



International
Labour
Organization

Διαγνωστική έκθεση

για την Ψευδή Αυτοαπασχόληση
στην Ελλάδα και Συστάσεις για
Μεταρρυθμίσεις

*Έκθεση που συντάχθηκε για την ΔΟΕ από τον Jason
Heyes, Πανεπιστήμιο του Sheffield, Ηνωμένο Βασίλειο*



Project
funded by the
EUROPEAN UNION

Ευχαριστίες

Έκθεση που συντάχθηκε για την ΔΟΕ από τον Jason Heyes, Πανεπιστήμιο
του Sheffield, Ηνωμένο Βασίλειο

Πίνακας Περιεχομένων

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	5
Εισαγωγή	12
1. Αίτια και επιπτώσεις της ψευδούς αυτοαπασχόλησης.....	14
2. Το πλαίσιο της Ελλάδας	16
2.1. Η αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα	16
2.2. Το πλαίσιο της αλλαγής πολιτικών.....	19
2.3. Εργατικό δίκαιο και καθεστώς απασχόλησης.....	21
2.4. Κοινωνική ασφάλιση.....	23
3. Η έκταση και τα χαρακτηριστικά στοιχεία της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα	25
4. Μία ανάλυση των εγγραφών στην Πλατφόρμα του ΕΦΚΑ	35
5. Ευρήματα από τις συνεντεύξεις με εργοδότες	38
5.1. Λόγοι πρόσληψης αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων	38
5.2. Μεταχείριση των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων.....	40
5.3. Επιπτώσεις άρνησης εργασίας	41
5.4. Επιπτώσεις των μεταρρυθμίσεων στην κοινωνική ασφάλιση	42
5.5. Απόψεις για τις πηγές των πληροφοριών και συμβουλές	43
6. Ευρήματα από τις ομάδες εστίασης των εργαζομένων	43
6.1. Το αμφίσημο καθεστώς.....	44
6.2. Τα πλεονεκτήματα που θεωρείται ότι έχει η αυτοαπασχόληση	47
6.3. Τα μειονεκτήματα που θεωρείται ότι έχει η αυτοαπασχόληση	47
6.4. Επιπτώσεις των μεταρρυθμίσεων κοινωνικής ασφάλισης	49
7. Μέτρα αντιμετώπισης της ψευδούς αυτοαπασχόλησης: παραδείγματα από την ΕΕ	50
7.1. Καθεστώς απασχόλησης και νομικά συστήματα.....	51
7.2. Ευαισθητοποίηση και πληροφορίες	54
7.3. Φορολογικές μεταρρυθμίσεις και μεταρρυθμίσεις στην κοινωνική ασφάλιση.....	55
7.4. Εστιασμένες δράσεις από τους φορείς επιβολής του νόμου	55
7.5. Η χρήση των κυρώσεων	57
7.6. Δράσεις εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων.....	58
7.7. Μέτρα στα οποία εμπλέκονται υπεργολάβοι	58
8. Συστάσεις πολιτικής για την Ελλάδα.....	59
8.1. Σύνοψη των βασικών ευρημάτων	59
8.2. Συστάσεις	62
Βιβλιογραφία.....	66
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	68
Παράρτημα 1. Κατανομή του δείγματος έρευνας για τους εργοδότες	68
Παράρτημα 2. Σύνθεση των ομάδων εστίασης	70
Παράρτημα 3: Ο Κώδικας Δεοντολογίας της Ιρλανδίας για τον Καθορισμό του Καθεστώτος Απασχόλησης των Φυσικών Προσώπων	75

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Σκοπός αυτής της διαγνωστικής έκθεσης είναι η εξέταση της έκτασης, των αιτίων και των συνεπειών του φαινομένου της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα, η επισήμανση των τρόπων με τους οποίους οι εθνικές κυβερνήσεις έχουν προσπαθήσει να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της ψευδούς αυτοαπασχόλησης και η παράθεση συστάσεων για τη λήψη μέτρων αντιμετώπισης του συγκεκριμένου φαινομένου στην Ελλάδα.

Η ψευδής αυτοαπασχόληση αποτελεί μορφή μη τυπικής απασχόλησης η οποία τοποθετείται μεταξύ των κατηγοριών της απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης. Μπορεί να λαμβάνει τη μορφή μιας 'καλυμμένης σχέσης εργασίας' όπου 'ο εργοδότης δεν μεταχειρίζεται τον εργαζόμενο ως υπάλληλο αλλά με τρόπο που αποκρύπτει το αληθινό νομικό καθεστώς του συγκεκριμένου εργαζομένου που είναι το καθεστώς υπαλλήλου', ενώ μπορεί επίσης να πρόκειται για 'εξαρτημένη αυτοαπασχόληση' κατά την οποία 'οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσίες σε μια επιχείρηση με βάση σύμβαση η οποία διαφέρει από μια σύμβαση απασχόλησης αλλά εξαρτώνται από έναν ή από λίγους πελάτες για τα εισοδήματά τους και λαμβάνουν άμεσες οδηγίες σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους' (ΔΟΕ 2016: 36). Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις οι εργαζόμενοι συνήθως στερούνται τα δικαιώματα που έχουν στην απασχόληση και την κοινωνική προστασία η οποία παρέχεται στους εργαζόμενους των οποίων το καθεστώς απασχόλησης είναι πέρα από κάθε αμφισβήτηση.

Αίτια και επιπτώσεις της ψευδούς αυτοαπασχόλησης

Η ψευδής απασχόληση αποτελεί καρπό επενέργειας πολλαπλών παραγόντων που αλληλεπιδρούν και έχουν σχέση με το πλαίσιο του εργατικού δικαίου μιας χώρας, με τους φορολογικούς κανόνες και τους κανόνες κοινωνικής ασφάλισης, με την εμβέλεια των ενεργειών και την ικανότητα των φορέων επιβολής του νόμου, με τους όρους της αγοράς εργασίας, με τις εργοδοτικές πρακτικές απασχόλησης και την οργάνωση της παραγωγής και της παροχής υπηρεσιών.

Συνάπτοντας συμβάσεις με φαινομενικά αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, οι επιχειρηματικοί οργανισμοί μπορούν να αποφεύγουν την καταβολή εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και πιθανές δαπάνες που αφορούν τα εργασιακά δικαιώματα. Η καλυμμένη απασχόληση και η εξαρτημένη αυτοαπασχόληση είναι πιθανόν να διευκολύνονται σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου ο νομικός διαχωρισμός μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης είναι διφορούμενος ή ασαφής και όπου οι φορείς επιβολής του νόμου δεν είναι σε θέση να ανιχνεύουν εν δυνάμει περιπτώσεις ψευδούς αυτοαπασχόλησης και να αναλαμβάνουν τις κατάλληλες δράσεις προστασίας των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα είναι ότι οι εργαζόμενοι μπορεί να αποθαρρύνονται ως προς την έκφραση παραπόνων ή διαμαρτυρίας κατά του εργοδότη τους ή ως προς την αλλαγή του χαρακτηρισμού της σύμβασής τους λόγω του κινδύνου απώλειας της θέσης εργασίας τους. Μπορεί επίσης να έχουν ελλιπείς πληροφορίες για τα δικαιώματά τους και για τον τρόπο διεκδίκησής και κατοχύρωσής τους.

Η ψευδής αυτοαπασχόληση έχει ουσιαστικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους, τους διάφορους βιομηχανικούς κλάδους και τις εθνικές οικονομίες. Οι εργαζόμενοι μπορεί να είναι *de facto* υπάλληλοι αλλά χωρίς ωστόσο να έχουν τα δικαιώματα απασχόλησης και την κοινωνική προστασία που παρέχονται σε εκείνους οι οποίοι εργάζονται υπό υπαλληλικό καθεστώς που είναι ξεκάθαρο και αδιαμφισβήτητο. Μπορεί να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους και χωρίς δικαίωμα αποζημίωσης. Οι εργοδότες που αποφεύγουν την πρόσληψη εργαζομένων με καθεστώς ψευδούς απασχόλησης διατρέχουν κίνδυνο υπονόμησης από άλλους εργοδότες που δεν έχουν ανάλογους ενδοιασμούς. Εκτός αυτού, η ψευδής αυτοαπασχόληση συνεπάγεται επίσης μείωση των πιθανών φορολογικών εσόδων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλονται στα κρατικά ταμεία.

Το πλαίσιο της Ελλάδας

Το ποσοστό της αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα είναι πολύ υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ28. Μεταξύ των οικονομιών των χωρών μελών του ΟΟΣΑ, μόνο στο Μεξικό σημειώνεται ποσοστό αυτοαπασχόλησης τόσο υψηλό όσο στην Ελλάδα, Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας (EWCS) του 2015, ποσοστό 28% των αυτοαπασχολούμενων ατόμων στην Ελλάδα θεωρεί ότι δεν διαθέτει εναλλακτικές εργασιακές επιλογές. Το αντίστοιχο ποσοστό για την ΕΕ28, όπου η αυτοαπασχόληση είναι λιγότερο συνηθισμένη, είναι 20%.

Σε γενικές γραμμές, τα εργασιακά δικαιώματα στην Ελλάδα δεν επεκτείνονται σε εργαζομένους υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης. Η μόνη εξαίρεση αφορά τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στην Ελλάδα δεν προβλέπεται θεσμοθετημένος ορισμός της απασχόλησης ή της αυτοαπασχόλησης και το έργο καθορισμού της ύπαρξης μιας σύμβασης απασχόλησης επαφίεται στη νομολογία. Υπάρχουν ωστόσο ορισμένα σημεία του εργατικού δικαίου τα οποία είναι χρήσιμα για την πρόληψη της ψευδούς αυτοαπασχόλησης, κυρίως σχετικά με ένα τεκμήριο υπέρ της απασχόλησης σε περιπτώσεις κατά τις οποίες διαπιστώνεται εργασία διάρκειας εννέα διαδοχικών μηνών στον ίδιο επιχειρηματικό οργανισμό. Το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) δεν διαθέτει ωστόσο αρμοδιότητα διεξαγωγής έρευνας σε περιπτώσεις υποψίας ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Οι δικαστικές διαδικασίες είναι συνήθως χρονοβόρες και τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό μιας εργασιακής σχέσης δεν είναι όσο θα έπρεπε ξεκάθαρα.

Ο Νόμος 4387/2016 θέσπισε έναν 'Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης' (ΕΦΚΑ), εναρμόνισε τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους εργαζομένους και εισήγαγε διατάξεις κοινωνικής ασφάλισης για εργαζομένους υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης. Τα αυτοαπασχολούμενα άτομα που αμείβονται με βάση τιμολόγια εκδιδόμενα για τις υπηρεσίες που παρέχουν και δεν έχουν περισσότερους από δυο πελάτες, μπορούν να εγγράφονται σε μια ειδική πλατφόρμα. Οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης καταβάλλονται από κοινού από τον εργαζόμενο και τους πελάτες του. Τα άτομα τα οποία εγγράφονται στην πλατφόρμα δεν ορίζονται επίσημα ως υπάλληλοι και δεν διαθέτουν δικαιώματα απασχόλησης. Η συγκεκριμένη πλατφόρμα άρχισε να λειτουργεί τον Απρίλιο του 2017.

Η έκταση και τα χαρακτηριστικά στοιχεία της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα.

Η ανάλυση των δεδομένων της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας (EWCS) του 2015 υποδεικνύει ότι τα αυτοαπασχολούμενα άτομα στην Ελλάδα αποτελούσαν ποσοστό περίπου 36% της συνολικής απασχόλησης το 2015. Όσοι εργάζονταν για ίδιο λογαριασμό αποτελούσαν ποσοστό 26,2% του συνόλου των απασχολούμενων ατόμων. Η εξαρτημένη αυτοαπασχόληση αποτελούσε περίπου ποσοστό 13% της απασχόλησης για ίδιο λογαριασμό και 3,4% της συνολικής απασχόλησης. Επιπλέον ποσοστό 29,4% των εργαζομένων για ίδιο λογαριασμό βρισκόταν στη 'γκρίζα ζώνη' της αυτοαπασχόλησης η οποία υπολείπετο της αυθεντικής ανεξάρτητης αυτοαπασχόλησης. Αυτό σημαίνει ότι περίπου ποσοστό 43% όλων των εργαζομένων για ίδιο λογαριασμό βρισκόταν σε κατάσταση αυτοαπασχόλησης η οποία δεν διέθετε κάποια ή όλα τα χαρακτηριστικά της αυθεντικής ανεξάρτητης αυτοαπασχόλησης. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι αποτελούσαν ποσοστό 11% όλων των απασχολούμενων ατόμων... Ένα σημαντικό ποσοστό της εξαρτημένης απασχόλησης αφορούσε τον κλάδο της γεωργίας.

Από τα δεδομένα της EWCS προκύπτει επίσης ότι το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων γυναικών είναι λίγο χαμηλότερο από εκείνο των ανδρών αλλά παρά το γεγονός αυτό, το ποσοστό γυναικών οι οποίες εργάζονται υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης γκρίζας ζώνης είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών (12,2% έναντι το 10,3%). Σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι ηλικίας 50 ετών και άνω είναι αυτοαπασχολούμενοι, σε σύγκριση με το μικρότερο του ενός τετάρτου αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων κάτω των 35

ετών. Αναλογικά, ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό εργαζομένων ηλικίας 50 ετών και άνω εργάζονται υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης γκρίζας ζώνης. Ο κίνδυνος εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης είναι μεγαλύτερος για εργαζομένους για τους οποίους το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο είναι εκείνο της κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (γυμνασίου) σε σύγκριση με εκείνους που έχουν ολοκληρώσει την δευτεροβάθμια ή την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι στον κλάδο της γεωργίας, της δασοκομίας και της αλιείας αντιμετωπίζουν τον μεγαλύτερο σχετικό κίνδυνο εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης γκρίζας ζώνης. Η εξαρτημένη αυτοαπασχόληση και εκείνη της 'γκρίζας ζώνης' αποτελούσαν συνολικά ποσοστό 40% του συνόλου της απασχόλησης στη γεωργία, τη δασοκομία και τον κλάδο της αλιείας. Μεταξύ του 10 και 12,5 % των εργαζομένων που απασχολούνται στον κλάδο των κατασκευών, του χονδρικού και λιανικού εμπορίου, στις μεταφορές, στην αποθήκευση, στη διοίκηση, στις υπηρεσίες υποστήριξης και στην εκπαίδευση βρίσκονται υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ή υπό καθεστώς αυτοαπασχόλησης 'γκρίζας ζώνης'.

Εγγραφές στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ

Για τους σκοπούς της ανά χειράς έκθεσης, ζητήθηκαν πληροφορίες από τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ) σχετικά με τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους οι οποίοι είχαν έως δυο εργοδότες / πελάτες κάθε χρόνο. Οι πληροφορίες αυτές αφορούσαν το χρονικό διάστημα που έληγε τον Δεκέμβριο του 2017. Κατά το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα 30.000 άτομα περίπου είχαν εγγραφεί συνολικά στην πλατφόρμα.

Από τους εγγεγραμμένους στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ, ποσοστό λίγο μεγαλύτερο από 60% εργαζόταν για Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, κυρίως πανεπιστήμια, Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ) και ερευνητικά κέντρα. Ένα ποσοστό σχεδόν 20% από όσους καταχωρήθηκαν στην πλατφόρμα εργαζόταν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις διαφόρων ειδών, ενώ ένα περαιτέρω ποσοστό 17% εργαζόταν σε Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου. Ποσοστό 52% από τους εγγεγραμμένους στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ συμμετείχε σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, ενώ ένα περαιτέρω ποσοστό 20% ήταν εργαζόμενοι στους κλάδους επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών υπηρεσιών και ένα αντίστοιχο ποσοστό σχεδόν 15% στους κλάδους της ανθρώπινης υγείας και της κοινωνικής εργασίας. Δεν βρέθηκαν εγγραφές αυτοαπασχολούμενων ατόμων στους κλάδους της γεωργίας, της βιομηχανικής παραγωγής, της παροχής ύδατος, των μεταφορών και αποθήκευσης, των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, των δραστηριοτήτων των σχετικών με την ακίνητη περιουσία και των δραστηριοτήτων των νοικοκυριών ως εργοδοτών.

Είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτη η απουσία των κλάδων της γεωργίας από τη βάση δεδομένων του ΕΦΚΑ, έχοντας υπόψη ότι οι ειδικευμένοι εργάτες στους κλάδους της γεωργίας, της δασοκομίας και της αλιείας αντιμετωπίζουν τον μεγαλύτερο σχετικό κίνδυνο να βρεθούν υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης 'γκρίζας ζώνης'.

Οι απόψεις των εργοδοτών

Κατά την έκθεση αναλύθηκαν επίσης στοιχεία από μια έρευνα μεταξύ 30 ιδιοκτητών και διευθυντικών στελεχών επιχειρηματικών οργανισμών που προσλαμβάνουν αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με σκοπό να διερευνήσει τους λόγους σύναψης συμβάσεων με αυτοαπασχολούμενα άτομα και τις εργασιακές πρακτικές που ακολουθούνται σχετικά με αυτά τα άτομα.

Οι συμμετέχοντες στις σχετικές συνεντεύξεις αναφέρθηκαν σε ένα φάσμα λόγων για τους οποίους συνάπτουν τις συμβάσεις με τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους. Οι λόγοι που αναφέρθηκαν συχνότερα ήταν η μικρή διάρκεια των καθηκόντων που έπρεπε να αναληφθούν, η αντίληψη του κόστους και του κινδύνου από την άμεση πρόσληψη και η οργανωτική 'ευελιξία'.

Πολλοί από τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις επεσήμαναν ότι η επιχείρησή τους παρείχε στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους χώρους γραφείων και εξοπλισμό. Ορισμένες επιχειρήσεις επέκτειναν ορισμένες από τις εργασιακές τους πρακτικές στους προσλαμβανόμενους αυτοαπασχολούμενους. Αυτό ήταν περισσότερο σύνηθες σε σχέση με θέματα πολιτικών παροχής επισιών αδειών.

Από τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις, ορισμένοι προέβλεπαν το επιχείρημα ότι οι φορολογικές μεταρρυθμίσεις και οι μεταρρυθμίσεις κοινωνικής ασφάλισης αποσάθρωναν τα οικονομικά κίνητρα τα σχετικά με την αυτοαπασχόληση με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να προτιμούν τη μισθωτή εργασία παρά την αυτοαπασχόληση. Άλλοι δήλωσαν ότι δεν τους ενδιαφέρει το κατά πόσο τα προσλαμβανόμενα άτομα θα κατέληγαν μισθωτοί ή θα παρέμεναν αυτοαπασχολούμενοι, στο βαθμό που αυτό δεν θα επηρέαζε το συνολικό κόστος πρόσληψης. Άλλοι επίσης ανέφεραν ότι εφόσον κάποιος αυτοαπασχολούμενος εργαζόμενος επιθυμούσε να εγγραφεί στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ, η επιχείρηση θα ήθελε ίσως να αλλάξει την πολιτική αμοιβών ώστε να εξασφαλίσει ότι οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές τις οποίες θα κατέβαλε δεν θα είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση του συνολικού κόστους πρόσληψης του εν λόγω εργαζομένου.

Πολλοί από τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις ανέφεραν ότι ήταν δύσκολο να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις στους κανόνες της κοινωνικής ασφάλισης. Ορισμένοι πίστευαν ότι οι δημόσιες αρχές δεν παρείχαν επαρκείς πληροφορίες και συμβουλές, λέγοντας ότι θα επιθυμούσαν να έχουν περισσότερη σχετική ενημέρωση.

Οι απόψεις των εργαζομένων

Η έκθεση εξέτασε τις απόψεις των εργαζομένων υπό καθεστώς αυτοαπασχόλησης και για ένα μικρό αριθμό πελατών. Τα ευρήματα προέρχονται από 11 ομάδες εστίασης, οι οποίες περιελάμβαναν συνολικά 80 άτομα.

Πολλοί φαινομενικά αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι είχαν αναλάβει καθήκοντα παρόμοια με εκείνα των μισθωτών (υπαλλήλων), χρησιμοποιούσαν εξοπλισμό παρεχόμενο από τον πελάτη τους και εκτελούσαν τα εργασιακά τους καθήκοντα στις εγκαταστάσεις του πελάτη τους. Κατά τους εργαζόμενους αυτούς, η βασική διαφορά μεταξύ των ιδίων και των άμεσα απασχολούμενων υπαλλήλων ήταν ότι πληρώνονταν με βάση τιμολόγια παροχής υπηρεσιών. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η έκδοση τιμολογίων παροχής υπηρεσιών ήταν ο προτιμότερος τρόπος εργασίας. Πολλοί εργαζόμενοι όμως, ανέφεραν ότι ο λόγος για τον οποίο εργάζονταν στη συγκεκριμένη βάση ήταν επειδή αυτό ήθελε ο πελάτης τους και ότι *‘δεν είχαν άλλη επιλογή’*. Πολλοί θεωρούσαν ότι οι πελάτες προτιμούσαν να προσλαμβάνουν αυτοαπασχολούμενους διότι αυτό τους επέτρεπε να αποφεύγουν την εφαρμογή των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης επεσήμαναν πολλά μειονεκτήματα που είχαν σχέση με το καθεστώς αυτοαπασχόλησής τους. Οι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι είχαν τις ίδιες ευθύνες με τους κανονικούς υπαλλήλους, αλλά χωρίς τα εργασιακά δικαιώματα που είχαν οι τελευταίοι. Αναφέρθηκε επίσης η αβεβαιότητα και το άγχος που προερχόταν από τις μη τακτικές καταβολές των αμοιβών τους. Ορισμένοι αυτοαπασχολούμενοι δήλωσαν ότι θα προτιμούσαν να απασχολούνται άμεσα ως μισθωτοί παρά ως αυτοαπασχολούμενοι. Άλλοι ωστόσο, θεωρούσαν ότι αν προσλαμβάνονταν ως μισθωτοί ή αν προέβαιναν σε εγγραφή στο ΕΦΚΑ θα έχαναν χρήματα ή την αυτονομία τους.

Πολλοί συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης είχαν την αίσθηση ότι οι φορολογικοί κανόνες και οι κανόνες κοινωνικής ασφάλισης ήταν ιδιαίτερα περίπλοκοι και άλλαζαν πολύ συχνά, με αποτέλεσμα να έχουν αμφιβολίες σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

Μέτρα αντιμετώπισης της ψευδούς αυτοαπασχόλησης

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται υπό καθεστώς καλυμμένης απασχόλησης ή εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης βρίσκονται σε μια 'γκρίζα ζώνη' μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης και το γεγονός αυτό αποτελεί πρόκληση για τα νομικά συστήματα. Ορισμένες χώρες αντέδρασαν στην πρόκληση αυτή δημιουργώντας υβριδικές ή ενδιάμεσες κατηγορίες. Αυτό απέβλεπε στην επέκταση μιας κάποιας προστασίας στους εργαζομένους υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης, παρέχοντας σε αυτούς ορισμένα δικαιώματα που δεν παρέχονται σε εργαζομένους μη εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης. Η προσέγγιση αυτή υιοθετήθηκε σε χώρες όπως η Γερμανία, η Ιταλία, η Ισπανία, η Πορτογαλία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Ενώ η χρησιμοποίηση υβριδικών κατηγοριών μπορεί, από τη μια πλευρά, να οδηγήσει σε παροχή κάποιας προστασίας σε εργαζομένους εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης, υπάρχουν από την άλλη πλευρά *ουσιαστικοί κίνδυνοι* από τη χρήση ενδιάμεσων κατηγοριών. Μπορεί δηλαδή να δημιουργήσουν στις επιχειρήσεις κίνητρα χρησιμοποίησης εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων αντί των κανονικών υπαλλήλων ή κίνητρα απόκρυψης των εργασιακών σχέσεων. Με τον τρόπο αυτό, οι εργαζόμενοι μπορεί να οδηγηθούν σε ένα καθεστώς απασχόλησης που θα τους παρέχει λιγότερα δικαιώματα.

Παρά το γεγονός ότι τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τη διάκριση μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης (και μεταξύ πραγματικής και ψευδούς αυτοαπασχόλησης) ποικίλουν από χώρα σε χώρα, υπάρχει τυπικά μια έμφαση σε κριτήρια τα οποία μπορεί να υποδεικνύουν υποταγή του εργαζομένου στην εξουσία του εργοδότη.

Ορισμένες χώρες έχουν προσπαθήσει για ανάπτυξη της ευαισθητοποίησης ως προς την ψευδή αυτοαπασχόληση. Χώρες όπως η Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν δημιουργήσει on-line συστήματα τα οποία επιτρέπουν στους εργαζομένους και στις επιχειρήσεις να αξιολογούν το κατά πόσο οι σχέσεις που συνάπτονται αποτελούν σχέσεις απασχόλησης. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορεί επίσης να αναλάβουν σημαντικό ρόλο για μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση.

Οι φορείς επιβολής του νόμου (οι επιθεωρήσεις εργασίας, οι φορολογικές αρχές και οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης) σε ορισμένες χώρες της ΕΕ έχουν εστιάσει σε διάφορους κλάδους υψηλού κινδύνου για την προδραστική εφαρμογή των κανόνων. Οι εν λόγω φορείς έχουν επίσης δημιουργήσει διόδους μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και το ευρύ κοινό μπορούν να υποβάλλουν καταγγελίες ή να αναφέρουν τις ανησυχίες τους για την ψευδή αυτοαπασχόληση και/ή την αδήλωτη εργασία.

Σε πολλές χώρες της ΕΕ, η βασική κύρωση που ισχύει για περιπτώσεις ψευδούς αυτοαπασχόλησης είναι ο επαναπροσδιορισμός του καθεστώτος απασχόλησης. Εντούτοις, είναι πιθανόν οι εργαζόμενοι να αντιμετωπίσουν προβλήματα για τον συγκεκριμένο επαναπροσδιορισμό, έχοντας υπόψη ότι το θέμα ανήκει τυπικά στις αρμοδιότητες των δικαστηρίων επίλυσης εργατικών διαφορών και όχι σε εκείνες των επιθεωρήσεων εργασίας. Η Σουηδία έχει επιτρέψει στις συνδικαλιστικές ενώσεις να καταθέτουν αγωγές για λογαριασμό των εργαζομένων. Ένα άλλο σημαντικό μέτρο είναι η αντιστροφή του βάρους απόδειξης του εργασιακού καθεστώτος, όπως έχει γίνει σε χώρες όπου συμπεριλαμβάνονται για παράδειγμα το Βέλγιο και η Ελλάδα.

Ορισμένες χώρες εφαρμόζουν κυρώσεις με τη μορφή προστίμων και απαιτούν από τις επιχειρήσεις που παραβαίνουν τον νόμο και χαρακτηρίζουν με εσφαλμένο τρόπο τους εργαζομένους να καταβάλλουν τους φόρους που θα έπρεπε να είχαν πληρωθεί σχετικά με τους εργαζομένους αυτούς. Εντούτοις, ορισμένες χώρες (όπως η Ιταλία) εφαρμόζουν μικρότερες κυρώσεις εφόσον η παραβαίνουσα επιχείρηση διορθώσει τον σχετικό χαρακτηρισμό.

Συστάσεις πολιτικής για την Ελλάδα

Για την αντιμετώπιση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης χρειάζεται ένας συνδυασμός μέτρων προσανατολισμένων στην αποτροπή, από τη μια πλευρά, και στην παροχή κινήτρων από την άλλη πλευρά, όπως επίσης και μια στρατηγική, κοινή προσέγγιση από τα συναρμόδια υπουργεία και τους φορείς επιβολής του νόμου. Όλα τα μέτρα πρέπει να συνάδουν με την Σύσταση 198 (2006) της ΔΟΕ, η οποία παραθέτει τις αρχές που θα πρέπει να καθοδηγούν τις προσπάθειες των χωρών για την ανάπτυξη πολιτικών πρόληψης καταχρηστικού χαρακτηρισμού των εργαζομένων ως αυτοαπασχολούμενων.

Η Ελλάδα διαθέτει τους νομικούς και θεσμικούς πόρους πάνω στους οποίους μπορεί να στηριχτεί η αντιμετώπιση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης, και κυρίως: ένα τεκμήριο εργασιακής σχέσης μετά από εννέα μήνες συνεχούς πρόσληψης ενός αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου και, επίσης, ένα μαχητό τεκμήριο, το οποίο τοποθετεί το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη σε περίπτωση όπου αμφισβητείται η εργασιακή σχέση. Υπάρχει επίσης η επιμονή στην 'πρωτοκαθεδρία των γεγονότων', ένα πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ ΣΕΠΕ και ΕΦΚΑ, η βάση δεδομένων ΕΡΓΑΝΗ, όπου συγκεντρώνονται πληροφορίες για τις ροές απασχόλησης και προβλέπεται η απαίτηση πληρωμής της παροχής εργασιακών υπηρεσιών μέσω ηλεκτρονικής τραπεζικής.

Υπάρχουν ωστόσο και κάποιοι προβληματικοί τομείς και κυρίως οι εξής: Η ποσότητα και η ποιότητα των πληροφοριών που διατίθενται στους εργαζόμενους και στους επιχειρηματικούς οργανισμούς είναι αναμφίβολα ανεπαρκείς. Εκτός αυτού, οι νομικές διαδικασίες για τον καθορισμό του κατά πόσο δικαιολογείται ο εκ νέου χαρακτηρισμός του καθεστώτος απασχόλησης ενός εργαζόμενου είναι πολύ χρονοβόρες και αβέβαιες. Η Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ) διαθέτει πολύ περιορισμένες εξουσίες για τη διερεύνηση υποθέσεων όπου υπάρχουν υποψίες ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Επίσης τα κριτήρια διάκρισης της απασχόλησης από την αυτοαπασχόληση δεν είναι αρκετά ξεκάθαρα. Η πλατφόρμα του ΕΦΚΑ δεν είναι τόσο περιεκτική όσο θα έπρεπε και συμπεριλαμβάνει μικρό αριθμό δεδομένων σχετικών με κλάδους στους οποίους είναι πιο συνηθισμένο φαινόμενο η εξαρτημένη αυτοαπασχόληση.

Θα πρέπει να υπάρξει εστίαση στην επίλυση των κατά τα ανωτέρω προβλημάτων. Κατά τη θέσπιση νέων μέτρων, θα είναι σημαντική η υποστήριξη από τους κοινωνικούς εταίρους που θα πρέπει να ενθαρρυνθούν και να τους δοθεί η δυνατότητα ανάληψης ενός σημαντικότερου ρόλου στην αντιμετώπιση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης.

Στο Κεφάλαιο 8 περιγράφεται μια σειρά συστάσεων. Σε αυτές περιλαμβάνονται: παροχή στους εργαζόμενους της δυνατότητας εγγραφής στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ χωρίς να απαιτείται η συναίνεση του εργοδότη τους και επανεξέταση της πλατφόρμας ώστε να καθοριστεί για ποιο λόγο οι εργαζόμενοι σε κλάδους υψηλού κινδύνου δεν έχουν εγγραφεί σε αυτή, καλύτερες πληροφορίες για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες (συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας ενός εργαλείου on-line ελέγχου του εργασιακού καθεστώτος), εκστρατείες ευαισθητοποίησης, παροχή στο ΣΕΠΕ της εξουσίας διερεύνησης υποθέσεων για τις οποίες υπάρχουν υποψίες ψευδούς αυτοαπασχόλησης (ακόμα και αν οι εργαζόμενοι πιστοποιούνται ως αυτοαπασχολούμενοι) και σχετική ανάληψη δράσης από το ΣΕΠΕ όταν προκύπτουν υποθέσεις ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Περιλαμβάνεται επίσης η ανάπτυξη κριτηρίων ελέγχου των συμβάσεων απασχόλησης ώστε να μπορούν οι επιθεωρητές εργασίας να καθορίζουν το καθεστώς απασχόλησης, οι εστιασμένες έρευνες με βάση την αξιολόγηση κινδύνου, η δημιουργία ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων για καταγγελίες και διεξαγωγή ερευνών, οι ενοποιημένες δραστηριότητες και οι κοινές επιθεωρήσεις και κοινή χρήση δεδομένων από το ΣΕΠΕ, ΕΦΚΑ, τις φορολογικές αρχές και το Υπουργείο Οικονομικών. Στις συστάσεις αναφέρονται επίσης η δημοσιοποίηση ονομάτων και η διαπόμπευση των υπευθύνων σε υποθέσεις σοβαρών ή επανειλημμένων παραβάσεων, όπως και η ανάγκη καλύτερων μηχανισμών υποβολής εκθέσεων και προστασίας των μαρτύρων δημοσίου

συμφέροντος, η διευκρίνιση των ευθυνών των επιχειρήσεων που εμπλέκονται σε διευθετήσεις υπεργολαβιών, η χρήση των κρατικών προμηθειών ως εργαλείο προώθησης καλής πρακτικής, και η παροχή δυνατότητας συμμετοχής σε συνδικαλιστικές ενώσεις των εργαζόμενων υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης.

Οι μεταρρυθμίσεις πρέπει να υπόκεινται σε αυστηρές αξιολογήσεις ώστε μπορεί να μετρηθεί η αποτελεσματικότητά τους. Οι πληροφορίες οι σχετικές με την ψευδή αυτοαπασχόληση πρέπει να συγκεντρώνονται από τις αρχές σε τακτική βάση. Οι λεπτομερείς αναλύσεις των συνολικών δεδομένων και οι σε βάθος μελέτες ειδικών κλάδων πρέπει να αναλαμβάνονται με τρόπο που να καθίσταται εφικτή η εμπειριστατωμένη και σε βάθος ανάλυση της συχνότητας και του χαρακτήρα των περιπτώσεων ψευδούς αυτοαπασχόλησης ώστε να υπάρχει καλύτερη εστίαση και αποτελεσματικότητα στις ενέργειες επιβολής του νόμου.

Εισαγωγή

Σκοπός αυτής της διαγνωστικής έκθεσης είναι η εξέταση της έκτασης, των αιτίων και των συνεπειών του φαινομένου της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα, η επισήμανση των τρόπων με τους οποίους οι εθνικές κυβερνήσεις έχουν προσπαθήσει να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της ψευδούς αυτοαπασχόλησης και η παράθεση συστάσεων για τη λήψη μέτρων αντιμετώπισης του συγκεκριμένου φαινομένου στην Ελλάδα.

Η ψευδής αυτοαπασχόληση αποτελεί μορφή μη τυπικής απασχόλησης η οποία τοποθετείται μεταξύ των κατηγοριών της απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης. Μπορεί να λαμβάνει τη μορφή μιας 'καλυμμένης σχέσης εργασίας' όπου 'ο εργοδότης δεν χειρίζεται τον εργαζόμενο ως υπάλληλο και με τρόπο που αποκρύπτει το αληθινό νομικό καθεστώς του συγκεκριμένου εργαζομένου που είναι το καθεστώς υπαλλήλου', ενώ μπορεί επίσης να πρόκειται για 'εξαρτημένη αυτοαπασχόληση' κατά την οποία 'οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσίες σε μια επιχείρηση με βάση σύμβαση η οποία διαφέρει από μια σύμβαση απασχόλησης αλλά εξαρτώνται από έναν ή από λίγους πελάτες για τα εισοδήματά τους και λαμβάνουν άμεσες οδηγίες σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους' (ΔΟΕ 2016: 36). Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις οι εργαζόμενοι συνήθως στερούνται τα δικαιώματα που έχουν στην απασχόληση και την κοινωνική προστασία η οποία παρέχεται στους εργαζόμενους των οποίων το καθεστώς απασχόλησης είναι πέρα από κάθε αμφισβήτηση.

Η έκταση του φαινομένου της ψευδούς αυτοαπασχόλησης είναι δύσκολο να εκτιμηθεί (Heyes and Hastings 2016). Ωστόσο, από μια ανάλυση του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (εφεξής Eurofound) (2016a) της έκτης Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας (EWCS) που πραγματοποιήθηκε το 2015, προέκυψε ότι ποσοστό 13% όλων των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση δεν ανταποκρινόταν σε κανένα ή μόνο σε ένα από τα τρία κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της ανεξαρτησίας των αυτοαπασχολούμενων ατόμων: πρώτο κριτήριο να έχουν περισσότερους από ένα πελάτη, δεύτερο κριτήριο, να μπορούν να προσλάβουν υπαλλήλους εφόσον χρειάζεται και, τρίτο κριτήριο, να μπορούν να λαμβάνουν τις πιο σημαντικές αποφάσεις σχετικά με τον τρόπο διεξαγωγής της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας. Εκτός αυτού, η μελέτη του Eurofound επεσήμανε ότι ποσοστό 30% εκείνων που δηλώνουν αυτοαπασχολούμενοι και χωρίς υπαλλήλους πληρούσε μόνο δυο από τα τρία κριτήρια και επομένως δεν μπορούσε να θεωρηθεί ότι βρίσκεται υπό πραγματικό καθεστώς ανεξάρτητης αυτοαπασχόλησης (Eurofound 2016a: 24). Από μια άλλη μελέτη του Eurofound (2016b: 9) προέκυψε ότι η σύναψη συμβάσεων με αυτοαπασχολούμενους και ελεύθερους επαγγελματίες αποτελούσε μια από τις μορφές συμβάσεων που ήταν περισσότερο επιρρεπής σε απάτες στα Κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Όπως ήδη έχει αναφερθεί σε αυτή την έκθεση, η αναλογία εργαζομένων με καθεστώς αυτοαπασχόλησης είναι μεγάλη στην Ελλάδα αν συγκριθεί με τα ανάλογα μεγέθη άλλων οικονομιών της ΕΕ. Το ποσοστό εργαζομένων με καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης είναι επίσης σχετικά σημαντικό.

Η διάρθρωση της έκθεσης έχει ως εξής:

- Το Κεφάλαιο 1 παρέχει μια σύντομη επισκόπηση των αιτίων και των επιπτώσεων της ψευδούς αυτοαπασχόλησης, αντλώντας στοιχεία από την ακαδημαϊκή βιβλιογραφία και από βιβλιογραφία εφαρμοζόμενων πολιτικών.
- Το Κεφάλαιο 2 περιγράφει το οικονομικό και το νομικό πλαίσιο, όπως και το πλαίσιο πολιτικής στην Ελλάδα.
- Στο Κεφάλαιο 3 παρουσιάζεται μια λεπτομερής ανάλυση της έκτασης και των χαρακτηριστικών της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα, χρησιμοποιώντας δεδομένα από την EWCS 2015 και συνεισφορές των κοινωνικών εταίρων.
- Το Κεφάλαιο 4 παρουσιάζει μια ανάλυση των εγγραφών στην πλατφόρμα ΕΦΚΑ, η οποία αποτελεί ένα μητρώο αυτοαπασχολούμενων ατόμων που δεν έχουν περισσότερους από δυο πελάτες.
- Στο Κεφάλαιο 5 περιγράφονται ευρήματα από συνεντεύξεις που οργανώθηκαν με 30 επιχειρήσεις του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Στις συνεντεύξεις αυτές, που έλαβαν χώρα το καλοκαίρι του 2018, διερευνήθηκαν οι πρακτικές απασχόλησης και συμβατικών χειρισμών των εργοδοτών, καθώς επίσης και ο τρόπος με τον οποίο αυτοί επηρεάστηκαν από τις εξελίξεις στο οικονομικό περιβάλλον και σε εκείνο της διαμόρφωσης των πολιτικών.
- Το Κεφάλαιο 6 παρουσιάζει τα ευρήματα από τις συνεντεύξεις με τις ομάδες εστίασης που πραγματοποιήθηκαν με αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους το καλοκαίρι 2018. Σκοπός των συνεντεύξεων αυτών ήταν η διερεύνηση των εμπειριών των εργαζομένων σε καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης.
- Στο Κεφάλαιο 7 εξετάζονται τα μέτρα που έλαβαν οι εθνικές κυβερνήσεις και οι αρχές επιβολής του νόμου για την αντιμετώπιση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης και επισημαίνονται παραδείγματα πολιτικών που μπορούν να θεωρηθούν καλές πρακτικές.
- Το Κεφάλαιο 8 εξετάζει τις δυνατότητες μεταρρύθμισης πολιτικών στην Ελλάδα. Στο κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνεται μια περίληψη των βασικών ευρημάτων της έκθεσης και παρατίθενται επίσης συστάσεις ανάληψης σχετικών δράσεων.

1. Αίτια και επιπτώσεις της ψευδούς αυτοαπασχόλησης

Περίληψη

- Η ψευδής αυτοαπασχόληση είναι συνέπεια πολλαπλών παραγόντων που αλληλεπιδρούν.
- Οι σημαντικές κινητήριες δυνάμεις της ψευδούς αυτοαπασχόλησης περιλαμβάνουν την επιθυμία των επιχειρηματικών οργανισμών να αποφεύγουν τις νομικές υποχρεώσεις που έχουν σχετικά με τους φόρους, την κοινωνική ασφάλιση και τα δικαιώματα απασχόλησης, τις περίπλοκες αλληλουχίες αλυσίδων υπεργολάβων, την ανάπτυξη της συνεργατικής οικονομίας, τις νομικές αμφισημίες τις σχετικές με τον διαχωρισμό μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης και την ανεπαρκή δραστηριότητα επιβολής του νόμου.
- Η ψευδής αυτοαπασχόληση διαχέεται σε χειρονακτικά και σε μη χειρονακτικά επαγγέλματα. Σημαντικό ρόλο ως προς αυτό έχουν οι τεχνολογίες των πληροφοριών και της επικοινωνίας.
- Η ψευδής αυτοαπασχόληση έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους, για τους κλάδους της βιομηχανίας και για την κοινωνία υπό την ευρύτερη έννοια.

Η ψευδής αυτοαπασχόληση αποτελεί καρπό επενέργειας πολλαπλών παραγόντων που αλληλεπιδρούν και έχουν σχέση με το πλαίσιο του εργατικού δικαίου μιας χώρας, με τους φορολογικούς κανόνες και τους κανόνες κοινωνικής ασφάλισης, με την εμβέλεια των ενεργειών και την ικανότητα των φορέων επιβολής του νόμου, με τους όρους της αγοράς εργασίας, με τις εργοδοτικές πρακτικές απασχόλησης και την οργάνωση της παραγωγής και της παροχής υπηρεσιών (Večerník 2011, Eurofound 2016b: 20, Wagner and Bernstein 2016: 196).

Συνάπτοντας συμβάσεις με φαινομενικά αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, οι επιχειρηματικοί οργανισμοί μπορούν να αποφεύγουν την καταβολή εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και πιθανές δαπάνες που αφορούν τα εργασιακά δικαιώματα όπως είναι, για παράδειγμα, οι απουσίες λόγω ασθένειας, οι άδειες με αποδοχές και οι άδειες μητρότητας / πατρότητας, ή επίσης το κόστος επιμόρφωσης και εξοπλισμού. Η καλυμμένη απασχόληση και η εξαρτημένη αυτοαπασχόληση είναι πιθανόν να ενθαρρύνονται σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου ο νομικός διαχωρισμός μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης είναι διφορούμενος ή ασαφής, όπου οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν τα μέσα καθορισμού του καθεστώτος εργασίας και όπου οι φορείς επιβολής του νόμου δεν είναι σε θέση να ανιχνεύουν εν δυνάμει περιπτώσεις παραβίασης των κανόνων της κοινωνικής ασφάλισης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και να αναλαμβάνουν τις κατάλληλες δράσεις αντιμετώπισης των παραβάσεων και προστασίας των εργαζομένων (Eurofound 2017a; Heyes and Hastings 2016). Οι εργαζόμενοι μπορεί να αποθαρρύνονται ως προς την έκφραση παραπόνων ή διαμαρτυρίας κατά του εργοδότη τους ή ως προς την αλλαγή του χαρακτηρισμού της σύμβασής τους λόγω του κινδύνου απώλειας της θέσης εργασίας τους. Μπορεί επίσης να έχουν ελλιπείς πληροφορίες για τα δικαιώματά τους και για τον τρόπο διεκδίκησής και κατοχύρωσής τους. Η πρόσβαση σε πληροφορίες μπορεί να αποτελεί ιδιαίτερο πρόβλημα για τους μετανάστες εργαζομένους, οι οποίοι αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο να ενταχθούν σε καθεστώς ψευδούς αυτοαπασχόλησης (Eurofound 2017a).

Η οικονομική κρίση είχε επίσης σημαντικές συνέπειες σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα. Η μεγαλύτερη ανεργία από το 2008 και μετά οδήγησε σε αύξηση της αυτοαπασχόλησης σε ορισμένες χώρες η οποία, σε πολλές περιπτώσεις, ήταν πιθανόν ψευδής αυτοαπασχόληση. Τα μέτρα

λιτότητας που εφαρμόστηκαν λόγω της οικονομικής κρίσης κατέληξαν σε μειώσεις προϋπολογισμών και προσωπικού για τους φορείς επιβολής του νόμου, θίγοντας έτσι την δυνατότητα εφαρμογής αποτρεπτικών μέτρων και γενικότερα τη συνολική δραστηριότητα ελέγχου της συμμόρφωσης (Heyes and Hastings 2016). Οι μεταρρυθμίσεις της φορολογικής πολιτικής και της κοινωνικής ασφάλισης που απέβλεπαν στην προτροπή της αυτοαπασχόλησης ως μέσου ανάσχεσης της απώλειας θέσεων εργασίας είχαν επίσης ανεπιθύμητες συνέπειες ως προς την ψευδή αυτοαπασχόληση σε ορισμένες χώρες (Heyes and Hastings 2016). Στην Ισπανία, για παράδειγμα, οι προσπάθειες της κυβέρνησης να ενθαρρύνει την επιχειρηματική δραστηριότητα περιελάμβαναν μια μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, κάτι που λειτούργησε ως κίνητρο ανάπτυξης της αυτοαπασχόλησης και της ψευδούς αυτοαπασχόλησης (Serrano García, 2016).

Σε ορισμένους κλάδους, οι πιέσεις κόστους επισημάνθηκαν επίσης ως αιτίες της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Η μελέτη του Thörnquist (2015) σχετικά με τη βιομηχανία οδικών μεταφορών στη Σουηδία, για παράδειγμα, περιέγραψε τον τρόπο με τον οποίο η απασχόληση εργαζομένων από την Ανατολική Ευρώπη με σχετικά χαμηλούς μισθούς, προκάλεσε καθοδικές πιέσεις στις τιμές και στα κέρδη, κάτι που με τη σειρά του ενθάρρυνε τους επιχειρηματίες (ιδιοκτήτες φορτηγών) να αντικαταστήσουν τους κατ' όνομα αυτοαπασχολούμενους με τους άμεσα απασχολούμενους εργαζόμενους. Η ψευδής αυτοαπασχόληση ήταν επικρατέστερη και σε άλλους κλάδους έντασης εργασίας, όπως στις κατασκευές, στις εργασίες καθαρισμού και στη γεωργία (Jorens 2008, Thörnquist 2013). Πρόσφατα, οι τεχνολογίες επικοινωνίας και πληροφοριών, διευκόλυναν τη διάχυση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης σε μη χειρονακτικά επαγγέλματα. Τα σχετικά παραδείγματα περιλαμβάνουν εργαζομένους κατασκευής λογισμικού που εργάζονται από το σπίτι, τηλεφωνικά κέντρα που λειτουργούν σε νοικοκυριά και χώρους στάθμευσης οχημάτων όπου οι εργαζόμενοι δίνουν λογαριασμό στους επιβλέποντες και έχουν καθορισμένο ωράριο εργασίας, χωρίς ωστόσο να θεωρούνται μισθωτοί (ΔΟΕ (2013: 18). Οι εταιρείες 'Πλατφόρμες' όπως η Uber και η Deliveroo έχουν επίσης επισημανθεί ως μεγάλης σημασίας στη διευκόλυνση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Παρά το ότι οι πλατφόρμες μεταχειρίζονται τους εργαζόμενους ως αυτοαπασχολούμενους, οι προδιαγραφές ή οι τιμές των παρεχόμενων υπηρεσιών καθορίζονται σε πολλές περιπτώσεις από την πλατφόρμα, κάτι που συνεπάγεται μια σχέση εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ή καλυμμένης απασχόλησης (Heyes and Newsome 2017; De Stefano, 2016).

Η ψευδής αυτοαπασχόληση έχει ουσιαστικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους, τους διάφορους βιομηχανικούς κλάδους και τις εθνικές οικονομίες. Οι εργαζόμενοι μπορεί να είναι *de facto* υπάλληλοι αλλά χωρίς ωστόσο να έχουν τα δικαιώματα απασχόλησης και την κοινωνική προστασία που παρέχονται σε εκείνους οι οποίοι εργάζονται υπό υπαλληλικό καθεστώς που είναι ξεκάθαρο και αδιαμφισβήτητο. Μπορεί να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους και χωρίς δικαίωμα αποζημίωσης. Οι εργοδότες που αποφεύγουν την πρόσληψη εργαζομένων με καθεστώς ψευδούς αυτοαπασχόλησης διατρέχουν κίνδυνο υπονόμευσης από άλλους εργοδότες που δεν έχουν ανάλογους ενδοιασμούς. Εκτός αυτού, η ψευδής αυτοαπασχόληση συνεπάγεται επίσης μείωση των πιθανών φορολογικών εσόδων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλονται στα κρατικά ταμεία (Heyes and Hastings 2016; Eurofound 2017a: 10).

Μετά τη σύντομη επισκόπηση ορισμένων από τις πιο σημαντικές αιτίες και επιπτώσεις της ψευδούς αυτοαπασχόλησης, η έκθεση θα διερευνήσει στη συνέχεια το θέμα της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στο πλαίσιο της Ελλάδας.

2. Το πλαίσιο της Ελλάδας¹

Περίληψη

- Η αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα αφορούσε ποσοστό περίπου 30% για το 2017. Το ποσοστό αυτό ήταν πολύ υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ28.
- Μεταξύ των οικονομιών του ΟΟΣΑ, μόνο το Μεξικό παρουσίαζε ποσοστά αυτοαπασχόλησης υψηλότερα από εκείνα της Ελλάδας.
- Σύμφωνα με την 6^η Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας, ποσοστό 28% από τα αυτοαπασχολούμενα άτομα στην Ελλάδα θεωρεί ότι δεν έχει εναλλακτικές επιλογές εργασίας. Το αντίστοιχο στοιχείο για την ΕΕ28, όπου η αυτοαπασχόληση δεν είναι τόσο συνηθισμένη, είναι 20%.
- Υπάρχουν σημεία του εργατικού δικαίου τα οποία λειτουργούν θετικά για την πρόληψη της ψευδούς αυτοαπασχόλησης, κυρίως δε το τεκμήριο υπέρ του εργαζομένου σε περίπτωση που έχει εργαστεί επί εννέα διαδοχικούς μήνες για τον ίδιο επιχειρηματικό οργανισμό.
- Το ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας) όμως, δεν διαθέτει εξουσίες έρευνας υποθέσεων όπου υπάρχουν υποψίες για ψευδή αυτοαπασχόληση.
- Οι δικαστικές διαδικασίες είναι συχνά χρονοβόρες και τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τη διαπίστωση μιας εργασιακής σχέσης δεν είναι αρκετά σαφή.

Το Κεφάλαιο 2 εξετάζει το οικονομικό και θεσμικό περιβάλλον, καθώς και το περιβάλλον πολιτικής, αξιολογώντας τις επιπτώσεις στην αγορά εργασίας και ειδικότερα εκείνες της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Ερευνώνται οι παράγοντες που μπορεί να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και την διαιώνιση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης και το θέμα της εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης.

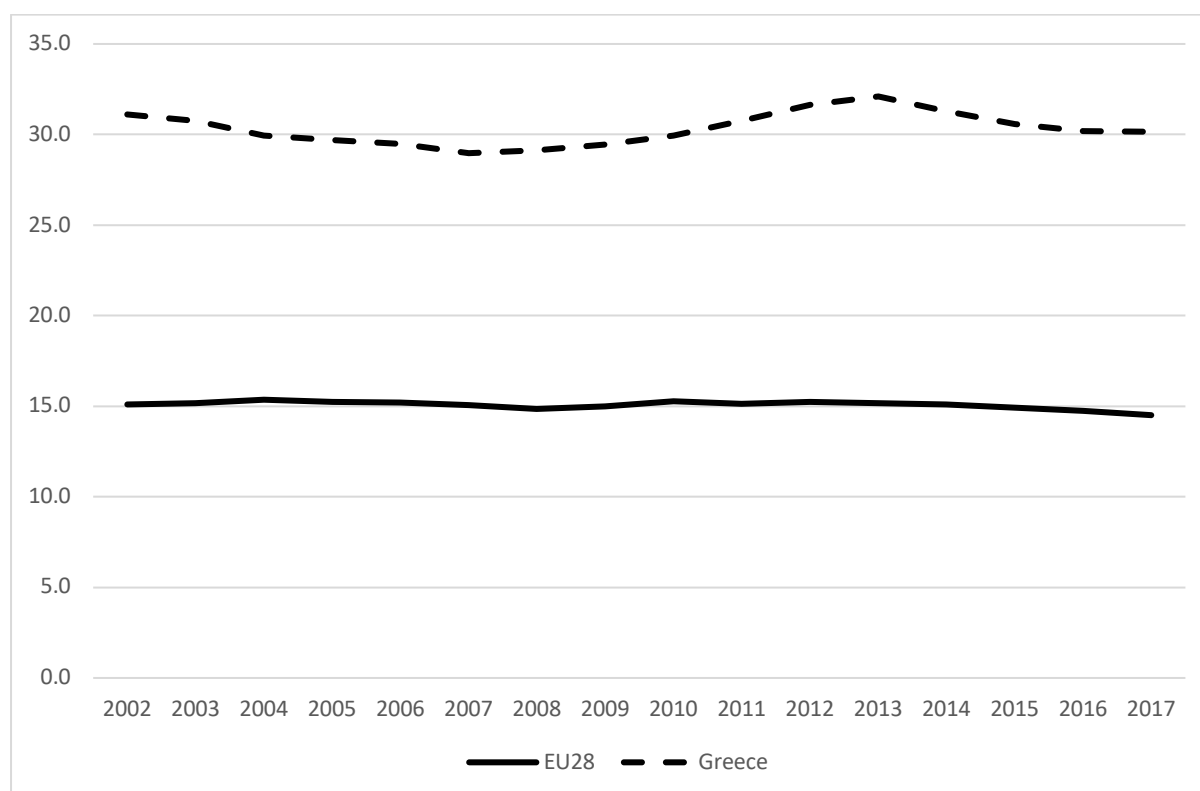
2.1. Η αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα

Το 2017, η αυτοαπασχόληση αφορούσε ποσοστό 30% του συνόλου της απασχόλησης στην Ελλάδα. Η αναλογία των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων στο σύνολο της απασχόλησης στην Ελλάδα είναι μεγαλύτερη από οποιοδήποτε άλλο Κράτος Μέλος της ΕΕ. Όπως φαίνεται και στο Σχήμα 1, το ποσοστό αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα (εκφρασμένο ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης²) είναι πολύ υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ28. Μεταξύ των οικονομιών του ΟΟΣΑ, μόνο στο Μεξικό παρατηρείται τόσο υψηλή αυτοαπασχόληση όσο στην Ελλάδα.

¹ Το Κεφάλαιο 2 αντλεί στοιχεία από δυο μη δημοσιευμένες εκθέσεις οι οποίες έχουν δημιουργηθεί για τη ΔΟΕ: (i) Καραντινός, Δ. (2018) *Αυτοαπασχόληση και Ψευδής Αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα*, (ii) Παπαδημητρίου, Κ. (2018) *Η Ψευδής και η Εξαρτημένη Αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα*.

² Όλοι οι εργαζόμενοι ηλικίας 15 ετών και άνω.

Σχήμα 1. Το ποσοστό της αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα και στην ΕΕ28, 2000-2017.



Πηγή: Υπολογισμός του συντάκτη, με βάση τα δεδομένα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ [lfsa_esgais].

Σύμφωνα με τα δεδομένα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ, στο τρίτο τρίμηνο του 2017 οι εργαζόμενοι για ίδιο λογαριασμό (αυτοαπασχολούμενοι χωρίς υπαλλήλους) αποτελούσαν ποσοστό 22,6% από το σύνολο της απασχόλησης, οι αυτοαπασχολούμενοι με τουλάχιστο αντιπροσώπευαν ένα άλλο 7,2%, οι μη αμειβόμενοι οικογενειακοί εργαζόμενοι ήταν σε ποσοστό μόλις κάτω του 4%³ και οι μισθωτοί εργαζόμενοι 66,3%⁴. Ανάλογα με τον ορισμό που χρησιμοποιείται, προκύπτει ότι το ποσοστό της αυτοαπασχόλησης κυμαίνεται από 22,6% (υπολογίζοντας μόνο τους εργαζόμενους για ίδιο λογαριασμό) έως 33,6% (αν συμπεριληφθούν και οι εργοδότες και οι οικογενειακοί εργαζόμενοι) επί του συνόλου της απασχόλησης⁵.

³Το ποσοστό αυτοαπασχόλησης που αναφέρει ο ΟΟΣΑ περιλαμβάνει μη αμειβόμενους οικογενειακούς εργάτες. Σύμφωνα με το μέτρο αυτό, το ποσοστό αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα το 2017 ήταν περίπου 34%.

⁴Η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ (ΕΕΔ-ΕΕ) ορίζει της εξής κατηγορίες: Εργοδότες που απασχολούν έναν ή περισσότερους εργαζόμενους (αυτοαπασχολούμενοι με υπάλληλο): άτομα τα οποία εργάζονται στην δική τους επιχείρηση, στη δική τους επαγγελματική ενασχόληση ή στο αγρόκτημα για να αποκομίσουν εισοδήματα και οι οποίοι απασχολούν τουλάχιστον άλλο ένα άτομο. Αυτοαπασχολούμενοι χωρίς να απασχολούν κανένα εργαζόμενο (αυτοαπασχολούμενοι χωρίς υπαλλήλους): άτομα τα οποία εργάζονται στην δική τους επιχείρηση, στη δική τους επαγγελματική ενασχόληση ή στο αγρόκτημα για να αποκομίσουν εισοδήματα και οι οποίοι δεν απασχολούν κανένα εργαζόμενο. Υπάλληλοι: άτομα τα οποία εργάζονται για εργοδότη του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα και τα οποία λαμβάνουν αμοιβές με τη μορφή ημερομισθίων, μισθών, επιδομάτων, δωρεάν παροχών, αμοιβές με βάση τα αποτελέσματα ή αμοιβές σε είδος (περιλαμβάνονται τα μέλη των ενόπλων δυνάμεων που δεν υπηρετούν τη θητεία τους). Οικογενειακοί εργαζόμενοι: άτομα τα οποία βοηθούν ένα άλλο μέλος της οικογένειας στη λειτουργία ενός αγροκτήματος ή μιας επιχείρησης, υπό τον όρο ότι δεν ταξινομούνται ως υπάλληλοι.

⁵ Σύμφωνα με την Παγκόσμια Τράπεζα, αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι είναι εκείνοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται για δικό τους λογαριασμό ή με ένα ή λίγους εταίρους ή σε συνεταιρισμό ή κάνουν εργασία η οποία ορίζεται ως αυτοαπασχόληση (δηλαδή εργασία κατά την οποία η αμοιβή είναι άμεση συνάρτηση των κερδών που αποκομίζονται από τα αγαθά που παράγονται και από τις υπηρεσίες που παρέχονται). Στους

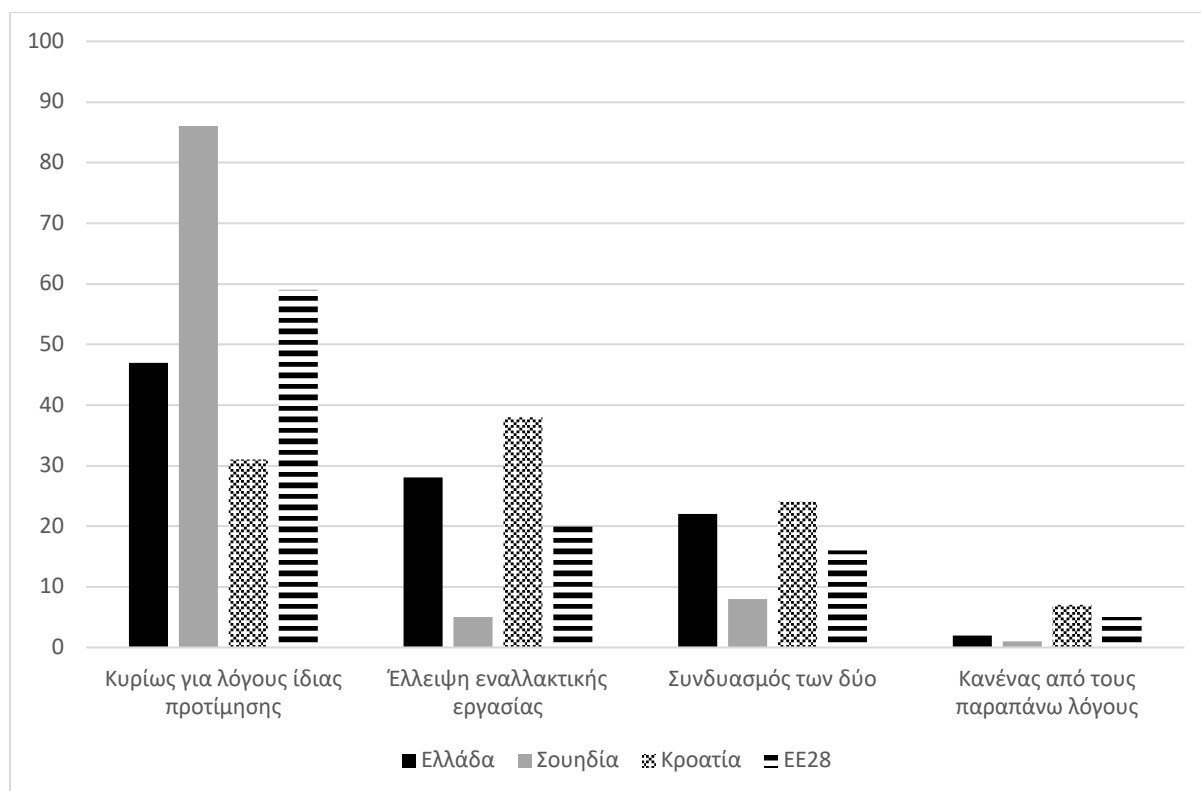
Στην Ελλάδα είναι επίσης πολύ υψηλό το ποσοστό Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (ΜΜΕ) και ειδικότερα εκείνο των πολύ μικρών επιχειρήσεων, σε σύγκριση με τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ. Σύμφωνα με στοιχεία του 2016, οι πολύ μικρές επιχειρήσεις στην Ελλάδα αποτελούσαν ποσοστό 96,8% επί του συνόλου των επιχειρήσεων, σε σύγκριση με το αντίστοιχο ποσοστό 92,8% της ΕΕ28⁶.

Η πρόσφατη ανάλυση του Eurofound (2017b) σχετικά με δεδομένα από την 6^η Ευρωπαϊκή Έρευνα Συνθηκών Εργασίας (EWCS) του 2015, υποδεικνύει ότι ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων στην Ελλάδα βρίσκονται υπό καθεστώς 'ακούσιας' αυτοαπασχόλησης. Η EWCS ζήτησε να μάθει από τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους τους λόγους για τους οποίους είναι αυτοαπασχολούμενοι, εξετάζοντας κατά πόσο αυτό ήταν προσωπική επιλογή, συνέπεια της έλλειψης εναλλακτικών ευκαιριών απασχόλησης, ή συνδυασμός των δυο ή τίποτα από όλα αυτά. Στο Σχήμα 2 απεικονίζονται οι απαντήσεις και τα σχετικά ποσοστά από τη Σουηδία, την Κροατία, την Ελλάδα και την ΕΕ28. Η Σουηδία έχει συμπεριληφθεί για λόγους σύγκρισης διότι ήταν η χώρα της ΕΕ με το μεγαλύτερο ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων να δηλώνει ότι η αυτοαπασχόληση ήταν επιλογή τους και το μικρότερο ποσοστό να αναφέρει ότι δεν είχε άλλη λύση από την αυτοαπασχόληση. Η Κροατία συμπεριλαμβάνεται διότι το ποσοστό που ανέφερε ότι η αυτοαπασχόληση ήταν επιλογή του ήταν το μικρότερο στην ΕΕ και εκείνο που δήλωσε ότι δεν είχαν άλλη επιλογή ήταν το υψηλότερο. Όπως φαίνεται από το σχήμα, ποσοστό 28% των αυτοαπασχολούμενων ατόμων στην Ελλάδα θεωρούσε ότι δεν είχε εναλλακτικές εργασιακές επιλογές. Το ποσοστό αυτό είναι σημαντικά υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ28 που είναι 20%. Ένα περαιτέρω 22% ανέφερε ότι η αυτοαπασχόληση αποτελούσε εν μέρει επιλογή και εν μέρει αδυναμία άλλων εναλλακτικών λύσεων. Το αντίστοιχο ποσοστό για την ΕΕ28 ήταν 16%. Παρά το ότι το 47% των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων δήλωσε ότι η αυτοαπασχόληση ήταν η επιλογή του, το ποσοστό που έδωσε αυτή την απάντηση ήταν το έκτο χαμηλότερο στην ΕΕ (οι μόνες χώρες με χαμηλότερο σχετικό ποσοστό ήταν η Πορτογαλία, η Πολωνία, η Ουγγαρία, η Αυστρία και η Κροατία). Επομένως, από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι η αυτοαπασχόληση αποτελεί συχνά μια πολύ αναγκαστική επιλογή και οικονομική ανάγκη μάλλον, παρά κάτι το οποίο επιζητούν ενεργητικά οι Έλληνες εργαζόμενοι. Εκτός αυτού, ποσοστό 75% των αυτοαπασχολούμενων ατόμων στην Ελλάδα δήλωσε ότι δεν θα αισθάνονταν οικονομικά ασφαλείς σε περίπτωση μιας ασθένειας μεγάλης διάρκειας. Αυτό ήταν το υψηλότερο ποσοστό μεταξύ των Κρατών Μελών της ΕΕ (το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό ήταν εκείνο της Κύπρου όπου το 72% των αυτοαπασχολούμενων δήλωσε ότι δεν θα είχε οικονομική ασφάλεια) (Eurofound 2017b: 13).

αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους περιλαμβάνονται και τρεις υποκατηγορίες: οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι για ίδιο λογαριασμό και τα μέλη συνεταιρισμών παραγωγών. Παρακαλούμε συμβουλευτείτε: <https://tradingeconomics.com/greece/self-employed-total-percent-of-total-employed-wb-data.html>. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ: Η αυτοαπασχόληση ορίζεται ως η απασχόληση των εργοδοτών, των εργαζομένων που εργάζονται για ίδιο λογαριασμό, των μελών συνεταιρισμών παραγωγών και η απασχόληση των μη αμειβόμενων οικογενειακών εργαζομένων. Οι τελευταίοι δεν αμείβονται με την έννοια ότι δεν έχουν συνάψει επίσημη σύμβαση σύμφωνα με την οποία θα έχουν ένα σταθερό εισόδημα σε τακτά χρονικά διαστήματα, αλλά μοιράζονται το εισόδημα που δημιουργείται από την επιχείρηση. Οι μη αμειβόμενοι οικογενειακοί εργαζόμενοι είναι ιδιαίτερα σημαντικοί στον κλάδο της γεωργίας και του λιανικού εμπορίου. Όλα τα άτομα που εργάζονται σε εταιρικές επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντικών στελεχών, θεωρούνται υπάλληλοι. Η αυτοαπασχόληση μπορεί να θεωρηθεί είτε ως στρατηγική επιβίωσης για όσους δεν μπορούν να βρουν άλλα μέσα για να αποκομίσουν ένα εισόδημα είτε ως απόδειξη επιχειρηματικού πνεύματος και επιθυμία ενός ατόμου να είναι αφεντικό του εαυτού του. Παρακαλούμε συμβουλευτείτε: <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>

⁶ Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις ορίζονται ως επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 10 εργαζομένους και οι μικρές επιχειρήσεις ως εκείνες που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους. Πηγή: Source: Δελτίο στοιχείων SBA, διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/small-business-act_el.

Σχήμα 2. Λόγοι αυτοαπασχόλησης (%)



Πηγή: Προσαρμογή από Eurofound (2017: 11)

2.2. Το πλαίσιο της αλλαγής πολιτικών

Η οικονομική κρίση που ξεκίνησε το 2008 είχε ιδιαίτερα αρνητικό αντίκτυπο για την Ελλάδα. Το συνολικό ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε από 8,5% στο 27,5% του ενεργού πληθυσμού μεταξύ των ετών 2008 και 2013 (που ήταν το έτος μεγαλύτερης ανεργίας). Εκείνοι που επλήγησαν περισσότερο ήταν οι νέοι: κατά το χρονικό διάστημα 2008 έως 2013 η ανεργία μεταξύ των ατόμων ηλικίας μικρότερης των 25 ετών αυξήθηκε από 21,9% στο 58,3%⁷. Κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο, το ποσοστό αυτοαπασχόλησης αυξήθηκε από περίπου 35% στο 37% επί του συνόλου της απασχόλησης.

Η οικονομική κρίση έφερε στο προσκήνιο τις υποβόσκουσες διαρθρωτικές αδυναμίες της Ελληνικής οικονομίας. Στην Ελλάδα, το έλλειμμα του προϋπολογισμού και το δημόσιο χρέος αποκαλύφθηκε ότι ήταν σε επίπεδα πολύ υψηλότερα από αυτά που υποδείκνυαν προγενέστερα τα επίσημα στοιχεία, με αποτέλεσμα την ταχεία και σε μεγάλο βαθμό αύξηση του κόστους δανεισμού της χώρας (Ματσαγγάνης 2012). Η οικονομική διαταραχή οδήγησε τελικά στη σύναψη τριών μνημονίων συναντίληψης με την αποκαλούμενη Τρόικα, αποτελούμενη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Έναντι της οικονομικής ενίσχυσης, η Ελληνική κυβέρνηση ανέλαβε την υποχρέωση υλοποίησης συγκεκριμένων μεταρρυθμίσεων στην οικονομία και στην κοινωνική πολιτική, συμπεριλαμβανομένων περικοπών στις κρατικές δαπάνες και αυξήσεων της φορολογίας. Η Ελλάδα υιοθέτησε επίσης διάφορες μεταρρυθμίσεις που απέβλεπαν στη μείωση του κόστους απασχόλησης εργατικού δυναμικού και στην αύξηση της απασχόλησης. Σε αυτές συμπεριέλαβε τη μείωση του κατώτατου μισθού, την απαγόρευση αύξησης των μισθών, μια μεγαλύτερης διάρκειας δοκιμαστική περίοδο για τους νεοπροσλαμβανόμενους υπαλλήλους, μείωση των

⁷ Μέτρηση ετήσιου μέσου όρου ανεργίας της Eurostat [une_rt_a]

περιορισμών που ίσχυαν για τις απολύσεις και μειωμένες αποζημιώσεις για τις απολύσεις προσωπικού (Δημουλάς 2014). Περικοπές έγιναν επίσης στα επιδόματα ανεργίας και στις συντάξεις. Εκτός αυτών, περικοπές υπήρξαν και στην απασχόληση στο δημόσιο τομέα, με την έννοια ότι, βάσει του πρώτου και του δεύτερου Μνημονίου, η κυβέρνηση ανέλαβε την υποχρέωση μείωσης των εργαζομένων στη γενική κυβέρνηση κατά 150.000 άτομα μέχρι το 2015⁸.

Με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης, χορηγήθηκε οικονομική υποστήριξη για την ενθάρρυνση της αυτοαπασχόλησης. Κατά το χρονικό διάστημα 2007-2013 δόθηκε οικονομική ενίσχυση σε 35.895 άτομα για την έναρξη δικών τους επιχειρήσεων ώστε να αποκτήσουν την επαγγελματική ιδιότητα του αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου (εργαζόμενοι για ίδιο λογαριασμό) ή για να γίνουν εργοδότες (αυτοαπασχολούμενοι με υπαλλήλους) με ένα συνολικό κόστος EUR 637,3 εκατομμυρίων. Βασική ομάδα στόχου αυτών των παρεμβάσεων επιχειρηματικότητας ήταν τα νεαράς ηλικίας άτομα (ΟΟΣΑ, 2016). Ένα ποσοστό περίπου 20% των δικαιούχων απασχόλησαν επαγγελματικά τουλάχιστον ένα ακόμη άτομο για τις ανάγκες της επιχείρησής τους, συνεισφέροντας έτσι στη δημιουργία θέσεων εργασίας (Gruber et al., 2014).

Σύμφωνα επίσης με τα Μνημόνια, η κυβέρνηση έλαβε επίσης μέτρα αντιμετώπισης της αδήλωτης και της ανασφάλιστης εργασίας⁹. Ειδικότερα, το τρίτο Μνημόνιο, το οποίο εγκρίθηκε το 2015, περιελάμβανε τη δέσμευση των αρχών για την εκπόνηση ενός ολοκληρωμένου σχεδίου δράσης για την καταπολέμηση της αδήλωτης ή της εν μέρει αδήλωτης εργασίας με σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των νομικών οντοτήτων και την προστασία των εργαζομένων καθώς και για την αύξηση των φορολογικών εσόδων και εκείνων από την κοινωνική ασφάλιση¹⁰. Στη στρατηγική αυτή περιλαμβανόταν η εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου λειτουργικού σχεδίου (ARTEMIS) για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, η διεξαγωγή ελέγχων με βάση τις αξιολογήσεις κινδύνου και υψηλά –επιτόπου- πρόστιμα 10.500 Ευρώ στους εργοδότες για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο¹¹. Το ποσόν του προστίμου είναι το ίδιο τόσο για τις μεγάλες όσο και για τις μικρές επιχειρήσεις. Τη διεξαγωγή ορισμένων ελέγχων αυτών ανέλαβαν κοινές ομάδες αποτελούμενες από μέλη της Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ) και της Οικονομικής Αστυνομίας. Η αρμοδιότητα της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφάλισης (ΙΚΑ-ΕΥΠΕΑ) επεκτάθηκε πέρα από τον τομέα της ανασφάλιστης εργασίας ώστε να καλύψει και την αδήλωτη εργασία (μέσω του Νόμου 4255/2014). Από πλευράς του ΣΕΠΕ

⁸ Πηγή: Μνημόνιο Συναντίληψης για τη Δεσμευτική Οικονομική Πολιτική, Τέταρτη Επικαιροποίηση, Απρίλιος 2014.

⁹ Σε γενικές γραμμές, τα Μνημόνια Συναντίληψης παρακίνησαν τις Ελληνικές αρχές να ενδυναμώσουν τα μέτρα αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας και να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα της Επιθεώρησης Εργασίας με εστίαση στα βασικά καθήκοντα της επιθεώρησης αυτής, που είναι η επιβολή των εργασιακών κανόνων και συμβάσεων, όπως επίσης και η εφαρμογή των προδιαγραφών για την υγεία και την ασφάλεια. Παρακαλούμε συμβουλευτείτε: Μνημόνιο Συναντίληψης για τη Δεσμευτική Οικονομική Πολιτική (Πέμπτη Επικαιροποίηση), 31 Οκτωβρίου 2011, Μνημόνιο Συναντίληψης για τη Δεσμευτική Οικονομική Πολιτική, 11 Μαρτίου 2012, Μνημόνιο Συναντίληψης για τη Δεσμευτική Οικονομική Πολιτική (Τέταρτη Επικαιροποίηση), Απρίλιος 2014.

¹⁰ Για την ανάπτυξη και την υποστήριξη δράσεως αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας, η ΔΟΕ, σε στενή συνεργασία με την Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους στην Ελλάδα, διαμόρφωσε ένα έργο το οποίο χρηματοδοτήθηκε από την ΕΕ (‘Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα’). Το έργο αυτό έχει βοηθήσει στη χάραξη μέτρων πολιτικής για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας και για την ενίσχυση του συστήματος επιθεώρησης εργασίας.

¹¹ Σε περίπτωση επανάληψης της παραβίασης (η οποία παρατηρείται στο πλαίσιο της επιθεώρησης που πραγματοποιείται σε διαφορετική ημερομηνία, εντός τριών ετών από την αρχική επιθεώρηση), το πρόστιμο των 10.500 Ευρώ ανά αδήλωτο εργαζόμενο αυξάνεται κατά 100% για την πρώτη επαναλαμβανόμενη παραβίαση και κατά 200% για κάθε επακόλουθη παραβίαση. Θεωρείται ότι η σχέση απασχόλησης διήρκεσε τρεις μήνες, εκτός αν ο εργοδότης ή ο εργαζόμενος αποδείξουν το αντίθετο. Οι ασφαλιστικές εισφορές χρεώνονται από την ημερομηνία του ελέγχου. Η βάση υπολογισμού των εισφορών είναι ο νόμιμος κατώτατος μισθός ή το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο. Αν ο εργοδότης προσλάβει τον αδήλωτο εργαζόμενο με σύμβαση πλήρους απασχόλησης εντός 10 ημερών από την ημερομηνία της επιθεώρησης, το πρόστιμο μειώνεται είτε σε 7000 ΕΥΡΩ (στην περίπτωση πρόσληψης με τουλάχιστον τρίμηνη σύμβαση), σε 5000 ΕΥΡΩ (στην περίπτωση πρόσληψης με τουλάχιστον εξαμήνη σύμβαση, ή σε 3000 ΕΥΡΩ (στην περίπτωση πρόσληψης με τουλάχιστον ετήσια σύμβαση).

έχουν εκφραστεί ορισμένες ανησυχίες σύμφωνα με της οποίες η ψευδής αυτοαπασχόληση μπορεί να αποτελέσει πρακτική αποφυγής κυρώσεων για λόγους αδήλωτης εργασίας.

Δημιουργήθηκε επίσης το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ως τμήμα των προσπάθειών της κυβέρνησης για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Το σύστημα αυτό, το οποίο συνδράμει τις αρχές επιβολής του νόμου στην καλύτερη προετοιμασία, διεξαγωγή και εστίαση των ελέγχων, καταχωρεί τις ροές απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα. Οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν ηλεκτρονικές αναφορές στο σύστημα για τις προσλήψεις, τις εκούσιες αποχωρήσεις, τις απολύσεις, και τις υπερωρίες καθώς και δεδομένα για τη μερική απασχόληση και την εναλλαγή στις θέσεις εργασίας, για τις συμφωνίες μεταξύ επιχειρήσεων και για τις ετήσιες άδειες. Οι εργοδότες δεν υποχρεούνται ωστόσο να παρέχουν πληροφορίες για οποιαδήποτε αυτοαπασχολούμενα άτομα με τα οποία μπορεί να έχουν υπογράψει σύμβαση.

Ένα περαιτέρω βήμα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας και της φοροδιαφυγής υπήρξε η εισαγωγή της υποχρέωσης ηλεκτρονικής καταβολής για όλες τις πληρωμές από πελάτες σε αυτοαπασχολούμενα άτομα αξίας μεγαλύτερης των 200 Ευρώ. Το μέτρο αυτό ελήφθη για την πρόληψη καταβολής των πληρωμών σε φακελάκια και της ελλιπούς δήλωσης των πληρωμών.

2.3. Εργατικό δίκαιο και καθεστώς απασχόλησης

Σε γενικές γραμμές, τα εργασιακά δικαιώματα δεν επεκτείνονται σε εργαζομένους υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης. Η μόνη εξαίρεση αφορά τις συλλογικές συμβάσεις. Το Άρθρο 1 του Νόμου 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις προβλέπει ότι το δικαίωμα σύναψης συλλογικών συμβάσεων ισχύει επίσης για άτομα τα οποία 'ενώ δεν δεσμεύονται από σχέση εξαρτημένης εργασίας, διεξάγουν την εργασία τους σε μια κατάσταση εξάρτησης και χρήζουν προστασίας ανάλογης με εκείνη την οποία απολαμβάνουν οι υπάλληλοι'. Έτσι λοιπόν, οι ενώσεις οικονομικά εξαρτημένων ατόμων ή οι συνδικαλιστικές ενώσεις μπορούν, κατ' αρχήν, να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις που καλύπτουν τους εργαζόμενους υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης. Μέχρι σήμερα ωστόσο, αυτό δεν έχει ακόμα συμβεί.

Η Ελλάδα, διαφέροντας από ορισμένες άλλες χώρες, δεν διαθέτει θεσμοθετημένο ορισμό για την απασχόληση ή την αυτοαπασχόληση (Παπαδημητρίου 2017) και το έργο του καθορισμού της ύπαρξης μιας σύμβασης απασχόλησης, η οποία μάλιστα δεν θα είναι υποχρεωτικά γραπτή, αφήνεται στο πεδίο της νομολογίας. Το Ελληνικό νομικό σύστημα όμως, περιλαμβάνει ορισμένους θετικούς κανόνες οι οποίοι είναι σημαντικοί για την περίπτωση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Ακολουθείται η αρχή της πρωτοκαθεδρίας των γεγονότων και οι δικαστές έχουν τη δυνατότητα να αλλάζουν τον χαρακτηρισμό των συμβάσεων, λαμβάνοντας υπόψη τους όρους σύμφωνα με τους οποίους εκτελείται μια σύμβαση. Μπορούν, επομένως, να αποφασίσουν ότι υπάρχει πράγματι μια σχέση εργασίας, ανεξάρτητα από τον τίτλο της σύμβασης τον οποίο χρησιμοποιεί μια επιχείρηση για εργαζόμενο, όταν η ουσία της εργασιακής σχέσης υποδεικνύει σχέση εξάρτησης του εργαζομένου από την επιχείρηση.

Το Ελληνικό δίκαιο παρέχει επίσης ένα νομικό τεκμήριο εξαρτημένης θέσης εργασίας (Άρθρο 1 του Νόμου 3846/2010). Ένα τεκμήριο υπέρ της αυτοαπασχόλησης¹² καταργήθηκε το 2010¹³ και θεσπίστηκε το αντίθετο τεκμήριο υπέρ μιας εργασιακής σχέσης σε μια προσπάθεια να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της καλυμμένης απασχόλησης. Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες η εργασία παρέχεται προσωπικά, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο από τον ίδιο εργοδότη για εννέα διαδοχικούς μήνες, συνάγεται ότι η συγκεκριμένη σύμβαση αποτελεί σύμβαση εξαρτημένης απασχόλησης. Υπάρχει ένα μαχητό τεκμήριο και ο εργοδότης μπορεί να προσπαθήσει να αποδείξει ότι ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να ακολουθεί οδηγίες ως προς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο με τον οποίο διεξάγεται η εργασία. Προβλέπεται ότι, εφόσον είναι δύσκολο να

¹² Νόμος 2639/1998.

¹³ Άρθρο 1 του Νόμου 3846/2010.

καθοριστεί το κατά πόσο πρόκειται για εξαρτημένη ή για μη εξαρτημένη σχέση εργασίας, τότε θα θεωρείται ότι υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Παρά το νομικό τεκμήριο υπέρ των εργασιακών σχέσεων, υπάρχουν ορισμένες δυσκολίες για την ανίχνευση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης και για τον καθορισμό τους καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων.

Η ικανότητα αντιμετώπισης της ψευδούς αυτοαπασχόλησης εκ μέρους του ΣΕΠΕ παρεμποδίζεται με την έννοια ότι οι επιθεωρητές εργασίας έχουν αρμοδιότητα αποκλειστικά και μόνο για τους άμεσους μισθωτούς εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι που είναι αυτοαπασχολούμενοι οφείλουν να προσκομίζουν ένα πιστοποιητικό που έχουν λάβει από το ταμείο κοινωνικής ασφάλισης για να αποδεικνύουν ότι είναι ασφαλισμένοι και ένας επιθεωρητής εργασίας μπορεί να ζητήσει το πιστοποιητικό αυτό. Ωστόσο, εφόσον προσκομιστεί το εν λόγω πιστοποιητικό στον επιθεωρητή εργασίας, αυτός δεν έχει αρμοδιότητα περαιτέρω ελέγχου. Κατ' επέκταση, το ΣΕΠΕ δεν διαθέτει κριτήρια ελέγχου συμβάσεων ή άλλα μέσα που μπορούν να βοηθήσουν τους επιθεωρητές εργασίας στον καθορισμό της ύπαρξης μιας εργασιακής σχέσης.

Στην Ελλάδα η αρμοδιότητα καθορισμού της ύπαρξης μιας εργασιακής σχέσης ανήκει στους δικαστές και η δικαστική διαδικασία αποδεικνύεται συχνά εξαιρετικά χρονοβόρα (για παράδειγμα, δυο χρόνια). Στην απόφαση επί μεμονωμένων υποθέσεων τα δικαστήρια διαμορφώνουν μια 'ολιστική άποψη' ως προς το αν κάποιο άτομο μπορεί να χαρακτηριστεί ως 'υπάλληλος'¹⁴. Χρησιμοποιείται μια ποικιλία κριτηρίων και δεν υπάρχει ένα κυρίαρχο κριτήριο. Ορισμένα κριτήρια ωστόσο είναι ιδιαίτερης σημασίας. Το πιο σημαντικό ίσως στοιχείο είναι το κατά πόσο ο εργαζόμενος καθοδηγείται από κάποιο άλλο άτομο και βρίσκεται συνεπώς σε εξαρτημένη εργασιακή σχέση. Η ύπαρξη οδηγιών κατά την εργασία και ο έλεγχος της εργασίας είναι τα βασικά στοιχεία που σταθμίζουν την εξάρτηση¹⁵ (δηλαδή το κατά πόσο ο εργοδότης μπορεί να κατευθύνει τον τρόπο διεξαγωγής της εργασίας, να καθορίζει το ωράριο εργασίας και να δίνει οδηγίες στον εργαζόμενο). Εν τούτοις, η παροχή οδηγιών κατά την εργασία δεν επαρκεί για την αιτιολόγηση της αλλαγής του χαρακτηρισμού της εργασιακής σχέσης ενός αυτοαπασχολούμενου ατόμου, τη στιγμή που και οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι μπορεί να λαμβάνουν οδηγίες. Εκτός αυτού, τα άτομα μπορεί να διαθέτουν μεγάλες δυνατότητες αυτονομίας αλλά μπορεί να είναι εξαρτημένα ως προς άλλες πτυχές¹⁶. Με λίγα λόγια, ο βαθμός εξάρτησης που χρειάζεται να γίνει γνωστός είναι τελικά συνάρτηση των εκάστοτε συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων που αναλαμβάνονται¹⁷.

Ένας άλλος σημαντικός δείκτης εργασιακής εξάρτησης είναι το κατά πόσο η εργασία πραγματοποιείται με συγκεκριμένο ωράριο ή σε συμφωνημένο χώρο. Γενικά, το Ανώτατο Δικαστήριο αρνείται το υπαλληλικό καθεστώς εφόσον το άτομο είναι ουσιαστικά ελεύθερο να αποφασίζει πότε θα διεξάγει την εργασία του¹⁸. Ωστόσο, η απαιτούμενη διαθεσιμότητα ενός ατόμου που έχει συμβατική υποχρέωση συνεπάγεται εξάρτηση¹⁹. Έτσι λοιπόν, η ελευθερία ενός ατόμου να οργανώνει την εργασία του και να αποφασίζει για το ωράριο και τον τόπο εργασίας αποτελεί βασικό στοιχείο. Ακόμα και έτσι όμως, ο βαθμός της απαραίτητης εξουσίας καθοδήγησης μπορεί να ποικίλει ανά περίπτωση και σε συνάρτηση με τον χώρο, τον χρόνο και το περιεχόμενο

¹⁴ Άρειος Πάγος 977/2000, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 2002, σελ. 532.

¹⁵ Άρειος Πάγος 473/1994, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 1995, σελ. 270. Άρειος Πάγος 668/1991 Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1993 σελ. 646. Γ. Λεβέντης – Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο (Αθήνα DEN, 2011) σελ. 42.

¹⁶ Άρειος Πάγος 469/1988, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 1969, σελ. 1. Άρειος Πάγος 1855/1989, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 1989, σελ. 605.

¹⁷ Γ. Λεβέντης – Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο (Αθήνα, DEN, 2011) σελ. 41.

¹⁸ Άρειος Πάγος 1657/1995, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 1997, σελ. 955. Άρειος Πάγος 1045/1997, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 2001, σελ. 1102.

¹⁹ Άρειος Πάγος 1657/1995, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 1997, σελ. 955.

εργασίας. Για παράδειγμα, οι εξωτερικοί πωλητές είναι τυπικά ελεύθεροι να καθορίζουν τον τόπο εργασίας τους, αλλά μπορεί να έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου εφόσον λαμβάνουν σχετικές οδηγίες και υποχρεούνται να εργάζονται σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα²⁰. Με τον ίδιο τρόπο, η τηλεργασία μπορεί να αφήνει σημαντική ελευθερία ως προς τον χρόνο εργασίας, αλλά όσα άτομα εργάζονται με αυτόν τον τρόπο είναι συχνά υπάλληλοι, λαμβάνοντας οδηγίες για τον τρόπο εργασίας τους²¹.

Το γεγονός ότι η εργασία διεξάγεται αποκλειστικά ή κυρίως για σκοπούς που καθορίζονται από άλλον μπορεί επίσης να αποτελέσει αποδεικτικό στοιχείο της ύπαρξης εργασιακής σχέσης²². Ως γενικός κανόνας, ισχύει ότι εργασία η οποία διεξάγεται σύμφωνα με μια σύμβαση απασχόλησης πρέπει να διεξάγεται προσωπικά²³. Κατά το άρθρο 651 του Αστικού Κώδικα, ένας υπάλληλος δεν έχει το δικαίωμα να υποκαταστήσει κάποιον άλλο αντί του ιδίου για τη διεκπεραίωση της εργασίας. Ένα άλλο στοιχείο είναι η ύπαρξη ή η μη ύπαρξη επιχειρηματικών κινδύνων. Άτομα τα οποία υπόκεινται με τη δική τους θέληση σε επιχειρηματικό κίνδυνο θεωρούνται ως αυτοαπασχολούμενα άτομα²⁴. Άτομα τα οποία δεν υπόκεινται σε επιχειρηματικό κίνδυνο ή υπόκεινται σε αυτόν χωρίς τη θέλησή τους θεωρούνται υπάλληλοι.

Υπάρχουν επίσης ορισμένοι 'δευτερεύοντες δείκτες' σχετικά με μια σχέση απασχόλησης. Σε αυτούς περιλαμβάνονται η πληρωμή ταξιδίων που καταβάλλεται στο άτομο που διεκπεραιώνει την εργασία²⁵, η παροχή δικαιωμάτων ετήσιας αδειάς²⁶ και η πληρωμή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης²⁷. Μια σχέση εργασίας συνεπάγεται επίσης σε περίπτωση που ένα άτομο θέτει το σύνολο των εργασιακών του ικανοτήτων στη διάθεση ενός άλλου ατόμου και στη μεταξύ τους σύμβαση υπάρχει ρήτρα αποκλειστικότητας (δηλαδή ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αναλάβει μια δεύτερη εργασία). Ένα άλλο στοιχείο είναι η παροχή εργαλείων ή υλικού από το άτομο που ζητά την εργασία. Η επιχειρηματική καταχώρηση, από την άλλη πλευρά, δεν έχει θεωρηθεί από τα δικαστήρια ως σημαντικό στοιχείο²⁸.

2.4. Κοινωνική ασφάλιση

Η φοροδιαφυγή και η εισφοροδιαφυγή στην κοινωνική ασφάλιση θεωρούνται ιδιαίτερα έντονα προβλήματα στην Ελλάδα (διαΝΕΟσις, 2016). Οι μεταρρυθμίσεις των κανόνων κοινωνικής ασφάλισης έχουν ωστόσο καταστήσει ακόμα πιο δύσκολο για τους αυτοαπασχολούμενους την απόκρυψη του εισοδήματός τους και την φοροαποφυγή. Μέχρι πρόσφατα, οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολούμενων ατόμων δεν είχαν συσχετιστεί με το επίπεδο των ακαθάριστων αποδοχών τους. Μετά τη θέση σε εφαρμογή του Νόμου 4387/2016, η βάση υπολογισμού των εισφορών των αυτοαπασχολούμενων ατόμων συνίσταται πλέον σε ποσοστό 85% επί του συνόλου του φορολογητέου εισοδήματος του προηγούμενου χρόνου, συν το ποσόν των εισφορών που έχουν καταβληθεί κατά το προηγούμενο έτος.

Με τον Νόμο 4387/2016 δημιουργήθηκε ένας 'Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ), στον οποίο συγχωνεύτηκαν τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης που λειτουργούσαν μέχρι τότε. Όλα τα έξη προγενέστερα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης και συνταξιοδότησης (ΙΚΑ, ΟΓΑ, ΟΑΕΕ, ΕΤΑΑ, ΕΤΑΜ – ΜΜΕ, ΝΑΤ) για υπαλλήλους και για αυτοαπασχολούμενους ενσωματώθηκαν σε ένα ενιαίο φορέα κοινωνικής ασφάλισης, με τη συγκεκριμένη διαδικασία να ολοκληρώνεται την αρχή του 2017. Στον ΕΦΚΑ, ισχύουν ενιαίοι κανόνες για τις εισφορές και τα επιδόματα για όλους τους

²⁰ Άρειος Πάγος 1352/2009, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 2010, σελ. 449.

²¹ Γ. Λεβέντης – Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, (Αθήνα, ΔΕΝ, 2011) σελ. 217.

²² Άρειος Πάγος 1494/1994, Ελληνική Δικαιοσύνη 1994, σελ.339.

²³ Δικαστήριο Θεσσαλονίκης 1116/1985, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1985, σελ. 544.

²⁴ Άρειος Πάγος 1657/1995, Ελληνική Δικαιοσύνη 1997, σελ. 1550.

²⁵ Εφετείο Αθηνών 9185/1996, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 1997, σελ. 959.

²⁶ Εφετείο Αθηνών 5833/1996, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών 1997, σελ. 394.

²⁷ Άρειος Πάγος 45/2001 Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2002, σελ. 672.

²⁸ Άρειος Πάγος 329/1990, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 190191, p. 283.

υπαλλήλους και τους αυτοαπασχολούμενους. Επιβάλλεται ένα κοινό ποσοστό εισφοράς ύψους 20%. Οι πληρωμές υπολογίζονται με βάση τους μισθούς, για την περίπτωση των μισθωτών, και με βάση το φορολογητέο εισόδημα στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων ατόμων. Για τις περιπτώσεις μισθωτής απασχόλησης, το ένα τρίτο του συνόλου των εισφορών (6,67% του συνόλου των αμοιβών) καταβάλλεται από τον εργαζόμενο και δυο τρίτα (13,33% του συνόλου των αμοιβών) από τον εργοδότη.

Με τον νέο νόμο θεσπίζονται επίσης ειδικές διατάξεις για την εξαρτημένη αυτοαπασχόληση. Πριν από το 2016, οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι έφεραν ακέραιη την ευθύνη για τις συνεισφορές τους στην κοινωνική ασφάλιση. Ο Νόμος 4387/2016 προέβλεπε ότι σε περίπτωση που ο αυτοαπασχολούμενος εργαζόμενος λαμβάνει πληρωμές μέσω τιμολογίων για την παροχή υπηρεσιών (Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών), και διαθέτει έως δυο πελάτες τον χρόνο, οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης θα πρέπει να καταβάλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις τις σχετικές με τους υπαλλήλους. Το γεγονός αυτό σημαίνει ότι το ένα τρίτο του συνόλου των εισφορών (6,67% του συνόλου των αμοιβών) θα πρέπει να καταβάλλεται από τον εργαζόμενο υπό εξαρτημένη αυτοαπασχόληση και τα δυο τρίτα (13,33% του συνόλου των αμοιβών) από τον εργοδότη / πελάτη. Για την υποστήριξη του μέτρου, ο ΕΦΚΑ δημιούργησε μια ειδική 'πλατφόρμα' για εργαζομένους υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης. Τα αυτοαπασχολούμενα άτομα τα οποία πληρώνονται με βάση τα τιμολόγια που έχουν εκδώσει για τις υπηρεσίες τους, και τα οποία δεν έχουν περισσότερους από δυο πελάτες, μπορούν να εγγράφονται στην πλατφόρμα. Για την εγγραφή αυτή, ένα αυτοαπασχολούμενο άτομο πρέπει να ενημερώσει τον πελάτη ότι είναι επιλέξιμο. Ωστόσο, μόνο ο πελάτης μπορεί να δηλώνει την εργασιακή σχέση στην πλατφόρμα. Εκτός αυτού, ο νόμος δεν εξειδικεύει το χρονικό διάστημα (για παράδειγμα τον αριθμό των μηνών) που πρέπει να χρησιμοποιείται για τον καθορισμό του ότι οι εργαζόμενοι έχουν πράγματι έναν ή δυο πελάτες. Ένα επιπλέον πρόβλημα είναι ότι από την πλατφόρμα εξαιρούνται οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι που μπορεί να έχουν περισσότερους από δυο πελάτες αλλά παρόλα αυτά εξαρτώνται από ένα εξ' αυτών για το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας και του εισοδήματός τους.

Τα άτομα τα οποία εγγράφονται στην πλατφόρμα δεν χαρακτηρίζονται επίσημα ως υπάλληλοι και δεν διαθέτουν δικαιώματα απασχόλησης. Η πλατφόρμα αποτελεί κυρίως ένα μέσο αναγνώρισης της θέσης τους ως εργαζόμενοι με καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης και παροχής κοινωνικής προστασίας. Η πλατφόρμα άρχισε να λειτουργεί τον Απρίλιο του 2017. Οι εγγραφές σε αυτή εξετάζονται στο Κεφάλαιο 4 της έκθεσης.

Η εναρμόνιση των κανόνων κοινωνικής ασφάλισης είχε ως σκοπό την παροχή κατάλληλης και αποτελεσματικής κάλυψης στους εργαζομένους ώστε να είναι σε θέση να διαμορφώσουν και να αξιώσουν τα δικαιώματά τους από το ένα καθεστώς απασχόλησης στο επόμενο. Ωστόσο, τα αυτοαπασχολούμενα άτομα συνεχίζουν να έχουν μικρότερης εμβέλειας δικαιώματα ασθένειας, μητρότητας και αναπηρίας σε σύγκριση με εκείνα των υπαλλήλων.

3. Η έκταση και τα χαρακτηριστικά στοιχεία της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα ²⁹

Περίληψη

- Από την 6^η Ευρωπαϊκή Έρευνα Συνθηκών Εργασίας του 2015 προέκυψε ότι η αυτοαπασχόληση αποτελούσε ποσοστό περίπου 36% επί του συνόλου της απασχόλησης το 2015. Οι εργαζόμενοι για ίδιο λογαριασμό ανέρχονταν σε ποσοστό 26,2% επί όλων των εργαζομένων.
- Η εξαρτημένη αυτοαπασχόληση βρισκόταν σε ποσοστό σχεδόν 13% επί του συνόλου των εργαζομένων για ίδιο λογαριασμό και στο 3,4%% σε σχέση με το σύνολο της απασχόλησης.
- Ποσοστό 29,4% των εργαζομένων για ίδιο λογαριασμό βρίσκονταν υπό καθεστώς 'γκρίζας ζώνης' το οποίο υπολείπετο της αυθεντικής ανεξάρτητης αυτοαπασχόλησης. Οι εργαζόμενοι αυτοί αντιπροσώπευαν 7,7% όλων των εργαζομένων.
- Όταν προσθέσει κανείς του αυτοαπασχολούμενους με καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης και γκρίζας ζώνης, φαίνεται ότι μόνο ποσοστό 43% των εργαζομένων για ίδιο λογαριασμό βρίσκονταν υπό καθεστώς αυτοαπασχόλησης το οποίο δεν διέθετε ορισμένα ή όλα τα χαρακτηριστικά της αυθεντικής, ανεξάρτητης αυτοαπασχόλησης. Οι εργαζόμενοι αντιπροσώπευαν ποσοστό 11% όλων των εργαζομένων.
- Ενώ το ποσοστό των γυναικών στον τομέα της αυτοαπασχόλησης ήταν λίγο χαμηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών, το ποσοστό γυναικών που εργάζονται υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ήταν υψηλότερο.
- Σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι ηλικίας 50 ετών και άνω ήταν αυτοαπασχολούμενοι, σε σύγκριση με το μικρότερο από το 25% του πληθυσμού των ατόμων ηλικίας κάτω των 35 ετών. Κατ' αναλογία, ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό εργαζομένων ηλικίας 50 ετών και άνω βρίσκονταν υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης και γκρίζας ζώνης.
- Ο κίνδυνος εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης είναι μεγαλύτερος για τους εργαζομένους των οποίων το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο είναι η κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (γυμνάσιο) από ότι για τους εργαζομένους που έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (λύκειο) ή την τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- Οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι στον κλάδο της γεωργίας, της δασοκομίας και της αλιείας αντιμετωπίζουν τον μεγαλύτερο σχετικό κίνδυνο εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης γκρίζας ζώνης. .
- Η εξαρτημένη αυτοαπασχόληση και εκείνη της 'γκρίζας ζώνης' αποτελούσαν από κοινού ποσοστό 40% του συνόλου της απασχόλησης στη γεωργία, τη δασοκομία και τον κλάδο της αλιείας. Μεταξύ του 10 και 12,5 % των εργαζομένων που απασχολούνται στον κλάδο των κατασκευών, του χονδρικού και λιανικού εμπορίου, στις μεταφορές, στην αποθήκευση, στη διοίκηση, στις υπηρεσίες υποστήριξης και στην εκπαίδευση βρίσκονται υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ή υπό καθεστώς αυτοαπασχόλησης 'γκρίζας ζώνης'.

²⁹ Τα Κεφάλαια 3 και 4 της έκθεσης αντλούν κυρίως στοιχεία από έκθεση την οποία ετοίμασε για τη ΔΟΕ ο Δρ. Δ. Καραντίνος (Καραντίνος, Δ. 2018. *Αυτοαπασχόληση και ψευδής αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα*).

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται μια ανάλυση της εμβέλειας της εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα και της κατανομής του φαινομένου αυτού στους κλάδους της οικονομίας. Τα ευρήματα προέρχονται από το έκτο κύμα της Ευρωπαϊκής Έρευνας Συνθηκών Εργασίας (EWCS), που πραγματοποιήθηκε από το Ευρωπαϊκό ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας το 2015. Η έρευνα κάλυψε περίπου 44.000 εργαζομένους σε 35 χώρες (συμπεριλαμβανομένων 1.007 εργαζομένων στην Ελλάδα) και συγκέντρωσε πληροφορίες για διάφορα θέματα σχετικά με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των καθεστώτων εργασίας.

Όπως σημειώθηκε στην εισαγωγή της έκθεσης, το Eurofound (2016a) χρησιμοποιεί τρία κριτήρια για τη διάκριση των ανεξάρτητων αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων χωρίς εργαζόμενους (δηλ. εκείνοι οι οποίοι εργάζονται για ίδιο λογαριασμό) από εκείνους που είναι οικονομικά εξαρτημένοι από έναν επιχειρηματικό οργανισμό: πρώτον, να έχουν περισσότερους από ένα πελάτη, δεύτερον να μπορούν να προσλαμβάνουν υπαλλήλους εφόσον χρειάζεται και, τρίτον, να είναι σε θέση να λαμβάνουν τις πιο σημαντικές αποφάσεις σχετικά με τον τρόπο που θα λειτουργούν την επιχείρησή τους. Το Eurofound (2016a, 2016b) θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι βρίσκονται υπό καθεστώς πραγματικά ανεξάρτητης αυτοαπασχόλησης εφόσον πληρούν και τα τρία κριτήρια. Οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς εργαζόμενους οι οποίοι πληρούν ένα μόνο κριτήριο θεωρούνται οικονομικά εξαρτημένοι ενώ εκείνοι οι οποίοι πληρούν δύο κριτήρια θεωρούνται ότι βρίσκονται σε μία 'γκρίζα ζώνη' η οποία υπολείπεται της πραγματικής ανεξάρτητης αυτοαπασχόλησης. Μια πρόσφατη έκθεση για τη ΔΟΕ (Williams and Lapeyre 2017) υιοθέτησε μία παρόμοια προσέγγιση θεωρώντας ότι η αυτοαπασχόληση είναι πραγματική μόνο όταν πληρούνται και τα τρία κριτήρια. Η ίδια προσέγγιση χρησιμοποιείται για την ανάλυση στην τρέχουσα έκθεση.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, η ανάλυσή μας για την EWCS βρήκε ότι τα αυτοαπασχολούμενα άτομα στην Ελλάδα αντιπροσώπευαν ποσοστό 36% περίπου της συνολικής απασχόλησης κατά το 2015. Το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο από εκείνο που προέκυψε από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για το συγκεκριμένο έτος (περίπου 31%). Ένας λόγος για τη διαφορά αυτή είναι ότι τα μέλη της οικογένειας τα οποία καλύπτονται από την EWCS ήταν σε θέση να αποφασίσουν για τον εαυτό τους ποια κατηγορία (δηλ. εργαζόμενου ή αυτοαπασχολούμενου) ταίριαζε καλύτερα στην περίπτωση τους, ενώ τα αριθμητικά στοιχεία για τους αυτοαπασχολούμενους και τα μη αμοιβόμενα μέλη της οικογένειας αναφέρονται χωριστά από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο ορισμός της αυτοαπασχόλησης από τον ΟΟΣΑ περιλαμβάνει μη αμοιβόμενους οικογενειακούς εργάτες και ότι το ποσοστό αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, ήταν περίπου 36% το 2015³⁰. Πρέπει επίσης να τονιστεί ότι το μέγεθος του δείγματος της EWCS είναι πολύ μικρότερο σε σχέση με εκείνο που επιτυγχάνει η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ.

Οι εργαζόμενοι για ίδιο λογαριασμό αποτελούσαν ποσοστό 26,2% από όλους τους απασχολούμενους επαγγελματικά. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 3, οι εργαζόμενοι υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης αντιπροσώπευαν ποσοστό 13% επί όλων των εργαζομένων για ίδιο λογαριασμό. Ένα ακόμη ποσοστό 29,4% βρίσκονταν στη 'γκρίζα ζώνη' και επομένως είτε ήταν οικονομικά εξαρτημένοι ή διέτρεχαν τον κίνδυνο να γίνουν.

Πίνακας 1. Αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα, 2015

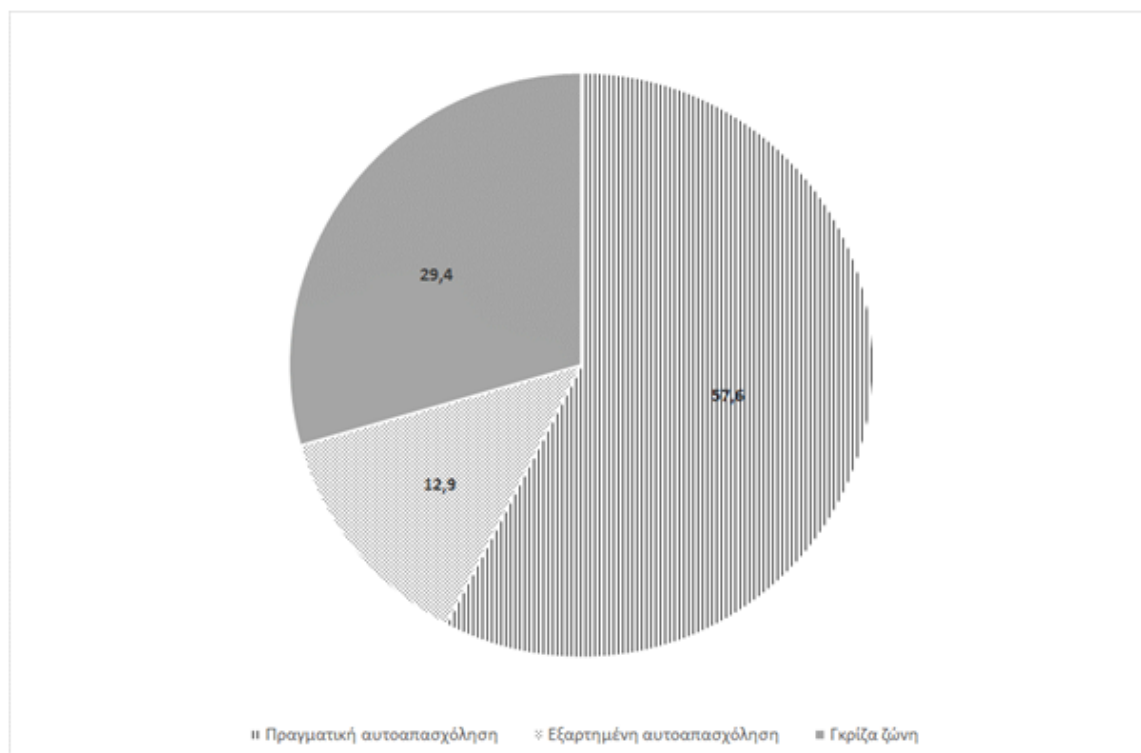
	Αριθ.	%
Συνολική Απασχόληση	974	100,0
Αυτοαπασχολούμενοι	348	35,7
Αυτοαπασχολούμενοι με υπαλλήλους	85	8,7

³⁰ <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>

	Εργαζόμενοι για ίδιο λογαριασμό	255	26,2
	Πραγματικοί αυτοαπασχολούμενοι	147	15,1
	Εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι	33	3,4
	Γκρίζα ζώνη	75	7,7

Πηγή: Υπολογισμοί του συντάκτη, με βάση δεδομένα της EWCS

Σχήμα 3. Σύνθεση της αυτοαπασχόλησης (σύνολο της οικονομίας, μόνο εργαζόμενοι για ίδιο λογαριασμό), 2015

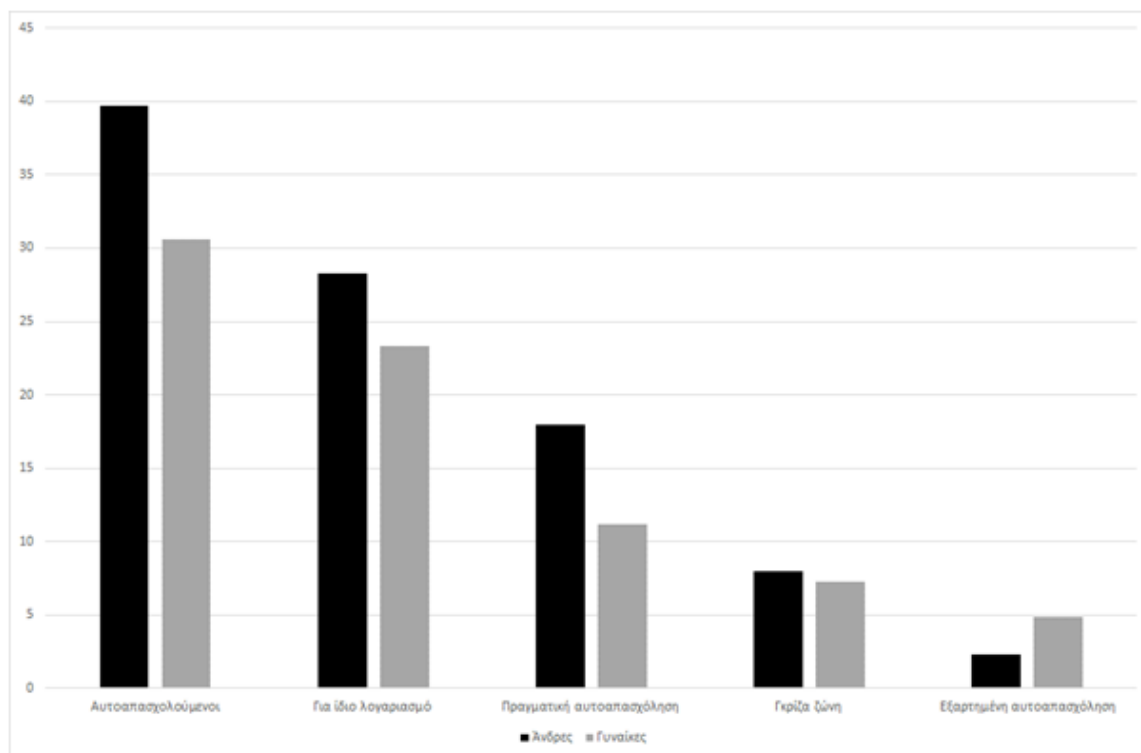


Πηγή: Υπολογισμοί του συντάκτη, με βάση δεδομένα της EWCS

Με βάση την EWCS είναι δυνατή η σύγκριση του εργασιακού καθεστώτος ατόμων με διαφορετικά κοινωνικά και οικονομικά χαρακτηριστικά. Χρειάζεται κάποια προσοχή ως προς την ερμηνεία των ευρημάτων, με την έννοια ότι τα μεγέθη του δείγματος είναι σχετικά μικρά. Παρά το γεγονός αυτό, από τα ευρήματα προκύπτει ότι ο κίνδυνος εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης είναι σε κάποιο βαθμό συνδεδεμένος με παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο.

Στο Σχήμα 4 απεικονίζονται πληροφορίες σχετικές με τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αυτοαπασχόληση. Τα δεδομένα EWCS υποδεικνύουν ότι παρά το ελαφρώς χαμηλότερο ποσοστό των γυναικών στην αυτοαπασχόληση, σε σύγκριση με εκείνο των ανδρών, το ποσοστό γυναικών οι οποίες βρίσκονταν υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ήταν υψηλότερο (4,9% σε σύγκριση με 2,3%). Συνολικά, ποσοστό 12,2% των γυναικών βρισκόταν είτε υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης, είτε στη γκρίζα ζώνη της αυτοαπασχόλησης, σε σύγκριση με το 10,3% των ανδρών.

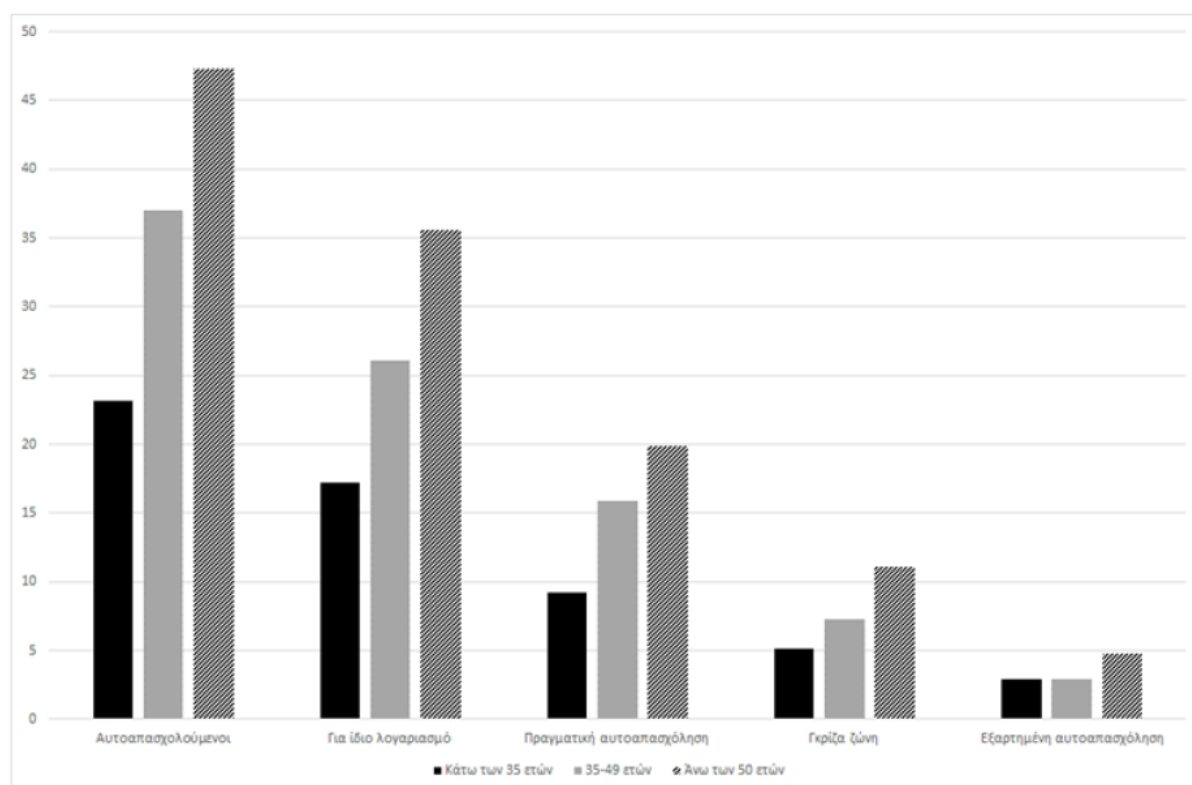
Σχήμα 4. Η αυτοαπασχόληση ανά φύλο (%), 2015



Πηγή: Υπολογισμός του συντάκτη, με βάση δεδομένα της EWCS

Το Σχήμα 5 παρέχει πληροφορίες για την αυτοαπασχόληση σε συνάρτηση με την ηλικία των εργαζομένων. Από τα ευρήματα προκύπτει ότι από το σύνολο των εργαζομένων ηλικίας 50 ετών και άνω περίπου το ήμισυ ανήκε στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων, σε σύγκριση με την ηλικία κάτω των 35 όπου λιγότερο από το ένα τέταρτο των εργαζομένων ανήκει στη συγκεκριμένη κατηγορία. Αναλογικά, ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων ηλικίας 50 ετών και άνω βρισκόταν σε καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης σε αντίθεση με νεώτερους εργαζομένους. Ποσοστό 16% περίπου των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας απασχολούνταν επίσης με εξαρτημένη αυτοαπασχόληση ή στη 'γκρίζα ζώνη'.

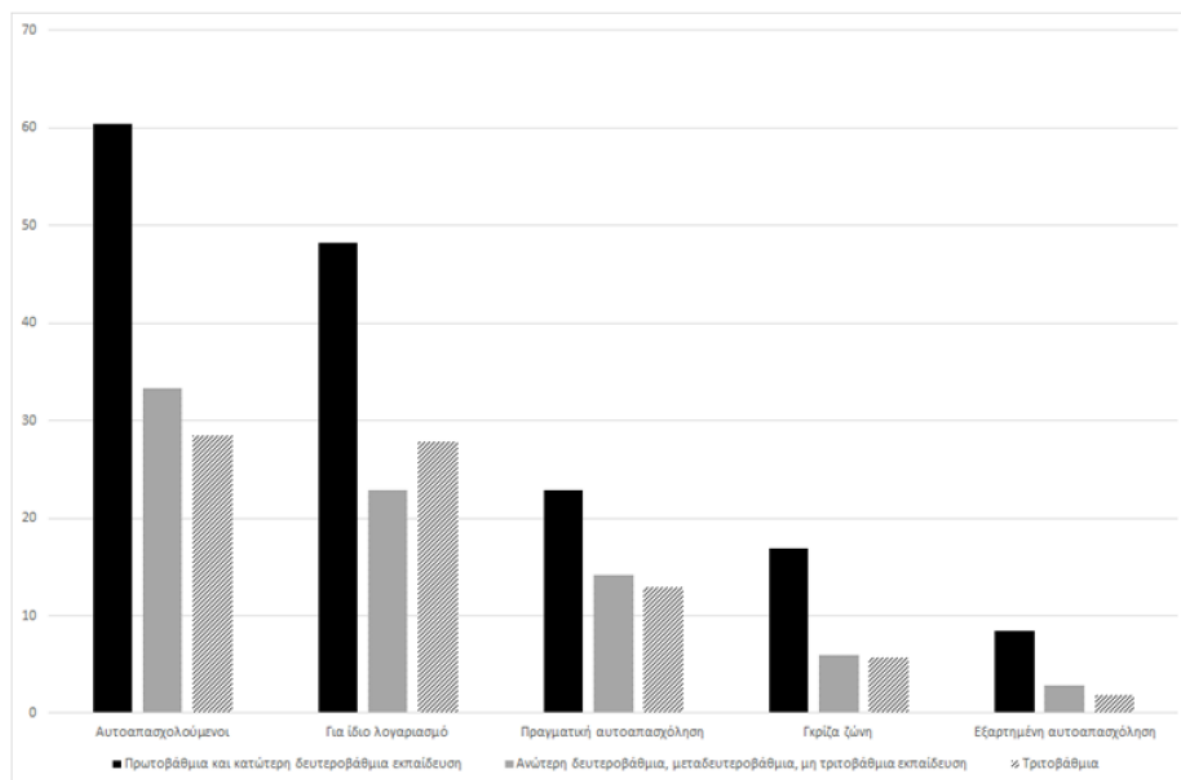
Σχήμα 5. Η αυτοαπασχόληση ανά ηλικιακή ομάδα (%), 2015



Πηγή: Υπολογισμοί του συντάκτη, με βάση δεδομένα της EWCS

Όπως εικονίζεται στο Σχήμα 6, ο κίνδυνος εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης φαίνεται μεγαλύτερος για εργαζομένους των οποίων το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο είναι η κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (γυμνάσιο) σε σύγκριση με εκείνους που έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (λύκειο) ή την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ποσοστό άνω του 25% των εργαζομένων με σχετικά χαμηλό μορφωτικό επίπεδο βρίσκονταν σε καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ή σε 'γκρίζα ζώνη'. Το αντίστοιχο ποσοστό για εκείνους των οποίων το μορφωτικό επίπεδο ήταν είτε ανώτερης δευτεροβάθμιας είτε μεταδευτεροβάθμιας μη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν μικρότερο του 9%. Για τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το ποσοστό ήταν χαμηλότερο του 8%.

Σχήμα 6. Η αυτοαπασχόληση ανά ανώτατο μορφωτικό επίπεδο (%), 2015



Πηγή: Υπολογισμοί του συντάκτη, με βάση δεδομένα της EWCS

Ο Πίνακας 2 παρέχει πληροφορίες για την αυτοαπασχόληση για ίδιο λογαριασμό στις διάφορες πιο σημαντικές επαγγελματικές ομάδες. Ο Πίνακας δείχνει για κάθε επάγγελμα το ποσοστό των εργαζομένων σε πραγματική, ανεξάρτητη αυτοαπασχόληση και σε αυτοαπασχόληση 'γκρίζας ζώνης'. Ο αριθμός των εργαζομένων στην έρευνα είναι μικρός για ορισμένα επαγγέλματα και τα ευρήματα πρέπει επομένως να τύχουν προσεκτικής επεξεργασίας.

Η εξαρτημένη αυτοαπασχόληση είναι στην πραγματικότητα μη υπαρκτή μεταξύ διευθυντών και υπαλλήλων γραφείου και εντελώς απύσχα στα επαγγέλματα των ενόπλων δυνάμεων. Τα ευρήματα δείχνουν ότι οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι στον κλάδο της γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας αντιμετωπίζουν τον μεγαλύτερο σχετικό κίνδυνο είτε εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης είτε αυτοαπασχόλησης 'γκρίζας ζώνης'. Οι δύο αυτές κατηγορίες μαζί αντιπροσωπεύουν περίπου 42% όλης της απασχόλησης στη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα. Ποσοστό περίπου 9% των εργαζομένων σε στοιχειώδη επαγγέλματα αφορούσε εξαρτημένη αυτοαπασχόληση. Σε όλα τα άλλα επαγγέλματα, ποσοστό λιγότερο του 3% των εργαζομένων αφορούσε εξαρτημένη αυτοαπασχόληση, αν και πρέπει να τονιστεί ότι όταν υπολογίζονται μαζί η εξαρτημένη αυτοαπασχόληση και η αυτοαπασχόληση 'γκρίζας ζώνης', ποσοστό άνω του 10% των εργαζομένων σε υπηρεσίες και πωλήσεις και των χειριστών βιομηχανικών μονάδων και μηχανημάτων αφορούσε περιπτώσεις καθεστώτος αυτοαπασχόλησης η οποία δεν μπορεί να θεωρηθεί πλήρως ανεξάρτητη.

Πίνακας 2. Αυτοαπασχόληση για ίδιο λογαριασμό ανά επαγγελματικό κλάδο, 2015

	Συνολικός αριθμός υπαλλήλων Αριθ.	Πραγματικοί αυτοαπασχολούμενοι (%)	Γκρίζα ζώνη (%)	Εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι (%)
Κλάδος ενόπλων δυνάμεων	6	0	0	0
Διευθυντές	15	0	6,7	0
Επαγγελματίες	146	14,4	5,48	2,74
Τεχνικοί και συναφή επαγγέλματα	67	10,4	4,5	1,5
Υπάλληλοι γραφείου	67	1,5	3	0
Εργαζόμενοι σε υπηρεσίες και πωλήσεις	326	17,8	7,7	2,5
Ειδικευμένοι εργαζόμενοι στη γεωργία, δασοκομία και αλιεία	67	23,9	29,9	11,9
Ειδικευμένοι τεχνίτες και συναφή επαγγέλματα	110	30	6,4	1,8
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων, εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	78	11,5	7,7	2,6
Στοιχειώδη επαγγέλματα	92	2,2	3,3	8,7

Πηγή: Υπολογισμοί του συντάκτη, με βάση δεδομένα της EWCS

Ο Πίνακας 3 παρουσιάζει μια ανάλυση της σύνθεσης της αυτοαπασχόλησης για ίδιο λογαριασμό ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Και στην περίπτωση αυτή, τα ευρήματα πρέπει να τύχουν προσεκτικής επεξεργασίας, λόγω του μικρού αριθμού δειγμάτων για ορισμένους κλάδους. Το μεγαλύτερο ποσοστό εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης αφορούσε τις δραστηριότητες του κλάδου των 'νοικοκυριών'. Έπεται ο κλάδος των τεχνών, της διασκέδασης και της αναψυχής, αν και το δείγμα περιλάμβανε ένα σχετικά μικρό αριθμό εργαζομένων ειδικά για τον κλάδο της αναψυχής. Όπως ήδη έχει αναφερθεί κατά την ανάλυση των επαγγελματικών κλάδων, ο κλάδος της γεωργίας, της δασοκομίας και της αλιείας, αντιπροσώπευσε τα μεγαλύτερα ποσοστά εργαζομένων υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης (12%). Η εξαρτημένη αυτοαπασχόληση και η αυτοαπασχόληση γκρίζας ζώνης μαζί αποτελούσαν περίπου ποσοστό 40% όλης της απασχόλησης στον συγκεκριμένο κλάδο. Ποσοστό εργαζομένων μεταξύ 10% και 12,5% που απασχολείται στις κατασκευές, στο εμπόριο χονδρικής και λιανικής, στη μεταφορά και την αποθήκευση, στις υπηρεσίες διοικητικής υποστήριξης και στην εκπαίδευση εργαζόταν υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης 'γκρίζας ζώνης'..

Πίνακας 3. Απασχόληση και αυτοαπασχόληση ανά κλάδο δραστηριότητας, 2015

	Σύνολο εργαζομένων Αριθ	Πραγματικοί αυτοαπασχολούμενοι (%)	Γκρίζα ζώνη (%)	Εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι (%)
Γεωργία, Δασοκομία και Αλιεία	75	20	27	12
Μεταποίηση	103	19.4	3.9	1
Παροχή Ηλεκτρισμού, Αερίου, Ατμού και Κλιματισμού	5	0	0	0
Παροχή Ύδατος, Αποχετεύσεις, Διαχείριση Αποβλήτων και Δραστηριότητες Αποκατάστασης	9	0	0	0
Κατασκευές	58	25.9	6.9	3.5
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο. Επισκευές Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσυκλετών	243	17.7	9.5	0.8
Μεταφορές και Αποθηκεύσεις	49	14.3	8.2	4.1
Δραστηριότητες Χώρων Διαμονής και Υπηρεσίες Εστίασης	109	12.8	1.8	0.9
Πληροφορίες και Επικοινωνία	27	14.8	3.7	3.7
Χρηματοοικονομικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	14	0	14.2	0
Δραστηριότητες Διαχείρισης Ακίνητης Περιουσίας	1	0	0	0
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	35	22.9	0	0
Διοικητικές Δραστηριότητες και Υπηρεσίες Υποστήριξης	32	3.1	3.1	9.4
Δημόσια Διοίκηση και Άμυνα, Υποχρεωτικά Καθεστώτα Κοινωνικής Ασφάλισης	35	0	0	0
Εκπαίδευση	67	4.5	7.5	4.5

Δραστηριότητες Ανθρώπινης Υγείας και Κοινωνικής Εργασίας	36	8.3	0	2.8
Τέχνες, Διασκέδαση και Αναψυχή	15	13.3	13.3	13.3
Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	31	35.5	12	0
Δραστηριότητες Νοικοκυριών	30	3.3	10	20

Πηγή: Υπολογισμοί του συντάκτη, με βάση δεδομένα της EWCS

Συμπληρωματικές πληροφορίες για τους κλάδους και τα επαγγέλματα που επηρεάζονται από την ψευδή αυτοαπασχόληση συγκεντρώθηκαν κατά τη διάρκεια συναντήσεων με τους κοινωνικούς εταίρους τον Ιανουάριο 2018 και τον Μάρτιο 2018. Έλαβαν χώρα ξεχωριστές συναντήσεις με τους εκπροσώπους των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών ενώσεων. Οι απόψεις τους για την ψευδή αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα ήταν διαφορετικές.

Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών ισχυρίστηκαν ότι:

- Η ψευδής αυτοαπασχόληση δεν αποτελεί πρόβλημα στον βιομηχανικό κλάδο. Ο κλάδος του εμπορίου επίσης ως επί το πλείστον δεν επηρεάζεται, παρά το ότι είναι πιθανόν ότι ορισμένες μεγαλύτερες επιχειρήσεις συνάπτουν συμβάσεις με αυτοαπασχολούμενα άτομα τα οποία κατόπιν βρίσκονται σε κατάσταση οικονομικής εξάρτησης από τους εργοδότες.
- Η αντιστροφή του τεκμηρίου (του βάρους της απόδειξης) για το καθεστώς απασχόλησης υπέρ των εργαζομένων έχει δημιουργήσει αντικίνητρο για τις επιχειρήσεις ως προς την άμεση πρόσληψη εργαζομένων.
- Οι αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο, και ιδίως οι αλλαγές των κανόνων για τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, οδήγησαν ορισμένα αυτοαπασχολούμενα άτομα να σταματήσουν τις επαγγελματικές αυτές δραστηριότητες και να αρχίσουν να εργάζονται υπό καθεστώς αδήλωτης εργασίας.
- Η ψευδής αυτοαπασχόληση δεν είναι συνηθισμένη στον τουριστικό κλάδο. Δεν είναι γνωστό αν η ψευδής αυτοαπασχόληση αποτελεί πρόβλημα για τα ακίνητα τα οποία μισθώνονται μέσα από πλατφόρμες όπως η Airbnb.
- Σε ορισμένες περιπτώσεις οι συμβάσεις έργου για την παροχή υπηρεσιών στον δημόσιο τομέα μπορεί να κρύβουν τις σχέσεις απασχόλησης.
- Παρά το ότι ο κλάδος των κατασκευών μπορεί να είχε επηρεαστεί από την ψευδή αυτοαπασχόληση ήδη πριν από την κρίση, αυτό δεν αποτελεί πλέον πρόβλημα (ενώ η αδήλωτη εργασία αποτελεί πρόβλημα).
- Γενικά, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών δεν είχαν πειστεί ότι το πρόβλημα της ψευδούς αυτοαπασχόλησης είναι τόσο μεγάλο ώστε να δικαιολογούνται παρεμβάσεις. Θεωρούσαν την ψευδή απασχόληση πρόβλημα ελάσσονος σημασίας σε σύγκριση με την αδήλωτη εργασία.
- Επεσήμαναν ωστόσο με έμφαση ότι από τη μελέτη της ΔΟΕ μπορεί να προκύψει ότι το πρόβλημα είναι πιο σημαντικό από αυτό που πίστευαν.

Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών ενώσεων ισχυρίστηκαν ότι ένας σχετικά μεγάλος αριθμός από τους παραγωγικούς κλάδους είχε επηρεαστεί από την ψευδή αυτοαπασχόληση:

- Η αναστολή των προσλήψεων που είχε επιβληθεί στον δημόσιο τομέα οδήγησε σε αυξημένη προσφυγή σε συμβάσεις παροχής υπηρεσιών, κάτι που με τη σειρά του αύξησε τον κίνδυνο της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Οι κλάδοι που επηρεάζονται είναι κυρίως οι υπηρεσίες καθαριότητας και ασφάλειας στο δημόσιο τομέα.
- Οι παρέχοντες υπηρεσίες καθαριότητας σε σχολεία προσλαμβάνονται από ενώσεις γονέων ή εκπαιδευτικών στη βάση αυτοαπασχόλησης και απολύονται ανελλιπώς κάθε Ιούνιο μήνα, με τη λήξη του σχολικού έτους.
- Η ψευδής αυτοαπασχόληση επικρατεί κυρίως στα δημόσια έργα (οδικοί άξονες, αυτοκινητόδρομοι, γέφυρες και σήραγγες, κατασκευές συστημάτων κοινής ωφελείας). Το πρόβλημα είναι ιδιαίτερα οξύ μεταξύ των πτυχιούχων πολιτικών μηχανικών. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου επιβάλλονται οι συμβάσεις έργου χωρίς να έχουν πληρωθεί οι εργαζόμενοι.
- Στον κλάδο των μεταφορών, οι μεταφορές με πούλμαν θεωρήθηκαν ως ο πιο προβληματικός τομέας. Οι ελεγκτές εισιτηρίων στα πούλμαν προσλαμβάνονται με καθεστώς αυτοαπασχόλησης και πληρώνονται με σύστημα προμηθειών (ανάλογα με τον αριθμό των εισιτηρίων). Οι εργαζόμενοι σε σημεία έκδοσης / ελέγχου εισιτηρίων προσλαμβάνονται επίσης με καθεστώς αυτοαπασχόλησης.
- Οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις που ασχολούνται με ανθρωπιστικά θέματα (ιδίως με τους πρόσφυγες) προσλαμβάνουν μεγάλο αριθμό εργαζομένων υπό καθεστώς αυτοαπασχόλησης.
- Υπάρχουν κάποια περιστατικά ψευδούς αυτοαπασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Είναι πιθανόν ότι επηρεάζονται οι μικροπωλητές που εργάζονται στους δρόμους.
- Η ψευδής αυτοαπασχόληση μπορεί να υπάρχει σε επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες υποδοχής παιδιών μετά το σχολικό ωράριο.
- Αναφέρθηκε ότι η ψευδής αυτοαπασχόληση αποτελούσε συνηθισμένο φαινόμενο στον κλάδο της διασκέδασης.
- Επισημάνθηκε ότι πολλοί μετανάστες καταχωρούνται ως αυτοαπασχολούμενοι για να λάβουν άδεια εργασίας, αλλά κατόπιν αυτού εργάζονται για έναν εργοδότη.
- Το πιο προβληματικό θέμα στον κλάδο του τουρισμού είναι η αδήλωτη εργασία.
- Σχετικά με τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια το πρόβλημα της εκτίμησης της εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης εντείνεται λόγω της ύπαρξης τεράστιου αριθμού πολύ μικρών επιχειρήσεων, οι περισσότερες από τις οποίες είναι εποχιακές. Αναφέρθηκε ότι ορισμένα εστιατόρια προσλαμβάνουν σεφ υπό καθεστώς αυτοαπασχόλησης.

Παρά το ότι η συνεργατική οικονομία δεν είναι πολύ διαδεδομένη ακόμα στην Ελλάδα, επεκτείνεται και αυτό αποτελεί πηγή ανησυχίας. Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών ενώσεων θα ήθελαν να χαρτογραφηθεί συνεργατική οικονομία από τις αρχές. Ο πληθοπορισμός θεωρείται ότι έχει διαδοθεί σε διάφορους κλάδους και επαγγέλματα, συμπεριλαμβανομένων των μεταφράσεων και της εργασίας σε γραφείο, του τουρισμού, της διοικητικής μέριμνας, της λογιστικής, στο marketing και στον κλάδο της επιμόρφωσης.

4. Μία ανάλυση των εγγραφών στην Πλατφόρμα του ΕΦΚΑ

Περίληψη

- Τον Δεκέμβριο του 2017 είχαν συνολικά εγγραφεί στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ 30.000 άτομα.
- Από τους εργαζόμενους που είχαν εγγραφεί στον ΕΦΚΑ, ποσοστό λίγο μεγαλύτερο του 60% εργαζόταν για λογαριασμό Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, κυρίως σε πανεπιστήμια, τεχνολογικά εκπαιδευτικά ιδρύματα (ΤΕΙ) και ερευνητικά κέντρα.
- Το ποσοστό των εργαζομένων των εγγεγραμμένων στην Πλατφόρμα που εργαζόταν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις διαφόρων ειδών ήταν σχεδόν 20% ενώ τα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου αφορούσαν ένα αντίστοιχο ποσοστό 17%.
- Ποσοστό 52% των εργαζομένων των εγγεγραμμένων στην Πλατφόρμα του ΕΦΚΑ ανήκε στον κλάδο των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων. Ένα άλλο 20% εργαζόταν στον κλάδο παροχής επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών υπηρεσιών, ενώ ποσοστό σχεδόν 15% στον κλάδο της ανθρώπινης υγείας και σε δραστηριότητες παροχής κοινωνικών υπηρεσιών.
- Δεν βρέθηκαν εγγραφές για αυτοαπασχολούμενα άτομα εργαζόμενα στον κλάδο της γεωργίας, της μεταποίησης, της παροχής ύδατος, των μεταφορών και της αποθήκευσης, των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, των κτηματομεσιτικών δραστηριοτήτων και στον κλάδο των νοικοκυριών ως εργοδοτών.
- Η απουσία του κλάδου της γεωργίας, της δασοκομίας και της αλιείας από τη βάση δεδομένων του ΕΦΚΑ είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτη δεδομένου ότι ο κίνδυνος της εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλός σε αυτόν τον κλάδο.

Για τους σκοπούς αυτής της έκθεσης, από τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης ζητήθηκε η παροχή πληροφοριών για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους που είχαν μέχρι δυο εργοδότες / πελάτες ανά έτος. Οι πληροφορίες αυτές αναλύονται σε αυτό το κεφάλαιο της έκθεσης.

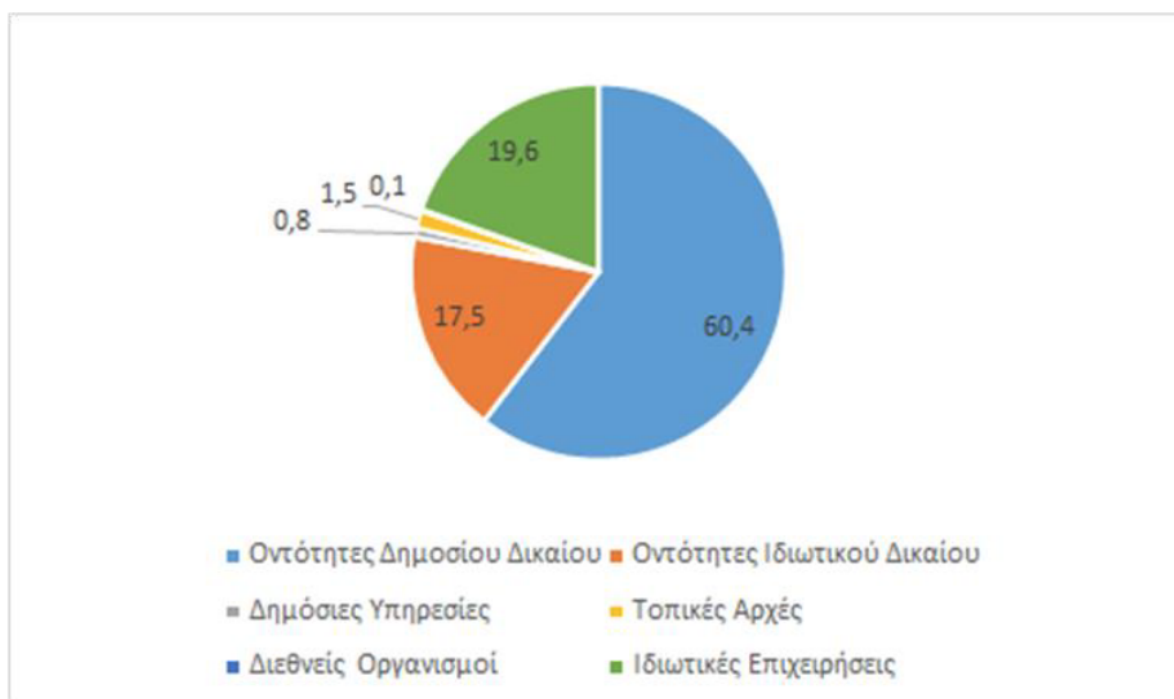
Οι πληροφορίες που δόθηκαν αφορούσαν το χρονικό διάστημα που έληγε τον Δεκέμβριο 2017. Σύμφωνα με την κυβέρνηση, μέχρι τη συγκεκριμένη αυτή ημερομηνία, είχαν συνολικά εγγραφεί στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ συνολικά 30.000 άτομα.³¹ Ποσοστό 60% των εργαζομένων αυτών ήταν προγενέστερα εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΕ, που είναι το βασικό ταμείο ασφάλισης των αυτοαπασχολούμενων. Οι ανεξάρτητοι επαγγελματίες ήταν εγγεγραμμένοι στα τρία βασικά ταμεία κοινωνικής ασφάλισης τα οποία κάλυπταν τόσο τους υπαλλήλους όσο και τα αυτοαπασχολούμενα άτομα. Τα ταμεία αυτά ήταν το ΕΤΑΑ ΤΑΝ (το ταμείο των νομικών επαγγελματιών, 0,5%), το ΕΤΑΑ ΤΣΑΥ (ταμείο των επαγγελματιών της υγείας με το οποίο καλύπτονταν οι ιατροί, οι οδοντίατροι και οι φαρμακοποιοί, 7,2%)³² και το ταμείο ΕΤΑΑ ΤΣΜΕΔΕ (το ταμείο των πολιτικών μηχανικών, των μηχανολόγων και των ηλεκτρολόγων μηχανικών 12,3%). Μόνο (0,2% επί του συνόλου) ήταν εγγεγραμμένο στον ΟΓΑ (το ταμείο των γεωργών, του πληθυσμού της υπαίθρου και άλλων ανασφάλιστων κατά τα άλλα ατόμων). Ένας σχετικά μικρός αριθμός εγγεγραμμένων εργαζομένων ήταν εγγεγραμμένος σε περισσότερα από ένα ταμείο κοινωνικής ασφάλισης (ποσοστό 1,5% επί

³¹ Ίσως ο αριθμός αυτός να είναι υπερεκτιμημένος καθώς ορισμένα άτομα είναι εγγεγραμμένα στην πλατφόρμα με διαφορετικά συμβόλαια.

του συνόλου). Ένας μεγαλύτερος αριθμός ατόμων (15% επί του συνόλου) ήταν εγγεγραμμένοι τόσο ως υπάλληλοι όσο και ως αυτοαπασχολούμενοι πριν από τη δημιουργία του ΕΦΚΑ.

Στο Σχήμα 7 παρουσιάζονται οι πληροφορίες σχετικά με το είδος των οργανισμών που συμμετέχουν στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ. Ποσοστό λίγο μεγαλύτερο από 60% των εργαζομένων των εγγεγραμμένων στον ΕΦΚΑ σύμφωνα με τον Νόμο 4387/16 εργαζόταν για Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, κυρίως για πανεπιστήμια, τεχνολογικά εκπαιδευτικά ιδρύματα (ΤΕΙ) και για ερευνητικά κέντρα. Το ποσοστό των εργαζομένων των εγγεγραμμένων στην Πλατφόρμα που εργαζόταν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις διαφόρων ειδών ήταν σχεδόν 20% ενώ τα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου αφορούσαν ένα αντίστοιχο ποσοστό 17%. Στην πλατφόρμα έχουν επίσης καταχωρηθεί δημόσιες υπηρεσίες, αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης, διεθνείς οργανισμοί και ενώσεις και όμιλοι αλλά κάθε ένας από αυτούς τους οργανισμούς αποτελούσε ένα μικρό ποσοστό του συνολικού αριθμού εγγραφών.

Σχήμα 7. Εργοδότες / Εισφέροντες στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ, ποσοστό



Στον Πίνακα 4 παρουσιάζονται στοιχεία για τις επαγγελματικές δραστηριότητες των εργαζομένων που καταχωρήθηκαν στην πλατφόρμα. Η ταξινόμηση αυτή βασίζεται σε κώδικες δραστηριοτήτων οι οποίοι αποδίδονται κατά την πρώτη εγγραφή ενός αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου στη αρμόδια δημόσια οικονομική υπηρεσία (εφορία). Οι κώδικες δραστηριότητας αντιστοιχούν περίπου στους κωδικούς NACE (Ονοματολογία Οικονομικών Δραστηριοτήτων).

Table 4: Workers registered on EFKA's platform according to activity, percent share

		% επί του συνόλου
A	Γεωργία, Δασοκομία και Αλιεία	-
C	Μεταποίηση	-
D	Παροχή Ηλεκτρισμού, Αερίου, Ατμού και Κλιματισμού	0,04
E	Παροχή Ύδατος, Αποχετεύσεις, Διαχείριση Αποβλήτων και Δραστηριότητες Αποκατάστασης	-
F	Κατασκευές	0,29
G	Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσυκλετών	0,62
H	Μεταφορές και Αποθήκευση	-
I	Δραστηριότητες Χώρων Διαμονής και Υπηρεσίες Εστίασης	0,08
J	Πληροφορίες και Επικοινωνία	0,04
K	Χρηματοοικονομικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	-
L	Δραστηριότητες Διαχείρισης Ακίνητης Περιουσίας	-
M	Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	19,71
N	Διοικητικές Δραστηριότητες και Υπηρεσίες Υποστήριξης	0,62
O	Δημόσια Διοίκηση και Άμυνα, Υποχρεωτικά Καθεστώτα Κοινωνικής Ασφάλισης	2,02
P	Εκπαίδευση	52,00
Q	Δραστηριότητες Ανθρώπινης Υγείας και Κοινωνικής Εργασίας	14,68
R	Τέχνες, Διασκέδαση και Αναψυχή	0,99
S	Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	0,04
T	Δραστηριότητες Νοικοκυριών ως Εργοδότες, Μη Διαφοροποιημένες Παραγωγικές Δραστηριότητες Νοικοκυριών για Αγαθά και Υπηρεσίες Προοριζόμενες για Ίδια Χρήση	-
	Τιμές που λείπουν (κενά)	8,87
	Σύνολο	100,00

Ποσοστό 52% των εργαζομένων που είχαν εγγραφεί στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ εργαζόταν σε εκπαιδευτικά επαγγέλματα. Ένα άλλο ποσοστό σχεδόν 20% στην παροχή επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών υπηρεσιών, και σχεδόν 15% στον κλάδο της ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής εργασίας. Δεν υπήρχαν εγγραφές για αυτοαπασχολούμενα άτομα στον κλάδο της γεωργίας, της μεταποίησης, της προμήθειας ύδατος, των μεταφορών και αποθήκευσης, των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, των δραστηριοτήτων διαχείρισης ακίνητης περιουσίας και των δραστηριοτήτων των νοικοκυριών ως εργοδοτών. Η απουσία των κλάδων της γεωργίας, αλιείας και δασοκομίας είναι ιδιαίτερα αξιοπρόσεκτη με την έννοια ότι, όπως αναφέρθηκε στο Κεφάλαιο 3, η εξαρτημένη αυτοαπασχόληση και η αυτοαπασχόληση 'γκρίζας ζώνης' είναι ιδιαίτερα συνηθισμένες στον συγκεκριμένο κλάδο.

5. Ευρήματα από τις συνεντεύξεις με εργοδότες

Περίληψη

- Οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις εργοδότες προέβαλαν μια σειρά από λόγους σχετικά με τη σύναψη συμβάσεων με αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους. Οι λόγοι που αναφέρθηκαν συχνότερα ήταν η σύντομη διάρκεια των εργασιών που έπρεπε να πραγματοποιηθούν, η αντίληψη του κόστους και των κινδύνων των σχετικών με την άμεση απασχόληση, όπως επίσης και η οργανωτική 'ευελιξία'.
- Πολλοί συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις ανέφεραν ότι η επιχείρησή τους παρείχε στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους χώρους γραφείων και εξοπλισμό.
- Ορισμένοι επιχειρηματικοί οργανισμοί επέκτειναν ορισμένες από τις πρακτικές απασχόλησης στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους που προσελάμβαναν. Αυτό ήταν πιο συνηθισμένο σχετικά με τις πολιτικές ετήσιων αδειών.
- Ορισμένοι από τους συμμετέχοντες ισχυρίστηκαν ότι οι μεταρρυθμίσεις στη φορολογική πολιτική και στην κοινωνική ασφάλιση αποσάρθρωσαν τα οικονομικά κίνητρα που υπήρχαν για την αυτοαπασχόληση και είχαν ως αποτέλεσμα ότι οι εργαζόμενοι προτιμούσαν να προσλαμβάνονται ως άμεσοι εργαζόμενοι παρά ως αυτοαπασχολούμενοι.
- Ορισμένοι ισχυρίστηκαν ότι δεν τους ενδιέφερε το κατά πόσο τα άτομα που προσελάμβαναν θα κατέληγαν υπάλληλοι ή θα παρέμεναν αυτοαπασχολούμενοι, στο βαθμό κατά τον οποίο δεν θα επηρεαζόταν το συνολικό κόστος της απασχόλησης.
- Άλλοι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι αν ένα αυτοαπασχολούμενο άτομο επιθυμούσε να εγγραφεί στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ, η επιχείρηση θα επιθυμούσε να αλλάξει τους όρους της αμοιβής του ώστε να εξασφαλίσει ότι οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης τις οποίες θα κατέβαλε η ίδια δεν θα κατέληγαν σε μια αύξηση του συνολικού κόστους απασχόλησης του συγκεκριμένου ατόμου.
- Πολλοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι ήταν δύσκολο για αυτούς να παρακολουθήσουν το ρυθμό των αλλαγών στους κανόνες κοινωνικής ασφάλισης και ότι θεωρούσαν ότι οι αρχές του δημοσίου δεν τους παρείχαν επαρκείς συμβουλές και οδηγίες, εκφράζοντας επιθυμία για περισσότερες πληροφορίες.

Το κεφάλαιο αυτό παρουσιάζει τα ευρήματα της έρευνας μεταξύ 30 ιδιοκτητών και διευθυντικών στελεχών επιχειρηματικών οργανισμών που προσλαμβάνουν αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους. Η έρευνα είχε σχεδιαστεί με σκοπό τη διερεύνηση των λόγων σύναψης συμβάσεων με αυτοαπασχολούμενα άτομα και των πρακτικών που ακολουθούν οι εργοδότες σχετικά με τους συγκεκριμένους εργαζόμενους. Πληροφορίες για το δείγμα των επιχειρηματικών οργανισμών παρέχονται στο Παράρτημα 1.

5.1. Λόγοι πρόσληψης αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων

Οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις προέβαλαν μια σειρά από λόγους για τη σύναψη συμβάσεων με αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους. Σε ορισμένες περιπτώσεις ο κύριος λόγος ήταν η σύντομη διάρκεια των εργασιών που έπρεπε να γίνουν:

‘Προτιμώ μια σύμβαση παροχής υπηρεσιών με αυτούς που παρέχουν μια υπηρεσία, κάτι που δεν χρειάζομαι και τόσο συχνά. [...] Με τη συντήρηση του καυστήρα, γιατί είναι εποχιακή υπηρεσία, δεν υπάρχει λόγος να απασχολώ κάποιο μισθωτό για όλο τον χρόνο τη στιγμή που η δουλειά είναι για 3-4 μήνες μόνο. Για την περίπτωση αυτή είναι καλύτερο

για μένα να προσλάβω κάποιον με σύμβαση για παροχή υπηρεσιών' (επιχείρηση διοικητικών υπηρεσιών).

‘Το πλεονέκτημα είναι ότι μπορείς να χρησιμοποιήσεις ένα άτομο για υπηρεσίες που χρειάζεσαι για κάποιο χρονικό διάστημα όταν υπάρχουν αυξημένες ανάγκες, που δεν είναι και ανάγκες διαρκείας’ (Επιχείρηση παροχής Επιχειρηματικών Συμβουλευτικών Υπηρεσιών).

‘Έχει να κάνει με τον προσωρινό χαρακτήρα της θέσης απασχόλησης. Αυτό σημαίνει ότι, όταν χρειάζεται μια έκτακτη εργασία, προτιμούμε προφανώς μια σύμβαση υπηρεσιών για να αποφύγουμε τη δημιουργία εξαρτημένης σχέσης εργασίας και μόνιμης εργασιακής σχέσης. Όταν πρόκειται για ανάγκη με χρονική διάρκεια και χρειάζεται απαραίτητα για την εταιρεία, με βάση το μακροπρόθεσμο επιχειρηματικό μας σχέδιο, τότε προτιμούμε να προσλάβουμε έναν μισθωτό. Υπάρχουν εξάλλου πολλοί εργαζόμενοι που θεωρούν ότι θα βρουν μια καλύτερη θέση εργασίας κάποια στιγμή, με αποτέλεσμα να προτιμούν και αυτοί μια σύμβαση υπηρεσιών ώστε να διαθέτουν την απαραίτητη ευελιξία’ (Δικηγορική εταιρεία).

‘Χρησιμοποιούμε την εργασία που διεξάγεται από αυτοαπασχολούμενα άτομα με σύμβαση υπηρεσιών όταν υπάρχουν ανάγκες περιοδικής ή εποχιακής απασχόλησης, τα άτομα αυτά δεν καλύπτουν μόνιμες ανάγκες. Έχουν κυρίως σχέση με αθλητικές και πολιτιστικές δραστηριότητες του δήμου (Δημοτική υπηρεσία).

‘Υπάρχουν ορισμένα προγράμματα για τα οποία προβλέπουμε σύμβαση υπηρεσιών, αλλά θα σας πω τώρα ότι από λογιστικής πλευράς και διαχείρισης δεν είναι και η καλύτερη λύση. Βέβαια, υπάρχουν περιπτώσεις όπου η υλοποίηση ενός προγράμματος προϋποθέτει ότι θα έχουμε εργαζόμενους με σύμβαση υπηρεσιών. Όταν υπάρχουν τέτοια προγράμματα, δεν μπορώ να παρέμβω γιατί αυτά χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση ή από άλλα μεγάλα ταμεία (Δημοτική υπηρεσία).

Άλλοι επίσης τόνισαν με μεγαλύτερη έμφαση τα θέματα του κόστους και των κινδύνων της άμεσης απασχόλησης, καθώς και τη γραφειοκρατία που υπάρχει:

‘Δεν θέλαμε να μπλεχτούμε με το ΙΚΑ. Δεν έχουμε κανένα λόγο να κάνουμε εγγραφή στο μητρώο του ΙΚΑ, να είμαστε διαρκώς εκτεθειμένοι σε ελέγχους και σε οτιδήποτε άλλο, και όλα αυτά μόνο για έναν εργαζόμενο’ (Αρχιτεκτονική Εταιρεία).

‘Θα προσλαμβάναμε ιδανικά άτομα με σύμβαση υπηρεσιών και αυτό γιατί η ευθύνη πηγαίνει άμεσα στον εργαζόμενο. Έχουμε προγράμματα που χρηματοδοτούνται από υπουργεία, υπάρχουν καθυστερήσεις στις ταμειακές ροές. Αυτό σημαίνει ότι θα υπάρχουν καθυστερήσεις και από δικής μας πλευράς, είναι λοιπόν δύσκολο να πληρώνουμε τόσους υπαλλήλους και τις εισφορές τους στο ΙΚΑ, το αποτέλεσμα θα είναι ότι θα μας επιβάλλονται πρόστιμα. Δεν πληρωνόμαστε, αλλά ταυτόχρονα υπάρχει και μεγάλος κίνδυνος. Και μετά, υπάρχουν και άλλες διαδικασίες που πρέπει κανείς να εξετάζει όταν προσλαμβάνει μισθωτούς εργαζόμενους. Όταν έχεις να κάνεις με αυτοαπασχολούμενους που εργάζονται με σύμβαση υπηρεσιών, ο κίνδυνος μεταφέρεται στους εργαζομένους.’ (Μη κυβερνητική οργάνωση).

‘Όλα εξαρτώνται από τους όρους που θα συμφωνήσει κανείς. Αυτό που θέλω να πω είναι ότι όταν έχεις έναν μισθωτό υπάλληλο [...] χάνεις πολύ χρόνο με τη γραφειοκρατία [της κοινωνικής ασφάλισης]. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν πολλά χαρτιά που πρέπει να συμπληρώνεις, ιδίως όταν ο υπάλληλος θέλει να αποχωρήσει. Όλα αυτά είναι μια διαδικασία. Που έχει και το κόστος της [...] Με τις συμβάσεις υπηρεσιών που συνάπτεις αυτά όλα δεν υπάρχουν (Δημοσιογραφική εταιρεία).

‘Το πλεονέκτημα με τους εξωτερικούς εργαζόμενους είναι ότι πρέπει να κάνουν τη συγκεκριμένη δουλειά για να πληρωθούν. Ενώ ο αντίστοιχος μόνιμος υπάλληλος μπορεί και να μην κάνει τη δουλειά που πρέπει, αλλά θα πληρωθεί ούτως ή άλλως. [...] Αλλά με κάποιον που εργάζεται με σύμβαση παρεχόμενων υπηρεσιών, αν ο Επιστημονικός Συντονιστής δεν μου πει ‘έκανε αυτό που έπρεπε, μπορείς να τον πληρώσεις’, εγώ δεν θα τον πληρώσω. Είναι λοιπόν εκ των πραγμάτων αναγκασμένοι να κάνουν αυτό που πρέπει. Αυτό αποτελεί πλεονέκτημα για τη δική μας δουλειά’ (Ινστιτούτο Ερευνών).

‘Κοιτάzte, αν το εξετάσω μόνο από τη δική μου πλευρά, ως εταιρεία, είναι καλύτερο για μένα να πληρώνονται με την ώρα. Και λέω ότι είναι καλό να πληρώνονται με την ώρα, γιατί πληρώνονται μόνο όταν έχουν μια συγκεκριμένη δουλειά να κάνουν. Αν φύγουν, αν τους απολύσω, δεν έχω υποχρέωση να τους αποζημιώσω, έτσι λοιπόν αξίζει πραγματικά να τους πληρώνω με την ώρα (Εταιρεία Διαχείρισης Έργων).

Πολλοί από τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις τόνισαν ότι οι συμβάσεις με τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους παρείχαν στην επιχείρησή τους ‘ευελιξία’:

‘Οι συμβάσεις αυτές σου δίνουν τη δυνατότητα να εργαστείς για ένα χρόνο. Ταυτόχρονα, εγώ έχω την ευελιξία να λύσω τη συγκεκριμένη συνεργασία όποτε θέλω και, για τη δουλειά που απομένει να γίνει, μπορώ πάντα να ζητήσω τη συνεργασία κάποιου άλλου (Δημοτικός Ραδιοφωνικός Σταθμός).

‘Αν πρέπει να λύσω τη συνεργασία με το συγκεκριμένο άτομο... αυτό μου παρέχει μια βασική ευελιξία. [...] Με μια σύμβαση παροχής υπηρεσιών μπορείς να σταματήσεις κάθε στιγμή τη συνεργασία ενώ [με την άμεση απασχόληση του εργαζομένου] υπάρχει και αποζημίωση (Εταιρεία Πληροφορικής).

Λίγα άτομα από τα συμμετέχοντα στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι η επιχείρησή τους προτιμούσε την άμεση πρόσληψη υπαλληλικού προσωπικού. Ο διευθυντής μιας δικηγορικής εταιρείας επεσήμανε τη σημασία της εμπιστευτικότητας για τους πελάτες και την επιθυμία της αποκλειστικότητας ως προς τις υπηρεσίες των εργαζομένων του. Ο διευθυντής μιας εταιρείας επιχειρηματικών συμβούλων τόνισε τη σημασία που είχε η ενσωμάτωση της ομάδας των υπαλλήλων στην εταιρεία και ισχυρίστηκε ότι η άμεση απασχόληση έκανε τα πράγματα πιο εύκολα ως προς αυτό. Για τον διευθυντή μιας εταιρείας πληροφορικής, ο βασικός λόγος προτίμησης των άμεσων εργασιακών σχέσεων ήταν ότι η εταιρεία είχε αναπτυχθεί ουσιαστικά με την πάροδο του χρόνου και ότι η άμεση απασχόληση ήταν ο πιο απλός τρόπος διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων.

5.2. Μεταχείριση των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων

Πολλοί από αυτούς που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι η επιχείρησή τους παρείχε στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους χώρο γραφείων και εξοπλισμό. Αυτό σήμαινε ότι το ωράριο εργασίας των αυτοαπασχολούμενων είχε συντονιστεί με εκείνο των άμεσων εργαζομένων. Ωστόσο, μερικοί δήλωσαν επίσης ότι ενώ η επιχείρησή τους επιζητούσε την καθοδήγηση των δραστηριοτήτων των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων, προσπαθούσε επίσης να εξασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δεν θα αρχίζουν να θεωρούν τους εαυτούς τους ως υπαλλήλους και να ξεκινήσουν προσπάθεια αναγνώρισης για τους ίδιους του υπαλληλικού καθεστώτος:

‘Στην περίπτωση αυτή δεν μπορείς να καθορίσεις ένα αυστηρά καθορισμένο πλαίσιο γιατί τώρα μπορεί να επιλέξουν τη μισθωτή απασχόληση και μπορεί να πουν ‘Δεν θα κάνω αυτό που μου ζητάτε γιατί δεν ανήκω σε αυτό το πλαίσιο, είμαι μισθωτός υπάλληλος, πρέπει να με προσλάβετε’ (Εταιρεία Ερευνών Αγοράς).

Ορισμένες άλλες επιχειρήσεις επέκτειναν ορισμένες από τις πρακτικές απασχόλησής τους στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους που προσελάμβαναν. Αυτό αφορούσε σε μεγαλύτερο βαθμό τις πολιτικές ετήσιων αδειών.

‘Αλλά για τους λόγους ίσης μεταχείρισης.... για παράδειγμα δεν θα είναι δίκαιο [για τον αυτοαπασχολούμενο εργαζόμενο], που έχει συμβόλαιο παροχής υπηρεσιών και είναι κάθε μέρα παρών στην εταιρεία να μη πάρει άδεια φέτος το καλοκαίρι. (Ινστιτούτο Ερευνών χρηματοδοτούμενο από το Κράτος).

‘Εγώ προσωπικά θέλω οι άνθρωποι αυτοί να αισθάνονται ότι αποτελούν μέρος της εταιρείας...ότι [...] τους θεωρούμε εταίρους μας, επιθυμούμε να έχουμε μόνιμη σχέση, τους θεωρούμε συνεργάτες σε μόνιμη βάση. [...] Πολλές φορές εγώ προσωπικά τους λέω ‘δεν μπορείτε να πάρετε άδεια γιατί εργάζεστε με βάση μια σύμβαση παροχής υπηρεσιών, αλλά για να έχετε ίση μεταχείριση με τους υπολοίπους από εμάς, η εταιρεία θα σας πληρώσει και θα σας δώσει και την άδεια’ (Εταιρεία Πληροφορικής).

‘Ορισμένα πράγματα υπάρχουν και ισχύουν, δεν είμαστε υποχρεωμένοι από τον νόμο να το κάνουμε, όμως το κάνουμε. Και πολλές φορές δίνουμε αυτές τις παροχές όχι μόνο για λόγους ανθρωπιστικού ενδιαφέροντος αλλά γιατί είμαστε πολύ ευχαριστημένοι από τον συνεργάτη μας και πιστεύουμε επομένως ότι μπορούμε να του δώσουμε αυτή τη δυνατότητα. Είχαμε περιπτώσεις εγκυμοσύνης και τοκετών και αποφασίσαμε από κοινού ότι η δουλειά θα μπορούσε να παραδοθεί τρεις μήνες αργότερα. Δεν παραβιάσαμε κανένα κανόνα... απλώς κάναμε ένα διάλειμμα’ (Δημοτικός Ραδιοφωνικός Σταθμός).

‘Θεωρούμε τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους που απασχολούνται με σύμβαση υπηρεσιών ως υπαλλήλους και κάνουν την ίδια δουλειά. Δεν αλλάζει τίποτα, δηλαδή η κουλτούρα της εταιρείας μας περνά και σε αυτούς και δεν ξεχωρίζουν από τους άλλους. Το θέμα είναι τι ακριβώς θέλει η εταιρεία. Ο τρόπος πληρωμής μπορεί να αλλάζει, αλλά δεν αλλάζει ο τρόπος διαχείρισης του προσωπικού ή ο τρόπος λειτουργίας της εργασιακής σχέσης’ (Μη Κυβερνητική Οργάνωση).

5.3. Επιπτώσεις άρνησης εργασίας

Κατ’ αρχήν, οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να αρνηθούν μια εργασία που τους προσφέρεται από κάποιο πελάτη τους. Η ερώτηση που τέθηκε στους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις αφορούσε τον τρόπο με τον οποίο θα αντιδρούσαν σε περίπτωση που ένα αυτοαπασχολούμενο άτομο αρνιόταν μια προσφορά εργασίας και το κατά πόσο αυτή η άρνησή του θα τους οδηγούσε να αποφύγουν την πρόσληψη του ιδίου εργαζομένου στο μέλλον. Οι απόψεις που εκφράστηκαν ήταν διαφορετικές. Ορισμένοι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι, εφόσον τους παρέχόταν μια ικανοποιητική εξήγηση για την απόρριψη της εργασίας, θα έδειχναν κατανόηση:

“‘Δεν μπορώ να το κάνω”, και όχι “δεν θέλω να το κάνω”. Πρέπει να εξηγήσει τον λόγο της άρνησης. Και ναι, μπορούμε να τον καταλάβουμε’ (Δημοσιογραφική Εταιρεία).

‘Εξαρτάται από τον λόγο. Αν η αιτία είναι ότι είναι πολύ απασχολημένοι, όχι... αντίθετα. Δεν νομίζω ότι αυτό θα μας απέτρεπε. Θα σήμαινε ότι θα είναι επίσης και για εμάς χρήσιμοι’ (Δικηγορική Εταιρεία).

Άλλοι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι μια άρνηση αποδοχής της προσφερόμενης εργασίας χωρίς την παροχή ενός ικανοποιητικού λόγου θα τους αποθάρρυνε από το να προσλάβουν ξανά τον εργαζόμενο στο μέλλον:

‘Η απάντηση θα ήταν όχι. Υπάρχουν φορές που κάποιος πρέπει να πει ‘Με κούρασε πια αυτή η κατάσταση... μπορούμε να αλλάξουμε κάτι σε αυτό;’. Τότε λοιπόν, να τον ακούσουμε, είμαστε ανοικτοί, μπορούμε να προσπαθήσουμε να το αλλάξουμε. [...] αν όμως πει ‘Όχι, δεν θα κάνω τη δουλειά’... τότε αυτή δεν είναι μια επιλογή που μπορεί να έχει’. (Εταιρεία Πληροφορικής).

‘Αν αρνηθούν να συμμετέχουν επειδή υπάρχουν αντικειμενικές δυσκολίες, δεν υπάρχει θέμα. Αλλά αν θεωρείτε ότι μπορούν να κάνουν τη δουλειά και την αρνούνται, βεβαίως και δεν θα σκεφτείτε να τους προσλάβετε πάλι’ (Εταιρεία Έρευνας Αγοράς).

5.4. Επιπτώσεις των μεταρρυθμίσεων στην κοινωνική ασφάλιση

Ορισμένοι από τους εργοδότες που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις ισχυρίστηκαν ότι οι μεταρρυθμίσεις στη φορολογία και στην κοινωνική ασφάλιση επηρέασαν αρνητικά τα οικονομικά κίνητρα τα σχετικά με την αυτοαπασχόληση και κατέληξαν στο ότι οι εργαζόμενοι προτιμούν πλέον την απασχόληση από την αυτοαπασχόληση.

‘Το ποσοστό των ατόμων που επιθυμούν να εργάζονται ως αυτοαπασχολούμενοι έχει μειωθεί. Είναι πολύ πιο εύκολο για αυτά τα άτομα να εργάζονται ως μισθωτοί υπάλληλοι από διοικητικής σκοπιάς, μια που έχουν αυξηθεί οι φόροι. Υπάρχουν τώρα προκαταβολές φόρου που υποχρεούνται να πληρώνουν γιατί υπάρχουν οι συμβάσεις. Δεν υπάρχει εξασφάλιση ότι θα έχουν την ίδια δουλειά και τον ίδιο τζίρο για το επόμενο έτος, αλλά θα φορολογηθούν με βάση τα προγενέστερα εισοδήματά τους και αυτός είναι ο βασικός λόγος για τον οποίο δεν θέλουν πια να εργάζονται με συμβάσεις παροχής υπηρεσιών. (Μη Κυβερνητική Οργάνωση)

‘Οι νέοι μηχανικοί δεν θέλουν να εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες, ενδιαφέρονται να έχουν μια επαγγελματική σχέση μισθωτού. Μιλάμε λοιπόν μαζί τους, τους λέμε ότι έχουμε ένα συγκεκριμένο προϋπολογισμό για εσάς.. πείτε μας ποια είναι η εργασιακή σχέση που επιθυμείτε με την εταιρεία. [...] Όλοι θέλουν να είναι μισθωτοί και ούτε ένας δεν θέλει σύμβαση για παροχή υπηρεσιών’ (Εταιρεία μηχανικών).

‘Θα έλεγα ότι οι μηχανικοί αισθάνονται μεγαλύτερη ασφάλεια όταν εργάζονται ως μισθωτοί υπάλληλοι. Αυτή είναι γενικά η νοοτροπία τους...Βέβαια εκτός από τα άλλα, το θέμα είναι και οικονομικό, αλλά σε γενικές γραμμές οι νέοι μηχανικοί, οι νεοπροσλαμβανόμενοι πηγαίνουν κυρίως προς την κατεύθυνση της μισθωτής απασχόλησης (Εταιρεία Δικτύων και Επικοινωνιών).

Ορισμένοι εργοδότες επίσης ισχυρίστηκαν ότι δεν τους ενδιέφερε το κατά πόσο τα άτομα που προσελάμβαναν θα κατέληγαν υπάλληλοι ή θα παρέμεναν αυτοαπασχολούμενοι, στο βαθμό που το συνολικό κόστος για τους εργαζόμενους δεν θα επηρεαζόταν:

‘Τους είπα ότι αφού δημιουργήσουμε μια εταιρεία εδώ, με τα συγκεκριμένα ποσά που θα κερδίζουμε, μπορείτε να διαλέξετε τι ακριβώς θέλετε να είστε - είτε ελεύθεροι επαγγελματίες είτε μισθωτοί υπάλληλοι. Και οι περισσότεροι επιλέγουν να είναι μισθωτοί...γιατί είναι περισσότερα τα δικαιώματα, είναι πιο εύκολο να τα δηλώνεις στη φορολογική δήλωση. Εκτός αυτού, το περιβάλλον για τους ελεύθερους επαγγελματίες είχε αρχίσει να γίνεται εχθρικό. [...] Πιστεύω επίσης ότι με τις νέες αλλαγές που έγιναν κατά την αρχή του 2017, πολλοί προτιμούν τώρα μια θέση μισθωτού’ (Εταιρεία πληροφορικής).

‘Κοιτάμε το κόστος και λέμε "υπάρχει πράγματι κάποιο κόστος" έτσι δεν είναι; Από εκεί και μετά λοιπόν, άσε τον άλλο να διαλέξει τι είναι αυτό που θέλει. Τη στιγμή που μιλάμε για το κόστος, αναφερόμαστε σε νεοπροσλαμβανόμενους, σωστά;. Από την άλλη πλευρά, είναι γεγονός ότι κάποιος που εργάζεται με σύμβαση παροχής υπηρεσιών, τα χρήματα που παίρνει σε μηνιαία βάση είναι, βεβαίως, περισσότερα [γιατί πληρώνει ο ίδιος τις ασφαλιστικές του εισφορές]’. (Συμβουλευτική Εταιρεία Μηχανικών).

Άλλοι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις ανέφεραν ότι αν ένα αυτοαπασχολούμενο άτομο ήθελε να εγγραφεί στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ, η επιχείρηση θα επιθυμούσε να αλλάξει τους όρους της αμοιβής του για να εξασφαλίσει ότι οι πληρωμές κοινωνικής ασφάλισης τις οποίες θα κατέβαλε η

επιχείρηση δεν θα οδηγούσαν τελικά σε μια αύξηση του συνολικού κόστους απασχόλησης του συγκεκριμένου ατόμου.

‘Αν κάποιος έλθει σε μένα [...] αν αλλάξει η κατάστασή τους και έχουν λιγότερους από δυο εργοδότες [...] αλλά έχουμε συμφωνήσει για το τελικό ποσόν, θα πρέπει να προσαρμόσουν τα κέρδη του με τρόπο που το συνολικό κόστος (το κόστος του εργοδότη, για παράδειγμα) να μην αλλάξει για μένα’ (Εταιρεία πληροφορικής)

5.5. Απόψεις για τις πηγές των πληροφοριών και συμβουλές

Οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις ζήτησαν συμβουλές σχετικά με τις αλλαγές στις απαιτήσεις της κοινωνικής ασφάλισης από πολλές πηγές. Οι ιδιωτικές εταιρείες απευθύνθηκαν σε λογιστές ή σε δικηγόρους. Οι Δημοτικοί Οργανισμοί προσέγγισαν φορείς του δημοσίου, παρά το ότι πολλοί δήλωσαν στις συνεντεύξεις ότι θα επιθυμούσαν να έχουν έναν προϋπολογισμό που να τους επιτρέπει να συνεννοηθούν με εξειδικευμένους δικηγόρους. Πολλοί επίσης δήλωσαν ότι ήταν δύσκολο για αυτούς να παρακολουθήσουν την ταχύτητα των αλλαγών στους κανόνες κοινωνικής ασφάλισης και ότι θεωρούσαν ότι οι φορείς του δημοσίου δεν τους έδωσαν επαρκείς οδηγίες και συμβουλές και ότι θα επιθυμούσαν να έχουν περισσότερες πληροφορίες.

‘Νομίζω ότι είναι εύκολο να κοινοποιούνται οι πληροφορίες. Τα σχετικά μέσα υπάρχουν, οι πληροφορίες είναι που δεν υπάρχουν’ (Δικηγορική εταιρεία).

‘Το νομοθετικό πλαίσιο είναι τόσο περίπλοκο, ενώ από την άλλη η έλλειψη κωδικοποίησης κάνει το έργο μας εξαιρετικά δύσκολο’, (Δημοτική υπηρεσία).

‘Οι πληροφορίες δεν είναι αρκετές, ακόμα και σήμερα. Υπάρχει πάντα ένα κενό πληροφοριών, για παράδειγμα τι συμβαίνει με τις αποδείξεις δαπανών που έχουμε εκδώσει, δεν γνωρίζουμε αν ο ΕΦΚΑ πληρώνεται από εμάς ή από τον υπάλληλο’ (Μη Κυβερνητική Οργάνωση).

‘Πηγαίνεις σε έναν υπάλληλο, σου λέει κάτι για αυτό που ρωτάς, πας μετά σε άλλον υπάλληλο και σου δίνει διαφορετική απάντηση για το ίδιο θέμα. Ακόμα και στο Υπουργείο Οικονομικών! [...] Ποιοι είναι αυτοί που έχουν επιμορφωθεί και είναι έμπειροι και γιατί δεν προσπαθούν και οι ίδιοι να καταλάβουν τις αλλαγές; Γιατί αν δεν έχουν μελετήσει όλες αυτές τις αλλαγές, δεν ξέρουν τι λένε σε εμάς που ρωτάμε! Ιδέα δεν έχουν! (Εταιρεία Έρευνας Αγοράς)

6. Ευρήματα από τις ομάδες εστίασης των εργαζομένων

Περίληψη

- Πολλοί κατά τα φαινόμενα αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι διεξήγαν καθήκοντα παρόμοια με εκείνα των υπαλλήλων, χρησιμοποιούσαν εξοπλισμό που τους είχε παρασχεθεί από τον πελάτη τους και η εργασία τους γινόταν στις εγκαταστάσεις του πελάτη τους.
- Η βασική διαφορά μεταξύ αυτών των εργαζομένων και των άμεσων υπαλλήλων ήταν ότι πληρώνονταν σύμφωνα με τις συμβάσεις παροχής υπηρεσιών που είχαν συνάψει.
- Σε ορισμένες περιπτώσεις, η έκδοση τιμολογίων παροχής υπηρεσιών ήταν ο προτιμώμενος τρόπος εργασίας. Πολλοί από αυτούς ωστόσο, δήλωσαν ότι ο λόγος για τον οποίο εργάζονταν υπό καθεστώς ελεύθερου επαγγελματία ήταν ότι αυτό απαιτούσε ο πελάτης τους και ότι ‘δεν είχαν άλλη επιλογή’.

- Πολλά άτομα θεωρούσαν ότι οι πελάτες προτιμούσαν να συνάπτουν συμβάσεις με αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους μια που αυτό τους επέτρεπε να αποφεύγουν τα δικαιώματα απασχόλησης.
- Οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης επεσήμαναν πολλά μειονεκτήματα σχετικά με το καθεστώς της αυτοαπασχόλησης υπό το οποίο εργάζονταν.
- Οι εργαζόμενοι αυτοί αναφέρθηκαν στο ότι είχαν τις ίδιες ευθύνες με εκείνες των υπαλλήλων, αλλά χωρίς τα δικαιώματα απασχόλησης των τελευταίων. Αναφέρθηκε επίσης το θέμα της αβεβαιότητας και του άγχους εξαιτίας των μη τακτικών πληρωμών των αμοιβών τους.
- Ορισμένα αυτοαπασχολούμενα άτομα δήλωσαν ότι θα προτιμούσαν την άμεση απασχόληση παρά το καθεστώς των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων. Άλλοι ωστόσο, πίστευαν ότι, αν αποκτούσαν το καθεστώς υπαλλήλου, ή αν έκαναν εγγραφή στην Πλατφόρμα του ΕΦΚΑ, θα έχαναν από οικονομικής πλευράς ή θα μειωνόταν η αυτοδυναμία τους.
- Πολλοί συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης είχαν την αίσθηση ότι οι φορολογικοί κανόνες και οι κανόνες κοινωνικής ασφάλισης ήταν υπερβολικά πολύπλοκοι και άλλαζαν πάρα πολύ συχνά, με αποτέλεσμα να έχουν αβεβαιότητα για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

Το κεφάλαιο αυτό διερευνά τις απόψεις των εργαζομένων που απασχολούνται υπό καθεστώς αυτοαπασχόλησης για ένα μικρό αριθμό πελατών. Οργανώθηκαν συνολικά 11 ομάδες εστίασης (οκτώ στην Αθήνα, δυο στη Θεσσαλονίκη και μια στην Πάτρα). Όλες μαζί οι ομάδες εστίασης περιελάμβαναν 80 άτομα. Πληροφορίες για τη σύνθεση των ομάδων εστίασης παρέχονται στο Παράρτημα 2.

6.1. Το αμφίσημο καθεστώς

Πολλοί κατά τα φαινόμενα αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι ανελάμβαναν εργασιακά καθήκοντα που ήταν παρόμοια με εκείνα των υπαλλήλων, χρησιμοποιούσαν εξοπλισμό παρεχόμενο από τον πελάτη τους και έκαναν την εργασία τους στις εγκαταστάσεις του πελάτη τους. Η βασική διαφορά μεταξύ αυτών των εργαζομένων και των άμεσων υπαλλήλων ήταν ότι πληρώνονταν σύμφωνα με τις συμβάσεις παροχής υπηρεσιών που είχαν συνάψει.

‘Θεωρούμαστε ως εργαζόμενοι με σύμβαση απασχόλησης, με τη μόνη διαφορά ότι πληρωνόμαστε με διαφορετικό τρόπο. Δεν έχουμε άλλη επιλογή και με τον τρόπο αυτό εργαζόμαστε πολλά χρόνια [...] Εργάζομαι για δικό μου λογαριασμό, αλλά αυτό είναι πλασματικό. Στην πραγματικότητα, είμαι υπάλληλος χωρίς να είμαι υπάλληλος (Πανεπιστημιακός ερευνητής).

Ορισμένοι από αυτούς τους εργαζομένους διέθεταν σημαντική αυτονομία κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. για παράδειγμα, οι πανεπιστημιακοί ερευνητές που εργάζονταν κυρίως σε Ευρωπαϊκά προγράμματα, υπέβαλαν προτάσεις για τον τρόπο διεξαγωγής των προγραμμάτων αυτών. Ένας εργαζόμενος στον κλάδο των κατασκευών δήλωσε ότι θεωρούσε τον πελάτη του ως εργοδότη του, ιδίως τη στιγμή που ο πελάτης του είχε προσφέρει στον ίδιο γραφείο, ηλεκτρονικό υπολογιστή και αυτοκίνητο για να κινείται, ενώ είχε και την ευθύνη να διαχειρίζεται και άλλους εργαζόμενους. Δήλωσε όμως ότι η διαχείριση της εργασίας οργανωνόταν συλλογικά από τον ίδιο και από την επιχείρηση του πελάτη. Η εξάρτηση από την διαχειριστική αρχή του έργου ήταν πιο

ουσιαστική σε άλλες περιπτώσεις, ιδίως στις περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι είχαν εξάρτηση από ένα και μόνο πελάτη. Πολλά άτομα είχαν το ίδιο ωράριο εργασίας με τους υπαλλήλους αλλά εξέδιδαν τιμολόγια για να πληρώνονται. Ποικίλη ήταν η κανονικότητα των πληρωμών: ορισμένοι πληρώνονταν σε ίσες μηνιαίες δόσεις ενώ άλλοι αμείβονταν με την ολοκλήρωση της εργασίας τους.

‘Πήρα το πιστοποιητικό μου επαγγελματικής ικανότητας το 2004 και άρχισα αμέσως να εργάζομαι σε μια εταιρεία, και έχω παραμείνει σε αυτή μέχρι τώρα, είμαι ουσιαστικά ένας κανονικός υπάλληλος, αλλά στα χαρτιά εμφανίζομαι ως συνεργάτης. Εκδίδω και τιμολόγιο παροχής υπηρεσιών. [...] Εργάζομαι με καθορισμένο ωράριο, έχω ένα μισθό [...], ή τουλάχιστον θα έπρεπε να έχω ένα μισθό’ (Πολιτικός μηχανικός εργαζόμενος σε εταιρεία κατασκευών).

‘Δεν είναι πελάτες. Είναι εργοδότες’ (Προγραμματιστής υπολογιστών εργαζόμενος σε εταιρεία πληροφορικής).

‘Θεωρώ ότι είμαι υπάλληλος, αλλά πληρώνομαι με δελτία παροχής υπηρεσιών’ [...]. Αυτό που μας είχαν πει στην αρχή, ότι δηλαδή τα πράγματα δεν θα είναι τόσο αυστηρά για εμάς τη στιγμή που δεν είμαστε πια υπάλληλοι, δεν ήταν ακριβές από ότι αποδείχθηκε’ (Χημικός μηχανικός εργαζόμενος για τη Γεωπονική πανεπιστημιακή σχολή ως ερευνητής).

‘[Θεωρώ ότι ο πελάτης μου είναι εργοδότης μου. Γιατί η εταιρεία είναι εκείνη που με πληρώνει. Παρά το ότι πηγαίνω εκεί μια φορά το μήνα, μόνο για να εκδώσω το τιμολόγιο παροχής υπηρεσιών’ (Μηχανικός ασφαλείας εργαζόμενος για μια εταιρεία).

‘Το καθεστώς απασχόλησής μας είναι πολύ παρόμοιο με εκείνο ενός υπαλλήλου. Υπάρχει η καταβολή του μισθού κάθε μήνα. Έχουμε ενδεικτικό ωράριο εργασίας. Έχουμε επίσης και εργοδότη. Στην πράξη, είμαστε σχεδόν υπάλληλοι. Αλλά βεβαίως, έχουμε να διεκπεραιώσουμε και όλη αυτή τη διαδικασία με τα δελτία παροχής υπηρεσιών’ (αυτοαπασχολούμενο άτομο εργαζόμενο για μια μη κυβερνητική οργάνωση).

‘Θεωρώ ότι είμαι ελεύθερος επαγγελματίας, αλλά επειδή έχω ένα πελάτη, μια συγκεκριμένη εταιρεία, δεν είχαν χρόνο να ψάξω για άλλους πελάτες. Αυτός είναι τόσο πελάτης όσο και εργοδότης’ (Ειδικός τεχνίτης κατασκευής δαπέδων με ένα και μόνο πελάτη).

‘Νομίζω ότι είναι εργοδότης, με την έννοια ότι αυτό που κάνω το κάνω σε μόνιμη βάση. Αλλά θεωρητικά είναι ένας πελάτης’ (Ερευνητής εργαζόμενος για μια εταιρεία).

‘[Είμαι σαν υπάλληλος...] αλλά πρέπει να κάνω όλα αυτά τα πράγματα που πρέπει να κάνει κάποιος ελεύθερος επαγγελματίας για να πληρωθώ ... έχω όλα αυτά τα γραφειοκρατικά που θα είχε ένας ελεύθερος επαγγελματίας’. (Ερευνητής εργαζόμενος σε πανεπιστήμιο).

‘Στην προηγούμενη εργασία μου, από όπου έφυγα πέρυσι τον Νοέμβριο, ήμουν πρακτικά ένας υπάλληλος. Εξέδιδα δελτία παροχής υπηρεσιών. Στην πραγματικότητα όμως, ήμουν υπάλληλος. Εξέδιδα ένα δελτίο παροχής υπηρεσιών κάθε μήνα. Ήμουν ελεύθερος επαγγελματίας. Είχα όμως όλες τις υποχρεώσεις του υπαλλήλου. Χωρίς ασφάλιση, χωρίς ένσημα, χωρίς τίποτα’ (Δημοσιογράφος).

‘Βασικά, είμαι υπάλληλος. Πληρώνεσαι με ένα μεγάλο ποσόν, το ίδιο που θα συμφωνήσεις στην αρχή, όταν κάνεις την προσφορά σου και εκείνος που παίρνει τη δουλειά είναι εκείνος με τη χαμηλότερη προσφορά, ακόμα και αν προσφέρει 99,99 ενώ ο επόμενος προσφέρει 100. Εκείνος που παίρνει τη δουλειά είναι αυτός που δίνει τη χαμηλότερη προσφορά, ακόμη και αν είναι μικρότερη κατά ένα λεπτό του ευρώ’ (ειδικός τεχνίτης απολύμανσης εργαζόμενος στο Υπουργείο Υγείας).

Οι λόγοι για τους οποίους τα άτομα εκδίδουν τιμολόγια παροχής υπηρεσιών ποικίλουν. Για ορισμένα άτομα (για παράδειγμα μερικοί μηχανικοί) ήταν ο τρόπος που προτιμούσαν και τρόπος

που είχε επικρατήσει στις σχετικές συναλλαγές. Άλλοι ήταν προγενέστερα εργαζόμενοι ως υπάλληλοι αλλά είχαν χάσει την εργασία τους και αναζήτησαν εργασία ως αυτοαπασχολούμενοι. Πολλοί ωστόσο, δήλωσαν ότι ο λόγος που εργάζονταν ως αυτοαπασχολούμενοι ήταν διότι το απαιτούσε ο πελάτης τους και ότι *‘δεν είχαν άλλη επιλογή’*. Αυτό ήταν η συνηθέστερη περίπτωση για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και για εργαζομένους που είχαν απολυθεί από μια επιχείρηση και είχαν προσληφθεί εκ νέου από την ίδια επιχείρηση, αλλά υπό τον όρο ότι θα εργάζονταν ως αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι, εκδίδοντας δελτία παροχής υπηρεσιών (τιμολόγια):

‘Εργάζομαι για έναν ιδιωτικό οργανισμό [...]. Είναι λίγο περίπλοκο. Εργάζομαι εκδίδοντας δελτία παροχής υπηρεσιών μια που έχω μόνο έναν εργοδότη. Είμαι κάτι σαν υπάλληλος. Νοιώθω ότι έπρεπε να ήμουν υπάλληλος αλλά εξαναγκάζομαι να [εκδίδω τιμολόγια παροχής υπηρεσιών] γιατί αυτό είναι που θέλει ο εργοδότης μου’. (Μηχανικός λογισμικού εργαζόμενος κυρίως για ένα πελάτη).

‘[Έχω συνάψει σύμβαση παροχής υπηρεσιών] γιατί η τράπεζα δεν θέλει να προσλαμβάνει προσωπικό με μόνιμη εργασιακή σχέση και προτιμά τον συγκεκριμένο τρόπο (Δικηγόρος εργαζόμενος για ένα πελάτη).

‘[Αισθάνομαι σαν] υπάλληλος, είμαι σίγουρος για αυτό. Δεν έχω καν ένα δεύτερο εργοδότη. Δεν θα χρησιμοποιούσα δελτία παροχής υπηρεσιών αν δεν ήθελαν να με πληρώνουν με αυτόν τον τρόπο’. (Τεχνικός δικτύων ηλεκτρονικών υπολογιστών εργαζόμενος για ένα σχολικό δίκτυο για λογαριασμό του Πανεπιστημίου Αθηνών).

‘Δεν πιστεύω ότι κανένας από εδώ, αν μπορούσε να διαλέξει μεταξύ του να εκδίδει τιμολόγια παροχής υπηρεσιών και του ΙΚΑ θα επέλεγε τα τιμολόγια παροχής υπηρεσιών. Αυτό είναι πολύ σπάνιο. Θα ήταν δυνατόν μόνο αν κάποιος είχε τόση πολλή δουλειά ώστε να τον συμφέρει. Θεωρώ ότι από δω και μπρος αυτό θα είναι πολύ σπάνιο. Και δεν είναι πάντα δική μου επιλογή. Έφυγα από τη μια εταιρεία και πήγα στην άλλη. Θα μπορούσα να βρω δουλειά σε πολλές και καλές εταιρείες. Τελικά βρήκα δουλειά σε μια από τις καλύτερες εταιρείες στην οποία έπρεπε να δουλέψω εκδίδοντας τιμολόγια παροχής υπηρεσιών’ (Προγραμματιστής ηλεκτρονικών υπολογιστών εργαζόμενος για μια εταιρεία πληροφορικής).

Πολλοί πίστευαν ότι οι πελάτες προτιμούσαν τη σύναψη συμβάσεων με αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους γιατί αυτό τους επέτρεπε να αποφεύγουν την παροχή των δικαιωμάτων απασχόλησης:

‘Οι εργοδότες υποχρεώνουν τους εργαζομένους τους να εκδίδουν δελτία παροχής υπηρεσιών για να μην έχουν κανένα δικαίωμα. Θα υπογράφουν συμβάσεις, ώστε να μπορούν να τις καταγγέλλουν χωρίς προβλήματα και χωρίς να υποχρεούνται σε καμία αποζημίωση [...] Μπορούν να σε απολύουν όποτε θέλουν και δεν έχουν καμία υποχρέωση να σου δίνουν καμία αποζημίωση’ (Επόπτης – μηχανικός).

‘Λοιπόν, είναι σαν να είσαι κανονικός υπάλληλος, αλλά αυτό που συμβαίνει είναι ότι δεν θέλουν να έχουμε κανένα από τα δικαιώματα που έχει ένας υπάλληλος, είναι μεγάλη φασαρία για αυτούς και για αυτό το κάνουν. Μας υποχρεώνουν να εργαζόμαστε εκδίδοντας δελτία παροχής υπηρεσιών. Καμία άλλη διαφορά δεν υπάρχει μεταξύ εμού και ενός άλλου υπαλλήλου’. (Δικηγόρος εργαζόμενος για δικηγορική εταιρεία).

‘Όλα αυτά γίνονται από τις εταιρείες για να μην είναι υποχρεωμένες να καταβάλλουν τις εισφορές. Σε αναγκάζουν να εκδίδεις δελτία παροχής υπηρεσιών’ (Λογιστής)

6.2. Τα πλεονεκτήματα που θεωρείται ότι έχει η αυτοαπασχόληση

Ορισμένα αυτοαπασχολούμενα άτομα θεωρούσαν ότι το καθεστώς απασχόλησής τους ήταν ωφέλιμο για τους ίδιους με πολλούς τρόπους. Τα άτομα που θεωρούσαν ότι αυτός ο τρόπος εργασίας είχε πλεονεκτήματα ήταν κυρίως εκείνα που διέθεταν σημαντική αυτονομία, είχαν περισσότερους από ένα πελάτες ή έτειναν να μη θεωρούν τον πελάτη τους ως εργοδότη. Τα πιο συχνά αναφερόμενα πλεονεκτήματα ήταν το ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας, η ελευθερία επιλογής των πελατών και η ελευθερία να επιλέγουν το πότε θα εργάζονται και τον χρόνο που θα εργάζονται:

‘Όσο για τις ώρες εργασίας, μπορώ να εργαστώ για 16 ώρες σήμερα, γιατί μετά από αυτό θα απουσιάζω για τρεις ημέρες’ (Σύμβουλος επιχειρήσεων και κτηματομεσίτης).

‘Το καλό με το ελεύθερο επάγγελμα είναι το ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας’
(Ηλεκτρολόγος εγκαταστάσεων)

‘Θα μπορούσα να έχω πολλούς πελάτες’ (Ηλεκτρολόγος μηχανικός φωτισμού).

‘Η ελευθερία να μην έχεις κανένα πάνω από το κεφάλι σου, να παίρνεις τις δικές σου αποφάσεις για το πόσο θα εργαστείς, αν θα εργαστείς, κλπ. Το μόνο μειονέκτημα είναι η φορολογία’ (Πολιτικός μηχανικός εργαζόμενος σε εταιρεία μηχανικών).

‘Ο ελεύθερος επαγγελματίας εργάζεται τόσο όσο μπορεί, δεν σταματά ποτέ. Έχει όμως και τη δυνατότητα να πει ‘σήμερα δεν θα εργαστώ άλλο. Θα το κάνω αύριο’ (Αρχιτέκτονας εργαζόμενος σε Ελληνικές και πολυεθνικές εταιρείες μηχανικών).

‘Υπάρχει αυτό το αίσθημα ελευθερίας που έχεις. Αυτή η ελεύθερη βούληση [...] Ως ελεύθερος επαγγελματίας, μπορείς να πεις στον πελάτη σου ότι δεν τον θέλεις άλλο, ενώ σε ένα εργοδότη πρέπει να το σκεφτείς πάνω από μια φορά’ (Ιστορικός τέχνης εργαζόμενος σε γραφείο ταξιδιών ως ξεναγός σε ταξίδια και ως σχεδιαστής)

6.3. Τα μειονεκτήματα που θεωρείται ότι έχει η αυτοαπασχόληση

Οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης επεσήμαναν πολλά μειονεκτήματα σχετικά με το καθεστώς αυτοαπασχόλησής τους. Ένα συχνά αναφερόμενο πρόβλημα ήταν η ανασφάλεια η σχετική με τις θέσεις εργασίας τους.

‘Πιστεύω ότι υπάρχει πολύ μεγαλύτερο άγχος και αγωνία! Όλα αυτά σε κάνουν να νοιώθεις ανασφαλή, όπως ανασφαλή σε κάνει και η έκδοση των δελτίων παροχής υπηρεσιών. Αν, ας πούμε, δεν τους αρέσει η δουλειά σου, μπορούν να σε απολύσουν αύριο το πρωί κιόλας. Τόσο απλά! Μπορούν χωρίς πρόβλημα να μας πουν ότι δεν χρειάζονται πλέον τις υπηρεσίες μας’ (Μηχανικός).

‘Όταν λήγει μια σύμβαση, μπορεί να μείνουμε χωρίς σύμβαση για 1 – 2 μήνες’.
(Νοσηλεύτρια εργαζόμενη σε δήμο).

Ορισμένοι ανέφεραν επίσης ότι είχαν τις ίδιες ευθύνες με τους υπαλλήλους, αλλά χωρίς τα δικαιώματα απασχόλησης που είχαν οι τελευταίοι.

‘Πιστεύω ότι είμαστε ουσιαστικά υπάλληλοι χωρίς δικαιώματα [...] Είχα καθορισμένες θέσεις εργασίας. Έπρεπε να βρίσκομαι στο γραφείο [...] Κάθε συμβαλλόμενος είχε το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης που σημαίνει ότι ο εργοδότης μου μπορούσε να με απολύσει όποτε ήθελε, χωρίς να πρέπει να με αποζημιώσει [...] Όταν ήμουν έγκυος, μια γραμματέας της υπηρεσίας ήταν επίσης έγκυος την ίδια περίοδο. Η γραμματέας μπορούσε να φύγει τρεις μήνες πριν γεννήσει και να πληρώνεται κανονικά. Εγώ, αν ήθελα να πάρω άδεια για δυο μήνες, θα ήταν άνευ αποδοχών, έτσι λοιπόν έμεινα για όσο περισσότερο καιρό μπορούσα να σταθώ όρθια και έφυγα μόνο για τον καιρό που μπορούσα να αντέξω οικονομικά. Αλλά στην άλλη περίπτωση...ενώ η γραμματέας εκείνη έφυγε και για δυο παραπάνω μήνες, πληρωνόταν κανονικά από τον ΟΑΕΔ ή ούτε κι εγώ δεν ξέρω από πού

πληρωνόταν και όταν γύρισε εργαζόταν με μειωμένο ωράριο απολαμβάνοντας και τα γονικά της δικαιώματα' (Πολιτικός μηχανικός εργαζόμενη για μια εταιρεία κατασκευών).

‘Εργαζόμενος σαν υπάλληλος, δεν σημαίνει ότι ποτέ δεν θα χάσεις τη θέση εργασίας σου. Αλλά εκδίδοντας δελτία παροχής υπηρεσιών, [...] μπορεί να γίνει άμεσα. Μπορεί ανά πάσα στιγμή να σου πουν ότι δεν χρειάζονται πλέον τις υπηρεσίες σου!’ (Δικηγόρος εργαζόμενος για μια εταιρεία).

‘Υπάρχει κίνδυνος, έτσι δεν είναι; Γιατί αύριο μπορεί να μην έχεις πλέον δουλειά. Δεν είναι το ίδιο με το να έχεις μια μόνιμη θέση εργασίας’(Ειδικός ηλεκτρονικών υπολογιστών εργαζόμενος για μια εταιρεία).

Αναφέρθηκαν επίσης θέματα σχετικά με την αβεβαιότητα και το άγχος λόγω των μη τακτικών πληρωμών των αμοιβών.

‘Το πρόβλημα με τη θέση εργασίας μου είναι ότι δεν ξέρω ποτέ τον χρόνο και τον τρόπο πληρωμής μου. [Εξαρτάται από το έργο]. Μπορεί να πληρωθώ μετά από δυο μήνες ή μετά από εννέα μήνες!’(Προγραμματιστής ηλεκτρονικών υπολογιστών για εταιρεία πληροφορικής).

‘Πολλά από τα άτομα που γνωρίζω από το 2010, λένε ότι προτιμούν να είναι υπάλληλοι γιατί χρωστούν χρήματα’ (Πολιτικός μηχανικός).

‘Δεν πληρωνόμαστε εγκαίρως’ (Κηπουρός εργαζόμενος σε δήμο).

‘Πάνω κάτω ξέρω πόσα θα παίρνω. Αυτό ισχύει διότι γνωρίζω τον τρόπο υπολογισμού του μισθού μου. Είναι ανάλογα με την εργασία που πρέπει να γίνει μέχρι το τέλος κάθε μήνα. Συνήθως, είναι κάτι που μοιάζει με μισθοδοσία.. αλλά είναι συνάρτηση της δουλειάς που πρέπει να γίνει πάνω σε ένα πακέτο εργασίας που αφορά ένα συγκεκριμένο έργο. Αυτό σημαίνει ότι *το ύψος του ποσού που θα μου δοθεί αλλάζει* ώστε να υπάρχει αντιστάθμιση με τη δουλειά ολόκληρης της ομάδας’. (Μηχανικός λογισμικού ηλεκτρονικών υπολογιστών).

‘Αν είσαι υπάλληλος, ένα μέρος από την εγκεφαλική σου λειτουργία παραμένει ελεύθερη γιατί ξέρεις ότι θα πληρώνεσαι. Ένας ελεύθερος επαγγελματίας έχει κάθε μέρα άγχος διότι δεν ξέρει αν και κατά πόσο θα μπορέσει να τα βγάλει πέρα με τα έξοδά του’. (Υπάλληλος καθαριότητας σε σχολείο).

Και ενώ οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι είναι κατά τα φαινόμενα ελεύθεροι να απορρίπτουν μια εργασία, ασκήθηκαν πιέσεις ώστε να την αποδεχθούν:

‘Αν πεις μια φορά όχι, την επόμενη φορά που θα χρειάζεται κόσμος [για να διεκπεραιώσει το έργο] θα πει ‘Α, μου είπε όχι πέντε φορές. Δεν θα ξανακαλέσω για δουλειά το συγκεκριμένο άτομο’ (Ερευνητής για λογαριασμό μιας εταιρείας).

Ορισμένοι ελεύθεροι επαγγελματίες δήλωσαν ότι θα προτιμούσαν να εργάζονται ως άμεσα απασχολούμενοι παρά ως αυτοαπασχολούμενοι:

‘Αν αυτό το εννοείται ως κάτι μόνιμο, ναι [θα ήθελα να έχω θέση υπαλλήλου]. Αλλά αν εννοείτε να μείνω όπως είμαι τώρα και να ανήκω στο ΙΚΑ και να πρέπει να ανανεώνω τη σύμβασή μου κάθε χρόνο, αυτό μου ακούγεται σαν καμπανάκι συναγερμού. Αν όμως υπάρχει περίπτωση να γίνω μόνιμος υπάλληλος, υποθέτω ότι η απάντησή μου θα είναι ‘ναι’ (Τεχνικός δικτύων ηλεκτρονικών υπολογιστών εργαζόμενος για λογαριασμό του Πανεπιστημίου Αθηνών).

‘Ναι, γιατί η δουλειά που κάνω δεν είναι για ελεύθερο επαγγελματία. [...]. Η δουλειά που κάνω μέσα σε οκτώ ώρες δεν είναι σε καμία περίπτωση δουλειά για ελεύθερο

επαγγελματία. Και τις δυο φορές που ήμουν έγκυος είχα πολλά προβλήματα με τη δουλειά μου' (Ερευνήτρια στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο).

‘Ναι. Ναι, γιατί πριν από όλα θα έχω έξτρα άδειες. Θα μπορώ να έχω διαφορετικό ωράριο. Δεν έχουμε το ίδιο ωράριο εργασίας. Ούτε και τις ίδιες άδειες. Οι μόνιμοι υπάλληλοι έχουν δέκα παραπάνω ημέρες άδειας. [...]. Αλλά βέβαια, αν ζητήσεις άδεια, δεν θα πουν όχι σε σένα. Αλλά αυτό δεν αποτελεί μέρος των δικαιωμάτων σου’.

‘Κοιτάzte να δείτε, εγώ ήμουν υπάλληλος για τρεις μήνες. Ήταν ωραίο το αίσθημα να μην πρέπει να πληρώνω εγώ τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ) και τον ΦΠΑ, άσε που είχα και τα ‘δώρα’, τον 13^ο και τον 13^ο μισθό. Ποιος δεν θα ήθελε να τα έχει όλα αυτά;’ (Δικηγόρος).

Άλλοι ωστόσο, πίστευαν ότι, εφόσον αποκτούσαν το καθεστώς υπαλλήλου, θα είχαν οικονομικά προβλήματα ή θα έχαναν την αυτονομία τους.

‘Όσο για μένα, δεν θα σταματήσω να εκδίδω δελτία παροχής υπηρεσιών, τώρα που ξέρω πως λειτουργεί το σύστημα. Ήμουν υπάλληλος και μου κρατούσαν €680 για το ΙΚΑ [...]. Είχα επίσης και το ΤΕΑΥΕΚ (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Καταστημάτων) γιατί ανήκα στην κατηγορία εμπόρων και υπαλλήλων και δεν ήξερα ούτε που βρίσκονται τα γραφεία τους. Πλήρωνα μόνο τις εισφορές μου. Κανείς δεν ήλθε ποτέ να ελέγξει το μέρος που εργαζόμουν, να δει αν είχαμε τις κατάλληλες συνθήκες εργασίας, τα μέτρα ασφαλείας, τους πυροσβεστήρες που έπρεπε, την πυρασφάλεια, τα βασικά δηλαδή θέματα’ (Τεχνίτης ατμαγωγών που παρείχε υπηρεσία συντήρησης για βασικό πελάτη).

‘[Υπάρχουν] μειονεκτήματα με το καθεστώς του υπαλλήλου. Ο λογιστής μου με ενημέρωσε ότι εξαιτίας της νέας νομοθεσίας, θα μπορούσα να γίνω υπάλληλος μια που έχω μόνο έναν εργοδότη. Έτσι λοιπόν, υπολογίσαμε όλα αυτά που θα έπρεπε να πληρώνω. Καταλήγω όμως στο συμπέρασμα ότι θα είχα ένα πολύ αυστηρό πρόγραμμα εργασίας, και εκτός αυτού ο εργοδότης μου θα μπορούσε να έχει όλο και περισσότερες απαιτήσεις. Δεν νομίζω ότι αυτή η αλλαγή θα ήταν προς το συμφέρον μου. Θα είχα και περισσότερες ευθύνες. Θα έπρεπε να δίνω λογαριασμό στην εταιρεία και να συμπληρώνω και κάποια έγγραφα’ (Μηχανολόγος μηχανικός, παρέχων υπηρεσίες μέσω εταιρείας).

6.4. Επιπτώσεις των μεταρρυθμίσεων κοινωνικής ασφάλισης

Οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης ερωτήθηκαν κατά πόσο ήταν ενημερωμένοι για τις μεταρρυθμίσεις της κοινωνικής ασφάλισης που υιοθετήθηκαν το 2016 και επίσης αν είχαν ζητήσει από τον πελάτη τους να πληρώνει τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Ενώ οι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης έδειξαν ότι είναι ενημερωμένοι για τις μεταρρυθμίσεις, πολύ λίγοι ωστόσο από εκείνους που είχαν μόνο ένα ή δυο πελάτες τους είχαν προσεγγίσει για να θίξουν το θέμα της πλατφόρμας του ΕΦΚΑ.

‘Εγώ [το ζήτησα] Συνήθως εργαζόμουν με αυτόν τον τρόπο. Αυτό συνέβαινε πριν δημιουργηθεί το ΕΦΚΑ. Πλήρωνα μόνος μου ό,τι έπρεπε να πληρώνω, παρά το ότι είχα τρεις εργοδότες. Αλλά τώρα, το Άρθρο 39 προβλέπει ότι εργάζομαι σχεδόν όπως ένας υπάλληλος, κάτι που σημαίνει ότι ο εργοδότης είναι εκείνος που πρέπει να πληρώνει’ (Μηχανικός λογισμικού με ένα πελάτη).

Ορισμένοι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι θα είχαν οικονομικές κυρώσεις αν αποφάσιζαν να εγγραφούν στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ.

‘Η ίδια η εταιρεία το πρότεινε αλλά με μια περικοπή μισθού την οποία δεν θα μπορούσα να αντέξω οικονομικά. Θα έχανα όλα τα πλεονεκτήματα ενός ελεύθερου επαγγελματία, κάτι που σήμαινε ότι θα έχανα την έκπτωση του 20% του φόρου που γίνεται τώρα στα τιμολόγια

που εκδίδω.... Θα είχα μια καθόλου αμελητέα περικοπή στο [εισόδημά] μου'. (Ηλεκτρολόγος μηχανικός παρέχων υπηρεσίες σε εταιρεία επιχειρηματικών συμβούλων).

‘Θα χάσω χρήματα’ (Προγραμματιστής ηλεκτρονικών υπολογιστών εργαζόμενος για εταιρεία πληροφορικής).

‘Όταν έχεις μόνο έναν εργοδότη, αυτός έχει την υποχρέωση να συνεισφέρει στις πληρωμές της ασφάλισής σου. Αυτό λέει ο ΕΦΚΑ. Αλλά κανένας δεν το έχει ζητήσει’ (Τοπογράφος Μηχανικός).

‘Το πρόβλημα όμως είναι ότι [...] θα έχω μείωση. Αυτό προσπαθούσα να σας πω, αυτό είναι το βασικό πρόβλημα! Πληρώνουν μόνο όσο είναι το κόστος τους’ (Πανεπιστημιακός ερευνητής).

Πολλοί συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης είχαν την άποψη ότι οι φορολογικοί κανόνες και οι κανόνες κοινωνικής ασφάλισης ήταν εξαιρετικά περίπλοκοι και ότι άλλαζαν πολύ συχνά, με αποτέλεσμα να έχουν αβεβαιότητα για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Δήλωσαν ότι οι πελάτες τους πολλές φορές δεν ήταν σίγουροι και ότι οι πληροφορίες και οι συμβουλές που έλαβαν από τις αρχές του δημοσίου δεν ήταν επαρκείς.

‘Έχουν αλλάξει τους νόμους τόσες πολλές φορές που δεν είναι δυνατόν να παρακολουθήσω τις εξελίξεις. Πρέπει να έχω δουλειά. Θα έπρεπε να υπάρχει ένα ξεκάθαρο νομικό πλαίσιο με πέντε, δέκα, είκοσι κανόνες που θα ακολουθούνται γενικά από όλους. Αλλά αν αρχίσουμε να προβλέπουμε εξαιρέσεις, το σύστημα γίνεται πλέον ακόμα πιο πολύπλοκο’ (Τεχνίτης δαπέδων με ένα πελάτη)

‘Ακόμα και οι [κυβερνητικοί] ιστότοποι δεν είναι επικαιροποιημένοι, δεν διαθέτουν αρκετούς υπαλλήλους για να κάνουν αυτή τη δουλειά [...]. Πρέπει να ξέρουμε τι μας γίνεται, και το ίδιο ισχύει για τους εργοδότες μας. Τις περισσότερες φορές δεν γνωρίζουν ότι οι υπάλληλοί τους έχουν δικαιώματα και υποχρεώσεις’ (Δικηγόρος εργαζόμενος για εταιρεία συμβούλων).

‘Αυτό που εγώ ήθελα να πω είναι ότι δεν υπάρχει μια συνέχεια στους φορολογικούς κανόνες και στην οικονομική πολιτική. Κάθε δυο ή τρεις μήνες, το καθεστώς που ισχύει αλλάζει, η φορολογία, το καθεστώς απασχόλησης... Δεν μπορείς να ‘κτίσεις’ κάτι πάνω σε αυτά. Δεν ξέρεις ποτέ πως θα είναι τα πράγματα μετά από έξη μήνες’ (Δημοσιογράφος)

7. Μέτρα αντιμετώπισης της ψευδούς αυτοαπασχόλησης: παραδείγματα από την ΕΕ

Το Κεφάλαιο 7 εξετάζει τις προσπάθειες που κατέβαλαν οι εθνικές κυβερνήσεις και οι αρχές επιβολής του νόμου για την αντιμετώπιση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Η επισκόπηση των διεθνών δεδομένων επικεντρώνεται κυρίως στα Κράτη Μέλη της ΕΕ, πολλά από τα οποία έχουν προσφάτως θεσπίσει μέτρα μείωσης της εμβέλειας της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Ορισμένα από τα μέτρα αυτά είναι προσανατολισμένα προς την αποτροπή, ενώ άλλα αποβλέπουν κυρίως στην παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις ώστε να μη προσλαμβάνουν εργαζομένους υπό καθεστώς ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Τα μέτρα αποτροπής ‘αυξάνουν το κόστος μη συμμόρφωσης μέσω, κατά πρώτο λόγο, επιβολής πιο αυστηρών κυρώσεων κατά των παραβατών και/ή, κατά δεύτερο λόγο, ανάπτυξης της αντίληψης της πιθανής ή πραγματικής δυνατότητας ανίχνευσης των παρανομιών’ (Williams 2016: 6). Με τα μέτρα κινητροδότησης, αντίθετα, επιζητείται εθελοντική συνεργασία και συμμόρφωση μέσω της ευαισθητοποίησης και της πειθούς, παρά μέσω της τιμωρίας (Gunningham 2010: 122). Οι δραστηριότητες που εστιάζουν στην παροχή κινήτρων, για παράδειγμα, μπορούν να λαμβάνουν τη μορφή ‘προληπτικών μέτρων’, όπως είναι η παροχή συμβουλών ή η αποθάρρυνση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης μέσω φορολογικών κινήτρων ή ‘μέτρων θεραπείας’ τα οποία αποβλέπουν στην διαμόρφωση κινήτρων για τους

εργαζομένους και τις επιχειρήσεις ώστε να παύσουν να προσλαμβάνονται εργαζόμενοι υπό καθεστώς ψευδούς αυτοαπασχόλησης (Williams 2016: 7).

7.1. Καθεστώς απασχόλησης και νομικά συστήματα

Τα περισσότερα συστήματα εργατικού δικαίου περιλαμβάνουν ένα 'δυσδικό διαχωρισμό' μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης (Countouris and Freedland 2013). Η σύμβαση απασχόλησης αποτελεί 'το στοιχείο αναφοράς για τον καθορισμό των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών' και είναι η βάση αναφοράς για τον καθορισμό του καθεστώτος των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων και άλλων στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας (Eurofound 2017a: 2). Οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν συνήθως δικαιώματα απασχόλησης και έχουν διαφορετική μεταχείριση από φορολογικής πλευράς και ως προς τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Σε ορισμένα νομικά συστήματα, όπως σε εκείνα της Ισπανίας και της Τσεχίας, παρέχεται καταστατικός διαχωρισμός μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης (Jorens 2008; Eurofound 2017a). Σε άλλα, όπως σε εκείνο του Ηνωμένου Βασιλείου, η νομοθεσία αποκαθιστά ωστόσο έναν διαχωρισμό μεταξύ μιας σύμβασης υπηρεσίας (άμεση απασχόληση) και μιας σύμβασης παροχής υπηρεσιών (αυτοαπασχόληση) (Eurofound 2017a: 3).

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται υπό καθεστώς καλυμμένης απασχόλησης ή εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης βρίσκονται σε μια 'γκρίζα ζώνη' μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης και το γεγονός αυτό αποτελεί πρόκληση για τα νομικά συστήματα (Thörnquist 2015). Ορισμένες χώρες ανταποκρίθηκαν στην πρόκληση αυτή δημιουργώντας υβριδικές ή ενδιάμεσες κατηγορίες εργαζομένων. Αυτό έγινε με σκοπό της επέκτασης κάποιας προστασίας σε εργαζομένους υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης, παρέχοντάς τους ορισμένα δικαιώματα που δεν χορηγούνται σε εργαζομένους υπό καθεστώς ανεξάρτητης αυτοαπασχόλησης. Η προσέγγιση αυτή υιοθετήθηκε σε χώρες όπως η Γερμανία, η Ιταλία, η Ισπανία, η Πορτογαλία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

- Στη **Γερμανία**, οι εργαζόμενοι *arbeitnehmerähnliche Personen* (εργαζόμενοι που μοιάζουν με υπαλλήλους), παρά το ότι δεν μπορούν να προβάλλουν απαιτήσεις για παράνομη απόλυση, έχουν ωστόσο τα ίδια δικαιώματα με τους υπαλλήλους ως προς την πρόσβαση στα δικαστήρια επίλυσης εργατικών διαφορών, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τις ετήσιες άδειες και την προστασία έναντι των διακρίσεων (ΔΟΕ 2016: 37).
- Στο **Ηνωμένο Βασίλειο** υπάρχουν τρία είδη καθεστώτων απασχόλησης: υπάλληλος, αυτοαπασχολούμενος και μια ενδιάμεση κατηγορία εργαζομένων ('workers'). Στην τελευταία αυτή κατηγορία οι εργαζόμενοι έχουν ορισμένα δικαιώματα, ειδικότερα το δικαίωμα να λαμβάνουν αμοιβή τουλάχιστον ίση με το Εθνικό Κατώτατο Εισόδημα και το δικαίωμα άδειας με αποδοχές. Δεν διαθέτουν ωστόσο το δικαίωμα να ζητούν την προβλεπόμενη από τον νόμο παροχή αποζημίωσης λόγω ασθένειας ή αποζημίωση λόγω απόλυσης και δεν έχουν επίσης δικαίωμα περιόδου προειδοποίησης για απόλυση ή προστασίας έναντι παράνομης απόλυσης.
- Στην **Ισπανία**, οι εργαζόμενοι υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης διαθέτουν νομικές προστασίες συμπεριλαμβανομένης της ετήσιας άδειας με αποδοχές, το δικαίωμα διακοπής της εργασίας του για οικογενειακούς λόγους ή για λόγους υγείας, δικαιώματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και ορισμένα δικαιώματα σε περιπτώσεις αδικαιολόγητης καταγγελίας της σύμβασής τους (ΔΟΕ 2016: 38).
- Στην **Ιταλία**, οι εργαζόμενοι υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης προστατεύονται έναντι παράνομης απόλυσης, για την υγεία και την ασφάλειά τους, διαθέτουν μισθολογικές προστασίες και προστασίες κοινωνικής ασφάλισης. Από το 2016, οι εργοδότες είναι σε θέση σύναψης σύμβασης απασχόλησης με εργαζομένους που χαρακτηρίστηκαν από λάθος ως αυτοαπασχολούμενοι και, υπό ορισμένους όρους, να

αποφεύγουν κυρώσεις σχετικές με φορολογικές παραβάσεις και παραβάσεις κοινωνικής ασφάλισης. Οι εργοδότες που ακολουθούν τις συγκεκριμένες αυτές διαδικασίες πρέπει να επανορθώσουν οποιαδήποτε ελλιπή καταβολή των μισθολογικών τους υποχρεώσεων. Το μέτρο αυτό αποβλέπει στην ενθάρρυνση της μετάβασης από το καθεστώς ψευδούς αυτοαπασχόλησης προς εκείνο της άμεσης απασχόλησης.

- Στην **Πορτογαλία**, ο Εργατικός Κώδικας προβλέπει ότι 'οι νομικοί κανόνες σχετικά με τα δικαιώματα προσωπικότητας, ισότητας και μη διακρίσεων και τα δικαιώματα υγείας και ασφάλειας κατά την απασχόληση, θα ισχύουν επίσης σε καταστάσεις κατά τις οποίες η επαγγελματική δραστηριότητα διεξάγεται από ένα άτομο για λογαριασμό ενός άλλου ατόμου με απουσία της νομικής εξάρτησης, αλλά σε περιστάσεις όπου ο πάροχος πρέπει να θεωρείται οικονομικά εξαρτημένος σχετικά με τον δικαιούχο της δραστηριότητάς' (ΔΟΕ 2016: 38).

Παρά το ότι η χρήση υβριδικών κατηγοριών μπορεί να οδηγήσει στην παροχή κάποιας προστασίας σε εργαζομένους υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης, υπάρχουν επίσης και *ουσιαστικοί κίνδυνοι* σχετικά με τη χρήση ενδιάμεσων κατηγοριών εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, μπορούν να δημιουργήσουν κίνητρο για τις επιχειρήσεις σχετικά με τη χρησιμοποίηση αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων στη θέση των υπαλλήλων ή σχετικά με την απόκρυψη της ύπαρξης μιας σχέσης απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι μπορεί επομένως να εξαναγκαστούν να εργάζονται υπό ένα καθεστώς το οποίο τους παρέχει λιγότερα δικαιώματα. Αυτό συνέβη στην Ιταλία, όπου τα προβλήματα με την προτίμηση των εργοδοτών να προσλαμβάνουν 'οιονεί εξαρτημένους' εργαζόμενους οδήγησε τελικά στο γεγονός ότι το καθεστώς του υπαλλήλου έχει προσδιοριστεί ως η θέση βάσης για τις συμβατικές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων (κατά τον νόμο 'Jobs Act' του 2015) (Cherry and Aloisi 2018).

Άλλες χώρες έχουν διατηρήσει μια αυστηρή διχοτόμηση μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης.

- Ο Εργατικός Κώδικας της **Τσεχίας** παρέχει ένα σαφή ορισμό για την 'απασχόληση' και προβλέπει ότι οι εργασιακές δραστηριότητες που είναι τυπικές των εργασιακών καταστάσεων πρέπει να υπόκεινται στη σύναψη σύμβασης απασχόλησης ή διαφορετικά να θεωρούνται ως ψευδής αυτοαπασχόληση (Eurofound 2017a: 3).
- Παρά το ότι το **Γαλλικό** δίκαιο δεν παρέχει νομικό ορισμό των υπαλλήλων έναντι των ανεξάρτητων εργολάβων, ο Εργατικός Κώδικας απαιτεί ότι εργαζόμενοι που πληρούν ορισμένα χαρακτηριστικά στοιχεία θα θεωρούνται ως υπάλληλοι, ακόμα και αν δεν διαθέτουν σύμβαση απασχόλησης. Οι συμφωνίες μεταξύ επαγγελματιών δημοσιογράφων, ορισμένων ειδών καλλιτεχνών, μοντέλων μόδας, αντιπροσώπων πωλήσεων και των πελατών τους θεωρούνται συμβάσεις απασχόλησης, υπό την αίρεση της τήρησης ορισμένων προϋποθέσεων (ΔΟΕ 2016: 266).

Αν και τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τη διάκριση μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης (και της πραγματικής από την εξαρτημένη αυτοαπασχόληση) ποικίλουν μεταξύ των διαφόρων χωρών, υπάρχει συνήθως μια έμφαση που αποδίδεται σε κριτήρια τα οποία μπορεί να υποδεικνύουν εξάρτηση του εργαζόμενου από την εξουσία του εργοδότη.

- Η **Ισπανική** νομοθεσία (Νόμος 20/2007, Άρθρο 11)³² ορίζει τους οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους ως εκείνους οι οποίοι διεξάγουν μια επαγγελματική δραστηριότητα κυρίως για ένα φυσικό πρόσωπο ή για μια εταιρεία και εξαρτώνται από τον εν λόγω πελάτη για ποσοστό τουλάχιστον 75% του εισοδήματός τους. Οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι μπορούν να θεωρούνται ως πραγματικά ανεξάρτητοι εφόσον: δεν είναι υπεύθυνοι για άλλους εργαζομένους, δεν εκχωρούν υπεργολαβικά τις

³² Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo

επαγγελματικές τους δραστηριότητες, δεν διεξάγουν ακριβώς την ίδια εργασία με τους άμεσα απασχολούμενους υπαλλήλους του πελάτη, διαθέτουν τους δικούς τους εργασιακούς πόρους και εργαλεία και έχουν την ελευθερία οργάνωσης της δικής τους εργασίας με τον τρόπο που οι ίδιοι θεωρούν καλύτερο.

- Στην **Ολλανδία**, υπάρχουν δυο βασικά κριτήρια για τον καθορισμό του αν υπάρχει ψευδής αυτοαπασχόληση: πρώτον, το κατά πόσο οι ίδιοι οι εργαζόμενοι είναι εκείνοι που πρέπει να διεκπεραιώνουν την εργασία και δεν μπορούν να αναθέτουν σε άλλο την εργασία χωρίς την έγκριση του πελάτη και, κατά δεύτερο λόγο, το κατά πόσο ο πελάτης είναι εκείνος που καθορίζει τον τρόπο διεκπεραίωσης της εργασίας από τον εργαζόμενο.
- Στη Ρουμανία, πρέπει να πληρούνται τουλάχιστον τέσσερα από επτά κριτήρια ώστε να θεωρείται πραγματική η αυτοαπασχόληση: (i) ο εργαζόμενος πρέπει να είναι ελεύθερος να επιλέξει τον τόπο και τον τρόπο της εργασίας, όπως επίσης και να καθορίσει την οργάνωση της εργασίας, (ii) ο εργαζόμενος πρέπει να είναι ελεύθερος να έχει περισσότερους από ένα πελάτη, (iii) οι επιχειρηματικοί κίνδυνοι πρέπει να αναλαμβάνονται από τον εργαζόμενο, (iv) η εργασία πρέπει να διεξάγεται με χρήση εργαλείων και εξοπλισμού του ιδίου του εργαζόμενου, (v) η εργασία θα διεξάγεται από τον εργαζόμενο με χρήση των πνευματικών και/ή φυσικών (σωματικών) δεξιοτήτων του, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της εκάστοτε δραστηριότητας, (vi) ο εργαζόμενος θα είναι μέλος ενός επαγγελματικού φορέα που θα είναι υπεύθυνος για την εκπροσώπηση, τη ρύθμιση και την εποπτεία του συγκεκριμένου επαγγέλματος, και (vii) ο εργαζόμενος θα έχει την ελευθερία άμεσης διεξαγωγής της δραστηριότητας, με υπαλλήλους ή σε συνεργασία με τρίτους, σύμφωνα με τα όσα προβλέπονται από τη νομοθεσία (Heyes and Hastings 2016).
- Σύμφωνα με τροποποιήσεις που τέθηκαν σε ισχύ τον Δεκέμβριο 2007, η νομοθεσία της **Λετονίας** προβλέπει ότι ένας εργαζόμενος θα θεωρείται υπάλληλος εφόσον πληροί τουλάχιστον μια από έξι προϋποθέσεις. Οι προϋποθέσεις αυτές είναι: (i) ο εργαζόμενος θα είναι οικονομικά εξαρτημένος από την επιχείρηση στην οποία παρέχει υπηρεσίες, (ii) ο εργαζόμενος δεν έχει αναλάβει οικονομικό κίνδυνο και δεν είναι προσωπικά υπεύθυνος για οποιαδήποτε κέρδη ή ζημιές, (iii) ο εργαζόμενος έχει ενσωματωθεί σε μια επιχείρηση στην οποία παρέχει τις υπηρεσίες του, (iv) οι άδειες και οι διακοπές του εργαζόμενου από την εργασία και οι διαδικασίες έγκρισής τους υπόκεινται στις εσωτερικές διαδικασίες της επιχείρησης ή στο πρόγραμμα εργασίας άλλων φυσικών προσώπων που απασχολούνται στην επιχείρηση, (v) η εργασία έχει πραγματοποιηθεί υπό την καθοδήγηση ή τον έλεγχο ενός άλλου προσώπου και ο εργαζόμενος δεν έχει τη δυνατότητα ανάθεσης σε δικούς του υπεργολάβους της εκπλήρωσης των εργασιακών του καθηκόντων, (vi) ο εργαζόμενος δεν διαθέτει δικά του πάγια στοιχεία, υλικά ή άλλα στοιχεία που χρησιμοποιούνται στην διεκπεραίωση της εργασίας (από αυτό εξαιρούνται τα αυτοκίνητα ιδιωτικής χρήσης ή τα ξεχωριστά προσωπικά μέσα που χρησιμοποιούνται για τα εργασιακά καθήκοντα) (Heyes and Hastings 2016).
- Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, ο χαρακτηρισμός του καθεστώτος απασχόλησης αποτελεί αρμοδιότητα των δικαστηρίων, με στοιχεία από τη νομολογία. Χρησιμοποιούνται τέσσερα βασικά κριτήρια: έλεγχος (για παράδειγμα, αν από τον εργαζόμενο απαιτείται να υπακούει σε οδηγίες), ολοκλήρωση (για παράδειγμα αν υπάρχουν πειθαρχικές διαδικασίες έναντι του εργαζομένου), οικονομική πραγματικότητα (για παράδειγμα αν ο εργαζόμενος παρέχει δικό του εξοπλισμό), και αμοιβαιότητα υποχρεώσεων (για παράδειγμα κατά πόσο η απασχόληση είναι τακτική) (Deakin and Morris, 2012). Τα κριτήρια αυτά χρησιμοποιούνται για τη διάκριση μεταξύ εργαζομένων, υπαλλήλων και αυτοαπασχολούμενων ατόμων. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι είναι πιθανόν ότι θα εργάζονται για την επιχείρηση σε μη τακτική βάση και ο εργοδότης δεν θα είναι υποχρεωμένος να τους προσφέρει εργασία (ούτε

και ο εργαζόμενος θα είναι υποχρεωμένος να την αποδεχθεί). Στην πράξη ωστόσο, η διάκριση μεταξύ αυτοαπασχολούμενων ατόμων και εργαζομένων, και μεταξύ εργαζομένων και υπαλλήλων έχει πολλές φορές αποδειχθεί δύσκολη, πολλές φορές και με αντιφατικές δικαστικές αποφάσεις (κυρίως οι πρόσφατες αποφάσεις οι σχετικές με την Uber). Συχνά λοιπόν, το καθεστώς απασχόλησης στο Ηνωμένο Βασίλειο, χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα.

- Η **Ιρλανδία** διαθέτει έναν εξαιρετικά λεπτομερή Κώδικα Πρακτικής για τον καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης, που χρησιμεύει και ως κατάλογος απογραφής για τους επιθεωρητές. Ένα αντίγραφο του κώδικα έχει περιληφθεί στο Παράρτημα 3.
- Το 2012, το Υπουργείο Εργασίας στην **Ιταλία**, ενθάρρυνε μια μεγαλύτερη εστίαση στην ψευδή αυτοαπασχόληση στον κλάδο των κατασκευών, στην οποία περιλαμβάνονταν η εισαγωγή ειδικών κριτηρίων για τη ενίσχυση των επιθεωρητών εργασίας στην προσπάθεια αξιολόγησης του καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων. Οι επιθεωρητές ελέγχουν ποιος είναι ο ιδιοκτήτης του εξοπλισμού που χρησιμοποιείται από τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους και κατά πόσον αυτοί διεκπεραιώνουν εργασία για περισσότερους από έναν πελάτη.

7.2. Ευαισθητοποίηση και πληροφορίες

Αν και οι δραστηριότητες ευαισθητοποίησης σχετικά με την αδήλωτη εργασία και τη φορολογική συμμόρφωση αποτελούν κοινό τόπο, η ψευδής αυτοαπασχόληση δεν απασχολεί το ίδιο συχνά τις χώρες της ΕΕ. Υπάρχουν όμως ωστόσο και κάποια αξιοσημείωτα παραδείγματα.

- Η **Ολλανδία** υπήρξε ιδιαίτερα δραστήρια στην ευαισθητοποίηση έναντι της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Το 2015 ξεκίνησε μια Δράση Καταπολέμησης των Ψευδών Συμβάσεων Εργασίας (WAS) παράλληλα με μια επικοινωνιακή εκστρατεία που οργανώθηκε από το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων με τη συνεργασία διαφόρων κλαδικών οργανώσεων. Με την εκστρατεία αυτή ενημερωνόταν το κοινό και οι εργοδότες για τις απαιτήσεις της WAS, ενώ ο δικτυακός τόπος της κυβέρνησης (rijksoverheid.nl) παρείχε πληροφορίες για τους νέους κανονισμούς. Οι οργανώσεις εργοδοτών στον κλάδο των κατασκευών, των μεταφορών και της εργασίας μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης οργάνωσαν συναντήσεις ενημέρωσης και πληροφοριών με την υποστήριξη του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων. Εκτός αυτού, οι πληροφορίες για θέματα όπως η φορολογία και τα δικαιώματα απασχόλησης ανέβηκαν σε ένα δικτυακό τόπο με τον τίτλο 'Πλατεία Επιχειρηματιών' (Ondernemersplein), που δημιουργήθηκε το 2014.
- Η Φορολογική Αρχή της Ολλανδίας δημιούργησε ένα εργαλείο 'Ελέγχου Επιχειρηματιών' (OndernemersCheck) που επιτρέπει στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους να ελέγχουν το κατά πόσο είναι ψευδώς αυτοαπασχολούμενοι. Το εργαλείο αυτό παρουσιάζει στους εργαζόμενους μια σειρά από ερωτήσεις και οι απαντήσεις που παρέχουν οι εργαζόμενοι τους επιτρέπουν να διαπιστώσουν αν μπορούν να θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι για τους λόγους της φορολογίας εισοδήματος³³.
- Ένα παρόμοιο εργαλείο έχει αναπτυχθεί από την κυβέρνηση του **Ηνωμένου Βασιλείου**. Το εργαλείο ονομάζεται "Έλεγχος Καθεστώτος Απασχόλησης για τη Φορολογία" (CEST) και άρχισε να λειτουργεί από την HMRC (η φορολογική αρχή) το 2017³⁴. Το εργαλείο αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την εκτίμηση του κατά πόσο οι σχέσεις που συνάπτονται είναι πράγματι σχέσεις απασχόλησης, ανάλογα με τις απαντήσεις σε μια σειρά ερωτήσεις που τίθενται. Περαιτέρω συμβουλές μπορούν να παρέχονται από την Υπηρεσία

³³ <https://www.belastingdienst-ondernemerscheck.nl/>

³⁴ <https://www.gov.uk/guidance/check-employment-status-for-tax>

Εξυπηρέτησης Πελατών της HMRC σχετικά με το καθεστώς εργασίας. Επιπλέον, ο δικτυακός τόπος της κυβέρνησης παρέχει οδηγίες σχετικά με τον τρόπο αναζήτησης του καθεστώτος απασχόλησης ενός μεμονωμένου εργαζόμενου για τους σκοπούς της φορολογίας (Heyes and Hastings 2016).

- Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να αναλάβουν ένα σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της ευαισθητοποίησης. Στην **Ολλανδία**, για παράδειγμα, οι συνδικαλιστικές ενώσεις έχουν επιστήσει την προσοχή στην ψευδή αυτοαπασχόληση στον ταχυδρομικό κλάδο και έχουν ξεκινήσει εκστρατεία στα μέσα ενημέρωσης για την ενημέρωση του κοινού σχετικά με την επισφαλή απασχόληση (Heyes and Hastings 2016).

7.3. Φορολογικές μεταρρυθμίσεις και μεταρρυθμίσεις στην κοινωνική ασφάλιση

Ορισμένες χώρες έχουν αλλάξει τους φορολογικούς τους κανονισμούς αποβλέποντας στη μείωση των κινήτρων προσλήψεις με καθεστώς ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Επίκεντρο των μεταρρυθμίσεων αυτών ήταν η απλούστευση των φορολογικών διαδικασιών και η μείωση των οικονομικών κινήτρων πρόσληψης με καθεστώς ψευδούς αυτοαπασχόλησης.

- Το 2016, η **Ρουμανία** μείωσε τη διαφορά στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που απαιτούνται για να είναι πλήρως ασφαλισμένοι οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι και οι υπάλληλοι. Τα αυτοαπασχολούμενα άτομα που δεν έχουν δεύτερη εργασία και των οποίων το εισόδημα δεν είναι χαμηλότερο από τον κατώτατο μισθό τώρα καταβάλλουν παρόμοιες εισφορές με τους υπαλλήλους. Οι κανόνες που επέτρεπαν προγενέστερα στα αυτοαπασχολούμενα άτομα να προσδιορίζουν το ύψος της ασφαλιστικής κάλυψης που επιθυμούσαν να έχουν (πάνω από το κατώτατο επίπεδο) δεν ισχύουν πλέον. Ο αριθμός των εργαζομένων που δηλώνουν αυτοαπασχολούμενοι μειώθηκε μετά από τη θέσπιση της νομοθεσίας, ενώ ο αριθμός των υπαλλήλων και των εταιρειών συνέχισε να αυξάνεται (Heyes and Hastings, 2016).
- Το 2016, η **Ολλανδία** θέσπισε μεταρρυθμίσεις στη φορολογική της νομοθεσία στο πλαίσιο μιας προσπάθειας αντιμετώπισης της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Πριν από τη μεταρρύθμιση, για τα άτομα που επιθυμούσαν να εργάζονται για ίδιο λογαριασμό προβλεπόταν απλώς ένα πιστοποιητικό καθεστώτος αυτοαπασχόλησης (VAR) εκδιδόμενο από την Φορολογική Αρχή. Λόγω του ότι είχαν όμως εκφραστεί ανησυχίες σχετικά με το ότι το VAR ενθάρρυνε την ψευδή αυτοαπασχόληση, η **Ολλανδία** οδηγήθηκε στην εισαγωγή 'υποδειγμάτων συμφωνίας'. Στις περιπτώσεις όπου η σχέση μεταξύ ενός εργολάβου και ενός αυτοαπασχολούμενου ατόμου έχει ως βάση ένα υπόδειγμα συμφωνίας, ο εργολάβος δεν υποχρεούται να καταβάλλει φόρο μισθωτών υπηρεσιών για τον εργαζόμενο³⁵. Ωστόσο, το μέτρο αυτό δεν εφαρμόζεται τώρα και η φορολογική αρχή δεν θα επιβάλλει συνεπώς αναδρομικές κυρώσεις στις περιπτώσεις κατά τις οποίες κρίνει ότι ορισμένα αυτοαπασχολούμενα άτομα είναι στην πράξη υπάλληλοι. Οι κυρώσεις επιβάλλονται όμως στις περιπτώσεις όπου η φορολογική αρχή κρίνει ότι μια επιχείρηση έχει αποκρύψει εκουσίως μια σχέση απασχόλησης.

7.4. Εστιασμένες δράσεις από τους φορείς επιβολής του νόμου

Παρά το γεγονός ότι οι εστιασμένες εκστρατείες επιθεωρήσεων μπορεί να απαιτούν μεγάλη συγκέντρωση πόρων, είναι συχνά αποτελεσματικές, δημιουργώντας άμεσα και μετρήσιμα αποτελέσματα (Eurofound 2016b). Σε ορισμένες χώρες της ΕΕ, οι φορείς επιβολής του νόμου (οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι φορολογικοί φορείς με τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης) έχουν εστιάσει τους ελέγχους σε συγκεκριμένους κλάδους υψηλού κινδύνου αποβλέποντας στην προδραστική επιβολή των κανόνων.

³⁵ <https://business.gov.nl/regulation/model-agreement/>

- Το 2012, Η Φορολογική Αρχή της **Σουηδίας** έλαβε μέτρα με εστίαση στους αλλοδαπούς αυτοαπασχολούμενους οδηγούς και ιδιοκτήτες φορτηγών οχημάτων που ενώ διέθεταν φορτηγά δεν απασχολούσαν επαγγελματικά, τουλάχιστον κατά τα φαινόμενα, οδηγούς (Thörnquist 2013). Η Φορολογική Αρχή ανακάλυψε περισσότερες από 300 υποθέσεις ψευδώς αυτοαπασχολούμενων αλλοδαπών οδηγών. Πολλοί κατά τα φαινόμενα αυτοαπασχολούμενοι δεν διέθεταν ούτε έντυπα A1 ούτε φορολογικά πιστοποιητικά Σουηδίας, κάτι που θα σήμαινε, σύμφωνα με τη νομοθεσία της Σουηδίας, ότι οι ιδιοκτήτες φορτηγών που τους προσελάμβαναν θα έπρεπε να έχουν καταβάλλει φόρους μισθωτών υπηρεσιών. Η Σουηδική Φορολογική Αρχή υποχρέωσε τελικά τα άτομα αυτά να καταβάλουν αναδρομικά τα οφειλόμενα ποσά (Thörnquist 2013).
- Στην **Ολλανδία**, η Επιθεώρηση Εργασίας SZW και η Φορολογική Αρχή χρησιμοποιούν αξιολογήσεις κινδύνου και μεθόδους στοχοθέτησης. Οι προδραστικές τους επιθεωρήσεις έχουν στοχοποιήσει κλάδους της οικονομίας όπως είναι οι κατασκευές, η φροντίδα υγείας, οι μεταφορές και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Οι αξιολογήσεις κινδύνου της Επιθεώρησης SZW περιλαμβάνουν τη χρήση μοντέλων κινδύνου και δεδομένων από διάφορες πηγές τα οποία περιέχουν δεδομένα επιθεωρήσεων, πληροφορίες από άλλους κυβερνητικούς οργανισμούς, στοιχεία από τις έρευνες και τις γνώσεις που αποκομίζουν οι ερευνητές και οι επιθεωρητές από την άσκηση των καθηκόντων τους. Η προσέγγιση της Φορολογικής Αρχής στην αξιολόγηση κινδύνου ταξινομεί τους φορολογούμενους σε συνάρτηση με διάφορα κριτήρια στα οποία συμπεριλαμβάνεται ο περίπλοκος χαρακτήρας των φορολογικών θεμάτων και το μέγεθος των επιχειρήσεων (Heyes and Hastings, 2016).
- Στην **Ιρλανδία**, το 2014 και το 2015, οι κοινές έρευνες της Φορολογικής Αρχής (Revenue Commissioners) και της Υπηρεσίας Κοινωνικής Προστασίας (DSP) έφεραν στο φως σχεδόν 200 υποθέσεις ψευδούς αυτοαπασχόλησης στον κλάδο των κατασκευών (Heyes and Hastings 2016).
- Το 2013 και το 2014, η Γενική Διεύθυνση Επιθεωρήσεων του Υπουργείου Εργασίας της **Ιταλίας** διεξήγαγε μια εκστρατεία επιθεωρήσεων με εστίαση σε άτομα με αριθμό ΦΠΑ (αυτοαπασχολούμενα άτομα με αριθμό (κωδικό) ΦΠΑ) τα οποία είχαν συμβληθεί με ένα και μοναδικό εργοδότη. Το 2015, η Γενική Διεύθυνση Επιθεωρήσεων ξεκίνησε μια άλλη εκστρατεία ελέγχων με εστίαση στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους που δεν είχαν καταχωρηθεί στα δημόσια επαγγελματικά μητρώα. Εκτός αυτού, οι εταιρείες δεν μπορούσαν να χρησιμοποιούν 'δελτία' ('vouchers') για την πρόσληψη συμβασιούχων ορισμένου χρόνου. Οι εργαζόμενοι στις αλυσίδες εφοδιασμού πρέπει πλέον είτε να είναι υπάλληλοι είτε αυτοαπασχολούμενοι.
- Στην **Ισπανία**, ο Οργανισμός Κοινωνικής Ασφάλισης και η Επιθεώρηση Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (LSSI) συνεργάστηκαν στο πλαίσιο κοινών εκστρατειών ελέγχων για την επισήμανση περιπτώσεων ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Χρησιμοποιήθηκαν διάφορες βάσεις δεδομένων (για παράδειγμα βάσεις φορολογικών δεδομένων και δεδομένων κοινωνικής ασφάλισης) για την αναζήτηση, μέσω δηλώσεων ΦΠΑ, περιπτώσεων εργαζομένων που άλλαζαν το καθεστώς εργασίας τους και από το καθεστώς του υπαλλήλου μεταπηδούσαν σε εκείνο του αυτοαπασχολούμενου. Χρησιμοποιήθηκε επιπλέον μια εφαρμογή αποκαλούμενη 'Integra', η οποία περιέχει αρχεία από τις επιθεωρήσεις και επιτρέπει στις αρχές την επισήμανση κλάδων όπου ο κίνδυνος ψευδούς αυτοαπασχόλησης είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Το 2015 δημιουργήθηκε επίσης ένα 'Προγνωστικό Εργαλείο' (Herramienta de lucha contra el fraude) για να ενισχύσει τις δυνατότητες των αρχών σχετικά με την ανίχνευση των παρανομιών.

- Η Φορολογική Αρχή του **Ηνωμένου Βασιλείου** (HMRC) δημιούργησε μια ειδική μονάδα η οποία ερευνά τις εταιρείες που προσλαμβάνουν μεγάλο αριθμό αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων (Financial Times, 2016).

Οι φορείς επιβολής του νόμου έχουν επίσης δημιουργήσει διόδους μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και το κοινό μπορούν να υποβάλλουν καταγγελίες ή να εκφράζουν κάποιες ανησυχίες σχετικά με την ψευδή αυτοαπασχόληση και/ή την αδήλωτη εργασία. Οι μηχανισμοί υποβολής των αναφορών αυτών συνήθως είναι ‘ανοικτές γραμμές επικοινωνίας’ και ηλεκτρονικές πύλες online υποβολής καταγγελιών. Ενώ οι ανοικτές γραμμές επικοινωνίας επιτρέπουν στον κόσμο να εκφράζει διάφορους προβληματισμούς, συμπεριλαμβανομένης και της ψευδούς αυτοαπασχόλησης, οι μηχανισμοί υποβολής καταγγελιών *ειδικά* για θέματα ψευδούς αυτοαπασχόλησης είναι σπάνιοι.

Δεν έχουν όλοι οι φορείς επιβολής του νόμου αρμοδιότητα για την αντιμετώπιση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Όπως συμβαίνει και στην **Ελλάδα**, η επιθεώρηση εργασίας στη **Ρουμανία** δεν μπορεί να ερευνήσει περιπτώσεις όπου υπάρχουν υποψίες ψευδούς αυτοαπασχόλησης εφόσον οι εργαζόμενοι μπορούν να προσκομίσουν έγγραφα που πιστοποιούν ότι είναι αυτοαπασχολούμενοι. Παρόλα αυτά, η επιθεώρηση εργασίας μπορεί να αναλάβει δράση σε περιπτώσεις που ανακαλύπτεται ότι οι εργαζόμενοι που δεν είναι καταχωρημένοι ως αυτοαπασχολούμενοι εργάζονται με σύμβαση παροχής υπηρεσιών και όχι με σύμβαση απασχόλησης.

7.5. Η χρήση των κυρώσεων

Σε πολλές χώρες της ΕΕ (Τσεχία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο) η βασική κύρωση που επιβάλλεται σε περιπτώσεις ψευδούς αυτοαπασχόλησης είναι η αλλαγή του χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι μπορεί όμως να βρεθούν αντιμέτωποι με δυσκολίες σχετικά με την ως άνω αλλαγή του χαρακτηρισμού (Eurofound 2016b, 2017a), με την έννοια ότι συνήθως αυτή αποτελεί αρμοδιότητα των δικαστηρίων επίλυσης εργατικών διαφορών και όχι των επιθεωρήσεων εργασίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι εργαζόμενοι πρέπει συνήθως να καταθέτουν προσφυγές και ο χρόνος που χρειάζεται για τη λήψη των σχετικών δικαστικών αποφάσεων, όπως ισχύει για την περίπτωση της **Ελλάδας**, είναι εξαιρετικά μεγάλος. Η **Σουηδία** αντιμετώπισε αυτό το πρόβλημα επιτρέποντας στις συνδικαλιστικές ενώσεις να προσφεύγουν κατά των εργοδοτών για λογαριασμό των εργαζομένων. Ένα άλλο σημαντικό μέτρο είναι η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης για το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων, κάτι που έχει γίνει σε χώρες όπως το **Βέλγιο** και η **Ελλάδα**.

Ορισμένες χώρες επιβάλλουν κυρώσεις με τη μορφή προστίμων και ζητούν από τις επιχειρήσεις που έχουν ταξινομήσει με λανθασμένο τρόπο τους εργαζομένους να καταβάλλουν τους φόρους που θα έπρεπε να έχουν πληρώσει για τον εκάστοτε συγκεκριμένο εργαζόμενο.

- Στη **Λετονία**, οι κυρώσεις που ισχύουν σε περιπτώσεις ψευδούς αυτοαπασχόλησης και αδήλωτης εργασίας περιλαμβάνουν χρηματικές ποινές, ενώ η επιχείρηση οφείλει να καταβάλλει στο δημόσιο ταμείο τους οφειλόμενους φόρους που δεν έχουν πληρωθεί. Η αρμόδια Υπηρεσία Δημοσίων Εσόδων καθορίζει τις πληρωμές κοινωνικής ασφάλισης που οφείλονται.
- Στη **Ρουμανία**, στις περιπτώσεις ψευδούς αυτοαπασχόλησης, η φορολογική αρχή υπολογίζει με ανάλογο τρόπο τον απολεσθέντα για το δημόσιο ταμείο φόρο και επιβάλλει σχετικές κυρώσεις.
- Η φορολογική αρχή του **Ηνωμένου Βασιλείου** μπορεί να επιβάλλει πρόστιμα και να επιδιώξει την είσπραξη των οφειλόμενων από την επιχείρηση φόρων.

- Η φορολογική αρχή στην **Ολλανδία** μπορεί να ανακτήσει τους οφειλόμενους φόρους και να επιβάλλει πρόστιμο σε ποσοστό έως 100% επί του οφειλόμενου ποσού.
- Στην **Ισπανία**, από επιχείρηση για την οποία διαπιστώνεται η καταχρηστική ταξινόμηση του καθεστώτος εργασίας ενός εργαζομένου μπορεί να ζητηθεί η καταβολή αναδρομικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης έως και τεσσάρων ετών ασφάλισης. Πρόστιμα μπορεί επίσης να επιβάλλονται για τη μη καταχώρηση εργαζομένων στον φορέα κοινωνικής ασφάλισης. Εκτός αυτών, οι επιχειρήσεις μπορεί να καλούνται να καταβάλλουν στον εργαζόμενο τη διαφορά μεταξύ του κατώτατου μισθού που προσδιορίζεται στη σχετική συλλογική σύμβαση και του μισθού που πράγματι λαμβάνει ο εργαζόμενος, εφόσον το ύψος του τελευταίου μισθού είναι χαμηλότερο.

Ορισμένες χώρες εφαρμόζουν χαμηλότερες κυρώσεις εφόσον οι επιχειρήσεις διορθώσουν με δική τους πρωτοβουλία τους εσφαλμένους χαρακτηρισμούς καθεστώτων απασχόλησης. Στην Ιταλία, οι επιθεωρητές μπορούν να εφαρμόζουν διαδικασίες ‘ειδικών συμβιβασμών’³⁶(*conciliazione bonocratica* στα ιταλικά), οι οποίες είναι εθελοντικές συμφωνίες από τους συμβαλλόμενους σε σύμβαση απασχόλησης με τις οποίες μπορούν να αποφεύγονται οι κυρώσεις σε περιπτώσεις που υπάρχουν υποψίες ψευδούς αυτοαπασχόλησης ή αδήλωτης εργασίας. Ωστόσο, παρά το ότι οι ειδικοί αυτοί συμβιβασμοί φαίνεται να έχουν δώσει κάποια θετικά αποτελέσματα σχετικά με τα σύντομα χρονικά διαστήματα αδήλωτης εργασίας, αποδείχθηκαν λιγότερο αποτελεσματικοί στις περιπτώσεις μακροχρόνιας ψευδούς αυτοαπασχόλησης, κάτι που ίσως είναι πιο δύσκολο να αποδειχθεί σε ένα δικαστήριο (Heyes and Hastings, 2016).

7.6. Δράσεις εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων

Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να αναλάβουν σημαντικό ρόλο στις προσπάθειες των αρχών για την αντιμετώπιση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Μπορούν, για παράδειγμα, να συνεισφέρουν με συμβουλευτικό ρόλο ή να συμμετέχουν σε πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης. Υπάρχουν κάποια σχετικά παραδείγματα:

- Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, οι συνδικαλιστικές ενώσεις έχουν υποστηρίξει τις προσπάθειες των εργαζομένων στον τομέα της περιστασιακής απασχόλησης για τον εκ νέου χαρακτηρισμό του καθεστώτος απασχόλησής τους. Αυτό, είχε ως αποτέλεσμα ότι το δικαστήριο επίλυσης εργατικών διαφορών του Ηνωμένου Βασιλείου εξέδωσε απόφαση σύμφωνα με την οποία οι οδηγοί της Uber χαρακτηρίζονται ως ‘εργαζόμενοι’ (‘workers’) σύμφωνα με το δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου και όχι ως αυτοαπασχολούμενοι.
- Οι συνδικαλιστικοί φορείς στην **Ολλανδία** προσπάθησαν να περιορίσουν την ψευδή αυτοαπασχόληση στον κλάδο των ταχυδρομείων και συμμετείχαν σε εκστρατείες για την αντιμετώπιση των καταχρηστικών συμπεριφορών στον κλάδο της εργασίας μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (Heyes and Hastings 2016).
- Οι συνδικαλιστικοί φορείς στην **Τσεχία** αναφέρουν περιπτώσεις ύποπτες για ψευδή αυτοαπασχόληση στην Υπηρεσία Επιθεωρητών Εργασίας (SÚIP) (Eurofound 2017a).

7.7. Μέτρα στα οποία εμπλέκονται υπεργολάβοι

Υπάρχουν επίσης παραδείγματα χωρών που έχουν λάβει μέτρα βελτίωσης των πρακτικών απασχόλησης στις αλυσίδες εφοδιασμού:

- Το 2015, στην **Ολλανδία**, δημιουργήθηκε μια Δράση Καταπολέμησης των Ψευδών Συμβάσεων Απασχόλησης (Wet Aanpak Schijnconstructies, WAS), με σκοπό την καταπολέμηση των ψευδών συμβάσεων απασχόλησης που αποβλέπουν στην αποφυγή των ελάχιστων νομικών απαιτήσεων. Η νομοθεσία, έχει καταστήσει κάθε συνδετικό σημείο

³⁶ Όπως προβλέπεται στο άρθρο 11 του Νομοθετικού Διατάγματος αρθ.124/2004.

της αλυσίδας εφοδιασμού στο οποίο περιλαμβάνεται σύμβαση απασχόλησης, νομικά υπεύθυνο για την καταβολή των μισθών, των φόρων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, με τον τρόπο και με τα ποσά που προβλέπονται από τον νόμο και τις συλλογικές συμβάσεις (Heyes and Hastings 2016).

- Οι διαδικασίες δημοσίων προμηθειών μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως εργαλείο. Ορισμένες αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης στο **Ηνωμένο Βασίλειο** εισήγαγαν ρήτρες εργασίας στις διαδικασίες δημόσιων προμηθειών και όλοι οι φορείς του δημοσίου στην Ουαλία έχουν λάβει οδηγίες για υπεύθυνες διαδικασίες δημοσίων προμηθειών, για ενθάρρυνση της άμεσης απασχόλησης και πρόληψη της ψευδούς αυτοαπασχόλησης (Eurofound 2017a).

8. Συστάσεις πολιτικής για την Ελλάδα

Το Κεφάλαιο 8 περιλαμβάνει συστάσεις για μέτρα περιορισμού της εμβέλειας της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα. Με σκοπό τη διαμόρφωση ενός πλαισίου για τις συστάσεις αυτές, το πρώτο τμήμα του κεφαλαίου περιγράφει μια σύνοψη των βασικών ευρημάτων της έκθεσης.

8.1. Σύνοψη των βασικών ευρημάτων

- Το ποσοστό της αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα, όπως μετρήθηκε από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ για το 2017 ανερχόταν στο 30%. Το ποσοστό αυτό ήταν κατά πολύ υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ28.
- Ποσοστό 28% των αυτοαπασχολούμενων ατόμων στην Ελλάδα θεωρεί ότι δεν διαθέτει εναλλακτικές επιλογές απασχόλησης. Το αντίστοιχο ποσοστό για την ΕΕ28 είναι 20%.
- Από την ανάλυση του πλαισίου της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα προέκυψαν παράγοντες που συμβάλλουν στο φαινόμενο και αφορούν το εργατικό δίκαιο και τους φορείς επιβολής του νόμου: (i) Το ΣΕΠΕ δεν έχει την αρμοδιότητα διεξαγωγής ερευνών σε υποθέσεις όπου υπάρχει υποψία ψευδούς απασχόλησης και επιβολής κυρώσεων εκεί όπου διαπιστώνεται ψευδής αυτοαπασχόληση, (ii) Οι αποφάσεις για το καθεστώς των εργαζομένων λαμβάνονται από τα δικαστήρια και οι σχετικές διαδικασίες είναι συνήθως πολύ χρονοβόρες, (iii) τα κριτήρια καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησης ενός ατόμου δεν είναι επαρκώς σαφή, και (iv) Λείπουν τα συστήματα πληροφοριών και οι βάσεις δεδομένων από τις οποίες μπορεί να προκύψει ο προσδιορισμός του κινδύνου ψευδούς αυτοαπασχόλησης.
- Από την ανάλυση της EWCS του 2015 προκύπτει ότι οι γυναίκες, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας και οι λιγότερο μορφωμένοι εργαζόμενοι υπερεκπροσωπούνται μεταξύ των εργαζομένων υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης. Η παρουσία της εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης είναι ιδιαίτερα συνηθισμένη στις γεωργικές, δασοκομικές και αλιευτικές δραστηριότητες.
- Με βάση την ανάλυση της βάσης δεδομένων του ΕΦΚΑ που περιγράφηκε στο Κεφάλαιο 4 αποδεικνύεται ότι περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους που έχουν εγγραφεί στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ μέχρι τον Δεκέμβριο 2017 απασχολούνταν σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες και σχεδόν το ένα πέμπτο του συνόλου εργαζόταν σε παροχή επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών υπηρεσιών. Παρά τη μεγάλη συχνότητα παρουσίας εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης στον κλάδο της γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας, δεν υπάρχουν εργαζόμενοι αυτού του κλάδου εγγεγραμμένοι στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ. Το γεγονός αυτό σημαίνει ότι οι μεταρρυθμίσεις της κοινωνικής ασφάλισης που συνδέονται με την πλατφόρμα του ΕΦΚΑ δεν απέδωσαν καρπούς ως προς την αλλαγή συμπεριφορών στους κλάδους της οικονομίας όπου είναι πιο έντονο το φαινόμενο της ψευδούς αυτοαπασχόλησης.

- Τα ευρήματα από τις συνεντεύξεις με εργοδότες, τα οποία παρουσιάστηκαν στο Κεφάλαιο 5, υποδεικνύουν ότι πολλές επιχειρήσεις παρέχουν στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους εγκαταστάσεις και εξοπλισμό και ότι ορισμένες από αυτές επεκτείνουν στη συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων την εφαρμογή ορισμένων πολιτικών απασχόλησης (ειδικότερα σχετικά με τις ετήσιες άδειες). Ορισμένες επίσης επιχειρήσεις αδιαφορούν για το κατά πόσο οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνουν θα γίνουν υπάλληλοι ή θα εργάζονται ως αυτοαπασχολούμενοι, στο βαθμό που το συνολικό κόστος πρόσληψής τους δεν θα επηρεάζεται καθόλου.
- Τα ευρήματα από τις ομάδες εστίασης των εργαζομένων, τα οποία αναφέρθηκαν στο Κεφάλαιο 6, μαρτυρούν ότι πολλοί αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι θεωρούν τους εαυτούς τους υπαλλήλους. Οι βασικές διαφορές μεταξύ των ατόμων αυτών και των άμεσα εργαζομένων είναι ότι πληρώνονται με βάση την έκδοση τιμολογίων παροχής υπηρεσιών και δεν έχουν τα ίδια δικαιώματα.
- Τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από την ποσότητα, την ποιότητα και την προσβασιμότητα των πληροφοριών των σχετικών με τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις τους και τις επιπτώσεις που θα έχουν για τους ίδιους οι νομοθετικές αλλαγές που θεσπίζονται στον τομέα της φορολογίας και της κοινωνικής ασφάλισης.

Από την επισκόπηση των μέτρων που έχουν ληφθεί στην ΕΕ, που περιγράφονται στο Κεφάλαιο 7, προκύπτει ότι είναι απαραίτητες τόσο οι δράσεις που προσανατολίζονται προς την πρόληψη, όσο και εκείνες που αφορούν την αποτροπή. Οι εμπειρίες των χωρών αποδεικνύουν την ανάγκη ύπαρξης φορέων επιβολής του νόμου καλά στελεχωμένων και εξοπλισμένων, εστιασμένων δραστηριοτήτων επιθεώρησης, ξεκάθαρων κριτηρίων διάκρισης της απασχόλησης από την αυτοαπασχόληση και πολιτικών φορολόγησης και κοινωνικής ασφάλειας που δεν δημιουργούν κίνητρα ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Ορισμένες χώρες (για παράδειγμα η Ολλανδία) χρησιμοποιούν on-line εργαλεία τα οποία επιτρέπουν στους εργαζόμενους και στις επιχειρήσεις να αξιολογούν το είδος των επαγγελματικών σχέσεων που συνάπτουν. Σημαντικός ήταν επίσης ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, με την ανάληψη δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης και με τη συμμετοχή τους σε συμβουλευτικές διεργασίες. Η ανάγκη αντιμετώπισης της ψευδούς αυτοαπασχόλησης χρειάζεται ένα συγκεκριμένο μέτρων πρόληψης και μέτρων αποτροπής, όπως επίσης και μια κοινή στρατηγική προσέγγιση από τα συναρμόδια υπουργεία και τις αρχές επιβολής του νόμου. Όλα τα μέτρα πρέπει να συνάδουν με τη Σύσταση 198 της ΔΟΕ (2006), στην οποία παρατίθενται οι αρχές που πρέπει να καθοδηγούν τις προσπάθειες των χωρών για την θέσπιση πολιτικών πρόληψης του καταχρηστικού χαρακτηρισμού των υπαλλήλων ως αυτοαπασχολούμενων.

Η Ελλάδα διαθέτει νομικές και θεσμικές δυνατότητες πάνω στις οποίες μπορεί να οικοδομήσει την αντιμετώπιση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης, και κυρίως:

- Το τεκμήριο της σχέσης απασχόλησης μετά από συνεχή απασχόληση εννέα μηνών ενός αυτοαπασχολούμενου εργαζομένου.
- Ένα μαχητό τεκμήριο, το οποίο μεταφέρει το βάρος της απόδειξης στους εργοδότες παρά στους εργαζόμενους, σε περιπτώσεις που αμφισβητείται η ύπαρξη σχέσης απασχόλησης, όπως επίσης και μια επιμονή στην 'πρωτοκαθεδρία των γεγονότων'.
- Ένα πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ ΣΕΠΕ και ΕΦΚΑ, που αναπτύχθηκε μέσω των προσπάθειών αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας.
- Τη βάση δεδομένων ΕΡΓΑΝΗ, η οποία επίσης αναπτύχθηκε μέσω των προσπαθειών αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας.

- Την προϋπόθεση ότι οι πληρωμές για την παροχή υπηρεσιών απασχόλησης θα καταβάλλονται μέσω ηλεκτρονικής τραπεζικής.
- Υπάρχουν ωστόσο και ορισμένοι προβληματικοί τομείς, και κυρίως:
- Η ποσότητα και η ποιότητα των πληροφοριών που διατίθενται σε εργαζομένους και επιχειρήσεις είναι κατά πολλούς ανεπαρκείς.
- Η δικαστική διαδικασία για τον καθορισμό του κατά πόσο δικαιολογείται η αλλαγή χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησης ενός εργαζομένου μπορεί να χαρακτηρίζεται από μεγάλη χρονική διάρκεια και αβεβαιότητα.
- Είναι πολύ περιορισμένη η δικαιοδοσία του ΣΕΠΕ για τη διερεύνηση υποθέσεων όπου υπάρχει υποψία ψευδούς αυτοαπασχόλησης.
- Τα κριτήρια διάκρισης μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης δεν είναι αρκετά ξεκάθαρα.
- Δεν υπάρχουν κριτήρια ελέγχου των συμβάσεων.
- Η πλατφόρμα του ΕΦΚΑ δεν είναι αρκετά περιεκτική και έχει συγκεντρώσει λίγα δεδομένα από κλάδους στους οποίους είναι έντονη η παρουσία της εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης.

Η εστίαση της προσοχής πρέπει να δοθεί στην επίλυση των προβλημάτων αυτών. Κατά τη θέσπιση νέων μέτρων, θα είναι σημαντική η υποστήριξη των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι ενδεχομένως θα μπορέσουν να αναλάβουν σημαντικότερο ρόλο στην αντιμετώπιση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης.

8.2. Συστάσεις

ΕΦΚΑ και κοινωνική ασφάλιση

1. Επί του παρόντος μόνον οι εργοδότες έχουν δικαίωμα να εγγράφουν τους εργαζόμενους υπό καθεστώς εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ. Οι εργαζόμενοι θα έπρεπε να μπορούν να εγγράφονται χωρίς τη συναίνεση του εργοδότη, αν και οι εργοδότες πρέπει να έχουν τα μέσα να διατυπώνουν την ένστασή τους.
2. Ο αριθμός των εγγραφών στην πλατφόρμα του ΕΦΚΑ είναι σχετικά μικρός και ο κλάδος που παρουσιάζει τον υψηλότερο κίνδυνο εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης (γεωργία, δασοκομία και αλιεία) έχει λάμψει δια της απουσίας του. Θα πρέπει να πραγματοποιηθεί ένας επανέλεγχος της πλατφόρμας του ΕΦΚΑ για να διαπιστωθεί ο λόγος για τον οποίο συμβαίνει αυτό. Πρέπει να γίνουν οι κατάλληλες ενέργειες στις οποίες πιθανόν να περιλαμβάνονται δράσεις ευαισθητοποίησης και στοχοθετημένες εκστρατείες.
3. Θα πρέπει να διευκρινιστεί η περίοδος αναφοράς σχετικά με την εκτίμηση των πελατών για τους σκοπούς εγγραφής στον ΕΦΚΑ.
4. Οι κανόνες εγγραφής πρέπει να αλλάξουν ώστε να ληφθεί υπόψη το ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να έχει περισσότερους από δυο πελάτες, αλλά να λαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματός του από ένα και μόνο πελάτη. Ο αριθμός των πελατών ωστόσο πρέπει να συνεχίσει να λαμβάνεται υπόψη.

Ευαισθητοποίηση

Προτείνονται τα μέτρα που ακολουθούν με σκοπό την αύξηση της ευαισθητοποίησης για την ψευδή αυτοαπασχόληση και τα συναφή με αυτή προβλήματα.

5. Ο ΕΦΚΑ και το ΣΕΠΕ πρέπει να παρέχουν σαφείς και λεπτομερείς on-line πληροφορίες σε όλους τους εργαζόμενους και στους εργοδότες για όλες της πτυχές της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Οι πληροφορίες πρέπει να είναι επικαιροποιημένες. Οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης και επιβολής του νόμου πρέπει να εξασφαλίζουν ότι οι σύμβουλοι θα διαθέτουν ολοκληρωμένες και σε βάθος γνώσεις των κανόνων και ότι θα μπορούν να παρέχουν χρήσιμες συμβουλές σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις.
6. Θα πρέπει να διαμορφωθεί ένα on-line εργαλείο ελέγχου του καθεστώτος απασχόλησης, παρόμοιο με τα ανάλογα εργαλεία που υπάρχουν στην Ολλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Το μέτρο αυτό θα έχει σχετικά χαμηλό κόστος και θα μπορεί να παρέχει στους εργαζόμενους και στις επιχειρήσεις ένα μέσο ελέγχου του καθεστώτος των επαγγελματικών σχέσεων τις οποίες δημιουργούν μεταξύ τους.
7. Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να κληθούν να υποβάλουν προτάσεις για τον τρόπο ανάπτυξης της ευαισθητοποίησης σε θέματα ψευδούς αυτοαπασχόλησης μεταξύ των μελών των οργανώσεών τους, είτε ξεχωριστά είτε μέσω διμερών ή τριμερών (για παράδειγμα με το ΣΕΠΕ) δράσεων. Πρέπει να δημιουργηθεί ένας μηχανισμός ώστε να μπορούν οι εταιρείες και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να αναφέρουν περιπτώσεις υποψίας ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Τα συνδικάτα πρέπει επίσης να έχουν δικαίωμα προσφυγών στη δικαιοσύνη για λογαριασμό των εργαζομένων.
8. Το ΣΕΠΕ διαθέτει ήδη την αρμοδιότητα ανάπτυξης της ευαισθητοποίησης σε θέματα ψευδούς αυτοαπασχόλησης αλλά μέχρι σήμερα τέτοιες εκστρατείες δεν έχουν ακόμα υπάρξει. Οι εκστρατείες αυτές πρέπει να ξεκινήσουν, πιθανόν και σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους φορείς (για παράδειγμα τοπικά επιμελητήρια).

Αποτροπή

9. Πρέπει να εξεταστεί η δυνατότητα παροχής μιας σαφέστερης βάσης στο νομοθετικό πλαίσιο για τη διάκριση μεταξύ αυτοαπασχόλησης, απασχόλησης και εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης.
10. Θα πρέπει να διευρυνθούν οι αρμοδιότητες του ΣΕΠΕ ώστε οι επιθεωρητές εργασίας να μπορούν να διερευνούν υποθέσεις όπου υπάρχει υποψία ψευδούς αυτοαπασχόλησης, ακόμα και αν οι εργαζόμενοι πιστοποιούνται ως αυτοαπασχολούμενοι, και να πραγματοποιούν τις ενέργειες που πρέπει σε περιπτώσεις διαπίστωσης ψευδούς αυτοαπασχόλησης.
11. Πρέπει να αναπτυχθούν κριτήρια ελέγχου συμβάσεων ώστε να μπορούν οι επιθεωρητές εργασίας να καθορίζουν το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων.
12. Εκεί όπου το ΣΕΠΕ πιστεύει ότι υπάρχει ψευδής αυτοαπασχόληση, θα πρέπει να έχει την εξουσία να συμβουλεύει την επιχείρηση να προσλαμβάνει τους συγκεκριμένους εργαζομένους, να τους καταχωρεί και να αρχίσει να πληρώνει τις εισφορές για λογαριασμό τους. Εφόσον η επιχείρηση επιθυμεί να κινηθεί δικαστικά και να ισχυριστεί ότι οι εργαζόμενοι αυτοί είναι ανεξάρτητοι εργολάβοι, το ΣΕΠΕ πρέπει να είναι σε θέση να προσβάλλει δικαστικά αυτό το καθεστώς ως εσφαλμένο χαρακτηρισμό της εργασιακής σχέσης.
13. Οι κυρώσεις σε αποδεδειγμένες περιπτώσεις ψευδούς αυτοαπασχόλησης πρέπει να είναι τόσο αυστηρές όσο χρειάζεται ώστε να λειτουργούν πράγματι αποτρεπτικά. Πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο επέκτασης του προστίμου των 10.500€ που ισχύει τώρα για την αδήλωτη εργασία σε υποθέσεις καλυμμένης απασχόλησης. Οι κυρώσεις πρέπει να είναι όμως και αναλογικές. Για παράδειγμα, οι κυρώσεις μπορεί να μειώνονται εκεί όπου οι εργοδότες συμφωνούν να απασχολήσουν άμεσα εργαζομένους που εργάζονταν υπό καθεστώς ψευδούς απασχόλησης. Το ΣΕΠΕ θα μπορούσε σε ανάλογες περιπτώσεις να παίξει ένα ρόλο διαμεσολάβησης και συμβιβασμού. Σε αυτή την περίπτωση, θα μπορούσε να καθοριστεί μια ελάχιστη περίοδος απασχόλησης για να αποφευχθεί η απόλυση του εργαζομένου λίγο μετά την πρόσληψή του.
14. Οι στοχοποιημένες έρευνες μετά από αξιολόγηση κινδύνου φαίνεται ότι αποδίδουν. Συνιστώνται συνεπώς ένθερμα οι στοχοθετημένες εκστρατείες, αλλά είναι ωστόσο σημαντικό να αποφεύγονται δραστηριότητες που πραγματοποιούνται μόνο μια φορά, με την έννοια ότι είναι απαραίτητες και επαναληπτικές έρευνες.
15. Ο κίνδυνος εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης και εκείνης της 'γκρίζας ζώνης' φαίνεται ότι είναι ιδιαίτερα υψηλός στον κλάδο της γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας, έτσι λοιπόν ο συγκεκριμένος κλάδος πρέπει να θεωρείται ως κλάδος προτεραιότητας για στοχοθετημένες δραστηριότητες επιβολής του νόμου.
16. Για τη διευκόλυνση της στοχοθέτησης, πρέπει να δημιουργηθεί μια ηλεκτρονική βάση δεδομένων για καταγγελίες και έρευνες που θα αντικαταστήσει το τρέχον σύστημα χειρονακτικών καταχωρήσεων.
17. Οι έρευνες για την ψευδή αυτοαπασχόληση θα απαιτήσουν επίσης τακτική συνεργασία και συντονισμό δραστηριοτήτων από το ΣΕΠΕ, τον ΕΦΚΑ, της φορολογικής αρχής και του Υπουργείου Οικονομικών. Είναι σημαντική η κοινοποίηση δεδομένων μεταξύ αυτών των φορέων όπως επίσης και η διαμόρφωση συμβατών και διαλειτουργικών συστημάτων που θα επιτρέπουν αναλύσεις και τριγωννοποιήσεις δεδομένων σε πραγματικό χρόνο. Πρέπει επίσης να διεξάγονται κοινές επιθεωρήσεις. Υπάρχει ήδη ένα σχετικό πλαίσιο συνεργασίας και κοινών επιθεωρήσεων στο πλαίσιο της αδήλωτης

εργασίας, γεγονός που θα μπορούσε να αποβεί χρήσιμο για την καταπολέμηση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης.

18. Επί του παρόντος, οι εργαζόμενοι που αναλαμβάνουν την εκτέλεση ενός έργου, οφείλουν μεν να ενημερώνουν σχετικά τη φορολογική αρχή εντός τριών μηνών, αλλά η δραστηριότητά τους δεν καταχωρείται στο ΕΡΓΑΝΗ. Το ΕΡΓΑΝΗ χρησιμοποιείται τώρα μόνο για την καταχώρηση των συμβάσεων απασχόλησης. Η απαίτηση ενημέρωσης των αρμόδιων αρχών πρέπει να επεκταθεί στις συμβάσεις έργου και στις επιχειρήσεις που έχουν προσλάβει τις υπηρεσίες αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων για εννέα διαδοχικούς μήνες. Εναλλακτικά, η φορολογική αρχή πρέπει να παρέχει στο ΕΡΓΑΝΗ τις πληροφορίες αυτές. Αυτό θα μπορούσε να προσφέρει μια πολύτιμη πηγή δεδομένων και θα μπορούσε να λειτουργήσει ως αντικίνητρο για την επιχείρηση ως προς την πρόσληψη εργαζομένων υπό καθεστώς ψευδούς απασχόλησης.
19. Πρέπει να δημοσιοποιούνται οι επωνυμίες τους και να διαπομπεύονται όσες επιχειρήσεις καλύπτουν τις σχέσεις απασχόλησης και δεν διορθώνουν τις συμπεριφορές αυτές (για παράδειγμα, στον δικτυακό τόπο του ΣΕΠΕ). Οι γνωστοί παραβάτες πρέπει να αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο βλάβης στην υπόληψή τους.
20. Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να αναφέρουν οποιεσδήποτε ανησυχίες τους. Οι μηχανισμοί υποβολής αναφορών πρέπει να διαφημίζονται ευρέως σε διάφορες γλώσσες και να είναι εύκολα προσβάσιμοι.
21. Πρέπει να υπάρχει ισχυρή προστασία για τους 'μάρτυρες δημοσίου συμφέροντος'.
22. Θα πρέπει να διευκρινιστούν και να γνωστοποιηθούν με σαφή τρόπο οι ευθύνες που αντιστοιχούν στις επιχειρήσεις που συμμετέχουν σε διευθετήσεις με υπεργολάβους. Οι επιχειρήσεις πρέπει να ενθαρρυνθούν ώστε να αναπτύξουν την εγγήγορσή τους σε θέματα ψευδούς αυτοαπασχόλησης ως προς τους προμηθευτές και τους υπεργολάβους. Θα πρέπει να υπάρχει μέριμνα ώστε οι βασικοί ανάδοχοι να αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των ευθυνών.
23. Όπως συνιστάται στον οδικό χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, οι δημόσιες προμήθειες μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως εργαλείο. Για παράδειγμα, μπορεί να ζητείται από τους βασικούς αναδόχους η παροχή μιας εγγύησης που θα πιστοποιεί ότι οι ίδιοι και οι υπεργολάβοι τους πληρούν όλες τις προϋποθέσεις του νόμου, όπως επίσης και μιας δήλωσης ότι δεν καλύπτονται με κανένα τρόπο οι σχέσεις απασχόλησης. Θα μπορούσε επίσης να οργανωθεί και ένας 'λευκός κατάλογος' (μητρώο) με επιχειρήσεις που θα συμμορφώνονται σε μόνιμη βάση με τις προϋποθέσεις του νόμου.

Στοιχεία και αξιολόγηση

24. Πρέπει να πραγματοποιηθούν λεπτομερείς αναλύσεις των πακέτων δεδομένων που υπάρχουν και σε βάθος μελέτες συγκεκριμένων κλάδων σχετικά με τη συχνότητα εμφάνισης και τον χαρακτήρα της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Τα στοιχεία αυτά θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην διεξαγωγή στοχοθετημένων δραστηριοτήτων για την εφαρμογή του νόμου.
25. Οι μεταρρυθμίσεις πρέπει να αποτελούν αντικείμενο ενδελεχούς αξιολόγησης ώστε να μετρούνται τα αποτελέσματά τους.

Συμμετοχή σε συνδικαλιστικές ενώσεις

26. Ενώ το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων των εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων ατόμων αναγνωρίζεται από το Ελληνικό Δίκαιο (Άρθρο 1 του Νόμου 1876/1990), οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι ωστόσο, σύμφωνα με το Άρθρο 1 εδάφιο 1 του Νόμου 1264/1982, δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε συνδικαλιστικά όργανα τα οποία έχουν δικαίωμα σύναψης των συλλογικών συμβάσεων. Το σημείο πρέπει να διορθωθεί.

Βιβλιογραφία

- Cherry, M. A. and Aloisi, A. (2018) 'A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective)'. Forthcoming in Davidson, N.M., Finck, M. and Infranca, J.J. (eds.) *Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy*. Saint Louis U. Legal Studies Research Paper. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3101736>
- Countouris, N. and Freedland, M. (2013) 'Labour regulation and the economic crisis in Europe: challenges, response and prospects', in Heyes, J. and Rychly, L. (Eds.) *Labour Administration in Uncertain Times*. Edward Elgar/ILO, pp. 66-94.
- De Stefano, V. (2016) *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*. Conditions of Work and Employment Series No. 71. Geneva: ILO.
- Deakin, S. F. and Morris, G. (2012) *Labour Law, Sixth Edition*. Oxford: Hart.
- Dimoulas, C. (2014) 'Exploring the impact of employment policy measures in the context of crisis: The case of Greece', 67(320121).
- Eurofound (2016a) *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2016b) *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2017a), *Fraudulent contracting of work: Bogus self-employment (Czech Republic, Spain and UK)*, Dublin: Eurofound.
- Eurofound (2017b), *Exploring self-employment in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Financial Times (2016) *Revenue cracks down on 'false self-employment'*. Retrieved January 7, 2017 from <https://www.ft.com/content/9228e40a-976d-11e6-a80e-bcd69f323a8b>
- Gunningham, N. (2010) 'Enforcement and compliance strategies', in Baldwin, R., Cave, M. and Lodge, M. (Eds.) *The Oxford Handbook of Regulation*. OUP.
- Heyes, J. and Newsome, K. (2017) *New Developments and Trends in Undeclared Work Within the Sharing/Collaborative Economy*. Report prepared for the European Platform on Undeclared Work, European Commission. 96pp.
- <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18720&langId=en>
- Heyes, J. and Hastings T. (2017) *The Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment*. Report prepared for the European Platform on Undeclared Work, European Commission. 93pp.
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299&intPagId=4875&langId=en>
- ILO (2016) *Non-Standard Employment Around the World: Understanding, Challenges, Shaping Prospects*. Geneva: ILO.
- ILO (2018) 20th International Conference of Labour Statisticians Resolution Concerning Statistics on Work Relationships
- Jorens, Y. (2008) *Self-Employment and Bogus Self-Employment in the Construction Industry: Summary of a Comparative Study of 11 Member States*. Report prepared for the European Federation of Building and Woodworkers and FIEC. Accessed on 10th December 2016 from <http://www.fiec.eu/en/cust/documentrequest.aspx?DocID=26524>
- Matsaganis, M. (2012) 'Social policy in hard times: The case of Greece', *Critical Social Policy*, 32(3), pp. 406–421.
- OECD (2016) *Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes: Greece 2016*. Paris: OECD.
- Papadimitriou, C. (2017) 'The concept of "employee": the position in Greece', Waas, B. and Heerma van Voss, G. (eds.) *Restatement of Labour in Europe Volume. I: The Concept of Employee*. Hart Publishing. p. 275 ff.
- Serrano García, J.M. (2016). *El abuso empresarial en las prestaciones de servicios del 'Falso Autónomo' y del 'Falso Voluntario'*, University of Castilla la Mancha, Available: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Falsosautonomos.pdf> (accessed 22 February, 2017) 62
- Thörnquist, A. (2013) 'False (bogus) self-employment in East-West labour migration: Recent trends in the Swedish construction and road haulage industries'. *Themes on Migration and Ethnic Studies*. 41.

- Thörnquist, A. (2015) 'False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31, 4: 411-429.
- Večerník, J. (2011) 'Self-employment in the Czech Republic and CEE countries: persons and households'. *Post-Communist Economies*, 23, 3: 359–376.
- Wagner, I. and Bernstein, L. (2016) 'Restricted rights: obstacles in enforcing the labour rights of mobile EU workers in the German and Dutch construction sector'. *Transfer*, 22, 2: 193-206.
- Williams, C.C. (2016) *Developing a Holistic Approach for Tackling Undeclared Work*. Background Paper for the European Platform on Tackling Undeclared Work Seminar, Brussels, 2nd December 2016.
- Williams, C.C. and Lapeyre, F. (2017) *Dependent Self-Employment: Trends, Challenges and Policy Responses in the EU*. Employment Department Working Paper No. 228. Geneva: ILO.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1. Κατανομή του δείγματος έρευνας για τους εργοδότες

	ΕΙΔΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΘΕΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΙΑΖΟΜΕΝΟΥ	ΜΕΘΟΔΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ
1	Δημόσιος Τομέας: Δημοτικό Ραδιόφωνο	Διευθύνων Σύμβουλος	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
2	Δημόσιος Τομέας: Δήμος	Διευθυντής Διοίκησης	Διαδίκτυο
3	Δημόσιος Τομέας: Υπουργείο	Διευθυντής Διοίκησης	Διαδίκτυο
4	Δημόσιος Τομέας: Τοπική Αυτοδιοίκηση	Εκτελεστικός Γραμματέας	Διαδίκτυο
5	Δημόσιος Τομέας: Δήμος	Στέλεχος Ανθρώπινων Πόρων	Διαδίκτυο
6	Δημόσιος Τομέας: Ερευνητικό Κέντρο	Επικεφαλής Ειδικών Έργων	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
7	Δημόσιος Τομέας: Ερευνητικό Κέντρο	Διευθυντής Οικονομικών & Διοίκησης	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
8	Ιδιωτικός Τομέας: Επιχείρηση Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης	Αρχισυντάκτης	Διαδίκτυο
9	Ιδιωτικός Τομέας: Επιχείρηση Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης	Διευθύνων Σύμβουλος	Διαδίκτυο
10	Ιδιωτικός Τομέας: Εταιρεία Ερευνών Αγοράς	Γενικός Διευθυντής Οικονομικών	Διαδίκτυο
11	Ιδιωτικός Τομέας: Εταιρεία Πληροφορικής	Ιδιοκτήτης	Διαδίκτυο
12	Ιδιωτικός Τομέας: Δικηγορική Εταιρεία	Εταίρος	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
13	Ιδιωτικός Τομέας: Δικηγορική Εταιρεία	Ιδιοκτήτης	Διαδίκτυο
14	Ιδιωτικός Τομέας: Κατασκευές	Ιδιοκτήτης	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
15	Ιδιωτικός Τομέας: Κατασκευές	Ιδιοκτήτης	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
16	Ιδιωτικός Τομέας: Αυτοματισμοί και Δίκτυα	Ιδιοκτήτης	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
17	Ιδιωτικός Τομέας: Υπηρεσίες Διαχείρισης Κτηρίων	Ιδιοκτήτης	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
18	Ιδιωτικός Τομέας: Κατασκευές	Ομόρρυθμος Εταίρος	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
19	Ιδιωτικός Τομέας: Εταιρεία Πληροφορικής	Ιδιοκτήτης	Διαδίκτυο
20	Ιδιωτικός Τομέας: Δικηγορική Εταιρεία	Ιδιοκτήτης	Διαδίκτυο
21	Ιδιωτικός Τομέας: Σύμβουλοι Επιχειρήσεων	Νομικός Σύμβουλος	Διαδίκτυο

22	Ιδιωτικός Τομέας: Σύμβουλοι Επιχειρήσεων	Γενικός Διευθυντής Οικονομικών	Διαδίκτυο
23	Ιδιωτικός Τομέας: Κατασκευές	Διευθυντής	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
24	Ιδιωτικός Τομέας: Διαχείριση Έργων	Συνιδιοκτήτης	Διαδίκτυο
25	Ιδιωτικός Τομέας: Σύμβουλοι ISO	Τεχνικός Διευθυντής	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
26	Ιδιωτικός Τομέας: Σύμβουλοι Μηχανικοί	Διευθυντής Ανθρώπινων Πόρων	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
27	Μη Κυβερνητική Οργάνωση	Επικεφαλής Διοίκησης	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
28	Δημόσιος Τομέας: Δήμος	Επικεφαλής Διοίκησης	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
29	Δημόσιος Τομέας: Δήμος	Επικεφαλής Διοίκησης	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία
30	Ιδιωτικός Τομέας: Μηχανικοί & Κατασκευές	Μέτοχος	Απρόκλητη Τηλεφωνική Επικοινωνία

Παράρτημα 2. Σύνθεση των ομάδων εστίασης

ΑΘΗΝΑ ΟΜΑΔΑ 1

Φύλο	Ηλικία	Επάγγελμα	Εργοδότης
Άνδρας	40-50	Πολιτικός Μηχανικός	Εταιρεία Κατασκευών
Άνδρας	40-50	Μηχανικός Πληροφορικής	Εταιρεία Πληροφορικής
Γυναίκα	30-40	Εκπαιδευτικός Ειδικής Εκπαίδευσης	Ιδιωτικό Σχολείο
Γυναίκα	50-60	Σύμβουλος	Μη Κυβερνητική Οργάνωση
Γυναίκα	40-50	Ερευνητής Πληροφορικής	Δημόσιος Οργανισμός Ερευνών
Άνδρας	20 -30	Μοριακός Βιολόγος	Δημόσιος Οργανισμός Ερευνών
Γυναίκα	50-60	Αγρονόμος Μηχανικός	Εταιρεία Κατασκευών

ΑΘΗΝΑ ΟΜΑΔΑ 2

Φύλο	Ηλικία	Επάγγελμα	Εργοδότης
Άνδρας	20-30	Μηχανικός Πληροφορικής	Δημόσιος Οργανισμός Ερευνών
Άνδρας	40-50	Μηχανολόγος Μηχανικός	Εταιρεία Κατασκευών
Άνδρας	50-60	Σύμβουλος Ασφαλίσεων	Ασφαλιστική Εταιρεία
Άνδρας	40-50	Μηχανολόγος Μηχανικός	Εταιρεία Κατασκευών
Γυναίκα	30-40	Κοινωνική Λειτουργός	Μη Κυβερνητική Οργάνωση
Άνδρας	50-60	Μηχανολόγος Μηχανικός	Τεχνική Εταιρεία

ΑΘΗΝΑ ΟΜΑΔΑ 3

Φύλο	Ηλικία	Επάγγελμα	Εργοδότης
Γυναίκα	30-40	Αρχιτέκτων	Εταιρεία Κατασκευών
Άνδρας	50-60	Μηχανολόγος Μηχανικός	Εταιρεία Κατασκευών
Γυναίκα	20-30	Κοινωνική Λειτουργός	Μη Κυβερνητική Οργάνωση
Γυναίκα	30-40	Υπάλληλος Κτηματομεσιτικής Εταιρείας	Κτηματομεσιτική Εταιρεία
Άνδρας	30-40	Δικηγόρος	Δικηγορική Εταιρεία
Άνδρας	30-40	Χημικός Μηχανικός	Δημόσιος Οργανισμός Ερευνών
Γυναίκα	20-30	Αγρονόμος	Δημόσιος Οργανισμός Ερευνών

ΑΘΗΝΑ ΟΜΑΔΑ 4

Φύλο	Ηλικία	Επάγγελμα	Εργοδότης
Άνδρας	40-50	Ερευνητής Αγοράς	Εταιρεία Ερευνών Αγοράς
Άνδρας	30-40	Σύμβουλος	Εταιρεία Συμβούλων
Άνδρας	40-50	Τεχνικός θέρμανσης και ψύξης	Εταιρεία Κατασκευής & Εισαγωγών Οικιακών Συσκευών
Άνδρας	40-50	Καθηγητής	Ιδιωτικό Σχολείο
Γυναίκα	50-60	Υπάλληλος Κτηματομεσιτικής Εταιρείας	Κτηματομεσιτική Εταιρεία
Άνδρας	40 -50	Ξυλουργός	Πωλητής Λιανικής
Γυναίκα	30-40	Δικηγόρος	Εταιρεία Συμβούλων

ΑΘΗΝΑ ΟΜΑΔΑ 5

Φύλο	Ηλικία	Επάγγελμα	Εργοδότης
Άνδρας	40-50	Δικηγόρος	Δικηγορική Εταιρεία
Άνδρας	50-60	Αρχιτέκτων	Εταιρεία Κατασκευών
Άνδρας	30-40	Υπάλληλος Κτηματομεσιτικής Εταιρείας	Κτηματομεσιτική Εταιρεία
Γυναίκα	30-40	Βιολόγος	Δημόσιος Οργανισμός Ερευνών

Άνδρας	30-40	Βιολόγος	Δημόσιος Οργανισμός Ερευνών
Άνδρας	40 -50	Δημοσιογράφος	Οργανισμός Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης
Άνδρας	30-40	Πολιτικός Μηχανικός	Εταιρεία Κατασκευών
Γυναίκα	40-50	Ιστορικός Τέχνης Ξεναγός	Τουριστικό Γραφείο

ΑΘΗΝΑ ΟΜΑΔΑ 6

Φύλο	Ηλικία	Επάγγελμα	Εργοδότης
Γυναίκα	20-30	Αγρονόμος Ερευνητής	Δημόσιος Οργανισμός Ερευνών
Άνδρας	20-30	Αγρονόμος Ερευνητής	Δημόσιος Οργανισμός Ερευνών
Γυναίκα	50-60	Υπάλληλος καθαριότητας	Δημόσιο Σχολείο
Άνδρας	40-50	Teacher	Ιδιωτικό Σχολείο
Άνδρας	50-60	Μάγειρας	Δημόσιο Σχολείο
Γυναίκα	40 -50	Ερευνητής Αγοράς	Εταιρεία Ερευνών Αγοράς
Γυναίκα	50-60	Ερευνητής Αγοράς	Εταιρεία Ερευνών Αγοράς
Άνδρας	40-50	Υπάλληλος Μηχανογράφησης	Δημόσιο Πανεπιστήμιο

ΑΘΗΝΑ ΟΜΑΔΑ 7

Φύλο	Ηλικία	Επάγγελμα	Εργοδότης
Γυναίκα	20-30	Νοσηλεύτρια	Δήμος
Γυναίκα	40-50	Υπάλληλος καθαριότητας	Δήμος
Γυναίκα	30-40	Υπάλληλος καθαριότητας	Δήμος
Άνδρας	40-50	Λογιστής	Κατάστημα Λιανικής
Άνδρας	30-40	Ηλεκτρολόγος Μηχανικός	Εταιρεία Κατασκευών
Άνδρας	40 -50	Υπάλληλος Κτηματομεσιτικής Εταιρείας	Κτηματομεσιτική Εταιρεία
Γυναίκα	30-40	Σύμβουλος	Δημόσιο Πανεπιστήμιο

ΑΘΗΝΑ ΟΜΑΔΑ 8

Φύλο	Ηλικία	Επάγγελμα	Εργοδότης
Άνδρας	40-50	Κηπουρός	Δήμος
Γυναίκα	40-50	Κηπουρός	Δήμος
Γυναίκα	40-50	Υπάλληλος καθαριότητας	Δήμος
Άνδρας	50-60	Ηλεκτρολόγος	Distribution company
Άνδρας	50-60	Υδραυλικός	Αλυσίδα Λιανικής
Άνδρας	20-30	Μάγειρας	Δήμος
Άνδρας	40-50	Ηλεκτρολόγος	Εταιρεία διανομής

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ ΟΜΑΔΑ 1

Φύλο	Ηλικία	Επάγγελμα	Εργοδότης
Γυναίκα	40-50	Πολιτικός Μηχανικός	Εταιρεία Κατασκευών
Άνδρας	30-40	Μηχανικός Πληροφορικής	Εταιρεία Πληροφορικής
Άνδρας	40-50	Πολιτικός Μηχανικός	Εταιρεία Κατασκευών
Άνδρας	40-50	Υπάλληλος Απολύμανσης	Δημόσιο Νοσοκομείο
Άνδρας	50-60	Πωλητής	Εμπορική Εταιρεία
Άνδρας	20-30	Πολιτικός Μηχανικός	Εταιρεία Κατασκευών

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ ΟΜΑΔΑ 2

Φύλο	Ηλικία	Επάγγελμα	Εργοδότης
Γυναίκα	30-40	Χειριστής Ηλεκτρονικών Υπολογιστών	Δήμος
Γυναίκα	50-60	Μηχανολόγος Μηχανικός	Ιδιωτικό Νοσοκομείο
Άνδρας	50-60	Μηχανολόγος Μηχανικός	Εταιρεία Συμβούλων
Άνδρας	40-50	Ηλεκτρολόγος Μηχανικός	Εταιρεία Κατασκευών
Άνδρας	30-40	Ηλεκτρολόγος	Εταιρεία Κατασκευών
Άνδρας	50-60	Δημοτικός Υπάλληλος	Δήμος
Άνδρας	20-30	Ναυπηγός Μηχανικός	Ναυτιλιακή Εταιρεία

ΠΑΤΡΑ ΟΜΑΔΑ 1

Φύλο	Ηλικία	Επάγγελμα	Εργοδότης
Άνδρας	40-50	Μαθηματικός	Δημόσιο Πανεπιστήμιο
Άνδρας	40-50	Δικηγόρος	Τράπεζα
Άνδρας	30-40	Προγραμματιστής Ηλεκτρονικών Υπολογιστών	Εταιρεία Πληροφορικής
Άνδρας	40-50	Υδραυλικός	Αλυσίδα λιανικής
Άνδρας	30-40	Ηλεκτρολόγος	Δήμος
Άνδρας	50-60	Ηλεκτρολόγος	Δήμος
Άνδρας	40-50	Ηλεκτρολόγος	Δήμος

Παράρτημα 3: Ο Κώδικας Δεοντολογίας της Ιρλανδίας για τον Καθορισμό του Καθεστώτος Απασχόλησης των Φυσικών Προσώπων

Παρά το ότι μπορεί να μην ισχύουν όλες οι προϋποθέσεις που ακολουθούν, ένα άτομο θα είναι κατά κανόνα **υπάλληλος** εφόσον:

- Βρίσκεται υπό τον έλεγχο άλλου ατόμου το οποίο τον κατευθύνει για τον τρόπο, το χρόνο και τον τόπο που πρέπει να διεξαχθεί η εργασία.
- Παρέχει μόνο εργασία.
- Λαμβάνει ένα σταθερό ωριαίο / εβδομαδιαίο / μηνιαίο μισθό.
- Δεν μπορεί να αναθέσει υπεργολαβικά την εργασία. Εφόσον η εργασία μπορεί να ανατεθεί σε υπεργολάβο και πληρώνεται από το άτομο που έχει αναλάβει την υπεργολαβία, η σχέση εργοδότη/υπαλλήλου μπορεί απλά να μεταφέρεται αναλόγως.
- Δεν παρέχει υλικό για την εργασία.
- Δεν παρέχει εξοπλισμό παρά μόνο τα μικρά εργαλεία για την εργασία του. Η παροχή εργαλείων ή εξοπλισμού μπορεί να μην έχει μεγάλη σημασία για τα συμπεράσματα τα σχετικά με τον χαρακτηρισμό της σχέσης απασχόλησης λαμβάνοντας υπόψη όλες τις περιστάσεις της εκάστοτε συγκεκριμένης περίπτωσης.
- Το άτομο δεν είναι εκτεθειμένο σε προσωπικό οικονομικό κίνδυνο κατά την εκτέλεση της εργασίας του.
- Δεν αναλαμβάνει καμία ευθύνη για επενδύσεις και διαχείριση της επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- Δεν έχει την ευκαιρία να αποκομίσει κέρδος από την ορθή διαχείριση στον προγραμματισμό των δεσμεύσεων ή στην εκτέλεση των καθηκόντων που προκύπτουν από τις δεσμεύσεις.
- Εργάζεται σε καθορισμένες ώρες ή με βάση ένα συγκεκριμένο αριθμό ωρών ανά εβδομάδα ή ανά μήνα.
- Εργάζεται για ένα άτομο ή για μια επιχείρηση.
- Λαμβάνει επιστροφές αποζημίωσης διαμονής και/ή δαπανών ταξιδιού.
- Έχει δικαίωμα πρόσθετης αμοιβής ή ανάπαυσης σε περιπτώσεις που εργάζεται υπερωριακά.

Παρά το ότι μπορεί να μην ισχύουν όλες οι προϋποθέσεις που ακολουθούν, ένα άτομο θα είναι κατά κανόνα **αυτοαπασχολούμενο** εφόσον:

- Είναι ιδιοκτήτης της επιχείρησής του.
- Είναι εκτεθειμένο σε οικονομικό κίνδυνο και είναι υποχρεωμένο να φέρει το βάρος της καλής, της ελαττωματικής, ή της κάτω των προδιαγραφών εργασίας που εκτελείται σύμφωνα με τη σύμβαση.
- Αναλαμβάνει την ευθύνη των επενδύσεων και της διαχείρισης της επιχείρησης.
- Έχει την ευκαιρία να αποκομίσει κέρδος από ορθή διαχείριση στον προγραμματισμό και στην υλοποίηση των δεσμεύσεων και των καθηκόντων.
- Διατηρεί τον έλεγχο για όσα κάνει, για τον τρόπο, τον χρόνο και τον τόπο που τα κάνει, και για το κατά πόσο τα κάνει προσωπικά.
- Είναι ελεύθερο να προσλάβει άλλα άτομα, με τους δικούς του όρους, για να διεκπεραιώσουν την εργασία που έχει συμφωνηθεί ότι θα πραγματοποιηθεί.
- Μπορεί να παρέχει τις ίδιες ταυτόχρονα υπηρεσίες σε περισσότερα από ένα άτομα ή επιχειρήσεις.

- Παρέχει τα υλικά για την εργασία.
- Παρέχει τα μηχανήματα και τον εξοπλισμό που χρειάζονται για την εργασία, εκτός από τα μικρά εργαλεία ή τον εξοπλισμό που χρειάζονται, κάτι που σε γενικότερο πλαίσιο δεν θα αποτελούσε ενδεικτικό στοιχείο ενός ατόμου που ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα για ίδιο λογαριασμό.
- Διαθέτει σταθερή τοποθεσία άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας όπου μπορούν να αποθηκεύονται τα υλικά, ο εξοπλισμός, κλπ.
- Κοστολογεί και συμφωνεί μια τιμή για την εργασία.
- Παρέχει τη δική του ασφαλιστική κάλυψη, για παράδειγμα κάλυψη αστικής ευθύνης, κλπ.
- Ελέγχει τις ώρες εργασίας για την εκπλήρωση των επαγγελματικών υποχρεώσεων.



International
Labour
Organization

ISBN 978-92-2-133230-5