Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης), το οποίο χρονολογείται από το 1934. Έκτοτε το ΙΚΑ παρέμενε ο σημαντικότερος θεσμικός πυλώνας που κάλυπτε τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και τους συνταξιούχους μέχρι το 2016 (6 εκατομμύρια ασφαλισμένοι), όταν μετά από μια σειρά συγχωνεύσεων, δημιουργήθηκε ο νέος ο οργανισμός Ε.Φ.Κ.Α. (Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης, Νόμος 4387/2016). Μέχρι τότε, τα άλλα τρία μεγάλα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης συνδέονταν με τον αγροτικό τομέα (ΟΓΑ), τις επαγγελματικές και τις αυτοαπασχολούμενες δραστηριότητες (ΕΤΑΑ και ΟΑΕΕ). Συνολικά και παρά τις οργανωτικές δυσκολίες, το ΙΚΑ έχει επιδείξει αξιοσημείωτη επιχειρησιακή ανθεκτικότητα¹³ όσον αφορά την ικανότητά του να συνδυάζει την παροχή υπηρεσιών και παροχών με την εκτέλεση καθηκόντων επιθεώρησης. Ο ΕΦΚΑ, ως καθολικός διάδοχος του ΙΚΑ αξιοποίησε την αποτελεσματικότητά του και προσαρμόστηκε ταχύτατα στην νέα αποστολή, καταγράφοντας σημαντικά πλεονάσματα κατά τα πρώτα έτη λειτουργίας του (Προϋπολογισμοί ΕΦΚΑ 2017, 2018).

Αξίζει να σημειωθεί ότι παρά την ενεργό και νομικά δεσμευτική συμμετοχή τους στον κοινωνικό διάλογο, τις κρατικές επιτροπές που συστήθηκαν και τις συλλογικές συμβάσεις, οι κοινωνικοί εταίροι ειδικά αποκλείστηκαν από τις διαδικασίες διαβούλευσης για τη διαμόρφωση μιας συνεπούς μακροπρόθεσμης στρατηγικής κατά της αδήλωτης εργασίας. Αυτή η έλλειψη συνεργιών και συντονισμού αναπόφευκτα προάγει την επιβολή κυρώσεων, αντί να ευνοεί ένα μηχανισμό κινήτρων. Έτσι, κρίθηκε απαραίτητο να διαμορφωθεί ένα συνολικό σχέδιο δράσης πολιτικής, το οποίο θα ενσωματώνει ετερογενείς παράγοντες και θα δημιουργεί μια συνεκτική στρατηγική για τη μετάβαση από τον άτυπο τομέα στις επίσημες θέσεις εργασίας.

¹² Διαγνωστική έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, 2016

¹³ Υπό την έννοια ότι δεν αντιμετώπισε συστημική κρίση βιωσιμότητας και εισπραξιμότητα από την ίδρυσή του

Ένα πρόσθετο θεσμικό κενό στην περίπτωση της Ελλάδας είναι η έλλειψη έγκυρων δεδομένων, γεγονός που δεν αφορά μόνο το μέγεθος του άτυπου τομέα και της παραοικονομίας, αλλά και το μέγεθος της οικονομίας των επιχειρήσεων που λειτουργούν στον επίσημο τομέα (το Γενικό Εμπορικό Μητρώο - Γ.Ε.ΜΗ.- μόλις πρόσφατα άρχισε να καταγράφει σε πραγματικό χρόνο το άνοιγμα και το κλείσιμο επιχειρήσεων). Αυτές οι συνθήκες οδηγούν πιθανώς σε εσφαλμένους υπολογισμούς, υπερεκτιμήσεις ή μεροληπτικές προβλέψεις προς τα κάτω, δεδομένου ότι δεν υπάρχει κοινά αποδεκτό σημείο αναφοράς σχετικά με τον αριθμό των επιχειρήσεων που λειτουργούν, την πραγματική απασχόληση και τη συμβολή τους στη συνολική προστιθέμενη αξία.

Η εκτίμηση του μεγέθους της αδήλωτης οικονομίας είναι εξαιρετικά αμφιλεγόμενη και ως προς το σκέλος της μεθοδολογίας που εφαρμόζεται. Παρόλο που οι σχετικές μελέτες που προσπάθησαν να αξιολογήσουν το μέγεθος του ανεπίσημου τομέα στην Ελλάδα έχουν οδηγήσει σε διαφοροποιημένες εκδοχές όσον αφορά στο «υπολειμματικό» ΑΕΠ, τις εκτιμήσεις απασχόλησης και εσόδων από κέρδη, ένα κοινό συμπέρασμα είναι ότι η χώρα χαρακτηρίζεται από την ύπαρξη ενός μεγάλου σχετικά άτυπου τομέα σε σύγκριση με άλλες χώρες της ΕΕ (Schneider 2013). Από την άλλη, η πτωτική τάση της αδήλωτης στην Ελλάδα και την ΕΕ αποτελεί ένδειξη σχετικής βελτίωσης.

Άλλες μεταβλητές της άτυπης οικονομίας που συνδέονται με την αδήλωτη ή την υποδηλωμένη απασχόληση (βάσει επιθεωρήσεων του ΣΕΠΕ) και τη φοροδιαφυγή (βάσει στοιχείων των φορολογικών αρχών) δείχνουν ότι περίπου το 30% της οικονομικής δραστηριότητας και της απασχόλησης ανήκουν στην παραοικονομία (FEIR, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Κανελλόπουλος, Μασσαγάνης, 2012)¹⁴.

Το ΣΕΠΕ παρέχει σε ετήσια βάση ορισμένα στοιχεία σχετικά με τις στατιστικές παραβίασης του εργατικού δικαίου, με βάση τα στοιχεία που συλλέχθηκαν κατά τη διαδικασία επιθεώρησης. Παρόλο που τα στοιχεία αυτά χαρακτηρίζονται από στατιστικά σημαντική μεροληψία (δεδομένου ότι δεν διενεργούνται επιθεωρήσεις σε αντιπροσωπευτικό δείγμα), η διαχρονική μεταβλητότητα μπορεί να παράσχει ορισμένες χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα της υλοποίησης της δημόσιας πολιτικής. Τα επίσημα στοιχεία που κατάγράφει το πρόγραμμα ΑΡΤΕΜΙΣ (Ιανουάριος 2018), τα οποία βασίζονται στις διενεργηθείσες επιθεωρήσεις, δείχνουν ότι η ανασφάλιστη εργασία σε κλάδους με υψηλή παραβατικότητα μειώθηκε από 26,3% τον Αύγουστο του 2013 σε 10,29% τον Αύγουστο του 2017.

Επιπλέον, οι τομεακές/ κλαδικές αναλύσεις έδειξαν ότι ενδέχεται να υπάρχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά σε ορισμένους τομείς που "επιτρέπουν" συγκεκριμένες συστάσεις πολιτικής. Οι υψηλά ειδικευμένοι επαγγελματίες αυτοαπασχολούμενοι, εργάτες / τεχνικοί ανακαίνισης και συντήρησης σπιτιών, καθώς και οι εργαζόμενοι στον τομέα της γεωργίας τείνουν να αναφέρουν υψηλότερη έκθεση σε αδήλωτη ή αδήλωτη εργασία, αδήλωτο εισόδημα ή αδήλωτη επιχειρηματική δραστηριότητα (Ευρωβαρόμετρο, 2013). Οι αναδυόμενες μορφές της οικονομίας διαμοιρασμού δημιουργούν νέα πρόσθετα πεδία αδήλωτης οικονομικής δραστηριότητας (ψηφιακές πλατφόρμες, τουριστικό τομέας, εκπαίδευση).

Το φαινόμενο ποικίλλει επίσης μεταξύ των διαφόρων κοινωνικών ομάδων: οι μετανάστες, οι νέοι, οι περιθωριοποιημένες κοινότητες δεν συμπεριφέρονται ούτε με βάση μια ωφελιμιστική προσέγγιση του εισοδήματος κύκλου ζωής, ούτε συμμορφώνονται εύκολα με τις πολιτικές για την επίτευξη εθνικών ή ευρωπαϊκών στόχων στρατηγικής για την κοινωνική ένταξη.

Διάφορα θεωρητικά ρεύματα έχουν προτείνει αρκετούς συντελεστές που επηρεάζουν το μέγεθος της «αδήλωτης εργασίας». Οι θεσμικές παράμετροι έχουν προσδιοριστεί ως πρωταρχικοί παράγοντες που επηρεάζουν την έκταση του άτυπου τομέα. Η έλλειψη μέσων κοινωνικής προστασίας για συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες, οι κοινωνικοπολιτισμικές μεταβολές, οι συγκρούσεις μεταξύ κανονιστικού πλαισίου και δεοντολογικού κώδικα (εθιμικότητας), η ατελής γνώση σχετικά με το υπόβαθρο του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης θεωρούνται σημαντικές παράμετροι που παρεμποδίζουν τη διαμόρφωση ενός ολοκληρωμένου υγιούς επίσημου τομέα.

¹⁴ Diagnostic report on undeclared work in Greece, 2016, pages 22-24, "...it needs to be explicitly stated that the various figures reported here are not firm figures, but a range of estimates derived using various measurement methods commonly used by academics and policy-makers to develop approximations of the relative size of the undeclared economy and how magnitude varies cross-nationally.

Είναι αληθές ότι, ελλείπει δομών δημόσιας πολιτικής για άτομα με χαμηλό εισόδημα και οι εργοδότες που ανήκουν στο καθεστώς των "οιονεί εργαζομένων" είναι πιο πιθανό να υιοθετούν μια στρατηγική βελτιστοποίησης μέσα από την υποεκτίμηση- υποδήλωση του πραγματικού τους εισοδήματος ή μέσα από την εξοικονόμηση που προκύπτει από τη μη συμμόρφωση με διοικητικές ρυθμίσεις, παρακάμπτουν τις υποχρεώσεις, προκειμένου να ασφαλιστούν έναντι του κινδύνου ανεργίας ή να εκτεθούν σε χαμηλότερο επίπεδο εισοδήματος.

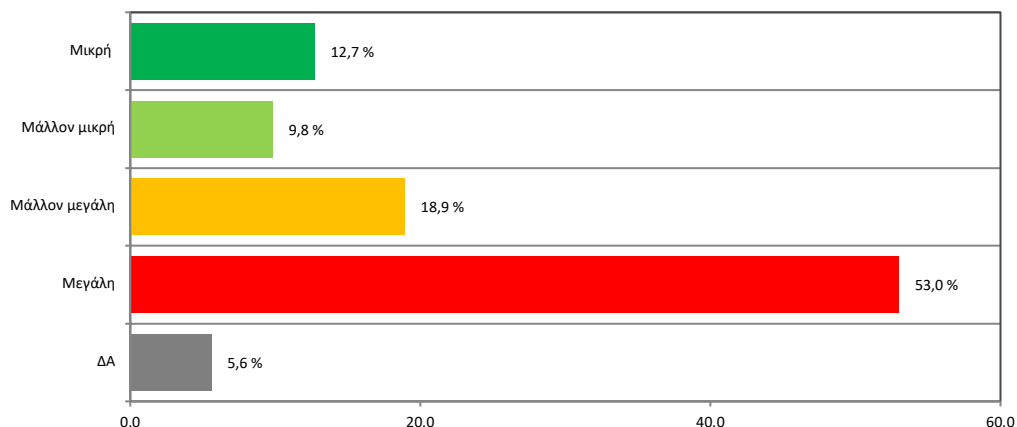
Η έλευση της οικονομικής κρίσης και η ανάγκη για δημοσιονομική εξυγίανση, τόσο στα δημόσια οικονομικά όσο και στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, οδήγησαν σε μια ευρεία διαβούλευση και πολιτική προτεραιοποίηση της μείωσης της αδήλωτης εργασίας και της αύξησης των εσόδων από την κοινωνική ασφάλιση. Από το 2010 και μετά, θεσπίστηκαν περισσότερες από 20 νομοθετικές διατάξεις (Καψάλης, 2015), με κύριο άξονα την αναδιάρθρωση των υπηρεσιών επιθεώρησης και τον εκσυγχρονισμό των πληροφοριακών συστημάτων που στοχεύουν στη διευκόλυνση της δήλωσης πρόσληψης και στην εφαρμογή ενός σύγχρονου μοντέλου επιβολής ποινών. Η υιοθέτηση ενός αυστηρού συστήματος κυρώσεων σύμφωνα με το ν. 3996/2011 (μεταγενέστερη κοινή υπουργική απόφαση 27397/122/19/ 08/2013) προκάλεσε ορισμένες ενστάσεις σχετικά με την αποτελεσματικότητά του, τη δυνατότητα συμμόρφωσης και την επίδραση της αναλογικότητας.

4.3.1 Κίνδυνος επιθεώρησης

Στην παρούσα ενότητα προσδιορίζεται το ισχύον πλαίσιο εφαρμογής των πολιτικών όσον αφορά στα θέματα επιθεώρησης εργασίας και αξιολογούνται οι μηχανισμοί παροχής κινήτρων για τις επιχειρήσεις, ώστε να διευκολύνεται η συμμόρφωση με τους ισχύοντες κανονισμούς. Εξετάζει επίσης την αποτελεσματικότητα ορισμένων μέσων πολιτικής.

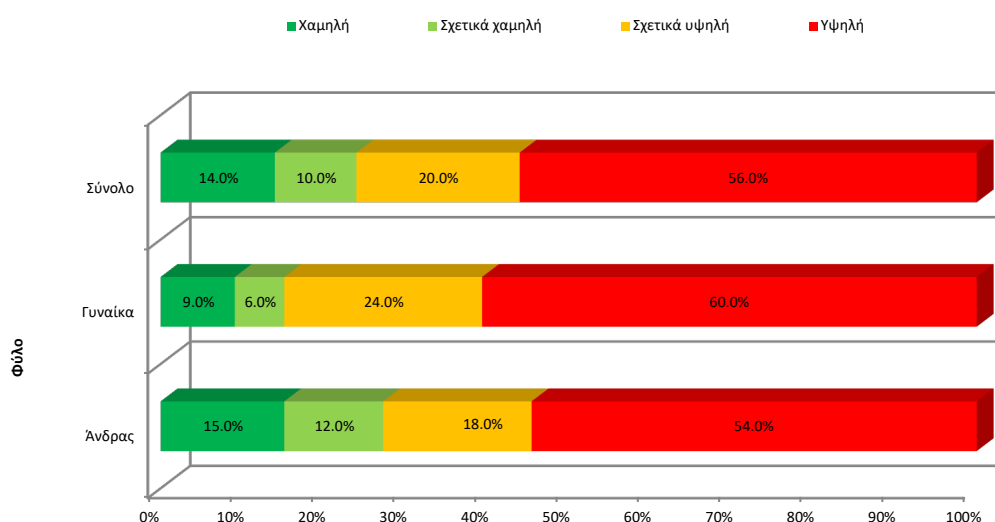
Το πρώτο μέρος της ενότητας αναλύει την ενδεχόμενη «διελκυστίνδα» μεταξύ κρατικού και ιδιωτικού τομέα. Η μεγάλη πλειονότητα των επιχειρήσεων (71,9%) απαντά ότι είναι πολύ πιθανό μια επιχείρηση στην περιοχή τους να αντιμετωπίσει έναν έλεγχο από τις υπηρεσίες επιθεώρησης του ΣΕΠΕ. Μόνο 1 στις 5 επιχειρήσεις εκτιμούν χαμηλότερη πιθανότητα. Ο τομέας των υπηρεσιών φαίνεται να αποδίδει υψηλότερες πιθανότητες στο ενδεχόμενο επιθεώρησης μιας επιχείρησης στην περιφέρειά τους, σε σύγκριση με το εμπόριο και τη μεταποίηση, ενώ οι επιχειρήσεις στην Αττική παρουσιάζουν μικρότερο κίνδυνο για ενδεχόμενη επιθεώρηση. Οι αυτοαπασχολούμενοι και οι επιχειρήσεις χωρίς υπαλλήλους αποδίδουν μια στατιστικά σημαντική χαμηλότερη πιθανότητα για το ενδεχόμενο ορισμένες επιχειρήσεις στην περιοχή τους να επιθεωρηθούν. Όσον αφορά στη γεωγραφική και κλαδική κατανομή, οι τομείς ξενοδοχείων και εστίασης της νησιωτικής Ελλάδας εκτιμάται ότι αντιμετωπίζουν τις υψηλότερες πιθανότητες να επιθεωρηθούν.

Γράφημα 18: Πόσο πιθανό θεωρείτε να γίνει έλεγχος από την Επιθεώρηση Εργασίας ή τον ΕΦΚΑ ή το ΣΔΟΕ ή την Οικονομική Αστυνομία στις επιχειρήσεις της περιοχής σας;



Ένα ενδιαφέρον εύρημα είναι ότι οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων ως προς την αντίληψη και την αξιολόγηση του ενδεχομένου επιθεώρησης επηρεάζουν εγγενώς τις προσδοκίες των επιχειρηματιών σχετικά με τις πιθανότητες που αποδίδουν στον κίνδυνο και στο ενδεχόμενο ελέγχου. Η πιο λεπτομερής ανάλυση δείχνει ότι αυτές οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων παραμένουν ιδιαίτερα σταθερές ακόμη και όταν ελέγχουμε για την επίδραση άλλων ερμηνευτικών παραγόντων, όπως η γεωγραφική θέση, ο τομέας δραστηριότητας και το επίπεδο εκπαίδευσης του ιδιοκτήτη / διαχειριστή.

Γράφημα 19α - Πιθανότητα ελέγχου (ΦΥΛΟ)



Γράφημα 19β - Πιθανότητα ελέγχου (ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ)



4.3.2 Επιθεώρηση εργασίας

Όσον αφορά στις πραγματικές στατιστικές αποτυπώσεις, 1 στις 3 επιχειρήσεις αναφέρουν επιθεωρήσεις από τις δημόσιες αρχές. Τουλάχιστον 7 από τις 10 επιχειρήσεις αναφέρουν ότι έχουν υποβληθεί σε τουλάχιστον μία μορφή επιθεώρησης, ενώ το 16% αναφέρει επιθεώρηση τουλάχιστον 2 δημόσιων φορέων. Η Επιθεώρηση Εργασίας κατέχει την υψηλότερη συχνότητα μεταξύ των ελεγκτικών μηχανισμών, οι οποίοι είναι επιφορτισμένοι για να εξετάσουν διαφορετικές διαστάσεις συμμόρφωσης προς τους ρυθμιστικούς κανόνες.

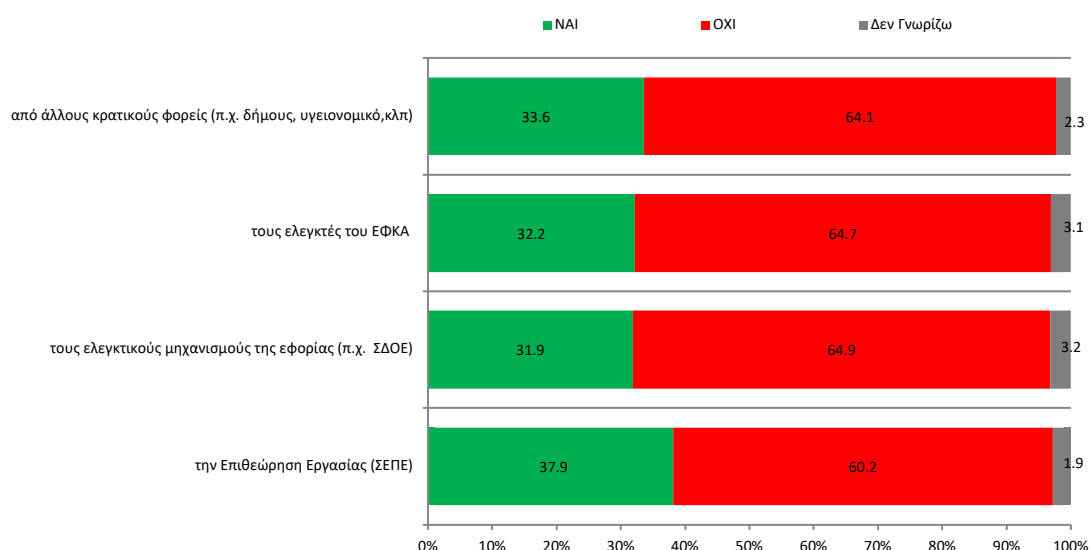
Οι εμπορικές δραστηριότητες (κλάδος εμπορίου) παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη έκθεση στον κίνδυνο επιθεώρησης σε όλες τις μεγάλες κατηγορίες (ΣΕΠΕ, φορολογικές αρχές, κοινωνική ασφάλιση), ενώ οι υπηρεσίες ξενοδοχείων και εστιατορίων παρουσιάζουν σημαντικά υψηλότερη έκθεση σε άλλες μορφές επιθεώρησης (δήμος, άδειες, υγεία, τουριστική αστυνομία), ίσως λόγω της φύσης των λειτουργικών διατάξεων για τον τομέα των υπηρεσιών. Τα νησιά του Αιγαίου και η Κεντρική Ελλάδα αναφέρουν σημαντικά υψηλότερα ποσοστά συμβάντων επιθεώρησης εργασίας.

Σχεδόν οι μισές επιχειρήσεις με 3 ή περισσότερους υπαλλήλους έχουν επιθεωρηθεί κατά τη διάρκεια των τελευταίων 5 ετών από φορείς επιθεώρησης εργασίας. Οι εταιρείες με υψηλότερο κύκλο εργασιών αναφέρουν ποσοστό 60%. Παρόμοιες τάσεις, αλλά με χαμηλότερες απόλυτες τιμές, αναφέρονται για τις περιπτώσεις ελέγχου από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, τις φορολογικές αρχές ή άλλους δημόσιους οργανισμούς.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το μέγεθος της επιχείρησης συσχετίζεται με σχεδόν θετικά γραμμικό τρόπο (απασχόληση και κύκλος εργασιών) με τις αναφερόμενες συχνότητες επιθεώρησης. Ένα ενδιαφέρον γεγονός που αναφέρθηκε στην έρευνα είναι ότι οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να έχουν περισσότερες εμπειρίες ελέγχου, άρα και σημαντικά υψηλότερα ποσοστά επιθεώρησης κατά τα τελευταία 5 χρόνια. Αυτό οδηγεί στη ανάγκη διεύρυνσης του πεδίου έρευνας, αν και πιθανολογείται ότι σχετίζεται με τη συμμετοχή των αποφοίτων σε πιο πολύπλοκες και μεγαλύτερες σε όγκο δραστηριότητες (απασχόληση, κύκλο εργασιών), οι οποίες απαιτούν περισσότερους υπαλλήλους και πιο πολύπλοκες διοικητικές διαδικασίες.

Γράφημα 20: Τα τελευταία 5 έτη έχει γίνει ποτέ στην επιχείρησή σας έλεγχος από:

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΓΡΑΦΗΜΑ



4.3.3 Αξιολόγηση του εργοσήμου

Η επιδίωξη ενός αποτελεσματικότερου συστήματος αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας και η αύξηση των εσόδων από φορολογικές και κοινωνικές εισφορές οδήγησε στην υιοθέτηση ορισμένων νέων μέσων πολιτικής, τα οποία εφαρμόζονται ειδικά σε ορισμένους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας. Μια νέα μέθοδος καταβολής μισθού και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης στον εργαζόμενο εισήχθη για πρώτη φορά στην ελληνική νομοθεσία με τον νόμο 3863/2010, με τον όρο «εργόσημο». Το εργόσημο δεν ισχύει για επιχειρηματίες ή μεμονωμένους εργοδότες, αλλά για υπαλλήλους σε ορισμένους τομείς οικονομικών δραστηριοτήτων, επαγγελματιών ή θέσεων εργασίας. Η διάταξη αυτή ισχύει κυρίως για κατηγορίες μερικής απασχόλησης, εποχικές, περιστασιακές εργασίες ή εργασία σε βάρδιες, σε περιπτώσεις όπου η σύναψη σύμβασης εργασίας είναι πρακτικά ανεφάρμοστη (υπηρεσίες οικογενειακής βοήθειας, νοικοκυριά, κηπουροί, οδηγοί, μωράκια, φροντιστήρια στο σπίτι, αισθητική φροντίδα κ.λπ.).

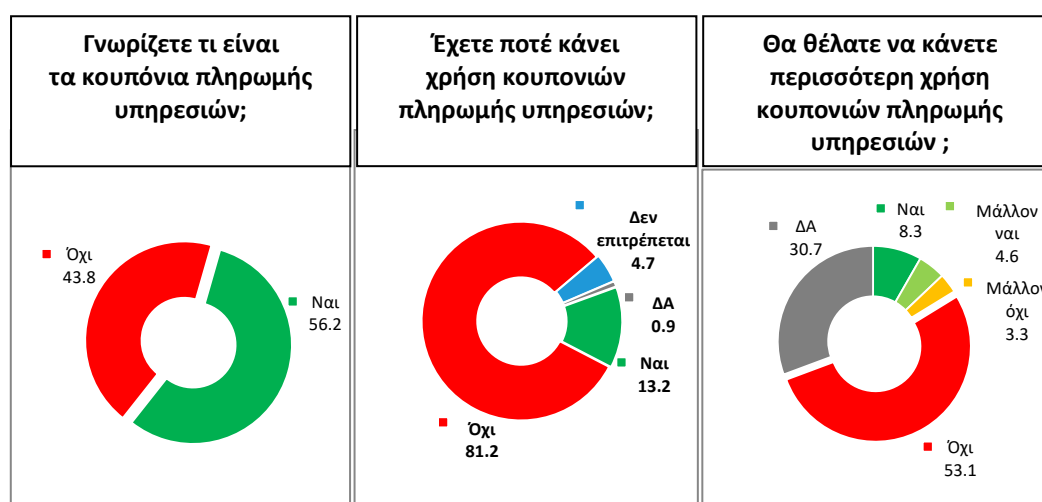
Σε αυτό το πλαίσιο, η έρευνα στοχεύει στην αξιολόγηση του επίδρασης αυτού του εργαλείου πολιτικής, διερευνώντας: i) την αποτελεσματικότητα του μέτρου για την οικονομική δραστηριότητα όπου εφαρμόζεται, ii) το ενδεχόμενο επανεξέτασης και αναδιάρθρωσης της εφαρμογής του εργοσήμου ή τροποποίησης των κριτηρίων επιλεξιμότητας σε τομείς στους οποίους εφαρμόζεται σήμερα.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το 56,2% των ιδιοκτητών των επιχειρήσεων γνωρίζουν το «εργόσημο» και το 13,2% από αυτούς έχουν χρησιμοποιήσει αυτό το εργαλείο στην επιχείρησή τους.

Ένα μικρό ποσοστό της τάξεως του 4,7% δήλωσε ότι δεν επιτρέπεται να το χρησιμοποιούν στη δική τους επιχείρηση, ενώ το 12,7% έχει θετική άποψη για την επέκταση του εργοσήμου. Περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις (53,1%) δεν βλέπουν την ανάγκη επέκτασης του εργοσήμου στο πεδίο της δικής τους επιχειρηματικής δραστηριότητας, ενώ το 30,7% δεν εκφράζει καμία προτίμηση.

Το εργόσημο είναι περισσότερο γνωστό στους ιδιοκτήτες ή τους διαχειριστές επιχειρήσεων που έχουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Επίσης, είναι περισσότερο γνωστό στις ανώνυμες εταιρείες, στις επιχειρήσεις με μεγάλο κύκλο εργασιών και στις εταιρείες που δραστηριοποιούνται στις "λοιπές υπηρεσίες" (τομέας υπηρεσιών εκτός εμπορίου, ξενοδοχείων και εστιατορίων).

Γράφημα 21: Αξιολόγηση των κουπονιών πληρωμής υπηρεσιών (Εργόσημο)



4.4. ΕΚΣΤΡΑΤΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Ακόμη και μετά την εφαρμογή των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής και την απόπειρα διαμόρφωσης ενός εναλλακτικού μοντέλου για τη βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, η Ελλάδα συνέχισε να εφαρμόζει μια πολύ περιορισμένη προσέγγιση όσον αφορά στη συρρίκνωση της αδήλωτης εργασίας, υιοθετώντας περισσότερο μια στρατηγική επιβολής κυρώσεων παρά παροχής κινήτρων. Η εισαγωγή ηλεκτρονικών συστημάτων συνοδεύτηκε από υψηλό κόστος αποτροπής, δυσανάλογα υψηλότερο για τις μικρότερες επιχειρήσεις. Ένας από τους καθοριστικούς στόχους της τριμερούς στρατηγικής συντονισμού της ΔΟΕ για την αντιμετώπιση του άτυπου τομέα στην Ελλάδα ήταν η καλύτερη επικοινωνία των πλεονεκτημάτων των ασφαλισμένων σε επιχειρήσεις, εργαζόμενους και σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στο σύνολό του. Η προετοιμασία μιας εκστρατείας ευαισθητοποίησης του κοινού σχετικά με τα οφέλη της δηλωμένης εργασίας και τα προβλήματα της σκιώδους οικονομίας ήταν μέρος αυτής της τριμερούς στρατηγικής, η οποία είχε δύο ξεχωριστούς τομείς παρέμβασης: 1) ενημερωτική εκστρατεία για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τον Τύπο και τις δημόσιες υπηρεσίες (σχολεία, δημόσιες υπηρεσίες) 2) παροχή υπηρεσίας βοήθειας / σύσταση γραφείου ενημέρωσης που διευκολύνει τις επιχειρήσεις να προσαρμόζονται και να συμμορφώνονται με το υφιστάμενο ή το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο και τους μηχανισμούς ελέγχου. Ο οδικός χάρτης για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας συνέστησε διάφορα μέσα, η

εφαρμογή των οποίων στοχεύει στην προώθηση της αποτελεσματικής και ομαλής μετάβασης στον επίσημο τομέα και τη δηλωμένη εργασία. Τα μέτρα αυτά συνοδεύονταν από τις ακόλουθες ενέργειες:

- ✓ Δημιουργία ιστότοπου με πληροφορίες για την αδήλωτη εργασία και σχετική παροχή βοήθειας
- ✓ Εκστρατεία ευαισθητοποίησης για το πολλαπλό κόστος της αδήλωτης εργασίας και της μη φορολογικής συμμόρφωσης που οργανώθηκε από τη ΔΟΕ
- ✓ Αξιολόγηση της εκστρατείας της ΔΟΕ
- ✓ Νέα στρατηγική ευαισθητοποίησης με βάση τα αποτελέσματα της εκστρατείας της ΔΟΕ, που περιλαμβάνει πολλαπλές διαφορετικές ενέργειες (διαγωνισμούς, κοινωνικά δίκτυα, συζητήσεις στα σχολεία).

Πρόσθετες ενέργειες περιλαμβάνουν τη δημιουργία πλαισίου για την τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης του Υπουργείου Εργασίας που θα παρέχει συμβουλές συμμόρφωσης και την υλοποίηση του πιλοτικού σχεδίου για στοχευμένες και κοινές επιθεωρήσεις, οι οποίες διεξήχθησαν με τη συμμετοχή και άλλων μηχανισμών ελέγχου. Αυτό το πιλοτικό πρόγραμμα ενεργοποιήθηκε κατά τη διάρκεια του 2017 (Μάιος-Οκτώβριος) στην περιοχή της Αττικής και θα χρησιμεύσει ως οδηγός για μελλοντικές τακτικές κοινές επιθεωρήσεις.

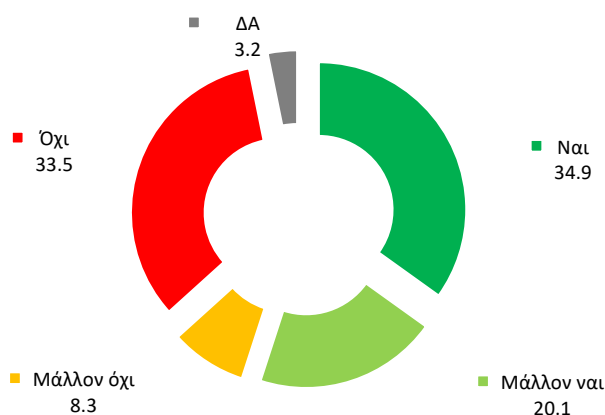
Σε αυτή την ενότητα, η έρευνα διερευνά τον αντίκτυπο της σχεδιαζόμενης επικοινωνιακής στρατηγικής στην πιθανή βελτίωση της απόδοσης του επιχειρηματικού τομέα ως προς τη συμμόρφωση με το νομοθετικό πλαίσιο. Επιπρόσθετα, εξετάζει το ενδεχόμενο ενδιαφέροντος για άλλες μορφές ευαισθητοποίησης και μεθόδων και κινήτρων για τη στήριξη της συμμόρφωσης των επιχειρήσεων.

4.4.1 Η συμβολή της εκστρατείας ευαισθητοποίησης

Σχετικά με την υιοθέτηση των στόχων της ενημερωτικής εκστρατείας για τις συνέπειες της αδήλωτης εργασίας, η πλειονότητα των επιχειρήσεων συμμερίζεται την άποψη ότι τέτοιου είδους διευκολύνσεις / κίνητρα ενδέχεται να επηρεάσουν θετικά τη μείωση των περιστατικών αδήλωτης εργασίας. Πράγματι, το 55% πιστεύει ότι η αύξηση των εκστρατειών ευαισθητοποίησης ενδέχεται να συμβάλει στην καλλιέργεια μιας πιο κοινωνικά υπεύθυνης στάσης και στη μείωση της αδήλωτης εργασίας, ενώ το 41,8% έχει αντίθετη άποψη.

Η κατανομή των απαντήσεων σε διάφορα τμήματα των επιχειρήσεων, βάσει του κριτηρίου του μεγέθους, είναι ομοιογενής σε όλο το δείγμα. Προφανώς, είναι ευρέως αντιληπτό ότι οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης είναι επωφελείς για τη μείωση της αδήλωτης εργασίας. Είναι αρκετά ενθαρρυντικό το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις με χαμηλά ποσοστά κύκλου εργασιών (67% των πολύ μικρών με κύκλο εργασιών κάτω των 10.000 ευρώ) τείνουν να ζητούν μια πιο ενεργή επικοινωνιακή στρατηγική για το θέμα της αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας.

Γράφημα 22: Πιστεύετε ότι κάποιες ενημερωτικές εκστρατείες για τις αρνητικές προεκτάσεις της αδήλωτης εργασίας θα συνέβαλαν στην μείωση του φαινομένου;



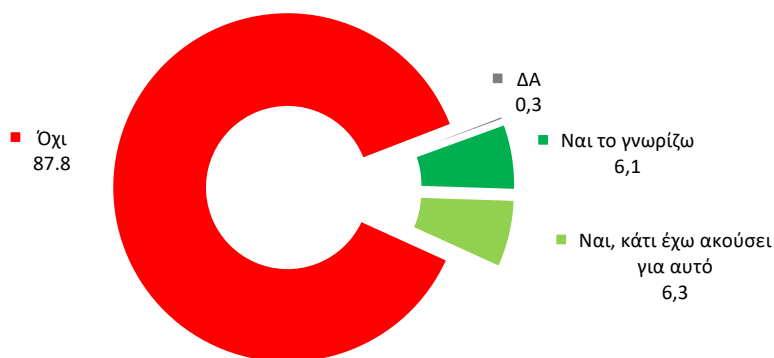
4.4.2 Πιλοτικό πρόγραμμα στοχευμένων επιθεωρήσεων

Το 2017, το Υπουργείο Εργασίας διενήργησε ένα πιλοτικό σχέδιο για κοινές επιθεωρήσεις, στις οποίες συμμετέχουν διάφοροι κρατικοί οργανισμοί επιθεώρησης. Στο πλαίσιο του τριετούς οδικού χάρτη για την εφαρμογή μιας ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής προσέγγισης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, η οποία επικυρώθηκε σε τριμερή βάση τον Οκτώβριο του 2016 μεταξύ της ελληνικής κυβέρνησης, της ΔΟΕ και των κοινωνικών εταίρων, το Υπουργείο Εργασίας εφάρμοσε το πρόγραμμα επιτόπιων επιθεωρήσεων στην περιφέρεια Αττικής για την περίοδο από 1 Μαΐου έως 15 Οκτωβρίου 2017. Το πρόγραμμα περιλάμβανε τη συμμετοχή των μηχανισμών επιθεώρησης του ΣΕΠΕ, του ΕΦΚΑ και του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (ΣΔΟΕ), ως προς το σκέλος των επιτόπιων επιθεωρήσεων, καθώς και σχετικό σχέδιο συντονισμού.

Στο παρόν διερευνήθηκε το ποσοστό κάλυψης αυτής της πιλοτικής δράσης στην περιοχή της Αττικής, για να αξιολογηθεί η επίδραση της δράσης και να ανασχεδιαστούν μελλοντικές πρωτοβουλίες στον τομέα της στρατηγικής ελέγχου και επιθεώρησης. Όπως απεικονίζεται στο διάγραμμα 23, μόνο ένα τμήμα των ερωτηθέντων στην περιοχή της Αττικής (12,4%) γνώριζαν άμεσα ή έμμεσα το **Πιλοτικό πρόγραμμα στοχευμένων επιθεωρήσεων**. Σε επιχειρήσεις με 5-9 εργαζόμενους το ποσοστό ενημέρωσης είναι ελαφρώς υψηλότερο, φτάνοντας το 15%. Εν τω μεταξύ, η συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων απάντησε αρνητικά σε αυτή την ερώτηση. Ωστόσο, πρέπει να τονίσουμε ότι πρόκειται για ένα περιορισμένο κοινό πιλοτικό πρόγραμμα επιθεώρησης, το οποίο κάλυψε ορισμένες επιλεγμένες περιοχές της Αττικής.

Αυτό το αποτέλεσμα θα μπορούσε να θεωρηθεί ως συνέπεια της περιορισμένης εφαρμογής αυτής της δράσης. Εναλλακτικά, μπορεί ερμηνευτεί από το γεγονός ότι το δείγμα ενδέχεται να μην έχει συγκεντρωθεί από περιοχές όπου πραγματοποιήθηκαν οι επιθεωρήσεις. Μια πιο διεισδυτική αξιολόγηση του ευρήματος αυτού μπορεί να δώσει έμφαση σε εσφαλμένες αντιλήψεις των ερωτώμενων (σύγχυση με τις τακτικές επιθεωρήσεις ΣΕΠΕ) ή στην περιορισμένη κάλυψη από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης.

Γράφημα 23: Γνωρίζετε για το Πιλοτικό πρόγραμμα στοχευμένων επιθεωρήσεων, που πραγματοποιήθηκε το διάστημα Μαΐου – Σεπτεμβρίου 2017 στην Περιφέρεια Αττικής; (απαντήσεις από την περιοχή της Αττικής)

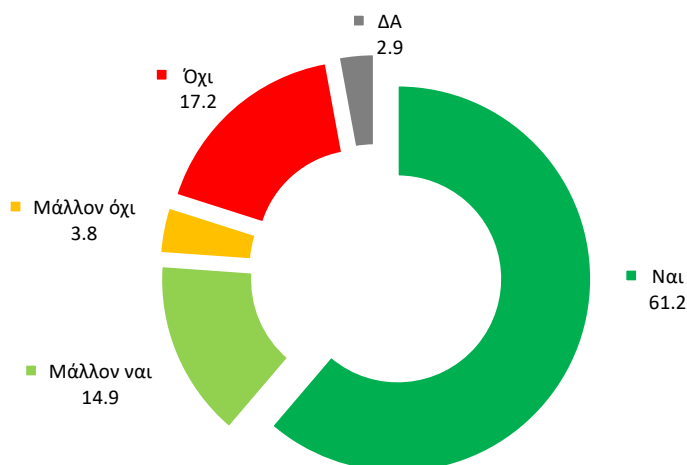


4.4.3 Δημιουργία γραμμής πληροφόρησης

Στο τελευταίο ερώτημα, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν την αξία ενός μηχανισμού τηλεφωνικής γραμμής βοήθειας, ο οποίος θα παρέχει πληροφορίες στις επιχειρήσεις σχετικά με θέματα εργασίας. Αυτή η γραμμή βοήθειας μπορεί να ειδωθεί ως κέντρο πληροφοριών, το οποίο συλλέγει αιτήματα και ερωτήματα σχετικά με τις διαδικασίες πρόσληψης, καταχώρισης δηλώσεων ή ακύρωσης προσλήψεων. Ο σχεδιασμός ενός μέσου τηλεφωνικής γραμμής βοήθειας υποστηρίζεται ιδιαίτερα από τις επιχειρήσεις (3 στις 4), ενώ το 20% υποβαθμίζει τη σημασία μιας

τέτοιας ενέργειας. Ελάχιστα υψηλότερη τάση υποστήριξης της δημιουργίας γραμμής βοήθειας απαντάται σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 10 υπαλλήλους στο γραφείο τους. Οι επιχειρήσεις από την Κεντρική Ελλάδα αναφέρουν σημαντικά υψηλότερα ποσοστά υιοθέτησης ενός νέου μηχανισμού τηλεφωνικής εξυπηρέτησης, με την αιτιολογία ότι βοηθά τους επιχειρηματίες να ακολουθήσουν τις διαδικασίες πρόσληψης νέου προσωπικού σύμφωνα με το ρυθμιστικό πλαίσιο.

Γράφημα 24: Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμη η δημιουργία κάποιας γραμμής πληροφόρησης και συμβουλών σχετικά με ζητήματα εργασίας από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας;



5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μία από τις πιο δύσκολες και σημαντικές μεταρρυθμίσεις για τις οικονομίες που βρέθηκαν αντιμέτωπες με κρίση (την προηγούμενη δεκαετία) αποτελεί η σταδιακή μετάβαση του άτυπου τομέα της οικονομίας στον επίσημο τομέα, καθώς αυτή η εξέλιξη δημιουργεί τις προϋποθέσεις για τη διασφάλιση της δημοσιονομικής βιωσιμότητας αλλά και της κοινωνικής συνοχής. Το πρόβλημα της έκτασης της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα έχει σε μεγάλο βαθμό υποτιμηθεί στη θεωρητική βιβλιογραφία, καθώς πολλοί παράγοντες δεν επέτρεψαν τη διαρθρωτική ανάλυση του προβλήματος και τον εντοπισμό των κλάδων, των συντελεστών και των μορφών των επιχειρήσεων που είχαν την τάση να ασκούν μια τέτοια παθογενή πρακτική πριν αλλά και μετά κρίση. Παρά τις δομικές αδυναμίες που είχαν εμφανιστεί ακόμη και πριν από την κρίση, η τρέχουσα μακροοικονομική συγκυρία έχει διαμορφώσει διαφορετικές προκλήσεις από εκείνες που επικράτησαν τις προηγούμενες δεκαετίες και αναπόφευκτα αυτή η συνθήκη αποπροσανατόλισε από την επικέντρωση της ερευνητικής ατζέντας στον εν λόγω ζήτημα. Το ρυθμιστικό πλαίσιο στην αγορά εργασίας υποβλήθηκε επίσης σε σημαντικές θεσμικές μεταβολές, προκαλώντας με τη σειρά του αλλαγές της κοινωνικής και οικονομικής συμπεριφοράς των οικονομικών δρώντων (εργαζομένων και επιχειρήσεων). Εκτός από τις συγκεκριμένες θεσμικές μεταρρυθμίσεις, οι μακροοικονομικές διαταραχές έφεραν στο προσκήνιο νέες προκλήσεις όσον αφορά στη διάρθρωση και τα μεγέθη της απασχόλησης.

Η διαγνωστική έκθεση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ΔΟΕ) για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα (2016), η οποία επικυρώθηκε από την ελληνική κυβέρνηση και τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, αποτέλεσε μια πρωταρχική συστηματική προσπάθεια να εκτιμηθούν οι τάσεις και οι μορφές αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, συμβάλλοντας στη χάραξη πολιτικών μέτρων για την αντιμετώπιση του φαινομένου και στην ενίσχυση των μηχανισμών επιθεώρησης εργασίας μέσω της υιοθέτησης βέλτιστων πρακτικών, κατάρτισης και εφαρμογής πιλοτικών προγραμμάτων. Στο πλαίσιο αυτό, διαμορφώθηκε ο οδικός χάρτης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην

Ελλάδα, ο οποίος προσδιορίστηκε ως δεύτερο βασικό παραδοτέο του έργου του ΔΟΕ και επικυρώθηκε τον Οκτώβριο του 2016 στην τριμερή διάσκεψη υψηλού επιπέδου. Ο οδικός χάρτης περιελάμβανε μια σειρά αλληλένδετων δράσεων, οι οποίες θα υποστηρίξουν τις πολιτικές καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα μεταξύ 2017 και 2019. Το εθνικό σχέδιο δράσης που ακολούθησε περιελάμβανε την αξιοποίηση της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ελλάδας για τη μελέτη της αδήλωτης εργασίας ως προς το σκέλος μελέτης της απασχόλησης, αλλά και μια συμπληρωματική έρευνα επιχειρήσεων για να διερευνηθούν οι στάσεις και αποτιμήσεις των επιχειρήσεων σχετικά με την αδήλωτη εργασία.

Η τρέχουσα έρευνα υποστηρίζει τη βασική ερευνητική ατζέντα για τα εμπόδια αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, η οποία έχει καταρτισθεί υπό τη γενική εποπτεία της ΔΟΕ μέσω τριμερών διαδικασιών διαλόγου με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Επιθεώρηση Εργασίας, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων). Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το πεδίο παρέμβασης της έκθεσης είναι ο σχεδιασμός και η εφαρμογή πιο αποτελεσματικών μηχανισμών συμμόρφωσης και η αποτελεσματική και δίκαιη ρύθμιση της αγοράς εργασίας.

Πράγματι, η διερεύνηση και η μέτρηση των εμποδίων για τη δημιουργία «επίσημων» θέσεων εργασίας στην Ελλάδα αποτελεί μια μείζονα ανάγκη που απαιτεί - εκτός από το συντονισμό όλων των ενδιαφερομένων μερών - τη διαμόρφωση ενός κατάλληλου ρυθμιστικού πλαισίου το οποίο θα περιλαμβάνει τον εντοπισμό όλων εκείνων ρυθμίσεων που αποτρέπουν ή δυσχεραίνουν τη διαδικασία μετάβασης στον επίσημο τομέα της οικονομίας. Αυτή η έρευνα σχετικά με τα εμπόδια στην αδήλωτη εργασία είναι πιθανό να συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι ΜΜΕ για τη δημιουργία επίσημων θέσεων εργασίας, καθώς και τα κατάλληλα κίνητρα που θα διευκολύνουν τη δημιουργία επίσημων θέσεων εργασίας.

Η λειτουργική/ επιχειρησιακή καινοτομία της τρέχουσας έρευνας αφορά στην απόπειρα κατανόησης των διαφορών μεταξύ των περιορισμών που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις **αφενός όταν ακολουθούν μια διαδικασία πρόσληψης, και αφετέρου όταν προχωρούν στη διαδικασία δήλωσης της πρόσληψης**. Αυτή η διαφοροποίηση εξυπηρετεί το στόχο μιας αξιόπιστης εκτίμησης για το βαθμό στον οποίο κυκλικοί οικονομικοί παράγοντες ή διοικητικοί περιορισμοί επηρεάζουν την αποτελεσματική εξισορρόπηση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας. Τούτου δοθέντος, σε αυτή τη μεταβατική περίοδο που διέρχεται η ελληνική οικονομία, από τη βαθιά οικονομική ύφεση και την απομείωση του επιχειρηματικού αποθέματος στη σταδιακή αποκατάσταση της οικονομικής εμπιστοσύνης και επαναφορά της επιχειρηματικής δραστηριότητας, είναι σημαντικό για τους αναλυτές και διαμορφωτές πολιτικής να διαγνώσουν την ακριβή ακολουθία αιτιών-συνεπειών, με στόχο να καταρτίσουν ένα πλαίσιο προτάσεων πολιτικής για τις ιδιαίτερες ανάγκες μιας περιφερειακής οικονομίας σαν την ελληνική, η οποία διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.

Με βάση την παραπάνω παραδοχή, τα κύρια ευρήματα της έρευνας ταξινομήθηκαν σύμφωνα με τις τέσσερες κύριες θεματικές ενότητες που παρουσιάστηκαν στον οδικό χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα. Αυτές οι ενότητες συνοψίζονται παρακάτω:

i. Θεσμικές μεταρρυθμίσεις και ενέργειες, ii. Διαλειτουργικότητα δεδομένων, iii. Μέτρα πολιτικής iv. Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, v. Διάφορες δράσεις

Για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της αξιοπιστίας, η έρευνα χρησιμοποίησε ορισμένα βασικά δημογραφικά στοιχεία ως μεταβλητές ελέγχου, προκειμένου να αξιολογήσει τη διαφοροποίηση των στάσεων μεταξύ των διαφόρων κοινωνικοοικονομικών ομάδων. Η έρευνα αξιολόγησε, επίσης, την επίδραση ορισμένων παραγόντων στις αντιλήψεις και τις στάσεις των επιχειρήσεων απέναντι στην αδήλωτη εργασία. Συγκεκριμένα, συλλέχθηκαν δεδομένα σχετικά με τις αντιλήψεις των επιχειρηματιών για το επιχειρηματικό περιβάλλον, τα εμπόδια στις προσλήψεις, τα εμπόδια στη δήλωση προσλήψεων, τον αθέμιτο ανταγωνισμό, τις διοικητικές επιβαρύνσεις, διάφορες πτυχές της διαδικασίας επιθεώρησης εργασίας και τις εφαρμογές και αποτελεσματική χρήση μηχανογραφικών και πληροφοριακών συστημάτων καταγραφής και ελέγχου.

Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν ορισμένες από τις βασικές υποθέσεις υποδειγμάτων που στηρίζονται στην ανάλυση ορισμένων τυπικών κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών, αλλά παράλληλα αμφισβητεί τις συμβατικές θεωρίες αναφορικά με το ρόλο των ψηφιακών υποδομών στην αποτελεσματική εφαρμογή των ελέγχων και την αύξηση των μηχανισμών ευαισθητοποίησης, ανοίγοντας πεδίο παρέμβασης στην κατεύθυνση ανάπτυξης περισσότερων συστηματικών και οργανωμένων προσεγγίσεων στην εκπαίδευση και κατάρτιση των επιχειρήσεων. Εν κατακλείδι, τα πιο ενδιαφέροντα ευρήματα της έρευνας μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

1. Οι πολύ μικρές οι μικρές επιχειρήσεις και οι ατομικές επιχειρήσεις είναι οι πιο ευάλωτες ομάδες επιχειρήσεων όσον αφορά στην προσαρμογή τους σε μια οικονομική πραγματικότητα λιτότητας, το υψηλό κόστος διοικητικής συμμόρφωσης, και τη δυνατότητα πρόσληψης προσωπικού. Παράλληλα, φαίνονται ανέτοιμες να ακολουθήσουν τις μεταρρυθμίσεις και τις νέες κατευθυντήριες γραμμές, εξ αιτίας των υπερβολικών χρονικών περιορισμών και της έλλειψης εξειδικευμένων τμημάτων εντός της επιχείρησης. Οι μικρές επιχειρήσεις αποζητούν μια πιο ενεργή στρατηγική επικοινωνίας σχετικά με το θέμα της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας ως εργαλείο εκπαίδευσης και προστασίας από τις στρεβλώσεις και την αναποτελεσματική λειτουργία της αγοράς.
2. Έμφυλες διαφοροποιήσεις καταγράφονται ως προς τη στάση των επιχειρηματιών έναντι των ελέγχων και της διοικητικής συμμόρφωσης. Οι γυναίκες τείνουν να είναι πιο προσαρμοστικές στην χρήση των ηλεκτρονικών εργαλείων και να συμμορφώνονται με τους διοικητικούς κανονισμούς, ενώ επίσης καταγράφεται μια -στατιστικά σημαντική- υψηλότερη αίσθηση κινδύνου ως προς την πιθανότητα που αποδίδουν στο ενδεχόμενο ελέγχου συμμόρφωσης (η οποία επαληθεύει τη θεωρητική υπόθεση της αποστροφής κινδύνου για τις γυναίκες).
3. Η ηλικία του επιχειρηματία θεωρείται κρίσιμη παράμετρος διαφοροποίησης για την εφαρμογή ειδικών πολιτικών, εκστρατειών ενημέρωσης ή εργαλείων πληροφόρησης για την αντιμετώπιση των αδήλωτων μορφών εργασίας. Οι ομάδες που ανήκουν σε υψηλότερες ηλικιακές ομάδες διατυπώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό αρνητικές στάσεις για το μέγεθος της γραφειοκρατίας στην Ελλάδα, ενώ παράλληλα δεν διαθέτουν δυνατότητες ή δεξιότητες, για να αξιοποιήσουν τα υφιστάμενα ψηφιακά εργαλεία.
4. Το εκπαιδευτικό/μορφωτικό επίπεδο του ιδιοκτήτη της επιχείρησης τείνει να έχει θετική επίδραση στις επιδόσεις της επιχείρησης αναφορικά με τη δυνατότητα αναζήτησης εναλλακτικών στρατηγικών και επιλογών για τη χρηματοδότηση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και των επενδύσεων. Επιπλέον, οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τείνουν να ανησυχούν περισσότερο για τους κινδύνους του αθέμιτου ανταγωνισμού.
5. Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον κλάδο μεταποίησης όπως και στον κλάδο τροφίμων & εστίασης τείνουν να θεωρούν ότι απειλούνται περισσότερο από πρακτικές αθέμιτου ανταγωνισμού.
6. Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις νησιωτικές περιοχές (όπως η Κρήτη και τα νησιά του Αιγαίου) - πιθανώς λόγω της δομής και του τύπου των οικονομικών δραστηριοτήτων που ασκούνται σε αυτές τις περιοχές- είναι πιο εκτεθειμένες σε ενδεχόμενο ελέγχου από την επιθεώρηση εργασίας και, παράλληλα, φαίνεται να προτιμούν τη δημιουργία ενός απόμακρουσμένου εργαλείου υποστήριξης για την εξυπηρέτηση των διαφορετικών τους αναγκών.

Αναμφίβολα, η τρέχουσα έρευνα επιχειρήσεων προσφέρει ορισμένα πολύ χρήσιμα συμπεράσματα σχετικά με τις προτεραιότητες που θα πρέπει να θέσουν οι κοινωνικοί εταίροι, η κυβέρνηση και η κοινωνία ως σύνολο, προκειμένου να επιτευχθεί σταδιακά η υπέρβαση της οικονομικής κρίσης και η ομαλή μετάβαση της Ελλάδας στην ισόρροπη και δίκαιη ανάπτυξη. Τα προτάγματα πολιτικής, κατά την περίοδο μετά την εφαρμογή των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής, θα πρέπει να αποτελούν ένα μίγμα αποκατάστασης της οικονομικής κανονικότητας όσον αφορά στη δημοσιονομική εξυγίανση και την κοινωνική ευημερία, σε συνδυασμό με μια σειρά μεταρρυθμίσεων, οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη τις τοπικές ιδιαιτερότητες, τη δομή της

επιχειρηματικότητας και τη βελτίωση του περιβάλλοντος ασύμμετρης πληροφόρησης καθώς και την εξοικείωση με το υφιστάμενο ρυθμιστικό πλαίσιο. Η εμβάθυνση της έρευνας για τις περιφερειακές ή κλαδικές διαφορές ενδέχεται να αναδείξει περισσότερες περιοχές παρέμβασης που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη για τη διαμόρφωση και προσαρμογή του διαθέσιμου μενού πολιτικών.

Το μίγμα πολιτικής συνδέεται τόσο με τη διαμόρφωση ενός σύγχρονου θεσμικού πλαισίου για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας όσο και με την ανάπτυξη τεχνικών εργαλείων για τη διαχείριση της κοινωνικο-πολιτιστικής (εθνικής) και οικονομικής πολυπλοκότητας. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό η εξελισσόμενη μεταβολή του οικονομικού προτύπου να επικεντρωθεί στη διεύρυνση των δυνατοτήτων παραγωγής κοινωνικού πλεονάσματος, χωρίς να αναστέλλει όμως τις δυνητικές προοπτικές απασχόλησης και μεγέθυνσης. Δηλαδή, μια στρατηγική διαφάνειας και «αποκάλυψης των γκρίζων ζωνών» της οικονομίας θα πρέπει να περιορίζει τον άτυπο τομέα της οικονομίας, αλλά ταυτόχρονα να μην παρεμποδίζει την ανάπτυξη των οικονομικών δραστηριοτήτων. Επίσης, τα μέτρα που θα υιοθετηθούν πρέπει να επιδιώξουν μια μεσοπρόθεσμη στρατηγική με στόχο την ευαισθητοποίηση των πολιτών, την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου σε τριμερές επίπεδο και τη βελτίωση των επιπέδων εμπιστοσύνης στη δημόσια διοίκηση.

6. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Πριν από την έλευση της κρίσης, η αδήλωτη εργασία αξιολογούνταν από τις δημόσιες αρχές και την κοινωνία απλώς ως μια αντικοινωνική στάση, η οποία ήταν ενσωματωμένη στη κουλτούρα και την καθημερινή ρουτίνα ορισμένων κλάδων της οικονομίας και συνδέονταν με τις ανταγωνιστικές σχέσεις συμφερόντων μεταξύ πολιτών-κράτους-αγοράς εργασίας. Τα εμπειρικά μοντέλα που προσπάθησαν να προσεγγίσουν το ύψος της παραοικονομίας στην Ελλάδα εκτιμούν ότι περίπου το 25-30% της οικονομικής δραστηριότητας δεν αντανάκλαται στους εθνικούς λογαριασμούς και στον επίσημο τομέα της οικονομίας. Η συνθήκη αυτή είχε θέσει σε ιδιαίτερο κίνδυνο κάθε προσπάθεια αναδιάρθρωσης της οικονομίας και διαμόρφωσης ενός σύγχρονου αποτελεσματικού πλαισίου για την αγορά εργασίας. Η οικονομική κρίση μετασχημάτισε αυτή την «εγγενή νοοτροπία» σε ένα «εργαλείο επιβίωσης» για πολλούς οικονομικούς δρώντες, ειδικά για εκείνους που δεν ήταν σε θέση να προσαρμοστούν και να επιβιώσουν σε ένα συνεχώς υποβαθμιζόμενο μακροοικονομικό περιβάλλον (η σωρευτική μείωση του ΑΕΠ άγγιξε το 27% στην Ελλάδα).

Εντούτοις, η εμφάνιση της οικονομικής κρίσης στη χώρα (2009-2010) έφερε στο προσκήνιο ένα εκτεταμένο πολιτικό πρόγραμμα, το οποίο έθεσε στο επίκεντρο της κυβερνητικής ατζέντας την αύξηση των εσόδων, είτε με τη μορφή φορολογίας είτε με τη μορφή εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, ως μέθοδο βελτίωσης των δημοσιονομικών επιδόσεων και δημιουργίας ενός βιώσιμου περιβάλλοντος δημόσιων οικονομικών. Ο στόχος αυτός συνοδεύτηκε πρωταρχικά από ένα αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο που πρόκρινε τις στρατηγικές επιβολής κυρώσεων και παρέλειπε να συμπεριλάβει άλλους μηχανισμούς κινήτρων ή άλλες θεσμικές παρεμβάσεις.

Για τις κυβερνήσεις, τα οφέλη από τη μεταφορά της αδήλωτης εργασίας στον επίσημο τομέα της οικονομίας δεν σχετίζονται μόνο με τη βελτίωση του επιπέδου δημόσιων εσόδων και τη βιωσιμότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, αλλά λειτουργούν και ως παράγοντες διαμόρφωσης ενός καλύτερου θεσμικού πλαισίου, ενώ παράλληλα εμπνέουν αποτελεσματικότερες και πιο ηθικές οικονομικά συμπεριφορές στον επιχειρηματικό τομέα.

Στην πραγματικότητα, η ενεργή αντιμετώπιση του φαινομένου αποτελεί μια ένδειξη μεταστροφής των πολιτικών προς όφελος των επιχειρήσεων, καθώς το κράτος αναλαμβάνει την ευθύνη να αποτρέψει τον αθέμιτο ανταγωνισμό και να διασφαλίσει ένα μεγαλύτερο και πιο συνεκτικό ρυθμιστικό πλαίσιο στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, εκπέμπει το μήνυμα προς την πλευρά των εργαζόμενων, ότι τα οφέλη της νομικής προστασίας παράγουν επίσης οφέλη στο σκέλος της οικονομίας, στην κοινωνική πολιτική και την δημιουργία δυνατοτήτων του κράτους.

Η τριμερής συμφωνία μεταξύ του κράτους, των κοινωνικών εταίρων και της ΔΟΕ, που είχε εστιάσει στην αναποτελεσματική λειτουργία της αγοράς εργασίας, στηρίχθηκε σε ένα σύνολο αναλύσεων και ευρημάτων για τα αίτια της αδήλωτης εργασίας και τα κίνητρα για την καταπολέμησή της, και υπογράμμισε την ανάγκη επανεξέτασης των θεσμικών εργαλείων για την υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη οικονομία στον επίσημο τομέα. Η διαγνωστική έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα κατέληξε να συστήσει την εφαρμογή ενός εθνικού σχεδίου δράσης που δίνει έμφαση σε οργανωσιακούς, θεσμικούς, προληπτικούς και αποτρεπτικούς παράγοντες, υιοθετώντας μια ολιστική προσέγγιση για το φαινόμενο αυτό. Βασικό στοιχείο των προβληματισμών που προέκυψαν ήταν η επιδίωξη να μετασχηματιστεί το σκέλος του άτυπου τομέα της οικονομίας που σχετίζεται με την αδήλωτη εργασία, έτσι ώστε να γίνει μέρος της επίσημης οικονομίας, αντί να εξαλειφθεί πλήρως ως προς το οικονομικό του περιεχόμενο.

Για να ενεργοποιηθεί η εν λόγω στρατηγική, και να ποσοτικοποιηθεί και να αξιολογηθεί η επίδραση των μελλοντικών πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, αποφασίστηκε η διενέργεια έρευνας επιχειρήσεων κατά το πρώτο εξάμηνο του 2018.

Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας επαληθεύουν, εν πολλοίς, τα βασικά επιχειρήματα για την εισαγωγή ορισμένων οικονομικών μεταρρυθμίσεων στο μενού πολιτικής, οι οποίες θα τείνουν να ανακατευθύνουν τα όργανα άσκησης πολιτικής από τη στρατηγική επιβολής κυρώσεων σε στρατηγική παροχής κινήτρων. Επιπλέον, ενισχύουν την υπόθεση ότι η εξάλειψη ορισμένων μακροοικονομικών παραγόντων που ενισχύουν τις πολιτικές λιτότητας δύναται να επιφέρει βελτιωμένες επιδόσεις στην οικονομική δραστηριότητα και να προωθήσει τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Η έρευνα επιχειρήσεων παρέχει, επίσης, ορισμένα χρήσιμα συμπεράσματα σχετικά με τις διοικητικές και πληροφοριακές ανάγκες των ΜΜΕ, οι οποίες δεν είναι σε θέση να παρακολουθούν τις σύγχρονες εξελίξεις στη νομοθεσία και τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

Τα ευρήματα της έρευνας των επιχειρήσεων ταξινομούνται σύμφωνα με την αρχική προσέγγιση σε τέσσερις διαφορετικούς τομείς ανάλυσης: i) θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις, ii) διαλειτουργικότητα δεδομένων, iii) μέτρα πολιτικής, iv) εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης

Τα σημαντικότερα συμπεράσματα της έρευνας επιχειρήσεων σχετικά με τις αναγκαίες πρωτοβουλίες πολιτικής που πρέπει να αναληφθούν, με βάση τις απαντήσεις των ιδιοκτητών / στελεχών των επιχειρήσεων, παρουσιάζονται στους παρακάτω πίνακες

1) Θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις

<u>Άμεσες παρεμβάσεις</u>	<u>Αιτιολόγηση</u>	<u>Εμπλεκόμενοι φορείς</u>
➤ Αναθεώρηση του ύψους των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης ➤ Εισαγωγή ενός αποδοτικού φορολογικού καθεστώτος φοροαπαλλαγών για μικρές επιχειρήσεις και νοικοκυριά με σκοπό τη βέλτιστη μετάβαση στον επίσημο τομέα ➤ Αναστολή του μέτρου μείωσης του αφορολογήτου ορίου και της ονομαστικής αναπροσαρμογής των συντάξεων ➤ Ανάπτυξη ενός αποτελεσματικότερου θεσμικού πλαισίου για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ΜΜΕ στη χρηματοδότηση. Δημιουργία χρηματοδοτικών εργαλείων για τη χαλάρωση των περιορισμών ρευστότητας ➤ Εισαγωγή διαφοροποιημένων πολιτικών κινητροδότησης αυτοαπασχολούμενων, εργοδοτών, μικρομεσαίων επιχειρήσεων και των επιχειρήσεων μεσαίου μεγέθους (εργαλεία για την ανάπτυξη έναντι των εργαλείων επιβίωσης). – Ενθάρρυνση μιας πιο προσαρμοσμένης και ενεργητικής πολιτικής για αυτοαπασχολούμενους και πολύ μικρές επιχειρήσεις που προγραμματίζουν να απασχολήσουν νέο προσωπικό. ➤ Παροχή κινήτρων για το νομικό μετασχηματισμό επιχειρήσεων (αλλαγή νομικής μορφής) ➤ Αντιμετώπιση των διοικητικών εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι εποχικές επιχειρήσεις ➤ Επανεξέταση της πολιτικής επιδοτήσεων ασφαλιστικών εισφορών για την απασχόληση των νέων (νεοεισερχόμενοι και μακροχρόνια άνεργοι)	Το μη μισθολογικό κόστος αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για τις επιχειρήσεις προκειμένου να προσλάβουν και να δηλώσουν την πρόσληψη ενός εργαζόμενου Φορολογικές εκπτώσεις για τα νοικοκυριά που χρησιμοποιούν ηλεκτρονικές πληρωμές για την αγορά αγαθών από μικρές / ατομικές επιχειρήσεις και φορολογικές ελαφρύνσεις για τους τελευταίους σε περίπτωση επίτευξης ορισμένων στόχων συμμόρφωσης. Η χαμηλή ζήτηση επηρεάζει σημαντικά την απόφαση μιας επιχείρησης να προσλάβει εργαζόμενους. Η φορολόγηση της μισθωτής απασχόλησης αποτελεί σημαντικότερο πρόβλημα για τις πολύ μικρές επιχειρήσεις Η διευκόλυνση της πρόσβασης σε χρηματοδότηση και κεφάλαια για τις ΜΜΕ θα ενισχύσει την προτίμηση μετάβασης/ παραμονής στον επίσημο τομέα καθώς και την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας. Θα δημιουργήσει συνθήκες για βιώσιμη οικονομική διαχείριση και σταθερές ροές χρηματοδότησης/ πληρωμών Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αναφέρουν σε μεγαλύτερο βαθμό σε σύγκριση με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις ότι τα εμπόδια που συναντούν κατά την υποβολή δήλωσης πρόσληψης είναι περισσότερα (γραφειοκρατία, φορολογία). Παρόμοια αποτελέσματα ισχύουν για ατομικές επιχειρήσεις. Η διαγνωστική έκθεση έχει εντοπίσει αυτό το πρόβλημα και καλεί σε αντίστοιχη δράση σύμφωνα με τη σύσταση Ν.8 Οι ατομικές επιχειρήσεις αναφέρουν σημαντικές δυσκολίες αντιμετώπισης των φορολογικών και διοικητικών βαρών. Η γραφειοκρατία χαρακτηρίζεται ως στατιστικά σημαντικότερο πρόβλημα για τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στα νησιά του Αιγαίου και την Κρήτη. Ο κλάδος του τουρισμού αποτελεί κυρίαρχη δραστηριότητα στις περιφέρειες αυτές, η οποία χαρακτηρίζεται από έντονη εποχικότητα. Παροχή κινήτρων για τους νέους εργαζομένους και τους εργοδότες να αντιμετωπίσουν το υψηλό μη μισθολογικό κόστος και τα ποσοστά ανεργίας μειώνοντας το κόστος των προσλήψεων. Η αντιμετώπιση της ανεργίας έχει κοινό υπόβαθρο με την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας (ή της υποδηλωμένης εργασίας)	Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Οικονομικών, ΕΦΚΑ, ΚΕΑΟ Υπουργείο Οικονομικών Υπουργείο Οικονομικών, Υπουργείο Εργασίας Υπουργείο Οικονομίας & Ανάπτυξης, ΕΤΕΑΝ, ΕΤΕΑ, ΕΤΕπ Υπουργείο Οικονομίας & Ανάπτυξης, Γενική Γραμματεία Εμπορίου/ Βιομηχανίας, Επιμελητήρια, ΓΕΜΗ Υπουργείο Οικονομίας & Ανάπτυξης, Γενική Γραμματεία Εμπορίου, Υπουργείο Δικαιοσύνης ΣΕΠΕ, Υπουργείο Εργασίας Υπουργείο Εργασίας, ΕΦΚΑ, Υπουργείο Οικονομικών

<u>Έμμεσες συστάσεις</u>	<u>Αιτιολόγηση</u>	<u>Εμπλεκόμενοι φορείς</u>
➤ Διεύρυνση της φορολογικής βάσης	Η διεύρυνση της φορολογικής βάσης ¹⁵ θα δημιουργήσει δημοσιονομικό χώρο για τη μείωση των ονομαστικών φορολογικών συντελεστών και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Θα αυξήσει το διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών	Υπουργείο Οικονομικών
➤ Ενίσχυση του σκέλους ζήτησης της ελληνικής οικονομίας	Η αποφυγή οποιασδήποτε νέας μείωσης του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών είναι σημαντική για την ιδιωτική κατανάλωση. Αντίθετα, η προώθηση μιας στρατηγικής για την ενίσχυση των προοπτικών απασχόλησης θα παρέχει το περιθώριο στις επιχειρήσεις να προτιμήσουν την ένταξη τους στον επίσημο τομέα της οικονομίας.	Υπουργείο Οικονομικών, Υπουργείο Οικονομίας & Ανάπτυξης
➤ Βελτίωση των επιδόσεων του χρηματοπιστωτικού τομέα στην Ελλάδα μέσω της μείωσης των μη εξυπηρετούμενα δανείων και ενίσχυσης της αποτελεσματικής εποπτείας του	Η μείωση των ΜΕΑ θα δημιουργήσει προϋποθέσεις για πιο υγιή και δυναμική οικονομική δραστηριότητα. Το ιδιωτικό χρέος των επιχειρήσεων αποτελεί εμπόδιο για τη μετάβαση τους στον επίσημο τομέα της οικονομίας.	Υπουργείο Οικονομίας & Ανάπτυξης, Τράπεζα της Ελλάδος, Ελληνική Ένωση Τραπεζών
➤ Παροχή κινήτρων για την προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των μικρών επιχειρήσεων και την αναδιάρθρωση των νομικών μορφών των ΜΜΕ	Με στόχο τη μείωση των περιστατικών αδήλωσης εργασίας, θα πρέπει να προβλεφθεί η παροχή κινήτρων στις μικρές επιχειρήσεις να μετασχηματίσουν το περιεχόμενο της οικονομικής τους δραστηριότητας ώστε να είναι πιο ανταγωνιστικές και ικανές να δημιουργήσουν δίκτυα και συνέργιες. Τούτο θα διευρύνει τις παραγωγικές δυνατότητες και θα ευνοήσει την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων. Ενδεχομένως, απαιτείται η προώθηση επενδυτικών προγραμμάτων που θα χρηματοδοτήσουν τη δημιουργία συνεργατικών σχηματισμών/ συγχωνεύσεων.	Υπουργείο Οικονομίας & Ανάπτυξης
➤ Επέκταση των ηλεκτρονικών πληρωμών, με κίνητρα για τη χρήση ηλεκτρονικών λογαριασμών	Είναι σημαντικό να δημιουργηθεί ένας ενιαίος μηχανισμός ηλεκτρονικής πληρωμής των μισθών, με παράλληλη εισαγωγή ενός ακατάσχετου επιχειρηματικού λογαριασμού (με προτεραιότητα καταβολής των μισθών)	Υπουργείο Οικονομικών, Υπουργείο Εργασίας, Τράπεζα της Ελλάδος, Ελληνική Ένωση Τραπεζών
➤ Προληπτικά και αποτρεπτικά μέτρα για την άμβλυνση της επίδρασης του αθέμιτου ανταγωνισμού που ασκείται μέσα από την εκμετάλλευση αδήλων μορφών εργασίας	Η πλειονότητα των ΜΜΕ αναφέρει ότι υφίσταται αθέμιτο ανταγωνισμό από άλλες επιχειρήσεις / ανταγωνιστές. Αυτή η συνθήκη προκαλεί φαινόμενα δυσμενούς αντίστροφης επιλογής από εταιρείες που δραστηριοποιούνται νόμιμα στον επίσημο τομέα της οικονομίας.	ΑΑΔΕ, ΣΕΠΕ
➤ Απλούστευση και εναρμόνιση των φορολογικών βαρών (τέλος επιτηδεύματος επαγγελματικής δραστηριότητας, ειδική εισφορά αλληλεγγύης, αφορολόγητο όριο για επιτηδεύματιες)	Η ύπαρξη διαφορετικών μορφών και ποσοστών φορολόγησης δημιουργεί κίνητρα για στρατηγική συμπεριφορά στις επιχειρήσεις: «για τις πιο ευάλωτες επιχειρήσεις, η εύκολη επιλογή είναι να διακόψουν την επιχειρηματική δραστηριότητα και δουλεύουν με μαύρα». Η συνολική αναθεώρηση των διαφορετικών τύπων φορολογικών χρεώσεων θα δημιουργήσει εμπιστοσύνη και θα επιτρέψει έναν καλύτερο επιχειρηματικό προγραμματισμό.	Υπουργείο Οικονομικών, ΑΑΔΕ
➤ Εισαγωγή φορολογικών εκπτώσεων για τους πολίτες & επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν οικιακές υπηρεσίες οιονεί επαγγελματιών (οικιακές υπηρεσίες, οικογενειακή βοήθεια, εκπαίδευση- φροντιστήρια, εργασίες συντήρησης, υπηρεσίες αισθητικής) με την καταχώρηση απόδειξης πληρωμής ή κουπονιού παροχής υπηρεσίας.	Ένα υψηλό ποσοστό αδήλων εργαζομένων απαντάται στις αγροτικές εργασίες και την οικιακή βοήθεια. Η θεσμοθέτηση της φορολογικής έκπτωσης για τους εγγεγραμμένους εργαζομένους αναμένεται να μειώσει τα περιστατικά και να αυξήσει τα άμεσα και έμμεσα έσοδα για τη φορολογική αρχή αλλά και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.	Υπουργείο Οικονομικών, ΑΑΔΕ

¹⁵ Παρά την πρόοδο που επιτεύχθηκε όσον αφορά στον αποτελεσματικό φορολογικό συντελεστή και τις εισπράξεις εσόδων, πρόσφατες έρευνες και αναλύσεις δείχνουν ότι η πλειοψηφία των φόρων λαμβάνεται από ένα μικρό κλάσμα φορολογουμένων. Η διεύρυνση της φορολογικής βάσης θα βελτιώσει τις οικονομικές συνθήκες για τις μικρές επιχειρήσεις και θα διευκολύνει την μετάβαση στον επίσημο τομέα της οικονομίας.

2) Διαλειτουργικότητα δεδομένων

<u>Άμεσες παρεμβάσεις</u>	<u>Αιτιολόγηση</u>	<u>Εμπλεκόμενοι φορείς</u>
➤ Παροχή κινήτρων για τη διευκόλυνση της ηλεκτρονικής δήλωσης νεοπροσλαμβανόμενου (με ή χωρίς τη βοήθεια εξωτερικών συνεργατών) ➤ Στοχευμένα σεμινάρια κατάρτισης επιχειρήσεων και στελεχών σχετικά με τη χρήση δημόσιων ηλεκτρονικών υπηρεσιών (π.χ. ΕΡΓΑΝΗ, ΓΕΜΗ κλπ) ➤ Εφαρμογή πιλοτικής εφαρμογής για τη βελτίωση της εξοικείωσης συνδεσιμότητας και μετάδοσης δεδομένων ➤ Εστίαση στις ανάγκες των εποχικών επιχειρήσεων και διαμόρφωση προσαρμοσμένων εργαλείων ➤ Δημιουργία στατιστικής βάσης δεδομένων με βασικούς δείκτες αξιολόγησης, μόνιμη παρακολούθηση δεικτών ➤ Ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων ακραίων εκδοχών για την εγγραφή / ακύρωση πρόσληψης νέου υπαλλήλου (οδηγός ενεργειών)	Οι ΜΜΕ αντιμετωπίζουν υψηλότερο διοικητικό κόστος στη διαδικασία δήλωσης πρόσληψης των εργαζομένων. Συχνά υποχρεώνονται να προσλαμβάνουν εξωτερικούς συνεργάτες για να υποβάλλουν όλα τα απαιτούμενα δικαιολογητικά. Οργάνωση της κατάρτισης με βάση κλαδικά και γεωγραφικά χαρακτηριστικά για την αντιμετώπιση προβλημάτων στις μικρές επιχειρήσεις. Οι ΜΜΕ χρειάζονται συμβουλευτική υποστήριξη για να είναι σε θέση να λειτουργούν σε πλήρη συμμόρφωση σύμφωνα με τους κανονισμούς. Τα ηλεκτρονικά συστήματα & οι ψηφιακές υπηρεσίες πρέπει να ενσωματωθούν σε μια ενιαία πλατφόρμα, φιλική προς τις επιχειρήσεις και τους δημόσιους λειτουργούς Οι επιχειρήσεις καλωσορίζουν δράσεις για περισσότερη κατάρτιση, συμβουλευτική και επικοινωνιακή υποστήριξη στο θέμα της αδήλωτης εργασίας. Η διευκόλυνση της πρόσβασης σε ηλεκτρονικά συστήματα για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχικά θα μειώσει το διοικητικό φόρτο και το δείκτη συμμόρφωσης Η έρευνα έδειξε ότι υπάρχουν μερικές σημαντικές διαφορές μεταξύ διαφόρων κοινωνικοοικονομικών ομάδων όσον αφορά αντιλήψεις και νοοτροπίες για την αδήλωτη εργασία. Απαιτείται εμβάθυνση της έρευνας και μόνιμη παρακολούθηση για την παρακολούθηση των τάσεων και την προετοιμασία κατάλληλων πολιτικών. Τα ανοιχτά δεδομένα θα βοηθήσουν τους ανεξάρτητους φορείς να αναλύσουν το φαινόμενο. Είναι σημαντικό να αντιμετωπιστούν οι ακραίες περιπτώσεις εκπρόθεσμης ακύρωσης ή πρόσληψης λόγω ακούσιων ενεργειών, χωρίς να δημιουργούνται αδικαιολόγητα επιπρόσθετα έξοδα και διοικητικά βάρη στις επιχειρήσεις.	ΣΕΠΕ, Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Ψηφιακής Πολιτικής ΣΕΠΕ, Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Ψηφιακής Πολιτικής, ΕΦΚΑ, ΑΑΔΕ, Υπουργείο Εργασίας Υπουργείο Εργασίας ΕΛΣΤΑΤ, ΕΦΚΑ, ΣΕΠΕ, Υπουργείο Εργασίας, ερευνητικά ινστιτούτα Υπουργείο Εργασίας, ΣΕΠΕ
<u>Έμμεσες συστάσεις</u>	<u>Αιτιολόγηση</u>	<u>Εμπλεκόμενοι φορείς</u>
➤ Ενδιάμεση στρατηγική για την ενθάρρυνση της μετάβασης των επιχειρήσεων στην ψηφιακή οικονομία ➤ Παροχή μαθημάτων εκπαίδευσης ενηλίκων / δια βίου μάθησης για τη χρήση ηλεκτρονικών δημόσιων υπηρεσιών	Η παροχή κινήτρων και η εξοικείωση των ΜΜΕ στη χρήση ειδικών ηλεκτρονικών υπηρεσιών θα διευκολύνει τη μετάβαση τους στην ψηφιακή εποχή και θα οδηγήσει στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων δήλωσης εργαζομένων Η εκστρατεία ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης θα περιλαμβάνει την οργάνωση δράσεων και προγραμμάτων που θα εκπαιδεύουν τα άτομα και τους διευθυντές επιχειρήσεων στη χρήση ηλεκτρονικών μηχανισμών δημοσίων υπηρεσιών. Οι κοινωνικοί εταίροι θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν αυτές τις δυνατότητες προσφέροντας μαθήματα κατάρτισης στα μέλη τους.	Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Οικονομίας & Ανάπτυξης Υπουργείο Εργασίας, ΣΕΠΕ, Υπουργείο Παιδείας, κοινωνικοί εταίροι

3) Μέτρα πολιτικής (επιθεώρηση αγοράς εργασίας)

<u>Άμεσες παρεμβάσεις</u>	<u>Αιτιολόγηση</u>	<u>Εμπλεκόμενοι φορείς</u>
➤ Εντατικοποίηση των προληπτικών ελέγχων από την επιθεώρηση εργασίας και άλλους μηχανισμούς δημόσιου ελέγχου (κατευθυντήριες γραμμές αντί κυρώσεων)	Διασύνδεση και ενοποίηση δημόσιων συστημάτων εποπτείας για την αντιμετώπιση πολλαπλών περιπτώσεων συμμόρφωσης (φορολογία, ασφάλιση, αδειοδότηση κ.λπ.) Προετοιμασία των επιχειρήσεων ώστε να είναι έγκαιρα συμμορφούμενες με το υφιστάμενο ρυθμιστικό πλαίσιο. Παροχή οδηγού ενεργειών για τον τρόπο αντιμετώπισης τυπικών σφαλμάτων ή παρατυπιών (1^{ου} βαθμού)	ΣΕΠΕ, φορολογικές αρχές, ΑΑΔΕ
➤ Περισσότερο στοχοθετημένη εφαρμογή των κουπονιών (Εργόσημο), για περιπτώσεις περιστασιακών και εποχιακών εργαζομένων	Το κουπόνι (Εργόσημο) έχει εφαρμοστεί ως μέσο για τη μείωση των περιπτώσεων μη δήλωσης των εργαζομένων σε περιπτώσεις όπου υπήρχε το φαινόμενο της περιστασιακής ή έκτακτης εργασίας. Η στοχευμένη επέκτασή του δυνητικά θα ενισχύσει τα ασφαλιστικά έσοδα και θα μειώσει την αδήλωτη εργασία.	Υπουργείο Εργασίας, ΣΕΠΕ
➤ Παροχή άλλων κινήτρων για την πρόσληψη και δήλωση εργαζόμενων ειδικών ομάδων πληθυσμού (νέων, γυναικών, μακροχρόνια ανέργων), με έμφαση στο κόστος ασφάλισης	Η μείωση του κόστους κοινωνικής ασφάλισης για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας (για τα πρώτα 3 χρόνια) θα δημιουργήσει κίνητρα για νόμιμες προσλήψεις. Η επιδότηση των εισφορών των νέων εργαζόμενων για τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους	Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Οικονομίας & Ανάπτυξης
➤ Εθελοντικές δράσεις ελέγχου και εποπτείας από τα ενδιαφερόμενα μέρη των κοινωνικών εταίρων	Η οργάνωση στοχοθετημένων αποστολών «οιονεί επιθεώρησης» σε επιχειρήσεις / κλάδους, καθώς οι επιχειρήσεις εμπιστεύονται κυρίως εταιρικές σχέσεις και τα δίκτυα του ιδιωτικού τομέα και των κοινωνικών εταίρων αναμένεται να μειώσει τα φαινόμενα αδήλωτης εργασίας	Οι κοινωνικοί εταίροι υπό την καθοδήγηση του ΣΕΠΕ (διαδικασία προ-επιθεώρησης)

<u>Εμμεσες συστάσεις</u>	<u>Αιτιολόγηση</u>	<u>Εμπλεκόμενοι φορείς</u>
➤ Καθιέρωση ενός δυναμικού αντικειμενικού & αμερόληπτου μηχανισμού επιθεώρησης, ανεξάρτητη από τις κλαδικές ή γεωγραφικές διαφορές (στοχοθετημένες αλλά χωρίς στερεότυπα)	Μια πιο στοχοθετημένη συνδυασμένη προσέγγιση θα ήταν πιο αποτελεσματική όσον αφορά στην επίτευξη μεγαλύτερου βαθμού συμμόρφωσης των επιχειρήσεων	Φορολογικές αρχές, ΣΕΠΕ, Υπουργείο Εργασίας, τοπική αυτοδιοίκηση
➤ Αξιολόγηση της οικονομικής κατάστασης των υπό έλεγχο επιχειρήσεων. Παροχή προγραμμάτων συμβουλευτικής αναδιάρθρωσης σε περιπτώσεις που εμφανίζονται σοβαρά προβλήματα που απειλούν τη βιωσιμότητα της επιχείρησης.	Είναι ιδιαίτερο σημαντικό να υπάρξει διαφοροποίηση πολιτικών για την αντιμετώπιση ποικίλων μορφών στρατηγικών δρώντων και των επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν πραγματικές δυσκολίες υπερχρέωσης και μειωμένης ρευστότητας. Οι κοινωνικοί εταίροι και το ΣΕΠΕ προτείνεται να παρέχουν έναν κατάλογο υποχρεώσεων και εργάζονται προληπτικά για τις εταιρείες που αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες ρευστότητας και υπερχρέωσης.	ΣΕΠΕ, κοινωνικοί εταίροι (εργοδότες) Μέτρα πολιτικής (επιθεώρηση αγοράς εργασίας)
➤ Προσαρμογή πολιτικών για ορισμένες κοινωνικές ομάδες (μετανάστες, νέοι)	Απαιτούνται διαφοροποιημένες πολιτικές, καθώς κοινωνικές ομάδες με υψηλό βαθμό κινητικότητας ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα σε σύγχρονα εργαλεία και νέες πολιτικές	Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Παιδείας, Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής, ΓΓ Νέας Γενιάς

3) Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης

<u>Άμεσες παρεμβάσεις</u>	<u>Αιτιολόγηση</u>	<u>Εμπλεκόμενοι φορείς</u>
➤ Συγκρότηση γραφείου ενημέρωσης νέων επιχειρηματιών και ιδιοκτητών νέων επιχειρήσεων, με ειδική έμφαση στην καταπολέμηση της αδήλωσης εργασίας ➤ Πραγματοποίηση εκστρατείας ενημέρωσης σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο για τα οφέλη της δήλωσης εργαζόμενων στην αύξηση του διαχρονικού συνολικού διαθέσιμου εισοδήματος, τα δημόσια έσοδα, τη βιωσιμότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, το δίκαιο ανταγωνισμό ➤ Ορισμός μια μόνιμης επιστημονικής επιτροπής για τη μελέτη της επίδρασης του υφιστάμενου μοντέλου της αγοράς εργασίας στον επίσημο και στον άτυπο τομέα της οικονομίας. ➤ Καθιέρωση τηλεφωνικής γραμμής βοήθειας για την αντιμετώπιση ζητημάτων έκτακτης ανάγκης (εργατικό ατύχημα, ακύρωση ή αλλαγή θέσης εργασίας, δήλωση υπερωριών κλπ.) ➤ Ένα πρόγραμμα καθοδήγησης και μεντορεία (mentoring) για τα οφέλη της μετάβασης στην επίσημη οικονομία ➤ Ευρεία ενημέρωση σχετικά με την θεσμοθετημένη πρακτική των στοχευμένων επιθεωρήσεων ➤ Διαφοροποίηση στρατηγικής επικοινωνίας για ηλικιωμένους και ιδιοκτήτες επιχειρήσεων με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης	Ενημέρωση των νέων επιχειρηματιών σχετικά με το ρυθμιστικό πλαίσιο, τις εναλλακτικές επιλογές προσλήψεων και τα ιδιωτικά και κοινωνικά οφέλη της δήλωσης προσλήψεων (πρόσβαση σε χρηματοδότηση κ.λπ.). Οι επιχειρήσεις (σε ποσοστό > 50%) υποστηρίζουν την εφαρμογή ενός μηχανισμού ενημέρωσης που προάγει τη μετάβαση στην επίσημη οικονομία. Η έμφαση πρέπει να δοθεί στην ενημέρωση των μικρών και ατομικών επιχειρήσεων. Οι απώλειες κοινωνικού πλεονάσματος, αλλά και ιδιωτικών πόρων από τις πρακτικές αδήλωσης εργασίας είναι ποσοτικά και ποιοτικά σημαντικές, διαμορφώνουν στρεβλά οικονομικά αποτελέσματα και ενισχύουν μη κοινωνικά βιώσιμες οικονομικές συμπεριφορές. Οι οικονομικοί δρώντες πρέπει να λαμβάνουν στοχευμένη ποσοτικοποιημένη πληροφόρηση για τις συνέπειες από την άσκηση τέτοιων πρακτικών Δημοσίευση των αποτελεσμάτων και δημιουργία μιας ανοιχτής βάσης δεδομένων, με παράλληλη καθιέρωση μιας διαδικασίας ανοικτής διαβούλευσης μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών Ανάπτυξη απομακρυσμένου ψηφιακού εργαλείου για την υποστήριξη των ΜΜΕ σε ειδικές περιπτώσεις διαδικασίας πρόσληψης ή ακύρωσης πρόσληψης Χρηματοδότηση πρόγραμμα παροχής συμβουλευτικής καθοδήγησης-μεντορεία (mentoring) για την ενημέρωση και προσέλκυση των επιχειρήσεων στον επίσημο τομέα, καθώς και για τον περιορισμό των περιστατικών αδήλωσης εργασίας Είναι απαραίτητο να επισημανθεί η συμβολή των στοχευμένων επιθεωρήσεων και ελέγχων ως μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης που διευκολύνει τη μετάβαση στην επίσημη οικονομία Οι ηλικιωμένοι και τα άτομα με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης τείνουν να ανησυχούν περισσότερο για τη γραφειοκρατία και τα διοικητικά βάρη, γεγονός που αντικατοπτρίζει εκτός των άλλων την ενδεχόμενη άγνοια ή αδυναμία προσαρμογής τους στις νέες εξελίξεις. Η επικοινωνιακή στρατηγική προς αυτές τις ομάδες πληθυσμού θα πρέπει να είναι πιο εξατομικευμένη, και λιγότερο βασισμένη στα ψηφιακά εργαλεία	Επιμελητήρια, ΓΕΜΗ, Υπουργείο Οικονομίας & Ανάπτυξης Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, ΕΙΕΑΔ, πανεπιστήμια, κοινωνικοί εταίροι ΣΕΠΕ, Υπουργείο Εργασίας, ΓΕΜΗ Κοινωνικοί εταίροι, ΕΣΠΑ 2015-2020 ΣΕΠΕ, ΜΜΕ (media), ΓΕΜΗ ΣΕΠΕ, Υπουργείο Παιδείας, Υπουργείο Εργασίας
<u>Έμμεσες συστάσεις</u>	<u>Αιτιολόγηση</u>	<u>Εμπλεκόμενοι φορείς</u>
➤ Ψηφιακά εργαλεία για την ενημέρωση των επιχειρήσεων για τις μεταβολές στη νομοθεσία ή το κανονιστικό πλαίσιο (εγκύκλιοι, υπουργικές αποφάσεις) ➤ Κοινές δράσεις με τη συμμετοχή κοινωνικών εταίρων για την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων σχετικά με τη σημασία της αντιμετώπισης της αδήλωσης και αδήλωσης εργασίας	Μια διευρυμένη εκδοχή της γραμμής βοήθειας θα μπορούσε να είναι η ανάπτυξη ψηφιακού εργαλείου για την παροχή οδηγιών σε ΜΜΕ για συγκεκριμένες αλλαγές στη νομοθεσία, με κωδικοποίηση και απλούστευση των απαραίτητων ρυθμίσεων για τη διαδικασία πρόσληψης και δήλωσης Οργάνωση εκδηλώσεων με στόχο την ομαδοποίηση και βελτίωση της συλλογικής δράσης και της συμμετοχής στις διαβουλεύσεις και τον κοινωνικό διάλογο	ΣΕΠΕ, Υπουργείο Εργασίας, επιμελητήρια, ΓΕΜΗ Κοινωνικοί εταίροι (ΣΕΒ, ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΤΕ, ΕΣΣΕ) και Υπουργείο Εργασίας

7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Argyriadis, E.N. (2016). Η αποτελεσματικότητα των μέτρων καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας. [The effectiveness of the measures for combating undeclared work]. Post-graduate thesis, submitted to the Law School, supervisor Professor K. D. Papadimitriou, Athens
- Artavanis, N., Morse, A. and Tsoutsoura, M. (2016) 'Measuring Income Tax Evasion using Bank Credit: Evidence from Greece', *Quarterly Journal of Economics*, DOI: 10.1093/qje/qjw009
- Baumol, W.J. and A. Blinder (2008), *Macroeconomics: principles and policy*, Cincinnati, OH:South-Western Publishing.
- Bitzenis, A., Vlachos, V. and Schneider, F. (2016), 'An exploration of the Greek shadow economy: can its transfer into the official economy provide economic relief amid the crisis?', *Journal of Economic Issues*, 50(1), 165-196.
- Camerer, Colin. (2003). Behavioral Game Theory Experiment in Strategic Interaction. 10.1016/j.socec.2003.10.009.
- Christopoulos, D. (2003), 'Does Underground Economy Respond Symmetrically to Tax Changes? Evidence from Greece', *Economic Modelling*, 20(3), 563-570.
- European Commission, (2017), *Annual Report on European SMEs – Focus on self-employment, SME Performance Review 2016/2017*
- European Commission, (2017), *2017 SBA Country specific Fact Sheets, Greece*
- Eurofound (2013). *Tackling undeclared work in 27 European Union member states and Norway*, June.
- Eurofound (2016) *Regulation of labour market intermediaries and the role of social partners in preventing trafficking of labour*, Eurofound, Dublin.
- European Commission (2015a), *Memorandum of Understanding between the European Commission acting on behalf of the European Stability Mechanism and the Hellenic Republic and the Bank of Greece*, Brussels: European Commission.
- Foundation for Economic & Industrial Research (2015), *Digital payments and tax revenues in Greece*, Athens: Foundation for Economic & Industrial Research.
- Hazans, M. (2011) *Informal Workers Across Europe: Evidence from 30 Countries*, IZA DP No. 5871, IZA, Bonn.
- ILO (2013a) *Labour Inspection and Undeclared Work in the EU*, EC Project GLO/12/24/EEC Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN) International Labour Organization – Geneva.
- ILO (2014), *Greece: Productive Jobs for Greece*, Geneva: ILO.
- ILO (2015a), *Technical Memorandum: Labour Inspection Needs Assessment – Greece*, Geneva: ILO
- ILO (2015b), *Recommendation 204 concerning the transition from the informal to the formal economy*, adopted by the conference at its 104th Session, Geneva: ILO.
- ILO (2016), *Diagnostic report on undeclared work in Greece / International Labour Office, Employment Department, Informal Economy Unit*. - Geneva: ILO.
- IME GSEVEE, *Biannual survey of economic climate (Εξαμηνιαίο Δελτίο Οικονομικού Κλίματος)*, September, 2017
- INE-GSEE (2016, 14 April). *Αποτελέσματα – Συμπεράσματα Πανελλαδικής διακλαδικής συνάντησης εργασίας για την αδήλωτη εργασία. Τελικό σχέδιο*. [Pan-Hellenic intersectoral working group meeting on undeclared work. Results – Conclusions]. Athens.
- INEMY-ESEE (2017, December) - *Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου 2017*
- International Monetary Fund and European Commission (2012), "Achieving Revenue Objectives and Administrative Reform Goals," IMF-EC Second Joint Review of Tax Administration, September
- Ioannou, Ch. A. (2008), *Μείωση της αδήλωτης εργασίας μέσω της ευέλικτης ασφάλειας* [Reduction of undeclared work through flexi-curity]. *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου* [Labour Law Review], 67(5), (1605), 257-266.
- IOBE (2012). *Η έννοια της αδήλωτης εργασίας και τα χαρακτηριστικά της*. [The concept of undeclared work and its characteristics]. Foundation for Economic & Industrial Research (IOBE), Athens.

- Kanellopoulos, Kostas, (2012) Extent and Nature of undeclared work (in Greek, Μέγεθος και διάρθρωση της ανασφάλιστης εργασίας), page 25, in Bank of Greece Newsletter No 37
- Kapsalis, A. (2015b). Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα. Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου. [Undeclared work in Greece: assessment of current measures to combat the phenomenon]. INE-GSEE, Meletes [Studies], Issue 43.
- Kikilias, E., Karatzoyannis, S. and Kapsalis, A. (2008). Undeclared work in Greece, National Report for the European Commission.
- Laffont, Jean-Jacques; Martimort, David (2002). The theory of incentives: The principal-agent model. Princeton University Press.
- Matsaganis, M., C. Leventi and M. Flevotomou (2012). 'The Crisis and Tax Evasion in Greece: What Are the Distributional Implications?' CESifo Forum 13, 2: 26-32.
- OECD (2014), OECD Competition Assessment Reviews: Greece, OECD Publishing.
- OECD (2016) OECD economic surveys: Greece, OECD, Paris
- OECD (2017), OECD Competition Assessment Reviews: Greece 2017, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264088276-en>.
- Ministry of Labour, Social Security and Solidarity- Labour Inspectorate (SEPE), (January 2018), «Επιχειρησιακό Σχέδιο Δράσης για την καταπολέμηση της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας-ΑΡΤΕΜΙΣ»
- OKE (2015). Η Αδήλωτη Εργασία και προτάσεις για την αντιμετώπισή της. [The Undeclared Employment and proposals to confront it]. Initiative Opinion 307.
- Schneider, F. (2005), 'Shadow economy around the world: what do we really know?', European Journal of Political Economy, 21(2), 598-642.
- Schneider, F. (2013) "The shadow economy in Greece and other OECD countries" in A.P. Bitzenis, I. Papadopoulos and V.A. Vlachos (eds.) Reflections on the Greek Sovereign Debt Crisis: The EU institutional framework, economic adjustment and the extensive shadow economy,
- Schneider, F. (2013), The Shadow economy in Europe, 2013, AT Kearney and Visa, London.
- Schneider, F. and C.C. Williams (2013), The Shadow Economy, London: Institute of Economic Affairs.
- SEPE (2013). Έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ, Απολογισμός 2013 – Προγραμματισμός 2014
- [Statement of actions of SEPE, Evaluation of 2013 – Planning for 2014] available at: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/7702.pdf> (accessed 10 May 2016).
- Stiglitz, Joseph E. (1987). "Principal and agent, The New Palgrave: A Dictionary of Economics.
- Tatsos, N. (2001), Παραοικονομία και φοροδιαφυγή στην Ελλάδα [Shadow economy and tax evasion in Greece], Foundation for Economic and Industrial Research, Papazisis Publishers, Athens [in Greek].
- Webb, J.W., G.D. Bruton, L. Tihanyi and R.D. Ireland (2013), 'Research on entrepreneurship in the informal economy: framing a research agenda', Journal of Business Venturing, 28, 598-614
- Williams, C.C. (2016), "Tackling employment in the informal economy: a critical evaluation of the neo-liberal policy approach", Economic and Industrial Democracy: an International Journal
- Williams, C.C. and F. Schneider (2016), Measuring the Global Shadow Economy: the prevalence of informal work and labour, Cheltenham: Edward Elgar.
- World Bank, Doing Business (2018), Reforming to create Jobs, World Bank Group.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο έρευνας επιχειρήσεων

Στοιχεία της επιχείρησης

1. Κλάδος

1. Εμπόριο
2. Μεταποίηση
3. Υπηρεσίες

2. Πιο συγκεκριμένα, το αντικείμενο της επιχείρησης; (Κλάδος NACE)

1. Εμπόριο
2. Μεταποίηση
3. Κατασκευές
4. Ξενοδοχεία
5. Εστίαση
6. Μεταφορά και αποθήκευση (Logistics)
7. Άλλες υπηρεσίες
(ΟΧΙ ΓΙΑΤΡΟΙ, ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ ΚΑΙ ΑΛΛΟΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΕΣ,
ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΚΛΠ)

3. Περιγραφή δραστηριότητας

4. Νομική Μορφή επιχείρησης

1. ΑΕ- Ανώνυμη Εταιρεία
2. ΟΕ-ΕΕ (ομόρρυθμη – ετερόρρυθμη εταιρεία)
3. Εταιρία περιορισμένης ευθύνης (ΕΠΕ)
4. Ιδιωτική κεφαλαιουχική εταιρία (ΙΚΕ)
5. Ατομική Επιχείρηση
6. Άλλο

5. Έτη Λειτουργίας της Επιχείρησης:

6. Ποιος ήταν ο κύκλος εργασιών της επιχείρησής σας το 2017;

1. Μικρότερος από 10.000 €
2. 10 - 24.999 €
3. 25 - 49.999 €
4. 50 - 99.999 €
5. 100 - 299.999 €
6. 300 - 499.999 €
7. 500.000 - 0,99 εκ. €

8. 1 -1,99 εκ. €
9. 2- 9,99 εκ. €
10. 10 - 49,99 εκ. €
11. Άνω των 50 εκ. €
12. ΔΑ

7. Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρησή σήμερα - ΜΗ συμπεριλαμβανομένου του ιδιοκτήτη:

1. 0
2. 1
3. 2
4. 3
5. 4
6. 5-9
7. 10-49
8. 50-249
9. >250
10. ΔΑ

8. Πόσους σταθερούς υπαλλήλους (μακροπρόθεσμες συμβάσεις εργασίας) έχει η επιχείρησή σας;

- Πλήρους απασχόλησης: _____
- Μερικής απασχόλησης: _____
- ΔΑ

9. Πόσους εποχιακούς εργαζόμενους (βραχυπρόθεσμες συμβάσεις εργασίας σε χρονικές περιόδους) είχε η επιχείρησή σας τον τελευταίο χρόνο;

- Πλήρους απασχόλησης: _____
- Μερικής απασχόλησης: _____
- ΔΑ

10. Πότε ήταν η τελευταία φορά που κάνατε πρόσληψη εργαζομένου (σταθερού ή εποχιακού);

1. Κατά το πρώτο εξάμηνο του 2018
2. Το 2017
3. Το 2016 ή παλιότερα
4. ΔΑ

Θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις

11. Ποιο θεωρείτε το σημαντικότερο εμπόδιο για την απασχόληση εργαζόμενου/ων; (ανοιχτή απάντηση)

12. Πιστεύετε ότι οι ακόλουθοι παράγοντες αποτελούν εμπόδια για την απασχόληση εργαζόμενου/ων;

	ΟΧΙ	Μάλλον ΟΧΙ	Μάλλον ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΔΑ
• Υψηλή φορολογία επιχειρήσεων					
• Μη μισθολογικό κόστος (ασφαλιστικές εισφορές)					
• Υπερβολική γραφειοκρατία ή πολύ χρονοβόρες διαδικασίες για την πρόσληψη					
• Χαμηλή ζήτηση (δεν υπάρχουν πελάτες)					
• Περιορισμένη ρευστότητα/ πρόσβαση σε τράπεζες					
• Δυσκολία στην εξεύρεση εξειδικευμένου προσωπικού					

13. Ποιο θεωρείτε το σημαντικότερο εμπόδιο για τη δήλωση εργαζόμενου/ων;

14. Πιστεύετε ότι οι ακόλουθοι παράγοντες αποτελούν εμπόδια για τη δήλωση εργαζόμενου/ων;

	ΝΑΙ	Μάλλον ΝΑΙ	Μάλλον ΟΧΙ	ΟΧΙ
• Φορολογία μισθών				
• Ασφαλιστικές εισφορές				
• Υπερβολική γραφειοκρατία ή χρονοβόρες διαδικασίες για τη δήλωση του εργαζόμενου				
• Έλλειψη κινήτρων για τη δήλωση του εργαζόμενου				
• Δεν υπάρχει υψηλός κίνδυνος επιθεώρησης				
• Οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες δεν είναι φιλικές προς το χρήστη				

15. Πιστεύετε ότι η επιχείρησή σας δέχεται αθέμιτο ανταγωνισμό από άλλες επιχειρήσεις του κλάδου σας που δεν δηλώνουν τους εργαζομένους τους;

1. Ναι
2. Μάλλον ναι
3. Μάλλον όχι
4. Όχι
5. ΔΑ

16. Γιατί πιστεύετε ότι ορισμένες επιχειρήσεις δεν προσλαμβάνουν επίσημα εργαζομένους; Άλλος λόγος; (2 ανοιχτές απαντήσεις δηλαδή 2 κουτάκια)

Διαλειτουργικότητα δεδομένων

17. Για τις διοικητικές εργασίες που αφορούν στην πρόσληψη εργαζομένου και τις λοιπές διαδικασίες...

- Χρησιμοποιείτε εξωτερικό συνεργάτη, λογιστή
- Λειτουργεί λογιστήριο εντός της επιχείρησής σας
- Τα διεκπεραιώνετε ο ίδιος
- ΔΑ

18. Θεωρείτε ότι το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ διευκολύνει ως διαδικασία την εγγραφή / δήλωση των εργαζομένων;

- Ναι
- Μάλλον ναι
- Μάλλον όχι
- Όχι
- ΔΑ

19. Είστε ικανοποιημένοι από τη λειτουργικότητα του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ; Είναι φιλικό στον χρήστη;

- Ναι
- Μάλλον ναι
- Μάλλον όχι
- Όχι
- ΔΑ

Μέτρα πολιτικής

20. Πώς θα αξιολογούσατε την πιθανότητα ανίχνευσης κάποιας επιχείρησης από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς στην περιοχή σας;

Μικρή (πιθανότητα)	☐
Μάλλον μικρή	☐
Μάλλον μεγάλη	☐
Μεγάλη	☐
ΔΑ	☐

21. Τα τελευταία 5 έτη έχει γίνει ποτέ στην επιχείρησή σας έλεγχος από:

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δεν Γνωρίζω
Την Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ)			
τους ελεγκτές του ΕΦΚΑ (πρώην ΙΚΑ)			
τους ελεγκτικούς μηχανισμούς της εφορίας (π.χ. ΣΔΟΕ)			
από άλλους κρατικούς φορείς (π.χ. δήμους, υγειονομικό, τουριστική αστυνομία)			

22. Γνωρίζετε τι είναι τα κουπόνια πληρωμής υπηρεσιών (το Εργόσημο);

1. Ναι
2. Όχι (πήγαινε στην ερ.23)

23. Έχετε ποτέ κάνει χρήση κουπονιών πληρωμής υπηρεσιών (Εργόσημο);

- 1) Ναι
- 2) Όχι
- 3) Δεν επιτρέπεται
- 4) ΔΑ

24. Θα θέλατε να κάνετε περισσότερη χρήση κουπονιών πληρωμής υπηρεσιών (Εργόσημο);

1. Ναι
2. Μάλλον ναι
3. Μάλλον όχι
4. Όχι
5. ΔΑ

Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης

25. Πιστεύετε ότι κάποιες ενημερωτικές εκστρατείες για τις αρνητικές προεκτάσεις της αδήλωτης εργασίας θα συνέβαλαν στην μείωση του φαινομένου;

1. Ναι
2. Μάλλον ναι
3. Μάλλον όχι
4. Όχι
5. ΔΑ

26. Γνωρίζετε για το Πιλοτικό πρόγραμμα στοχευμένων επιθεωρήσεων, που πραγματοποιήθηκε το διάστημα Μαΐου – Σεπτεμβρίου 2017 στην Περιφέρεια Αττικής;

1. Ναι το γνωρίζω
2. Ναι, κάτι έχω ακούσει για αυτό
3. Όχι
4. ΔΑ

27. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμη η δημιουργία κάποιας γραμμής πληροφόρησης και συμβουλών σχετικά με ζητήματα εργασίας από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας;

1. Ναι
2. Μάλλον ναι
3. Μάλλον όχι
4. Όχι
5. ΔΑ

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

28. Φύλο

- 1) Άνδρας
- 2) Γυναίκα

29. Ηλικία

Έως 24 / 25 – 29 / 30 -34 / / 65-60 / 70+

30. Μορφωτικό/ εκπαιδευτικό επίπεδο

1	Δεν έχει ολοκληρώσει κύκλο υποχρεωτικής εκπαίδευσης
2	Δημοτικό
3	Γυμνάσιο
4	Λύκειο/ 6τάξιο Γυμνάσιο
5	Τεχνικά Επαγγ. Εκπαιδευτήρια/ ΙΕΚ/ ΚΑΤΕΕ
6	ΑΕΙ/ΤΕΙ
7	Μεταπτυχιακό/ διδακτορικό

31. Γεωγραφική κατανομή (NUTS 1)

- 1) EL 3 Αττική
- 2) EL4 Νησιά Αιγαίου, Κρήτη
- 3) EL5 Βόρεια Ελλάδα
- 4) EL6 Κεντρική Ελλάδα



International
Labour
Organization

ISBN 978-92-2-133234-3