



ΠΜΣ Εφαρμοσμένης Οικονομικής
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Όνοματεπώνυμο φοιτητή: Θεολόγος Μοσχονησιώτης
Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Επικ. Καθηγήτρια Δρ. Οικονόμου Αθηνά

Βόλος, Ιανουάριος 2023

Υπεύθυνη Δήλωση πρωτοτυπίας διπλωματικής εργασίας

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Βόλος, Ιανουάριος 2023

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Μέσα από αυτό το θαυμάσιο ταξίδι της γνώσης, που μου άνοιξε νέους ορίζοντες και νέα ενδιαφέροντα, θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στην επιβλέπουσα καθηγήτρια μου Δρ. Οικονόμου Αθηνά, Επίκουρη καθηγήτρια του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, για την πολύτιμη βοήθειά της και την άψογη συνεργασία που είχαμε ως προς την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου, τη σύζυγό μου Ειρήνη, που παρακολούθησαμε παρέα αυτό το αξιόλογο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών και τα δύο μου παιδιά Μανώλη και Γιώργο, για την αμέριστη υπομονή και κατανόηση που έδειξαν αλλά και για την ψυχολογική υποστήριξη και το κουράγιο που μου έδωσαν, ώστε να καταφέρω να φέρω εις πέρας τις μεταπτυχιακές μου σπουδές παράλληλα με τις οικογενειακές και επαγγελματικές μου υποχρεώσεις.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Υπεύθυνη Δήλωση πρωτοτυπίας διπλωματικής εργασίας	2
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	6
ABSTRACT	8
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	13
2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	13
2.2 Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	15
2.3 ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΡΟΤΥΠΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΠΕΡΑΣΜΑ ΤΩΝ ΧΡΟΝΩΝ	16
2.4 ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	19
2.4.1 Σύμβαση εργασίας.....	19
2.4.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	19
2.4.3 Διάκριση της σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας από τη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών	20
2.4.4 Διάκριση της σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας από τη σύμβαση μισθώσεων έργου (εργολαβία)	21
2.5 ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΥΡΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	22
2.5.1 Βασικές προσεγγίσεις για την εξήγηση της εξέλιξης της αδήλωτης εργασίας.....	25
3. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	27
3.1 ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΙ ΤΥΠΟΙ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΙΑ «ΒΕΜΠΕΡΙΑΝΗ» ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗΣ	27
3.1.1 Τύπος 1: Ο τύπος «διαφυγής φτώχειας».	29
3.1.2 Τύπος 2: Ο τύπος «moonlighting» (φεγγαρόφωτο).....	36
3.1.3 Τύπος 3: Ο τύπος «προσανατολισμένος στην αλληλεγγύη»	38
3.2 Η ΠΟΛΥΠΛΟΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ	41
3.3 ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ.....	44
3.4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΚΡΑΤΙΚΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ.....	56
3.5 ΚΑΘΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ Ε.Ε ΕΝ ΜΕΣΩ ΚΡΙΣΕΩΝ	57
3.5.1 Η αδήλωτη εργασία την περίοδο της οικονομικής κρίσης και εντεύθεν.....	57
3.5.2 Covid-19 και αδήλωτη εργασία: επιπτώσεις και πολιτικές απαντήσεις στην Ευρώπη.....	63

3.6 Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	75
3.6.1 Χαρακτηριστικά της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.....	76
3.6.2 Εκτίμηση του μεγέθους της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.....	78
3.6.3 Η αδήλωτη εργασία ανάλογα με τους επιχειρηματικούς τομείς	79
3.6.4 Δυσμενείς οικονομικές συνθήκες και αδήλωτη εργασία.....	80
3.6.5 Το φαινόμενο της φοροδιαφυγής/εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.....	81
3.6.6 Σχέση μορφών αδήλωτης εργασίας και έλλειψης φορολογικής ηθικής.....	84
3.6.7 Δυσμενείς κοινωνικοπολιτικοί παράγοντες και αδήλωτη εργασία	85
3.6.8 Σχέση εισφοροδιαφυγής και έλλειψης φορολογικής ηθικής.....	86
3.6.9 Οι επιπτώσεις της εισφοροδιαφυγής μέσω της αδήλωτης εργασίας	87
3.6.10 Το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο αντιμετώπισης της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας.....	89
3.6.11 Συνεργασία μεταξύ ελεγκτικών αρχών	93
3.6.12 Πολιτική προσέγγιση καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.....	93
3.6.13 Μέτρα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας	95
4. ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ	100
ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	146
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	156
Ελληνική βιβλιογραφία	156
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία.....	156
Διαδίκτυο.....	173

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας, μέσα από τις κοινωνικοοικονομικές διαστάσεις του. Η αδήλωτη εργασία αποτελεί παρακλάδι αυτού που λέμε παραοικονομία, καθώς συνδυάζει τις παράνομες ενέργειες της φοροδιαφυγής και της εισφοροδιαφυγής. Σε επίπεδο Ευρώπης, μετά και την οικονομική ύφεση της περασμένης δεκαετίας, αλλά και την πρόσφατη εκδήλωση της πανδημίας του Κορωνοϊού, που με τη σειρά του επιβάρυνε εκ νέου τις εθνικές οικονομίες, η αντιμετώπισή της αδήλωτης εργασίας αποτελεί πρόκληση και επιτακτική ανάγκη για τον περιορισμό της, καθώς αυτή η παραβατική συμπεριφορά στην αγορά εργασίας επιβαρύνει περαιτέρω την δημοσιονομική ισορροπία των εθνικών οικονομιών, πόσο δε μάλλον σε χώρες όπως η Ελλάδα, η οποία βρίσκεται σε δημοσιονομικό περιορισμό τα τελευταία δέκα και πλέον χρόνια.

Από την άλλη, οι κοινωνικές επιπτώσεις που προκύπτουν από τον αποκλεισμό των εργαζομένων από την αδήλωτη εργασία είναι πολυδιάστατες (ελλιπής κοινωνική προστασία και πρόνοια, ανεπαρκής υγειονομική περίθαλψη), επιπτώσεις που διαχέονται και επηρεάζουν και αυτούς που συμμετέχουν στην δηλωμένη εργασία (μη βιώσιμο ασφαλιστικό/συνταξιοδοτικό σύστημα, περικοπές των κοινωνικών παροχών).

Στην παρούσα εργασία, επικεντρώνοντας την προσοχή μας στην περίπτωση της Ελλάδας, μετά την επεξεργασία δεδομένων από το Επιχειρησιακό Σχέδιο του Υπουργείου Εργασίας για την Αντιμετώπιση της Αδήλωτης Εργασίας «ARTEMIS» κατά τα έτη 2013-2019, δεδομένων από την Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (ΕΛΣΤΑΤ) τα ίδια έτη, αλλά και δεδομένων από έρευνα που διεξήχθη κατά τα έτη 2017-2018 για λογαριασμό του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ ΓΣΕΕ), διαπιστώσαμε, ότι η αδήλωτη εργασία μετά την αυξητική τάση που παρουσίασε κατά τα έτη 2014-2017 εμφάνισε μείωση των ποσοστών της το 2018 και το 2019. Ο μεγαλύτερος αριθμός αδήλωτων εργαζόμενων βρέθηκε να απασχολείται στους κλάδους του επισιτισμού τουρισμού, στους οποίους επικεντρώθηκαν και οι έλεγχοι των ελεγκτικών αρχών. Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι, αν και υπολείπονταν στον συνολικό αριθμό εργαζομένων στις επιχειρήσεις που εκλέχθηκαν, εντούτοις ως ποσοστό επί του συνόλου των αδήλωτων εργαζόμενων σε αυτές, υπερτερούσαν έναντι των ημεδαπών. Μεταξύ των δύο φύλων δεν

παρατηρήθηκαν αξιοσημείωτες διαφορές, παρά μόνο στις εργαζόμενες στα νοικοκυριά. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι αρκετοί εργαζόμενοι δεν ασφαρίζονται στη δεύτερη εργασία τους ή ασφαρίζονται μερικώς για διάφορους λόγους που αναλύονται.

Λέξεις κλειδιά: αδήλωτη εργασία, εισφοροδιαφυγή, φοροδιαφυγή, παραοικονομία

ABSTRACT

The aim of this paper is to investigate the phenomenon of undeclared work, through its socio-economic dimensions. Undeclared work is a branch of what we call the underground economy, as it combines the illegal actions of tax evasion and insurance tax evasion. At the European level, after the economic recession of the past decade and the recent manifestation of the Coronavirus pandemic, which in turn burdened the national economies again, dealing with it is a challenge and an imperative to limit it, as this delinquent behavior in the labor market further burdens the fiscal balance of national economies, let alone in countries like Greece, which has been in fiscal restraint for the last ten years or more.

On the other hand, the social effects resulting from the exclusion of workers from undeclared work are multidimensional (insufficient social protection and welfare, inadequate health care), effects that spread and affect those who participate in declared work (unsustainable insurance/pension system, cuts in social benefits).

Focusing our attention on the case of Greece, in the present work, after processing data from the operational plan of the Ministry of Labor to deal with undeclared work "ARTEMIS" during the years 2013-2019, data from Hellenic Statistical Authority (ELSTAT) in the same years and also data from a survey conducted in the years 2017-2018 on behalf of Labor Institute General Confederation Of Workers Of Greece (INE GSEE), we found that undeclared work, after the increasing trend it presented in the years 2014-2017, showed a decrease in its percentages in 2018 and 2019. The largest number of undeclared workers was found to be employed in the food and tourism sectors, on which the audits of the audit authorities were also focused. Foreign workers, although they fell short of the total number of employees in the companies that were checked, however, as a percentage of the total number of undeclared workers, they outnumbered nationals. No significant differences were observed between the two sexes, except for female household workers. Also, it was found that many workers are not insured in their second job or they are partially insured for various reasons, which are analyzed.

Key words: undeclared work, tax evasion, insurance tax evasion, underground economy

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η τυπική σχέση εργασίας (δηλωμένη εργασία) ρυθμίζεται από νομικούς κανόνες και θεσμούς, ώστε να ελαχιστοποιείται η πιθανότητα καταπάτησης των δικαιωμάτων των μισθωτών εργαζομένων, όπως αυτά απορρέουν από μια τυπική σύμβαση εργασίας, καθώς μέσω αυτής προστατεύεται ο καθορισμένος νόμιμος μισθός, το συμβατικό ωράριο εργασίας, η παροχή υγειονομικής περίθαλψης, η ασφάλεια στην εργασία αλλά και η προστασία από κάθε είδους διακρίσεις (Stone, 2015). Ουσιαστικά, η τυπική σύμβαση εργασίας καθορίζει τους όρους που διέπουν την εργασιακή σχέση, τα δικαιώματα αλλά και τις υποχρεώσεις των μισθωτών εργαζομένων (Kaufman, 2010).

Υπάρχουν διάφορες σχέσεις εργασίας. Στην Ελλάδα δύο είναι οι βασικές συμβάσεις εργασίας στην τυπική σχέση εργασίας. Η πρώτη, είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όπου ο εργαζόμενος μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του με μισθό αυτοπροσώπως στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και στην οποία έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Η δεύτερη, είναι η σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, όπου δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και βάση της οποίας ο εργαζόμενος διατηρεί την πρωτοβουλία να παράσχει συγκεκριμένο έργο, καθορίζοντας ο ίδιος τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο παροχής της εργασίας, χωρίς να υπόκειται, στις περισσότερες των περιπτώσεων (εκτός αν αναφέρεται στη σύμβαση διαφορετικά), στον έλεγχο του εργοδότη (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, 2022). Στην Ελλάδα η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορίζεται στο ΠΔ 156/1994 (ΦΕΚ Α' 102) εναρμονιζόμενη με την κοινοτική οδηγία 91/533/ΕΟΚ/14-10-1991 και καθορίζει την υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί, μέσω αυτής, προς τον εργαζόμενο τους όρους και τις προϋποθέσεις, που διέπουν την εργασιακή τους σχέση (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, 2022).

Η αδήλωτη εργασία λοιπόν, μπορεί να εμφανίζεται από τη μια, ως μερικώς αδήλωτη/ανασφάλιστη, στην περίπτωση που υπάρχει τυπική σύμβαση εξαρτημένων υπηρεσιών αλλά κάποιος από τους όρους που τη διέπουν (ωράριο και μέρες εργασίας) να καταπατούνται και από την άλλη, ως πλήρως αδήλωτη εργασία όπου δεν υπάρχει καν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η εργασία που παρέχεται δεν διέπεται από

κανένα περιορισμό ασφαλιστικής κάλυψης ή/και φορολογικής αναφοράς. Έτσι, η αδήλωτη εργασία, είναι μια μορφή άτυπης εργασίας, η οποία επηρεάζει άμεσα τους εθνικούς οικονομικούς δείκτες, καθώς μέσω της εισφοροδιαφυγής και της φοροδιαφυγής συμμετέχει ενεργά σε αυτό που ευρύτερα αποκαλείται παραοικονομία (Kapsalis, 2015). Στην Ελλάδα, λόγω χάρη, το μέγεθος της αδήλωτης οικονομίας, εκτιμάται κοντά στο 25%. Αρκετά μεγάλο κομμάτι αυτής της αδήλωτης οικονομίας κατέχει η συμμετοχή στην αδήλωτη εργασία, η οποία παρέχεται απ' όλες τις κοινωνικές ομάδες (European Commission: 2105, 2017).

Είναι δόκιμο λοιπόν, να μην συγχέουμε την παροχή αδήλωτης εργασίας μόνο από άτομα που ανήκουν στα φτωχότερα κοινωνικά στρώματα ή είναι αποκλεισμένα λόγω καταγωγής (ρομά, μετανάστες). Η αδήλωτη εργασία δεν έχει φύλο ή καταγωγή. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου στην αδήλωτη εργασία συμμετέχει μια «ανώτερη βαθμίδα», η οποία ωθείται προς αυτή με δικής της πρωτοβουλία και αποτελείται από εργαζομένους που είναι είτε εργαζόμενοι οι ίδιοι είτε λειτουργούν και ως εργοδότες (όταν π.χ. απασχολούν άλλους εργαζόμενους για οικιακές εργασίες) και μια άλλη «κατώτερη βαθμίδα» στην οποία συμμετέχουν εργαζόμενοι, οι οποίοι ωθούνται στην αδήλωτη εργασία από ανάγκη (European Commission: 2105, 2017).

Είναι σαφές, ότι η δημοσιονομική πολιτική επηρεάζει τις αποφάσεις των νοικοκυριών και των επιχειρήσεων για απασχόληση, παραγωγή, επενδύσεις και κατανάλωση στην επίσημη οικονομία. Όταν υπάρχει εκτεταμένη αδήλωτη εργασία και κατ' επέκταση παραοικονομία, η δημοσιονομική πολιτική επιδρά και στην κατανομή των παραγωγικών πόρων μεταξύ της επίσημης και της ανεπίσημης οικονομίας. Η μεταφορά παραγωγικών πόρων σε δραστηριότητες όπου υπάρχει εκτεταμένη φοροδιαφυγή, επηρεάζει άμεσα την αποτελεσματικότητα της δημοσιονομικής πολιτικής, μέσω της απώλειας των εσόδων από την φορολογία, και έμμεσα, μέσω της μείωσης της συνολικής παραγωγικότητας. Η μείωση της συνολικής παραγωγικότητας οφείλεται στην απώλεια κατανομικής αποτελεσματικότητας (allocative efficiency), δεδομένου ότι η παραοικονομία χαρακτηρίζεται από δραστηριότητες χαμηλής παραγωγικότητας, π.χ. λόγω έλλειψης οικονομιών κλίμακας και επενδύσεων (Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2017).

Στην εργασία που ακολουθεί, θα γίνει μια προσπάθεια προσέγγισης των κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας, τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Ελλάδα, με αναφορές στην διεθνή και εγχώρια βιβλιογραφία, ώστε συνδέοντας τα δεδομένα που θα επεξεργαστούμε δευτερογενώς

στο εμπειρικό μέρος της παρούσας εργασίας (χωρίς να υιοθετούμε προχωρημένα στατιστικά εργαλεία), να μπορέσουμε να δούμε με ποιες μορφές εμφανίζεται, εντέλει, το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, την έκτασή της, πως την αντιμετωπίζουν ως πρακτική οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες, τις επιπτώσεις που προκαλεί στην κοινωνία και την εθνική οικονομία, τις ομοιότητες και τις όποιες διαφορές εμφανίζει ως παραβατική πρακτική στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα σε σχέση με ότι συμβαίνει διεθνώς.

Ξεκινώντας λοιπόν, στο κεφάλαιο 2 θα διερευνήσουμε γενικά την έννοια της απασχόλησης και τις μορφές συμβάσεων εργασίας στην Ελλάδα και θα κάνουμε μια πρώτη γενική αναφορά στα κύρια χαρακτηριστικά της αδήλωτης εργασίας και μια προσέγγιση στην εξήγηση της εξέλιξής της. Στο 3^ο κεφάλαιο θα ξεκινήσουμε την προσπάθεια εμβάθυνσης στην ουσία της παρούσας εργασίας, προσεγγίζοντας βιβλιογραφικά το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, παραθέτοντας αρχικά κάποιους τύπους της που εμφανίζονται διεθνώς με «βεμπεριανή» (ορθολογική) προσέγγιση ταξινόμησης. Κατόπιν, θα δούμε πώς εμφανίζεται η αδήλωτη εργασία στην Ευρώπη, τις πολιτικές προσεγγίσεις για την αντιμετώπισή της, το ρόλο δράσης του κρατικού μηχανισμού και τους καθοριστικούς παράγοντες της αδήλωτης εργασίας στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης την περίοδο της οικονομικής κρίσης (την δεκαετία του 2010) και μετά κατά την περίοδο εμφάνισης της πανδημίας Covid-19 (2019-2022).

Ακολούθως, θα παραθέσουμε στοιχεία από την βιβλιογραφία για την περίπτωση της Ελλάδας. Θα δούμε τα χαρακτηριστικά της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, την έκτασή της, τις κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις που προκύπτουν από αυτή και τη σχέση της με την παραοικονομία και θα κλείσουμε το κεφάλαιο με το θεσμικό πλαίσιο αντιμετώπισής της, την πολιτική προσέγγιση και τα μέτρα περιορισμού της από τις αρμόδιες Ελληνικές ελεγκτικές αρχές.

Στο 4^ο κεφάλαιο, στο εμπειρικό μέρος της παρούσας εργασίας, θα επεξεργαστούμε (με απλή χρήση στατιστικών εργαλείων) κάποια δεδομένα από τα στοιχεία του Επιχειρησιακού Σχεδίου «ARTEMIS», το οποίο ενεργοποιήθηκε το 2013 από το Υπουργείο Εργασίας με σκοπό την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, στοιχεία από μία από τις ελάχιστες αξιόλογες μελέτες που διεξήχθη για λογαριασμό του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (INE ΓΣΕΕ) από τους Καψάλης κ.ά. (2020) και κάποια στοιχεία από την Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (ΕΛΣΤΑΤ). Τέλος, θα κλείσουμε την

παρούσα εργασία με την παράθεση των συμπερασμάτων, όπως αυτά θα προκύψουν από την σύνδεση των εμπειρικών δεδομένων με την αντίστοιχη διεθνή και εγχώρια βιβλιογραφία.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η ρύθμιση της απασχόλησης αποτελείται από τους νομικούς κανόνες και τους θεσμούς που συνιστούν, διέπουν και δομούν τη σχέση εργασίας. Η ρύθμιση της απασχόλησης επηρεάζει δυναμικά όλες τις πτυχές της απασχόλησης – καθορίζει εάν ένας εργαζόμενος έχει εργασιακή ασφάλεια, το ελάχιστο ποσό που πρέπει να πληρωθεί, τις συνθήκες ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας, το δικαίωμα σε αποδοχές αδείων, αποδοχές άδειας ασθενείας ή άλλες παροχές, προστασία από διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, εθνικότητας, θρησκείας, ηλικίας ή προσωπικών χαρακτηριστικών, την ελάχιστη ηλικία για την απασχόληση, την ηλικία και τους όρους συνταξιοδότησης, την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης, την προστασία από την παρεμβατική επιτήρηση εντός ή εκτός εργασίας και πολλές άλλες πτυχές της εργασιακής σχέσης. Το περιεχόμενο της ρύθμισης της απασχόλησης καθορίζει επίσης τη διαπραγματευτική δύναμη των μερών μεταξύ τους (Hale, 1923).

Για παράδειγμα, οι νομικοί κανόνες καθορίζουν εάν οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να συμμετέχουν σε συνδικάτα ή εάν τέτοιες ενέργειες συνιστούν παράνομες συνωμοσίες, εάν και υπό ποιες συνθήκες μπορούν νόμιμα να απεργούν και να ασκούν πιέσεις και αν μπορούν να ασκήσουν δευτερεύουσα πίεση ή εκκλήσεις προς το ευρύ κοινό για να υποστηρίξουν τη θέση τους. Επειδή η διαπραγματευτική δύναμη καθορίζει τελικά τους μισθούς των εργαζομένων, οι νομικοί κανόνες που διέπουν τη σχέση εργασίας έχουν ισχυρές διανεμητικές συνέπειες. Για το λόγο αυτό, το περιεχόμενο της ρύθμισης της απασχόλησης ήταν πάντα ένα θέμα που αμφισβητείται έντονα και πολιτικοποιείται (Stone, 2015).

Η ρύθμιση της απασχόλησης πραγματοποιείται μέσω νομοθετικής δράσης, δικαστικής απόφασης, διοικητικής δράσης, σύμβασης ή εθίμου. Συχνά θεωρείται ότι η ρύθμιση της απασχόλησης αναφέρεται σε θετικές παρεμβάσεις του κράτους στη σχέση εργασίας μέσω καταστατικών, διοικητικών κανονισμών, εκτελεστικών διαταγμάτων ή άλλων πράξεων θετικού δικαίου. Αυτή η υπόθεση είναι ελλιπής. Η ρύθμιση της απασχόλησης πραγματοποιείται επίσης μέσω των βασικών κανόνων συμβάσεων με τους οποίους ένας αγοραστής και ένας πωλητής εργατικής δύναμης - δηλαδή, ένας εργοδότης και ένας εργαζόμενος – σχηματίζουν εργασιακή σχέση. Για

παράδειγμα, ορισμένες χώρες αντιμετωπίζουν την ατομική σύμβαση εργασίας ως συμβατικό συμβόλαιο που επιβάλλει θετικά καθήκοντα τόσο στον εργοδότη όσο και στον εργαζόμενο. Έτσι, σε πολλά μέρη της Ευρώπης και της Λατινικής Αμερικής, στα οποία ακολουθείται η προαναφερόμενη μορφή σύμβασης εργασίας, εάν πχ ένας εργοδότης απολύσει εργαζόμενο χωρίς βάσιμο λόγο, τότε παραβιάζει τη σύμβαση εργασίας και υπάρχει δυνατότητα από την πλευρά του εργαζόμενου της άσκησης ένδικων μέσων για την ακυρότητα της απόλυσης και την διεκδίκηση της επαναπρόσληψής του. Αντίθετα, στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (ΗΠΑ), η βασική προεπιλεγμένη μορφή της σύμβασης εργασίας είναι μια σύμβαση κατά βούληση, δηλαδή μια ρύθμιση που δεν εμπίπτει στις δεσμεύσεις ενός συμβατικού συμβολαίου με τα αντίστοιχα θετικά καθήκοντα αμφοτέρων των μερών, με αποτέλεσμα ένας εργαζόμενος να μπορεί να απολυθεί ανά πάσα στιγμή για οποιονδήποτε λόγο (Stone, 2007).

Στα περισσότερα βιομηχανικά έθνη, υπάρχουν δύο τύποι κανονισμών εργασίας – κανονισμοί που καθορίζουν συγκεκριμένους όρους της συμφωνίας για τους μισθούς και κανονισμοί που εξουσιοδοτούν νομικά την εργασία και τη διοίκηση να συμμετάσχουν σε ένα είδος αυτορρύθμισης. Η ρύθμιση της άμεσης απασχόλησης περιλαμβάνει νόμους που καθορίζουν τους κατώτατους μισθούς και τις μέγιστες ώρες εργασίας, επιβάλλουν ορισμένα πρότυπα υγείας και ασφάλειας, ρυθμίζουν τις συντάξεις και την ασφάλιση υγείας και παρέχουν προστασία κατά των διακρίσεων (Stone, 2015). Η νομικά εξουσιοδοτημένη αυτορρύθμιση περιλαμβάνει καταστατικά ή δόγματα, που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να σχηματίζουν συνδικάτα και να διαπραγματεύονται με τους εργοδότες για τους όρους και τις προϋποθέσεις απασχόλησης. Οι περισσότερες δυτικές χώρες έχουν και τους δύο τύπους ρύθμισης της απασχόλησης, αλλά διαφέρουν ως προς το ποιος τύπος κυριαρχεί στο σύστημα εργασιακών σχέσεων τους (Kahn-Freund, 1983).

Για παράδειγμα, οι περισσότερες ηπειρωτικές ευρωπαϊκές χώρες διαθέτουν λεπτομερείς νομικούς κώδικες που καθορίζουν πολλούς όρους της εργασιακής σχέσης, όπως τις υποχρεωτικές ώρες εργασίας, τις συνθήκες ασφαλείας και τις πολιτικές π.χ. αδειών φροντίδας παιδιών. Τα περισσότερα κράτη έχουν επίσης νόμους, που θεσπίζουν κριτήρια για ένα νόμιμο εργατικό σωματείο και εξουσιοδοτούν αυτά τα συνδικάτα να συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό ορισμένων από τους όρους και τις προϋποθέσεις εργασίας. Από την άλλη, πολλά κράτη της ηπειρωτικής Ευρώπης έχουν εξειδικευμένα εργατικά

δικαστήρια για την επιβολή τόσο των συλλογικών όσο και των ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων (Stone, 2015).

Επιπλέον, στη Γερμανία και τη Γαλλία οι όροι που διαπραγματεύονται μεταξύ των συνδικάτων και των εργοδοτών μπορούν να μετατραπούν σε κανονισμούς που ισχύουν για ολόκληρες βιομηχανίες ή κατά τόπους περιοχές της χώρας (Weiss, 1987). Αντίθετα, η Μεγάλη Βρετανία βασίζεται κυρίως στο κοινό δίκαιο για τη ρύθμιση της εργασιακής σχέσης και αφήνει πολλούς σημαντικούς όρους απασχόλησης στα μέρη να διαπραγματευτούν. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό αφήνει τις συμφωνίες εντελώς έξω από το νόμο (Wedderburn, 1986).

Οι χώρες διαφέρουν επίσης ως προς τα είδη δικαιωμάτων, προνομίων και προστασίας που παρέχουν στην οργανωμένη εργασία. Ορισμένες χώρες παρέχουν πολύ ευρεία προστασία στη συλλογική δράση, όπως η οργάνωση, οι απεργίες και οι πικετοφορίες, ενώ ορισμένες όχι. Ενώ η ρύθμιση της απασχόλησης δημιουργεί την αντίστοιχη ισχύ απόκτησης εργασίας και διαχείρισης, αντικατοπτρίζει επίσης τη σχετική ισχύ κάθε πλευράς στην πολιτική διαδικασία. Εργοδότες και συνδικάτα λειτουργούν ως ομάδες πίεσης, ασκώντας πιέσεις άμεσα ή έμμεσα, κινητοποιώντας την κοινή γνώμη για να διαμορφώσουν το ουσιαστικό δίκαιο της απασχόλησης με τρόπους που θα τους προσφέρουν πλεονέκτημα. Οι δικαστές και οι νομοθέτες ανταποκρίνονται, τουλάχιστον εν μέρει, στις ανταγωνιστικές απαιτήσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων όταν αποφασίζουν σε υποθέσεις και θεσπίζουν καταστατικά που σχετίζονται με την απασχόληση (Stone, 2015).

2.2 Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Ως εργασιακές σχέσεις γενικά, νοείται η μελέτη της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, τόσο συλλογικά όσο και ατομικά, και το καθορισμό ουσιαστικών και διαδικαστικών θεμάτων σε βιομηχανικό, οργανωτικό και εργασιακό επίπεδο (Rose, 2008). Σύμφωνα με τον Kaufman (2010), οι εργασιακές σχέσεις θεωρούνται ως η διαδικασία δημιουργίας κανόνων για τον χώρο εργασίας (Dunlop, 1958)· κανονισμός εργασίας (Flanders, 1965)· κοινωνική ρύθμιση της παραγωγής (Cox, 1971)· η εργασιακή σχέση ως δομημένος ανταγωνισμός (Edwards, 2005)· κοινωνική ρύθμιση των δυνάμεων της αγοράς (Hyman, 1995)· διαδικασία της καπιταλιστικής παραγωγής και συσσώρευσης και οι προκύπτουσες πολιτικές και κοινωνικές ταξικές σχέσεις (Caire, 1996 όπως

αναφέρεται στο Kaufman, 2010): σύγκρουση συμφερόντων και πλουραλιστικές μορφές διακυβέρνησης στο χώρο εργασίας (Kochan, 1998): ταξική κινητοποίηση και κοινωνική δικαιοσύνη (Kelly, 1998): την προώθηση της αποτελεσματικότητας, της ισότητας και της φωνής στη σχέση εργασίας (Budd, 2004): συλλογική εκπροσώπηση και κοινωνικός διάλογος (European Industrial Relations Observatory, 2002).

Σύμφωνα με τους Bain και Clegg (1974), μια παραδοσιακή προσέγγιση για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις ήταν να θεωρηθεί ως η μελέτη των κανόνων που διέπουν την απασχόληση και των τρόπων με τους οποίους οι κανόνες αλλάζουν, ερμηνεύονται και διαχειρίζονται.

2.3 ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΡΟΤΥΠΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΠΕΡΑΣΜΑ ΤΩΝ ΧΡΟΝΩΝ

Παρά τις διαφορές μεταξύ των χωρών, η τυπική σύμβαση εργασίας έγινε ο κανόνας στις μεγάλες μεταποιητικές επιχειρήσεις σε μεγάλο μέρος του εικοστού αιώνα. Αυτό το τυπικό συμβόλαιο παρείχε στους εργαζόμενους νόμιμα δηλωμένη εργασία, ασφάλεια εργασίας, αξιοπρεπείς μισθούς, ανοδική τροχιά για προαγωγές και αυξήσεις και ένα γενναιόδωρο πακέτο παροχών υγείας, συνταξιοδότησης και άλλων παροχών που συνδέονται με την δηλωμένη εργασία. Ενώ η τυπική σύμβαση δεν ήταν ποτέ καθολική, παρά ταύτα κάλυπτε μεγάλα τμήματα του εργατικού δυναμικού στις βιομηχανικές χώρες και έγινε ο κανόνας που επικρατούσε και στα μέσα του εικοστού αιώνα (Stone and Arthurs, 2013).

Η τυπική σύμβαση εργασίας δεν εμφανίστηκε εξ αρχής πλήρως διαμορφωμένη. Επινόηθηκε από θεωρητικούς των εργασιακών σχέσεων, εφαρμόστηκε από μεγάλες κατασκευαστικές εταιρείες, ενισχύθηκε από τις πιέσεις των συνδικάτων και ενισχύθηκε από τα διάφορα καθεστώτα εργατικού δικαίου στα βιομηχανικά έθνη. Σταδιακά, κατά το πρώτο μισό του εικοστού αιώνα, νομικά καθεστώτα που ρύθμιζαν την απασχόληση εμφανίστηκαν σε διάφορες χώρες, οι οποίες υιοθέτησαν αυτό το τυπικό μοντέλο απασχόλησης ως πρότυπό τους (Stone, 2015).

Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, στα μέσα του εικοστού αιώνα, τα περισσότερα βιομηχανικά έθνη να αποκτήσουν συστήματα εργατικού δικαίου, που παρείχαν εκτεταμένη προστασία για την ασφάλεια της εργασίας είτε με νόμο είτε με σύμβαση ή ακόμη στη βάση του εθιμοτυπικού δικαίου. Οι περισσότερες χώρες είχαν επίσης

νόμους που απαιτούσαν οι εργασιακές σχέσεις να συμμορφώνονται με την τυπική σύμβαση και έθεταν αυστηρούς περιορισμούς στην ικανότητα των επιχειρήσεων να χρησιμοποιούν προσωρινούς εργαζομένους, βραχυχρόνιους εργαζομένους, ανεξάρτητους εργολάβους ή εν τέλει αδήλωτους εργαζόμενους. Επιπλέον, τα περισσότερα απ' αυτά τα κράτη είχαν νόμους που ενθάρρυναν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο εταιρειών ή/και βιομηχανίας, στα οποία τα συνδικάτα αντιπροσώπευαν μέλη που είχαν μακροχρόνιες θέσεις εργασίας (Stone, 2015).

Σίγουρα, η τυπική σύμβαση εργασίας δεν ήταν ποτέ καθολική. Σε κάθε χώρα, κάλυπτε διαφορετικά ποσοστά του εργατικού δυναμικού και εντός του εργατικού δυναμικού, διαφορετικούς τομείς και τμήματα. Ήταν περισσότερο χαρακτηριστικό των μεγάλων μεταποιητικών επιχειρήσεων και του δημόσιου τομέα παρά για τις μικρές επιχειρήσεις ή τον τομέα των υπηρεσιών, ακόμη ήταν πιο πιθανό να κάλυπτε άνδρες παρά γυναίκες και ήταν περισσότερο διαθέσιμο σε εδραιωμένους πληθυσμούς παρά σε πρόσφατους οικονομικούς μετανάστες ή φυλετικές και εθνοτικές μειονότητες. Ωστόσο, παρ' όλες αυτές τις παραλλαγές, το τυπικό συμβόλαιο εργασίας ήταν τόσο το παράδειγμα που γέννησε πολλές πολιτικές και πρακτικές εργασίας όσο και το διαφαινόμενο φιλόδοξο ως ιδανικό μοντέλο απασχόλησης (Stone, 2015).

Αν και το βασικό σχήμα της τυπικής σύμβασης εργασίας επικρατούσε στις βιομηχανικές χώρες κατά το τελευταίο μέρος του εικοστού αιώνα, τα νομικά καθεστώτα που προέκυψαν για να το υποστηρίξουν διέφεραν σημαντικά από χώρα σε χώρα. Σε ορισμένες χώρες, το κράτος επέβαλε την ασφάλεια της τυπικής εργασίας με νόμο, σε άλλες, η τυπική σύμβαση εργασίας επιβλήθηκε με υποχρεωτικούς όρους που ενσωματώθηκαν στην ατομική σύμβαση εργασίας. Σε κάποιες απ' αυτές, η ασφάλεια της εργασίας αποτέλεσε αντικείμενο διαπραγμάτευσης ως μέρος ενός συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων που υποστηρίζεται από το κράτος και σε ορισμένες χώρες, ήταν προϊόν εθίμου που ενισχύθηκε από νομικούς μηχανισμούς (Stone, 2015).

Μέχρι πρόσφατα, όσο αφορά την εκτεταμένη προστασία της εργασιακής ασφάλειας, ορισμένες χώρες όπως η Γαλλία, η Ιταλία και η Ισπανία παρείχαν στους εργαζομένους σχεδόν ανυπέρβλητη εργασιακή ασφάλεια και δυσκόλευαν εξαιρετικά τους εργοδότες να απολύσουν εργαζομένους ή να μειώσουν το εργατικό δυναμικό τους, ακόμη και σε περιόδους τρομερών οικονομικών αναγκών. Επιπλέον, στη Γερμανία, την Ολλανδία και άλλες ηπειρωτικές ευρωπαϊκές χώρες, η θεσμοθετημένη προστασία της εργασιακής ασφάλειας ενισχύθηκε από ισχυρά συγκεντρωτικά

συνδικάτα, των οποίων η εξουσία προστατευόταν επίσης από το νόμο ως ζήτημα κρατικής πολιτικής (Stone, 2013a).

Αντίθετα, στο Ηνωμένο Βασίλειο (ΗΒ) και στις ΗΠΑ, η ατομική σύμβαση εργασίας ήταν ένα πρακτικά οξύμωρο σχήμα. Σύμφωνα με τον κανόνα της σύμβασης κατά βούληση, που επικρατεί σε αυτές τις χώρες, ένας υπάλληλος μπορεί να απολυθεί ανά πάσα στιγμή για οποιονδήποτε λόγο. Επιπλέον, ο εργοδότης μπορεί να αλλάξει τους όρους της σύμβασης ανά πάσα στιγμή. Επειδή, το συγκεκριμένο καθεστώς εργασιακής σχέσης δεν είχε ούτε καθορισμένη διάρκεια ούτε καθορισμένους όρους, είναι κάπως παραπλανητικό να το αποκαλούμε σύμβαση εργασίας. Το ΗΒ μετρίασε τη σκληρότητα του κανόνα «κατά βούληση» με νομοθεσία που έδινε αποζημίωση σε εργαζόμενους που απολύθηκαν άδικα. Στις ΗΠΑ, μερικές πολιτείες έχουν υιοθετήσει δόγματα κοινού δικαίου για να παρέχουν κάποια προστασία σε περιπτώσεις άδικης απόλυσης, αλλά αυτές είναι οι εξαιρέσεις και όχι ο κανόνας. Παλαιότερα, τα ισχυρά συνδικάτα στις ΗΠΑ παρείχαν συχνά ασφάλεια εργασίας στα μέλη τους διαπραγματευόμενα με την εργοδοσία συμβατικές διατάξεις, που όριζαν ότι ένας εργοδότης μπορεί να απολύσει έναν εργαζόμενο μόνο για «δίκαιη αιτία». Η συμβατική προστασία τώρα πια παρέχεται σπάνια (Stone, 2013a).

Οι χώρες διαφέρουν επίσης ως προς τον τρόπο με τον οποίο ρυθμίζονται πτυχές της απασχόλησης πέραν της ασφάλειας της διατήρησης εργασίας. Σε ορισμένες χώρες, το κράτος χρησιμοποιεί γενικά φορολογικά έσοδα για να παρέχει ένα ευρύ φάσμα παροχών που σχετίζονται με την εργασία, όπως κατάρτιση δεξιοτήτων, ασφάλιση εργασίας, κέντρα τοποθέτησης εργασίας, ημερήσια φροντίδα, καθώς και καθολικά οφέλη στους εργαζόμενους και άλλα, όπως η υγειονομική περίθαλψη, κοινωνική στέγαση και εκπαίδευση. Σε άλλες χώρες, ορισμένες από αυτές τις παροχές παρέχονται μέσω συμφωνιών συνεισφοράς, στις οποίες τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να συνεισφέρουν. Σε ορισμένες χώρες, αυτές οι παροχές παρέχονται από τους εργοδότες υπό την επιβολή νόμου ή ως απάντηση στις πιέσεις που ασκούνται από τα συνδικάτα μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή ως μέρος μιας στρατηγικής για την πρόσληψη και τη διατήρηση ενός πιστού και παραγωγικού εργατικού δυναμικού (Stone, 2015).

Πρόσφατα, οι εργοδότες σε όλο τον βιομηχανικό κόσμο έχουν απομακρυνθεί από την πρόσληψη υπαλλήλων με μακροχρόνιες εργασιακές σχέσεις και αντ' αυτού έχουν δημιουργήσει πολλούς τύπους βραχυπρόθεσμων εργασιακών σχέσεων. Αύξησαν τη χρήση «άτυπων» υπαλλήλων, εκείνων δηλαδή που δεν έχουν ορισμένα ή

στη χειρότερη περίπτωση, στην αδήλωτη εργασία, όλα τα στοιχεία της τυπικής σύμβασης. Έχουν επίσης αυξήσει τη χρήση ανεξάρτητων εργολάβων και ατόμων που μισθώνονται από γραφεία προσωρινής απασχόλησης. Επιπλέον, σε όλες τις βιομηχανικές χώρες, η ασφάλεια της εργασίας μειώνεται (Stone, 2013b). Στην πραγματικότητα, πολλά από αυτά τα καθεστάτα πρόσφατα άλλαξαν τους νόμους τους ειδικά για να χαλαρώσουν την προστασία της εργασιακής ασφάλειας (Stone & Arthurs, 2013).

2.4 ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.4.1 Σύμβαση εργασίας

Το κύριο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας είναι το Π.Δ. 156/1994 (ΦΕΚ Α' 102), όπου αναφέρει την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, με το οποίο Π.Δ. εναρμονίζεται η ελληνική εργατική νομοθεσία όπως ορίζει η Οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 14ης Οκτωβρίου 1991 σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας. Στόχος των ρυθμίσεων του σχετικού Π.Δ. 156/1994 είναι η αποκατάσταση της νομικής θέσεως των εργαζομένων, κυρίως αυτών που δεν καλύπτονται από κλαδική ή συλλογική σύμβαση εργασίας, επιτρέποντάς τους να προσδιορίσουν όσο το δυνατόν καλύτερα τις συνθήκες και τους όρους εργασίας τους, να γνωρίζουν τον εργοδότη τους και κατά κύριο λόγο να διαθέτουν γραπτώς τα ουσιώδη στοιχεία της εργασιακής τους σχέσεως, που θα τους διευκόλυναν να γνωρίζουν για ποιον, που εργάζονται και σύμφωνα με ποιες βασικές συνθήκες (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας, 2022).

2.4.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων του Αστικού Κώδικα 648, 649, 651, 653 και 6 Α.Ν. 765/43, που είναι σε ισχύ με το άρθρο 38 του Εισαγωγικού Νόμου Α. Κ., προκύπτει ότι η σύμβαση μίσθωσης παροχής εξαρτημένης εργασίας,

στην οποία σύμβαση και μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας υπάρχει όταν, *“κατά τους συμφωνημένους όρους μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού εργαζόμενου ως συμβαλλόμενα μέρη, υποχρεούται ο μισθωτός να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι καταβολής μισθού, ανεξάρτητα από τον τρόπο καθορισμού και προσδιορισμού αλλά και καταβολής αυτού, χωρίς περαιτέρω ευθύνη του μισθωτού για την επίτευξη ορισμένου δι’ αυτής αποτελέσματος, υποκείμενος κατά την εκτέλεσή της σε προσωπική και νομική εξάρτηση έναντι του εργοδότη, η οποία εξάρτηση εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να καθορίζει το χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής της, μέσα στα νόμιμα ή συμβατικά πλαίσια, κατά τρόπο δεσμευτικό για τον μισθωτό, δίνοντας σ’ αυτόν τις αναγκαίες για τον σκοπό αυτό εντολές και οδηγίες τις οποίες είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί και να εκτελεί, όπως επίσης και το δικαίωμα που του παρέχει ο νόμος να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση συμμόρφωσης του μισθωτού προς αυτές και της επιμέρους εν γένει εκτέλεσης της εργασίας που του έχει ανατεθεί”*. Κύριος σκοπός λοιπόν της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, δεν είναι άλλος από την παροχή εργασίας αυτή καθ’ αυτή και σε αυτή καθ’ αυτή αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας, 2022).

2.4.3 Διάκριση της σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας από τη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών

Σύμβαση μισθώσεως παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, στην οποία δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, υπάρχει όταν σε μία σχέση εργασίας ο εργαζόμενος παρέχει με αμοιβή τις υπηρεσίες του, χωρίς όμως απαραίτητως να συντρέχουν οι ανωτέρω προϋποθέσεις που αφορούν τα στοιχεία εξαρτήσεως.

Ειδικότερα, ο εργαζόμενος που παρέχει το έργο, διατηρεί την πρωτοβουλία και την ελευθερία ενέργειας, καθορίζοντας ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, δηλαδή τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής, μη υποκείμενος στον έλεγχο, την εποπτεία και την εξάρτηση του εργοδότη ως προς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας που του έχει ανατεθεί, χωρίς όμως και στην σύμβαση αυτή να αποκλείεται εξολοκλήρου η εξάρτηση του εργαζομένου από τον

εκάστοτε εργοδότη (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας, 2022).

2.4.4 Διάκριση της σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας από τη σύμβαση μισθώσεων έργου (εργολαβία)

Εργολαβία, δηλαδή σύμβαση μισθώσεως έργου, υπάρχει, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 κ. Ε.Π. Α.Κ., όταν αναλαμβάνει κάποιος με τη ιδιότητα του εργολάβου να εκτελέσει, κατασκευάσει, ή να φέρει σε πέρας και να παραδώσει ένα έργο με αμοιβή, ανεξαρτήτως του χρόνου του οποίου θα απαιτηθεί για το σκοπό αυτό, ώστε μετά το τέλος της εκτέλεσής του να μη δεσμεύεται πλέον έναντι του εργοδότη, αλλά να υποχρεούται στην παράδοση αυτού χωρίς να έχει την υποχρέωση να συμμορφώνεται με τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη κατά τη διάρκεια εκτέλεσης του έργου, ευθυνόμενος όμως έναντι αυτού για τυχόν προκύπτοντα ελαττώματα του έργου. Αντικείμενο δηλαδή της σύμβασης αυτής είναι το αποτέλεσμα της εργασίας και όχι η εργασία καθαυτή, καθ' όλο το χρόνο της εκτέλεσης του έργου. Στη σύμβαση αυτή ο αντισυμβαλλόμενος (εργολάβος) ενεργεί με δική του πρωτοβουλία έχοντας τον όποιο αντικειμενικό κίνδυνο και έχει αυτός και μόνο την αποκλειστική ευθύνη της οργάνωσης κατά την εκτέλεση της εργασίας για την επίτευξη του συγκεκριμένου αποτελέσματος, ενώ την εργασία μπορεί να την εκτελέσει είτε ο ίδιος είτε κάποιος άλλος που αυτός δύναται να προσλάβει και συνήθως, η συμβατική υποχρέωση παύει να υφίσταται όταν ολοκληρωθεί το τελικό αποτέλεσμα του έργου. (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας, 2022).

Ο χαρακτηρισμός μιας συμβάσεως εργασίας ως εξαρτημένης συμβάσεως εργασίας ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου αποτελεί έργο που εξετάζει το Δικαστήριο, εκτός βέβαια από τις περιπτώσεις εκείνες που διάφοροι τυπικοί ή ουσιαστικοί νόμοι καθορίζουν με σαφήνεια τη μορφή απασχόλησης σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων. Στο Ν. 2639/1998 (Α' 205), όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, ορίζεται ότι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για παροχή υπηρεσιών έργου ή για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατ' οίκον απασχόλησης ή κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9)

συνεχείς μήνες. Η διάταξη εισάγει τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας. Δεν μετατρέπει τις συμβάσεις παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, το βάρος δε της απόδειξης ότι δεν πρόκειται για εξαρτημένη σύμβαση εργασίας, φέρει ο εργοδότης, εφόσον αμφισβητήσει το ανωτέρω τεκμήριο (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας, 2022).

2.5 ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΥΡΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με την κοινά αποδεκτή προσέγγιση για την εξεύρεση ενός ενιαίου πλαισίου για τον ορισμό της «αδήλωτης εργασίας», ο όρος σημαίνει όλες τις αμειβόμενες δραστηριότητες που είναι κατ' αρχήν νόμιμες αλλά «κρύβονται» από το κράτος με την έννοια ότι δε δηλώνονται στις δημόσιες αρχές ακόμη κι αν η δήλωσή τους επιβάλλεται από το εκάστοτε ρυθμιστικό σύστημα του εκάστοτε κράτους. Αποτελούν μέρος μιας ευρύτερης κατηγορίας «άτυπης εργασίας», η οποία περιλαμβάνει όλες τις αμειβόμενες και μη αμειβόμενες μορφές εργασίας, οι οποίες δεν αναφέρονται στις αρχές. Η αμειβόμενη εργασία στην οποία το ίδιο το αγαθό ή η υπηρεσία είναι παράνομα δεν περιλαμβάνεται στον ορισμό της «αδήλωτης εργασίας» (Thomas, 1992, Williams and Windebank, 2005:83, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007:8, Renooy, 2008:250).

Η αδήλωτη εργασία μπορεί να λάβει διάφορες μορφές και να βασίζεται στην αυτοαπασχόληση (με την έννοια του «εργαζόμενου-επιχειρηματία») ή σε εξαρτημένη απασχόληση (με την έννοια του «υπαλλήλου»). Εκτός από την αναφορά σε εργασίες που πραγματοποιούνται έναντι αμοιβής, μπορεί να αναφερθεί και η εργασία που παρέχεται έναντι πληρωμής σε είδος (Mingione, 1991, Pedersen, 2003, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007). Ακόμη και αν η «μη δηλωμένη εργασία» σημαίνει, γενικά, ότι δεν καταβάλλονται φόροι ή εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, οι λόγοι για τους οποίους οι οικονομικοί παράγοντες επιλέγουν να μην δηλώσουν τη σχέση εργασίας στις αρμόδιες αρχές μπορούν να υποκρύπτουν άλλα οφέλη για αυτούς που εμπλέκονται στη μη δήλωση. Μπορεί, για παράδειγμα, να είναι μια στρατηγική προς αποφυγή της απαίτησης κατοχής άδειας εργασίας για τον εργαζόμενο ή την αποφυγή συμμόρφωσης με ρύθμιση για τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας από τον εργοδότη. Δηλαδή, η πρωτοβουλία για την μη δήλωση μπορεί να λαμβάνεται από

οποιοδήποτε από τα εμπλεκόμενα μέρη, εργοδότη ή εργαζόμενο. Γενικά, η διάκριση μεταξύ δηλωμένης και αδήλωτης εργασίας είναι μια κοινωνική κατασκευή, που μπορεί να λάβει διαφορετικές μορφές ανάλογα με το χωροχρονικό της πλαίσιο (Portes, 1994, Williams & Windebank, 1998:4).

Για παράδειγμα, υπάρχουν διεθνικές διαφορές στον ορισμό του «αδήλωτου εργαζόμενου»: κάτι που ορίζεται ως αδήλωτη εργασία σε μια χώρα μπορεί να αξιολογηθεί ως έκφραση εθελοντισμού ή ανταλλαγής δώρων σε μια άλλη και ως εκ τούτου δεν υπόκειται σε φορολογία. Ιδιαίτερη σημασία στην περίπτωση της Γερμανίας, για παράδειγμα, είναι το γεγονός ότι υπάρχει σχετικά υψηλή νομική ανοχή στην αδήλωτη εργασία στο βαθμό που αυτή λαμβάνει χώρα σε ιδιωτικά νοικοκυριά ή/και στο πλαίσιο των κοινωνικών δικτύων αλληλοβοήθειας με την μορφή του εθελοντισμού. Τέτοιου είδους «άτυπη εργασία», καθώς θεωρείται ότι πραγματοποιείται «από καθαρή φιλανθρωπία», δεν ορίζονται ως «αδήλωτη εργασία» ή διώκεται ως τέτοια στη Γερμανία, αν και στις περισσότερες των περιπτώσεων μπορεί κατά την πραγματοποίησή της να ανταλλάσσονται χρήματα ή να υφίσταται πληρωμή σε είδος (Pfau-Effinger & Sakac-Magdalenic, 2009). Αυτή η κατάσταση είναι διαφορετική, για παράδειγμα, στη Δανία και στην Ελλάδα, όπου ο ορισμός της αδήλωτης εργασίας είναι πολύ πιο περιεκτικός και περιλαμβάνει κάθε είδους παραγωγική δραστηριότητα που καταβάλλεται σε μετρητά ή σε είδος που δεν δηλώνεται στις αρμόδιες φορολογικές και ασφαλιστικές αρχές (Jensen and Rathlev, 2009).

Λόγω της «κρυφής» φύσης της αδήλωτης εργασίας, είναι δύσκολο να ληφθούν συγκεκριμένα συγκριτικά δεδομένα και η αξιοπιστία των δεδομένων είναι γενικά περιορισμένη, καθώς βασίζονται εν μέρει σε διαφορετικούς ορισμούς και συνήθως βασίζονται σε εκτίμηση και όχι σε ακριβείς υπολογισμούς. Συχνά χρησιμοποιούνται έμμεσες μέθοδοι έρευνας, που παρέχουν μόνο ασαφή αποτελέσματα και συχνά αποτυγχάνουν να διακρίνουν μεταξύ τους τα διάφορα είδη αδήλωτων δραστηριοτήτων και αδήλωτης εργασίας. Ένα μεθοδολογικό πρόβλημα εγγενές στις κοινές εκτιμήσεις, οι οποίες είναι πάνω από όλα με βάση την καταγραφή των μη δηλωμένων ταμειακών ροών σε επίπεδο κλάδων από τους Schneider και Enste (2000), συνίσταται στο γεγονός ότι δεν γίνεται συστηματική διάκριση μεταξύ της αδήλωτης εργασίας και άλλων μορφών αδήλωτης οικονομικής δραστηριότητας.

Ένα άλλο πρόβλημα είναι ότι αυτοί οι ερευνητές αποκλείουν τη μη δηλωμένη εργασία στο ιδιωτικό νοικοκυριό από τον ορισμό τους για την άτυπη οικονομία και

από την εκτίμησή τους για την έκτασή της, αν και σημαντικό μέρος της αδήλωτης εργασίας, είναι γνωστό, ότι λαμβάνει χώρα στα ιδιωτικά νοικοκυριά (Frey & Schneider, 2000). Αυτό οδηγεί επίσης σε σημαντικά μεθοδολογικά προβλήματα για την καταγραφή της αδήλωτης εργασίας και τη φύση της εξέλιξής της (Pfau-Effinger et al., 2009). Κατ' αρχήν, δεδομένα που βασίζονται σε έρευνες με ερωτηματολόγιο όπως αυτές που πραγματοποιήθηκαν από το Rockwool Foundation (Pedersen, 1998, 2003, Feld & Larsen, 2008) και το Ειδικό Ευρωβαρόμετρο 284 για την αδήλωτη εργασία που πραγματοποιήθηκε το 2006 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007) μπορεί να προσφέρουν περισσότερα αξιόπιστα δεδομένα σε σύγκριση με έμμεσες προσεγγίσεις. Επιπλέον, τέτοια δεδομένα είναι κατάλληλα για τον ακριβέστερο καθορισμό του αντικειμένου της έρευνας, παρά το πρόβλημα που εν μέρει εξακολουθεί να είναι η υποεκπροσώπηση της αδήλωτης εργασίας στα ιδιωτικά νοικοκυριά, όπως ακριβώς και η αδήλωτη εργασία από οικονομικούς μετανάστες.

Σύμφωνα με την τρέχουσα βάση γνώσης, το μερίδιο της αδήλωτης εργασίας στην Ευρώπη ως ποσοστό του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) είναι χαμηλότερο στις Βόρειες Ευρωπαϊκές και σκανδιναβικές χώρες (2%-6%) από ό,τι στη Νότια Ευρώπη και χώρες όπως η Ιταλία (16%-17%) και η Ελλάδα (πάνω από 20%). Και από την άλλη, όλες οι εκτιμήσεις συμφωνούν στο ότι το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας σε σχέση με το ΑΕΠ είναι υψηλότερο στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (9%-30% του ΑΕΠ) (Pedersen, 2003, Renooy et al., 2004:7).

Όσον αφορά τους εργοδότες/πελάτες που χρησιμοποιούν αδήλωτη εργασία, είναι σημαντικό να γίνεται διάκριση μεταξύ επιχειρήσεων και ιδιωτικών νοικοκυριών. Σε τομείς που χαρακτηρίζονται από υψηλή εργασιακή ένταση αλλά με χαμηλά επίπεδα οργανωτικού εξ' ορθολογισμού και παραγωγής, εμφανίζεται συχνά το φαινόμενο αδήλωτης εργασίας. Αυτό συνδέεται άμεσα με τον χαρακτήρα της αδήλωτης εργασίας: υπάρχει σχετικά ελάχιστη δέσμευση προς τον εργοδότη/επιχείρηση και επομένως σχετικά μικρή συγκέντρωση εργαζομένων με υψηλά προσόντα για τη συγκεκριμένη επιχείρηση (ανειδίκευτοι εργαζόμενοι) και συγχρόνως, υψηλή συγκέντρωση προσωρινά απασχολούμενων εργαζομένων με αρκετά μεγάλα επίπεδα διακύμανσης στο λόγο ανάληψη και παύσης εργασίας (εργασιακός κύκλος), χαρακτηριστικά που δεν είναι συμβατά με θέσεις εργασίας στους εξειδικευμένους τομείς της αγοράς εργασίας και τις επιχειρήσεις υψηλής παραγωγής, που χρησιμοποιούν εξαιρετικά ανεπτυγμένες τεχνολογίες (Williams and

Windebank, 1998). Επιπλέον, τα ιδιωτικά νοικοκυριά διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην αδήλωτη εργασία, καθώς είτε οι εργαζόμενοι εμφανίζονται ως «αυτοαπασχολούμενοι» ελεύθεροι επαγγελματίες είτε και τα δύο μέρη « οικιακός πελάτης» και οικιακό προσωπικό συμφωνούν από κοινού την απόκρυψη της μεταξύ τους πραγματικής εργασιακής σχέσης (Williams and Windebank, 1998, Pfau-Effinger et al., 2009).

Τα στοιχεία της έρευνας του Ευρωβαρόμετρου το 2006 για την αδήλωτη εργασία δείχνουν ότι οι περισσότεροι αδήλωτοι εργαζόμενοι απασχολούνται σε οικιακές υπηρεσίες (19%) και ακολουθούν οι κατασκευές (16%) και οι υπηρεσίες (9%) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007: 21).

2.5.1 Βασικές προσεγγίσεις για την εξήγηση της εξέλιξης της αδήλωτης εργασίας

Οι κύριες προσεγγίσεις για την εξήγηση της εξέλιξης της αδήλωτης εργασίας αναφέρονται στις θεωρίες του εκσυγχρονισμού και στα νεοκλασικά οικονομικά (Williams and Windebank, 1998, Pfau Effinger et al., 2009). Ιδιαίτερα οι προσεγγίσεις της θεωρίας του εκσυγχρονισμού ήταν επίσης κοινές στον προηγούμενο ακαδημαϊκό λόγο για την αδήλωτη εργασία στις αναπτυσσόμενες χώρες. Άτυπη εργασία - που σήμαινε κυρίως αδήλωτη εργασία - θεωρήθηκε ως το παραδοσιακό μέρος των οικονομιών στις αναπτυσσόμενες χώρες, που δεν περιλαμβάνεται ακόμη ως επικρατούσα μορφή στη σύγχρονη οικονομία. Κατά μία έννοια λοιπόν, η άτυπη εργασία θεωρήθηκε ως «οπισθοδρόμησή» στην εξελικτική μορφή των κανόνων της σύγχρονης οικονομίας, που θέτει όρους υγιούς ανταγωνισμού στην σύγχρονη καπιταλιστική κοινωνία (Geertz, 1963, Hart, 1973). Αργότερα, η άποψή τους αμφισβητήθηκε από άλλους ερευνητές. Portes et al. (1999) που υποστήριξε αντίθετα ότι η άτυπη οικονομία έχει τη δική της δυναμική και καινοτόμες ικανότητες για καπιταλιστική ανάπτυξη. Σύμφωνα με τον Sassen (1991), η αδήλωτη εργασία είναι ένα απολύτως αναπόσπαστο στοιχείο στη σύγχρονη οικονομία.

Στην πιο πρόσφατη συζήτηση για την ανάπτυξη των κρατών πρόνοιας, η οποία εν μέρει επηρεάζεται από τη νεοφιλελεύθερη σκέψη, σε αντίθεση με τα επιχειρήματα που βασίζονται στη θεωρία του εκσυγχρονισμού, η κρατική ρύθμιση θεωρείται η κύρια αιτία της αύξησης της αδήλωτης εργασίας: είναι το αποτέλεσμα της υπερβολικής ρύθμισης και της βαριάς κρατικής παρέμβασης στην οικονομία μέσω των φορολογικών και ασφαλιστικών συστημάτων εισφορών. Σύμφωνα με αυτό

το επιχείρημα, τα άτομα δημιουργούν την «ανεπίσημη οικονομία», παρακάμπτοντας τη νομική ρύθμιση και, ως εκ τούτου, δρουν εμμέσως εγκαθιδρύοντας την «πραγματική» ελεύθερη αγορά. Από αυτή την άποψη, το κύριο πρόβλημα δεν είναι η ίδια η αδήλωτη εργασία, αλλά οι περιορισμοί της επίσημης οικονομίας που αναγκάζουν τα άτομα να διαφύγουν στην «άτυπη οικονομία» (π.χ. Schneider και Enste, 2000).

Ωστόσο, αυτό έρχεται σε αντίθεση με τη διαπίστωση ότι στα γενναιόδωρα κράτη πρόνοιας η πιθανότητα ένα μέρος της εργασίας να οργανώνεται με όρους αδήλωτης εργασίας είναι μάλλον χαμηλότερη από ό,τι σε λιγότερο γενναιόδωρα κράτη πρόνοιας. Έτσι, η εκτιμώμενη αναλογία της αδήλωτης εργασίας στο ΑΕΠ των κρατών πρόνοιας της Βόρειας Ευρώπης είναι συγκριτικά χαμηλή, παρόλο που αυτά είναι τα πιο γενναιόδωρα συστήματα του κράτους πρόνοιας (Esping-Andersen, 1990, 1999, Kvist, 2005).

Το πρόβλημα με τις τρέχουσες προσεγγίσεις, είναι ότι η καθεμία βλέπει την ανάπτυξη της αδήλωτης εργασίας να λαμβάνει χώρα σύμφωνα με μια ενιαία, μοναδική «λογική». Αντίθετα, υπάρχουν διαφορετικοί τύποι αδήλωτης εργασίας, που ποικίλλουν ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο ενσωματώνονται στα κοινωνικά πλαίσια και ως προς τους παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο αναπτύσσονται. Παρακάτω, θα προσπαθήσουμε να προσεγγίσουμε μια τυπολογία της αδήλωτης εργασίας για να αποκαλύψουμε τις διαφορετικές λογικές και τους πιθανούς λόγους της εξέλιξης/ανάπτυξης της με βάση κοινωνικούς, πολιτιστικούς και οικονομικούς παράγοντες, οι οποίοι βασίζονται στα κίνητρα του εργαζομένου αφενός, και τις στρατηγικές του εργοδότη ή του εργολάβου από την άλλη, και τους τρόπους με τους οποίους αλληλεπιδρούν στις διάφορες περιπτώσεις (Pfau-Effinger, 2009).

3. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΙ ΤΥΠΟΙ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΙΑ «ΒΕΜΠΕΡΙΑΝΗ» ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗΣ

Αρχικά, διακρίνονται τρεις κύριοι τύποι αδήλωτης εργασίας. Αυτοί είναι «ιδανικοί τύποι» υπό την «Βεμπεριανή» έννοια αυτού του όρου. Στο δοκίμιό του *Die «Objektivität» sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis* (1904), ο Weber κατασκεύασε τον ορισμό των ιδανικών τύπων ως επίσημο εργαλείο για την ανάλυση εμπειρικών πραγματικοτήτων. Το ζητούμενο του ιδανικού τύπου είναι να συνειδητοποιήσει όχι τα γενικά χαρακτηριστικά αλλά μάλλον τις ιδιαιτερότητες συγκεκριμένων κοινωνικών φαινομένων (Weber, 1973: 202). Ο Weber, υποστηρίζει ότι η πραγματική ύπαρξη της καθαρής μορφής του ιδανικού τύπου δεν μπορεί να αναμένεται. Παράγεται, μάλλον, από μια «μονόπλευρη αφαίρεση» στοιχείων που μπορούν να βρεθούν εμπειρικά (ό.π.: 191).

Έτσι, από εμπειρικής άποψης και χωρίς να αποκλείονται άλλες διαφορετικές ή μικτές μορφές αδήλωτης εργασίας, που δύναται να προκύψουν από τους πολυάριθμους πιθανούς συνδυασμούς των κινήτρων των εργαζομένων και των στρατηγικών των επιχειρήσεων ή των ιδιωτικών νοικοκυριών, διακρίνονται οι παρακάτω τρεις τύποι αδήλωτης εργασίας (πίνακας 3.1).

- Τύπος 1: Ο τύπος «διαφυγής φτώχειας».
- Τύπος 2: Ο τύπος «φεγγαρόφωτος».
- Τύπος 3: Ο τύπος «προσανατολισμένος στην αλληλεγγύη».

Είναι δυνατός ο προσδιορισμός συγκεκριμένων οικονομικών, κοινωνικών, πολιτικών και πολιτιστικών παράγοντες που παίζουν ιδιαίτερο ρόλο στην εξήγηση της εξέλιξης καθενός από αυτούς τους διαφορετικούς τύπους αδήλωτης εργασίας. Αυτά μπορούν, εν μέρει, να εντοπιστούν από αναλύσεις των κινήτρων και των στρατηγικών των παραγόντων σε κάθε τύπο αδήλωτης εργασίας, καθώς και από γενικότερα ευρήματα εμπειρικών μελετών. Δεν είναι τόσο η ατομική επιρροή καθενός από τους παράγοντες που επηρεάζει την ανάπτυξη κάθε μορφής αδήλωτης εργασίας, αλλά μάλλον το πώς αλληλεπιδρούν μεταξύ τους (Pfau-Effinger, 2009).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1. Τα κύρια είδη αδήλωτης εργασίας

	Περιγραφή πεδίου απασχόλησης	Κίνητρο από την πλευρά της προσφοράς	Κίνητρο από πλευράς ζήτησης
Τύπος 1: Τύπος διαφυγής φτώχειας	- με βάση την εξαρτημένη απασχόληση (ή τις επισφαλείς μορφές αυτοαπασχόλησης) ως κύρια εισοδηματική βάση των εργαζομένων - χρησιμοποιείται από επιχειρήσεις και ιδιωτικά νοικοκυριά	- Στρατηγική των εργαζομένων για να ξεφύγουν από τη φτώχεια, που είναι περιορισμένοι από την είσοδο στην τακτική απασχόληση, που βασίζεται σε εισόδημα πάνω από το όριο της φτώχειας	<i>Σε επιχειρήσεις:</i> - στρατηγική εξοικονόμησης κόστους των επιχειρήσεων που αναζητούν αδήλωτη εργασία, σε εργασίες που απαιτούν σχετικά χαμηλές δεξιότητες <i>Σε ιδιωτικά νοικοκυριά:</i> - στρατηγική των εύπορων νοικοκυριών για να αποφύγουν να καταβάλουν εισφορές, όταν απασχολούν εργαζόμενους που έχουν μεγάλη ανάγκη εργασίας.
Τύπος 2: Φεγγαρόφωτος	- Αυτοαπασχόληση ως δευτερεύουσα εργασία εκτός από την τυπική εργασία - κυρίως ιδιωτικά νοικοκυριά ως εργολάβοι, σε ορισμένες περιπτώσεις και μικρές επιχειρήσεις	- Εκπλήρωση επιθυμιών «ειδών πολυτελείας» χωρίς καταβολή φόρων και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης	- Στρατηγική εξοικονόμησης κόστους των ιδιωτικών νοικοκυριών και των επιχειρήσεων απασχολώντας τεχνίτες ή επαγγελματίες ή ανειδίκευτους εργαζόμενους που αναζητούν δευτερεύουσα εργασία
Τύπος 3: Μορφή που βασίζεται στην αλληλεγγύη	- Αμοιβαία υποστήριξη στα κοινωνικά δίκτυα, με βάση χρήματα ή πληρωμή σε είδος	- υποστήριξη που παρέχεται σε άλλους στα κοινωνικά δίκτυα, περισσότερο από το χρηματικό κέρδος, κίνητρο είναι ο χαμηλός βαθμός αποδοχής της υποχρέωσης καταβολής φόρων για υποστήριξη στα κοινωνικά δίκτυα	- λήψη βοήθειας από άλλους στα κοινωνικά δίκτυα.

Πηγή: Pfau-Effinger, 2009

3.1.1 Τύπος 1: Ο τύπος «διαφυγής φτώχειας».

❖ ΚΥΡΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Ο τύπος αδήλωτης εργασίας «διαφυγής από τη φτώχεια» ορίζεται ως η αδήλωτη εργασία που παρέχεται από εργαζόμενους με άμεσο στόχο την αποφυγή της ακραίας φτώχειας και ως εκ τούτου παρέχει την κύρια πηγή εισοδήματός τους. Είναι ιδιαίτερα συχνό σε τμήματα του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν περιορισμούς στην είσοδο στην επίσημη απασχόληση, που θα μπορούσαν να τους εξασφαλίσουν εισόδημα πάνω από το όριο της φτώχειας. Αυτοί οι περιορισμοί προκαλούνται συχνά από σχετικά χαμηλά επιδόματα ανεργίας και από εμπόδια στην απόκτηση πρόσθετου εισοδήματος λόγω υψηλών οριακών φορολογικών συντελεστών (καθώς αποσύρονται οι παροχές και επιβάλλονται φόροι απασχόλησης και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης εφόσον εργαστούν επίσημα). Μπορεί επίσης να προκύψουν από νομικούς περιορισμούς για τους οικονομικούς μετανάστες που ενσωματώνονται στην επίσημη απασχόληση. Επιπλέον, μπορεί να προκύψουν από χαμηλές αμοιβές, με την έννοια των αποδοχών κάτω από το όριο της φτώχειας, ιδίως για τους εργαζόμενους στην πρώτη (χωρίς προϋπηρεσία), κανονική τους εργασία. Αυτός ο τύπος αδήλωτης εργασίας μπορεί επίσης να αντιπροσωπεύει μια στρατηγική που χρησιμοποιείται για την απόκτηση πρόσθετου απαιτούμενου εισοδήματος εκ μέρους των μαθητών και των φοιτητών κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους, καθώς η αρχική τους ιδιότητα ως φοιτητές συχνά τους παρέχει διάφορα προνόμια κοινωνικής ασφάλισης και πρόνοιας (συμπεριλαμβανομένης της ιατρικής περίθαλψης), απαλλάσσοντάς τους από την ανάγκη πρόσβασης σε τέτοιου είδους επιδόματα μέσω της επίσημης απασχόλησης (Pfau-Effinger, 2009).

Ο τύπος «διαφυγής από τη φτώχεια» είναι κοινός στην μη εξαρτημένη απασχόληση σε επιχειρήσεις, όπου παρέχεται συχνότερα από άνδρες, καθώς και στην μη εξαρτημένη απασχόληση σε ιδιωτικά νοικοκυριά στον τομέα των οικιακών υπηρεσιών όπως οι οικιακές εργασίες και η φροντίδα, όπου κυρίως γυναίκες προσλαμβάνονται για αυτούς τους τύπους θέσεις εργασίας. Σε ορισμένα σημεία βασίζεται επίσης σε επισφαλείς μορφές αυταπασχόλησης (Pfau-Effinger, 2009). Οι κύριες οικονομικές ρυθμίσεις για τις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν αυτό το είδος αδήλωτης εργασίας είναι σχετικά άναρχοι τομείς που χαρακτηρίζονται από χαμηλή παραγωγικότητα, σχετικά υψηλή διακύμανση της ζήτησης και με αποκεντρωμένες δομές, όπως οι κατασκευές, οι υπηρεσίες μεταφορών, οι τομείς ξενοδοχείων και

εστιατορίων και η γεωργία. Είναι επίσης πιο κοινό στις μικρότερες επιχειρήσεις (Blair & Endres, 1994, Portes et al., 1999, Renooy et al., 2004, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007:29). Οι άνδρες χειρώνακτες με σχετικά χαμηλές δεξιότητες είναι ο κυρίαρχος τύπος εργαζομένων εδώ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007:29). Οι επιχειρήσεις σε αυτούς τους τομείς επωφελούνται από τη διαθεσιμότητα ενός εργατικού δυναμικού, που είναι έτοιμο να δεχτεί αδήλωτη εργασία και κατά συνέπεια να μειώσουν το κόστος παρακάμπτοντας τη νομοθεσία για τον κατώτατο μισθό και να αποφύγουν την καταβολή της φορολογίας για την απασχόληση, καθώς και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Η αδήλωτη εργασία χρησιμεύει επίσης για την αποφυγή προστατευτικών κανονισμών για τους εργαζόμενους, όπως εκείνων που ρυθμίζουν το ωράριο εργασίας και την υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας (Pfau-Effinger, 2009).

Οι μεγαλύτερες, κορυφαίες στην αγορά εταιρείες, δεν απασχολούν, κατά κανόνα, απευθείας αδήλωτους εργαζόμενους. Αντίθετα, η πίεση κόστους στο πλαίσιο των αλυσίδων εφοδιασμού ή μέσω κάθετης ανάθεσης σε τρίτους, ασκείται σε μικρότερους προμηθευτές που βρίσκονται χαμηλότερα στην κάθετη αλυσίδα εφοδιασμού. Αυτές οι εταιρείες καταλήγουν να κάνουν χρήση της αδήλωτης εργασίας προκειμένου να επιβιώσουν (Jones et al., 2006). Γενικά, η αδήλωτη εργασία βοηθά ορισμένους τύπους επιχειρήσεων να επιβιώσουν (μέσω του χαμηλού κόστους εργασίας), όταν υπό κανονικές συνθήκες ανταγωνισμού σε αγορές υψηλής παραγωγής δεν θα το έκαναν (Burtoni & Crouch, 2007, Musiolek, 2002).

Επιπλέον, ο τύπος της αδήλωτης εργασίας «διαφυγής από τη φτώχεια» χρησιμοποιείται συνήθως στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών σε ιδιωτικά νοικοκυριά. Αυτό το είδος αδήλωτης εργασίας κυριαρχείται από γυναίκες. Οι τυπικοί εργοδότες είναι εύπορα νοικοκυριά στα οποία εργάζονται και οι δύο σύζυγοι. Σύμφωνα με το μετρητή Euroba για την αδήλωτη εργασία για το 2006, μεταξύ των αγοραστών/εργοδοτών αδήλωτης εργασίας, υπέρ εκπροσωπούνται επαγγελματικές ομάδες με εισοδήματα άνω του μέσου όρου, όπως διευθυντικά στελέχη και λοιποί υπάλληλοι της αδήλωτης εργασίας καθώς και αυτοαπασχολούμενοι (Ευρωπαϊκό Επιτροπή, 2007:12). Εκείνοι που απασχολούνται με αυτό το είδος αδήλωτης εργασίας είναι κυρίως άνεργες γυναίκες, νοικοκυρές ή μετανάστριες εργαζόμενες και η εργασία που προσφέρουν αποτελείται κυρίως από καθαρισμό, φροντίδα παιδιών και φροντίδα ηλικιωμένων, εργασίες που πολιτιστικά (αδόκιμος όρος) δομούνται ως «θηλυκές» (Hillmann, 2005). Οι δεξιότητες που απαιτούνται για τέτοιες οικιακές υπηρεσίες είναι γενικά χαμηλού επιπέδου. Σύμφωνα με τους Gather και Meißner

(2002), υπάρχουν ομοιότητες εδώ με την απασχόληση υπαλλήλων στην εποχή του πρώιμου καπιταλισμού: οι οικιακές βοηθοί πληρούν τις προϋποθέσεις όχι λόγω των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της εκπαίδευσης ή της επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά ως μια ιδιότητα του φύλου τους.

❖ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΧΩΡΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Από την πλευρά της ζήτησης σημαντική προϋπόθεση για την αδήλωτη εργασία είναι η κατακόρυφη αποσύνθεση της παραγωγής και η εντατικοποίηση του ανταγωνισμού μεταξύ των μικρότερων επιχειρήσεων, γεγονός που τις εκθέτει σε υψηλά επίπεδα οικονομικής αβεβαιότητας. Οι εμπειρικές μελέτες εντοπίζουν επίσης την έλλειψη διαφάνειας στη ρύθμιση και την απουσία επίσημων διαύλων για πολιτική υποστήριξη των μικρών επιχειρήσεων ως αιτιώδεις παράγοντες, καθώς και τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν πολλές μικρές επιχειρήσεις στη συμμόρφωση με τις φορολογικές υποχρεώσεις και τη νομική ρύθμιση της απασχόλησης που έχει σχεδιαστεί κυρίως με γνώμονα τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (Marc & Kudatgobilik, 2003, Σουηδική Φορολογική Υπηρεσία, 2006). Ωστόσο, ένα υψηλό επίπεδο ζήτησης από την πλευρά των μικρών επιχειρήσεων για αδήλωτη εργασία δεν αποτελεί από μόνη της επαρκή προϋπόθεση για την εμφάνισή της. Αυτό που απαιτείται επίσης είναι μια αρκετά μεγάλη δεξαμενή εργασίας, η οποία θεωρεί την αδήλωτη εργασία ως εφικτή οδό διαφυγής από τη φτώχεια (Pfau-Effinger, 2009).

Επομένως, αυτού του είδους η αδήλωτη εργασία ευνοείται από την οικονομική κρίση, περιόδους με υψηλά ποσοστά ανεργίας και αδύναμη διαπραγματευτική θέση από την πλευρά των εργαζομένων και των συνδικάτων. Οι κοινωνικές πολιτικές που παρέχουν ελάχιστη οικονομική στήριξη στους ανέργους προωθούν την ύπαρξη μεγάλης προσφοράς εργασίας για την αδήλωτη εργασία (Pfau-Effinger, 2005a). Επιπλέον, ένα υψηλό ποσοστό μετανάστευσης εργαζομένων μπορεί να συμβάλει σε αύξηση του επιπέδου της αδήλωτης εργασίας αυτού του τύπου - ανεξάρτητα από την υφιστάμενη οικονομική κατάσταση. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα όταν οι κρατικές πολιτικές μετανάστευσης εμποδίζουν ένα τμήμα μεταναστών να στραφεί προς την επίσημη εργασιακή δραστηριότητα (Pfau-Effinger, 2009).

Τα στοιχεία έρευνας από το Ευρωβαρόμετρο του 2006 δείχνουν ότι ο τύπος της αδήλωτης εργασίας «διαφυγής της φτώχειας» σε επιχειρήσεις, είναι ιδιαίτερα διαδεδομένος στη Νότια Ευρώπη και στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής

Ευρώπης (ΚΑΕ). Σύμφωνα με αυτά τα δεδομένα, το μερίδιο των εξαρτημένων εργαζομένων σε επιχειρήσεις που λαμβάνουν την πληρωμή τους πλήρως ή σε σημαντικό βαθμό μέσω αδήλωτης εργασίας κυμαίνεται από 11% (Πολωνία και Λιθουανία) έως 23% (Ρουμανία), με αντίστοιχα παρόμοια επίπεδα στις χώρες της Νότιας Ευρώπης. Ενώ στις σκανδιναβικές και βόρειες ευρωπαϊκές χώρες η αδήλωτη εργασία συνδέεται με πρόσθετες ή επικουρικές θέσεις εργασίας, με μέσο όρο 60 ώρες (σκανδιναβικές χώρες) και 110 ώρες (Βόρεια Ευρώπη) που δαπανώνται σε αδήλωτη εργασία ετησίως, για πιο ουσιαστικούς λόγους και όχι για να διαφύγουν από την φτώχεια. Για τους εργαζόμενους στις χώρες της ΚΑΕ και της Νότιας Ευρώπης, όπου ο μέσος ετήσιος αριθμός ωρών είναι 330 και 350, αντίστοιχα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007: 29-31), το ποσοστό εκείνων που δηλώνουν ότι κάνουν αδήλωτη εργασία επειδή δεν μπορούν να βρουν κανονική δουλειά είναι σημαντικά υψηλότερο από το μέσο όρο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007:27).

Στις χώρες της Νότιας Ευρώπης η χρήση αδήλωτης εργασίας από μικρές επιχειρήσεις σε τομείς που χαρακτηρίζονται από αποκεντρωμένη ή κατακερματισμένη παραγωγή έχει μακρά παράδοση. Η διαθεσιμότητα μεγάλου αριθμού μεταναστών χωρίς άδειες εργασίας, μαζί με το χαμηλό επίπεδο επιδομάτων ανεργίας ή την έλλειψη εναλλακτικών λύσεων για εργαζομένους με χαμηλές δεξιότητες σε οικονομικά αδύναμες περιοχές, είναι οι λόγοι για τους οποίους το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας εξακολουθεί να είναι σχετικά υψηλό σε αυτές τις χώρες. (Ambrosini, 2001, Flaquer & Escobedo, 2009).

Στις χώρες της ΚΑΕ, μικρές μη εγγεγραμμένες επιχειρήσεις έχουν καθιερωθεί ως κύριο χαρακτηριστικό της ταχείας διαδικασίας οικονομικού μετασχηματισμού σε αυτά τα συστήματα, χρησιμοποιώντας την αδήλωτη εργασία ως στρατηγική επιβίωσης. Αυτή η στρατηγική βασίζεται στην προσφορά ενός σημαντικού πληθυσμού εργαζομένων, που δεν έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν εισόδημα πάνω από το όριο της φτώχειας μέσω επίσημης απασχόλησης (Belev, 2003, Djankov et al., 2003, Enste, 2003, Renooy et al., 2004, Flaquer & Escobedo, 2009, Surdej & Slezak, 2009). Ένας άλλος παράγοντας που συμβάλλει στην προώθηση της αδήλωτης εργασίας σε αυτές τις ομάδες χωρών είναι το χαμηλό επίπεδο εμπιστοσύνης στους δημόσιους οργανισμούς, με τη μη πληρωμή φόρων να θεωρείται συχνά ως «νόμιμη» (Marc & Kudatgobilik, 2003, Renooy et al., 2004, Flaquer & Escobedo, 2009, Pfau Effinger et al., 2009).

Η χρήση του τύπου «διαφυγής από τη φτώχεια» από επιχειρήσεις φαίνεται να είναι λιγότερο συχνή στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης από ότι στην Κεντρική, Νότια και Ανατολική Ευρώπη, αλλά είναι επίσης παρούσα και εδώ. Σε τομείς όπως οι κατασκευές και οι μεταφορές χρησιμοποιείται ως τακτική αδήλωτης εργασίας από άνεργους εργαζομένους για τη συμπλήρωση εισοδήματος, όταν δεν έχουν πρόσβαση σε αξιοπρεπείς συνθήκες επιβίωσης. Επίσης, πολλοί εργοδότες στη Βόρεια Ευρώπη εκμεταλλεύονται το χάσμα που υπάρχει μεταξύ των εισοδημάτων των εργαζομένων σε διαφορετικά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), και μεταξύ της ΕΕ και χωρών εκτός της Ένωσης, προσφέροντας αδήλωτη εργασία με κατώτερους μισθούς και συνθήκες εργασίας που αντιμετωπίζουν εργαζόμενοι σε λιγότερο οικονομικά ευημερούσες χώρες (Williams & Win debank, 1998, Musiolek, 2002).

Αυτή η τάση έχει παρατηρηθεί εκτενώς για παράδειγμα, στη Γερμανία και το ΗΒ (Lutz, 2008, Meyer et al., 2009, Pfau-Effinger & Sakac-Magdalenic, 2009). Επιπλέον, ο βαθμός χρήσης αυτού του είδους αδήλωτης εργασίας στις επιχειρήσεις εξαρτάται από τις κρατικές πολιτικές για την εισοδηματική κατάσταση των μαθητών/φοιτητών και από πολιτιστικές αξίες που σχετίζονται με τη θέση των νέων ενηλίκων στις δομές της οικογένειας και στην αγορά εργασίας, που έχουν αντίκτυπο στο ποσοστό των μαθητών/φοιτητών που ζουν εκτός του γονικού σπιτιού (Pfau-Effinger et al., 2009). Αντίθετα, φαίνεται ότι στις σκανδιναβικές χώρες, όπως η Δανία και η Φινλανδία, με τα πιο γενναιόδωρα καθεστώτα πρόνοιας του «σοσιαλδημοκρατικού» τύπου που προσδιορίζει ο Esping-Andersen (1990, 1999), ο τύπος αδήλωτης εργασίας «διαφυγής από τη φτώχεια» είναι εξαιρετικά σπάνιος και έχει μικρή κοινωνική σημασία (Jensen & Rathlev, 2009, Jolkkonen et al., 2009).

Στοιχεία για τη Δανία από το Ίδρυμα Rockwool δείχνουν ότι οι άνεργοι εμπλέκονται σε αδήλωτη εργασία μόνο σε συγκριτικά χαμηλό βαθμό (Pedersen, 2003). Ένας λόγος για αυτό, είναι ότι σε αυτά τα κράτη πρόνοιας το ποσοστό των εργαζομένων που είναι έτοιμοι να δεχτούν την αδήλωτη εργασία είναι χαμηλό. Το επίπεδο των επιδομάτων ανεργίας είναι υψηλό, πράγμα που σημαίνει ότι υπάρχει σχετικά υψηλός βαθμός υποκατάστασης του εισοδήματος στην περίπτωση της ανεργίας και οι άνεργοι δεν διατρέχουν συνήθως κίνδυνο να βρεθούν σε κατάσταση ακταίας φτώχειας. Όπως υποστηρίζουν οι Jensen και Rathlev (2009), οι πολίτες σε τέτοια συστήματα δεν έχουν πραγματική ανάγκη πρόσθετου εισοδήματος από αδήλωτη εργασία. Ως εκ τούτου, μπορεί να υποτεθεί ότι τα κοινωνικά προγράμματα που συμβάλλουν στην ανακούφιση της φτώχειας, όπως η επέκταση των επιδομάτων

ανεργίας, μπορούν να συμβάλουν στη μείωση της προσφοράς εργατικού δυναμικού για αυτού του είδους αδήλωτης εργασίας δηλαδή της «διαφυγής από τη φτώχεια» (Pfau-Effinger, 2009).

Ένας σημαντικός λόγος για την χρησιμοποίηση της οικιακής βοήθειας στην αδήλωτη εργασία, από τη σκοπιά των ιδιωτικών νοικοκυριών, είναι να βρεθεί μια οικονομικά προσιτή λύση στη σύγκρουση μεταξύ των απαιτήσεων σταδιοδρομίας ενός ζευγαριού με διπλά εισοδήματα και των απαιτήσεων της ομαλής οικογενειακής ζωής. Βασική προϋπόθεση είναι να υπάρχει μια σχετικά ευρεία ομάδα εύπορων νοικοκυριών της μεσαίας τάξης, που μπορούν να αντέξουν οικονομικά να χρησιμοποιήσουν τέτοια οικιακή βοήθεια. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας του Ευρωβαρόμετρου (2006), το ποσοστό των εργαζομένων που παρέχουν αδήλωτη εργασία στον τομέα των οικιακών υπηρεσιών είναι ιδιαίτερα υψηλό στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης και της Νότιας Ευρώπης (23% και οι δύο). Οι συγκριτικές αναλύσεις έχουν δείξει ότι το ποσοστό των μεταναστών χωρίς άδεια εργασίας που απασχολούνται σε αδήλωτη εργασία για οικιακές υπηρεσίες σε αυτά τα μέρη της Ευρώπης είναι ιδιαίτερα υψηλό (Pfau-Effinger et al., 2009).

Παράδειγμα χώρας της Βόρειας Ευρώπης με υψηλό επίπεδο αδήλωτης εργασίας σε ιδιωτικά νοικοκυριά είναι η Γερμανία. Σύμφωνα με στοιχεία της Κοινωνικής και Οικονομικής Επιτροπής, το 2002 περίπου 3,4 εκατομμύρια νοικοκυριά απασχολούσαν οικιακούς βοηθούς σε αδήλωτη εργασία. Αυτό το ποσοστό αποτελεί περίπου το 11% όλων των νοικοκυριών στη Γερμανία (Schupp, 2002). Άλλα παραδείγματα είναι το ΗΒ και η Ισπανία, όπου οι μετανάστριες χωρίς άδεια εργασίας απασχολούνται σε σημαντικό βαθμό σε ιδιωτικά νοικοκυριά (Ambrosini, 2001, Parella, 2003, Flaquer & Escobedo, 2009, Meyer et al., 2009).

Ωστόσο, τίθεται το ερώτημα γιατί τα ιδιωτικά νοικοκυριά σε αυτές τις χώρες πρέπει να επιλέγουν τόσο αποφασιστικά την αδήλωτη εργασία. Φαίνεται ότι υπάρχουν τρεις βασικοί λόγοι. Πρώτον, είναι συχνά οι ίδιοι οι εργαζόμενοι που δεν ενδιαφέρονται για μια επίσημη σχέση εργασίας, λόγω των επιδομάτων ανεργίας που λαμβάνουν ή της έλλειψης άδειας εργασίας (Lehndorff & Voss-Dahm, 2005, Pfau-Effinger et al., 2009). Δεύτερον, σε πολλές περιπτώσεις, τα ιδιωτικά νοικοκυριά που προσλαμβάνουν τέτοιους εργαζομένους συχνά δεν θα είχαν την οικονομική δυνατότητα να τους προσλάβουν εάν απασχολούνταν επίσημα και έπρεπε να πληρώσουν εισφορές κοινωνικής ασφάλισης (π.χ. εργόσημο) ή/και υψηλότερους μισθούς. Τρίτον, τα ιδιωτικά νοικοκυριά που προσλαμβάνουν εργαζόμενους για

οικιακή βοήθεια, συχνά, δεν θεωρούν τους εαυτούς τους «πραγματικούς εργοδότες» και δεν αποδέχονται τη νομιμότητα της πληρωμής φόρων και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργαζόμενους που απασχολούν. Αυτό είναι ένα παράδειγμα του βαθμού στον οποίο η κοινωνική και πολιτιστική δομή του «εργοδότη» που απασχολεί εργαζόμενο, σε σημαντικό βαθμό, εξακολουθεί να αναφέρεται σε μια επιχείρηση προσανατολισμένη στο κέρδος και στην οποία «απασχόληση» εννοείται ότι απαιτείται μια σύμβαση μεταξύ ενός εργαζομένου και ενός εργοδότη σε βιομηχανικό ή εμπορικό περιβάλλον. Αυτοί οι όροι δεν θεωρούνται ότι ισχύουν για την κατάσταση του μεμονωμένου ιδιωτικού νοικοκυριού (Pfau-Effinger et al., 2009).

Οι πολιτικές του κράτους πρόνοιας που δυνητικά εμποδίζουν τον συνδυασμό οικογενειακών ευθυνών και εκείνων που σχετίζονται με την απασχόληση μπορεί επίσης να συμβάλουν σε αυτό το φαινόμενο. Επιπλέον, η αδήλωτη εργασία σε ιδιωτικά νοικοκυριά είναι πιθανό να είναι πιο εκτεταμένη σε κοινωνίες, όπως η Γερμανία, η Βρετανία και η Ισπανία, στις οποίες μια εκδοχή του κανόνα του «αρσενικού οικοτροφείου» εξακολουθεί να χαίρει ευρείας πολιτιστικής αποδοχής ή/και ακόμα και στις μέρες μας να είναι μια παράδοση πολιτιστικής αποδοχής ενός «υποτιμητικού» ρόλου για τους οικιακούς υπηρέτες γενικά (Parella, 2003, Pfau Effinger, 2005b, Pfau-Effinger et al., 2009).

Στη Γερμανία, για παράδειγμα, ο βαθμός στον οποίο η αδήλωτη εργασία στο ιδιωτικό νοικοκυριό χαίρει τόσο ευρείας πολιτιστικής αποδοχής αποδεικνύεται από τον πολύ περιορισμένο βαθμό επιβολής των νόμων που την αφορούν. Στη σχετικά απίθανη περίπτωση ανακάλυψης τέτοιου είδους αδήλωτης εργασίας, τείνει να αντιμετωπίζεται ως ήσσονος σημασίας αδίκημα, σε αντίθεση με την αδήλωτη εργασία στην «πραγματική» οικονομία, που συχνά αποτελεί αντικείμενο έρευνας από τις κρατικές επιτροπές και όπου επιβάλλονται τακτικά κυρώσεις κατά των εργοδοτών (Pfau-Effinger, 2009).

Αντίθετα, η αδήλωτη οικιακή εργασία δεν είναι πολύ συνηθισμένη στα ιδιωτικά νοικοκυριά στις σκανδιναβικές χώρες. Αυτά τα κράτη πρόνοιας παρέχουν σχετικά ολοκληρωμένες δημόσιες υπηρεσίες οικιακής και παιδικής φροντίδας, οι οποίες προσφέρουν, όπως στη Φινλανδία, δωρεάν (ή φθηνές) και ευέλικτες βραδινές υπηρεσίες φύλαξης παιδιών μέσω δήμων και συλλόγων πρόνοιας (Esping-Andersen, 1999, Anttonen & Sipilä, 2005, Jensen & Rathlev, 2009, Jolkkonen et al., 2009). Επιπλέον, σε αυτές τις χώρες, το επίπεδο πολιτιστικής αποδοχής της οικιακής υπηρεσίας είναι σχετικά χαμηλό (Pfau-Effinger, 2009).

3.1.2 Τύπος 2: Ο τύπος «moonlighting» (φεγγαρόφωτο)

❖ ΚΥΡΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Το Moonlighting είναι η «δεύτερη δουλειά» των καταρτισμένων υπαλλήλων, κυρίως τεχνιτών ή επαγγελματιών, ειδικευμένων αλλά και ανειδίκευτων εργατών και σε πολλές περιπτώσεις βασίζεται σε μη εγγεγραμμένη αυταπασχόληση και σε μια συμβατική σχέση που βασίζεται στην ελεύθερη αγορά. Είναι ένας ανδροκρατούμενος τύπος αδήλωτης εργασίας, καθώς περιλαμβάνει εκτεταμένη χρήση του χρόνου για επικερδή απασχόληση, σε περιβάλλοντα όπου οι ώρες εργασίας για τις γυναίκες συχνά περιορίζονται λόγω της ευθύνης τους για τα οικιακά θέματα και την παροχή φροντίδας (Kimmel & Conway, 2001, Renooy et al., 2004:7).

Συχνά, το κίνητρο για μια εργασιακή σχέση με αυτή τη μορφή αδήλωτης εργασίας προέρχεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Συνήθως, έχουν ήδη καταβάλει εισφορές κοινωνικής ασφάλισης μέσω της κανονικής τους σχέσης εργασίας και δεν ενδιαφέρονται να πληρώσουν πρόσθετους φόρους και εισφορές. Ως εκ τούτου, προσφέρονται να εργαστούν σε αδήλωτη βάση, στις περισσότερες περιπτώσεις με σύμβαση ως αυτοαπασχολούμενοι. Οι αντισυμβαλλόμενοι εταίροι τους είναι κυρίως ιδιωτικά νοικοκυριά, για τα οποία η εργασία που εκτελείται από τους «φεγγαρόφωτους», μέσω της φοροδιαφυγής και των εισφορών, έχει κόστος πολύ χαμηλότερο από αυτό που επιτελείται από έναν εργαζόμενο σε τυπική κατάσταση απασχόλησης (Siebel et. al., 1988, Kimmel & Conway, 2001), και μερικές φορές επίσης παρατηρείται το ίδιο φαινόμενο στις μικρές επιχειρήσεις.

❖ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΧΩΡΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Ο τύπος «φεγγαρόφωτο» (Moonlighting) φαίνεται να είναι πιο διαδεδομένος σε ευημερούσες οικονομίες με πλήρη απασχόληση, παρά σε οικονομίες που χαρακτηρίζονται από υψηλή ανεργία, όπως δείχνουν και τα ευρήματα μιας περιφερειακής μελέτης στα βορειοδυτικά της Γερμανίας από τους Siebel et al. (1988). Αυτό, μπορεί να εξηγηθεί κυρίως από την ανάγκη να υπάρχει μια ευρεία και εύπορη μεσαία τάξη, η οποία να μπορεί να ενεργεί ως καταναλωτής επαγγελματικών αγαθών και υπηρεσιών. Οι σχετικά υψηλοί φόροι μπορεί επίσης να συμβάλλουν στην παρακίνηση των εργαζομένων και των εργοδοτών να χρησιμοποιούν το moonlighting (Schneider & Enste, 2000).

Ωστόσο, οι υψηλοί φόροι έχουν αντίκτυπο μόνο εάν συνδέονται με άλλους σχετικούς παράγοντες. Η «πολιτιστική» αποδοχή από τον πληθυσμό μιας χώρας να επιλέγει έναν τέτοιου τύπου αδήλωτης εργασίας στα ιδιωτικά νοικοκυριά αποτελεί βασική προϋπόθεση. Αυτό μπορεί να εξηγήσει γιατί αρκετά μεγάλο μέρος του πληθυσμού το οποίο επιλέγει αυτόν τον τύπο αδήλωτης εργασίας φαίνεται να είναι σημαντικά υψηλότερο στη Δανία από ότι στη Φινλανδία, παρότι τα κράτη πρόνοιας και των δύο χωρών ταξινομούνται εξίσου ως «σοσιαλδημοκρατικά» καθεστώτα πρόνοιας (Esping-Andersen, 1990). Σύμφωνα με εκτιμήσεις, το μερίδιο αυτού του τύπου της αδήλωτης εργασίας στο ΑΕΠ είναι 5,2 % στη Δανία και 4,0 % εκατό στη Φινλανδία (Pedersen, 2003, Renooy et al., 2004). Επιπλέον, το ποσοστό του πληθυσμού που δηλώνει ότι θα θεωρούσε αποδεκτό ότι «ένας ιδιώτης προσλαμβάνεται σε ιδιωτικό νοικοκυριό για αδήλωτη εργασία» είναι σημαντικά υψηλότερο σε Δανία παρά στη Φινλανδία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007:45).

Μπορούμε σαφώς να υποθέσουμε ότι ο βαθμός παρακολούθησης και η φύση των κυρώσεων επηρεάζουν επίσης την ανάπτυξη αυτού του τύπου αδήλωτης εργασίας σε επιχειρήσεις (Σουηδική Φορολογική Υπηρεσία, 2006, Jensen & Rathlev, 2009). Επιπλέον, η ύπαρξή του μπορεί να προκύψει από αυστηρούς νομικούς περιορισμούς στην αυτοαπασχόληση στη βιοτεχνία/χειρωνακτικά επαγγέλματα ή στις επαγγελματικές υπηρεσίες. Επιπλέον, ορισμένα συγκεκριμένα στοιχεία, βασιζόμενα σε κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες, αν συνυπολογιστούν, μπορεί να βοηθήσουν στην εξήγηση του φαινομένου.

Στη Γερμανία για παράδειγμα, το «φεγγαρόφωτο» προκαλείται σε ορισμένες περιπτώσεις από νομικούς περιορισμούς στην αυτοαπασχόληση σε βιοτεχνικές ή βιοτεχνικές εργασίες. Η αυτοαπασχόληση ήταν μέχρι πρόσφατα δυνατή μόνο για εκείνους τους τεχνίτες που είχαν συμμετάσχει σε ένα συγκεκριμένο, πρόσθετο στάδιο επαγγελματικής εκπαίδευσης και το είχαν ολοκληρώσει με πτυχίο ως «αρχιτεχνίτης» (Pfau-Effinger, 2009). Εν μέρει, το «φεγγαρόφωτο» βασίστηκε στο κίνητρο εκείνων των τεχνιτών που δεν είχαν ανάλογο πτυχίο παρότι είχαν τα ουσιαστικά προσόντα βάση εμπειρίας, να πραγματοποιήσουν αδήλωτη αυτοαπασχόληση σε έργο που αναλαμβάνανε αυτόνομα ως «εργοδότες» του εαυτού τους. Ουσιαστικά, εκτός από έλλειψη των αντίστοιχων τυπικών προσόντων δεν είχαν και την ευρεία κοινωνική αποδοχή ως γνώστες του αντικειμένου τους, παρότι είχαν τα ουσιαστικά προσόντα. Η άρση αυτών των νομικών περιορισμών θα μπορούσε να συμβάλλει στη μείωση του

αριθμού των αδήλων εργαζόμενων αυτού του τύπου και να λειάνει τον όποιο έμμεσο κοινωνικό «αποκλεισμό» από την αγορά εργασίας (Pfau-Effinger, 2009).

Ιδιαίτερα στη Φινλανδία και τη Δανία, ο τύπος «φεγγαρόφωτος» φαίνεται να είναι η κυρίαρχη μορφή αδήλων εργασίας (Jensen & Rathlev, 2009, Jolkkonen et al., 2009). Οι Jensen et al. (2004:26) υποστηρίζουν με βάση την έκθεσή τους για τη χώρα τους τη Δανία, ότι *«γενικά, οι απλοί εργαζόμενοι εκτελούν άτυπη εργασία ως συμπλήρωμα στην επίσημη απασχόλησή τους. Προφανώς δεν θα πουλήσουν την εργασία τους στην άτυπη αγορά εργασίας σε πολύ χαμηλή τιμή»*. Ακόμα κι αν το φεγγαρόφωτο φαίνεται να είναι λιγότερο κοινό στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης και της Νότιας Ευρώπης από ότι σε άλλες χώρες, ωστόσο, εμπειρικές μελέτες δείχνουν ότι είναι αρκετά διαδεδομένο και σε αυτές τις ομάδες χωρών (Neef 2003, Flaquer & Escobedo, 2009).

3.1.3 Τύπος 3: Ο τύπος «προσανατολισμένος στην αλληλεγγύη»

❖ ΚΥΡΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Αυτό το είδος αδήλων εργασίας βασίζεται στην ανταλλαγή υπηρεσιών μεταξύ γνωστών, όπως συγγενών, φίλων, συναδέλφων ή γειτόνων. Το κύριο κίνητρο είναι η αμοιβαία υποστήριξη στα κοινωνικά δίκτυα και όχι τόσο το χρηματικό κέρδος. Ωστόσο, μπορεί σε κάποιες περιπτώσεις να βασίζεται σε εργασία που εκτελείται για χρήματα ή για πληρωμή σε είδος. Ενώ ο τύπος «Διαφυγής φτώχειας» και ο τύπος «φεγγαρόφωτο» είναι δραστηριότητες που βασίζονται στην αγορά και διεξάγονται για χρηματικό κέρδος, αυτός ο τύπος αδήλων εργασίας μοιάζει περισσότερο στα κύρια χαρακτηριστικά του με την απλήρωτη αμοιβαία βοήθεια (Williams & Windebank, 2005). Τα ευρήματα των μελετών των Renooy (1990) και Siebel et al. (1988) έχουν επισημάνει τη σημασία αυτού του είδους αδήλων εργασίας.

Σε μια μελέτη του HB που βασίζεται σε συνεντεύξεις από νοικοκυριά σε αστικές γειτονίες χαμηλότερου εισοδήματος, οι Williams και Windebank (2001) διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι στην αδήλωτη εργασία δεν παρακινούνται απαραίτητα από το εισόδημα όσο από τις στενές κοινωνικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ τους. Πιο σημαντικό γι' αυτούς ήταν να βοηθήσουν τους άλλους και να εδραιώσουν και σφυρηλατήσουν βαθιά στη συνείδηση της κοινωνίας τα κοινωνικά δίκτυα (Williams, 2001). Οι συγγραφείς κατέληξαν σε αυτό το

συμπέρασμα, τουλάχιστον για τις γειτονίες του HB με χαμηλότερο εισόδημα, όπου υπάρχει ένας μεγάλος εναλλακτικός οικονομικός χώρος στον σύγχρονο καπιταλισμό και η νομισματική ανταλλαγή είναι ενσωματωμένη σε εναλλακτικές κοινωνικές σχέσεις, κίνητρα και μηχανισμούς τιμολόγησης (Williams & Windebank, 2001:49). Ορίζουν αυτό το πεδίο εργασίας ως «ηθική οικονομία αμειβόμενων ευεργετημάτων» (Williams & Windebank, 2005:97).

Τίθεται λοιπόν το ερώτημα: γιατί ανταλλάσσονται χάρες επί πληρωμή σε τόσο στενά κοινωνικά δίκτυα; Οι Williams και Windebank (2005) βρήκαν ότι η συχνότητα αυτού του τύπου αδήλωτης εργασίας σχετίζεται με την έκταση της επιφυλακτικότητας των ατόμων σχετικά με τη συμμετοχή σε απλήρωτες συναλλαγές και με τους κανόνες αμοιβαιότητας εντός των οποίων ενσωματώνονται οι προσδοκίες πληρωμής. Πρώτον, οι άνθρωποι δεν ήθελαν να αισθάνονται ότι χρωστούσαν μια χάρη στους άλλους. Δεύτερον, υπήρχε η αίσθηση ότι δεν μπορούσες πλέον να βασίζεσαι στους ανθρώπους για να ανταποδίδουν χάρες, γεγονός που υποδηλώνει την πτώση της εμπιστοσύνης σε τουλάχιστον ορισμένους από αυτούς τους πληθυσμούς. Ως εκ τούτου, τα μετρητά θεωρούνταν απαραίτητο μέσο κατά τη συντήρηση ή την κατασκευή κοινοτικών δικτύων, ειδικά όταν εμπλέκονταν γείτονες ή φίλοι. Επίσης, η αύξηση της αστάθειας των κοινωνικών δικτύων, λόγω των τάσεων προς μεγαλύτερη γεωγραφική κινητικότητα, μπορεί να συμβάλει στην αύξηση του ρόλου της πληρωμής σε τέτοιες σχέσεις. (Williams & Windebank, 2005:92).

Τέλος, μπορούσαμε επίσης να αναρωτηθούμε γιατί η αμοιβαία υποστήριξη στα κοινωνικά δίκτυα παίρνει συχνά τη μορφή αδήλωτης εργασίας, αντί να καταχωρείται επίσημα ως οικονομική δραστηριότητα; Ο κύριος λόγος φαίνεται να είναι ότι αυτό το είδος δραστηριότητας θεωρείται στον γενικό πληθυσμό ως ιδιωτικό ζήτημα, στο οποίο δεν πρέπει να παρεμβαίνουν οι κρατικές πολιτικές. Αυτού του τύπου η εργασία βασίζεται στην παραδοσιακή κατανόηση της αμοιβαίας βοήθειας και της αμοιβαιότητας, καθώς η υποστήριξη που παρέχεται στο πλαίσιο τέτοιων δικτύων «επιστρέφεται». Τα αποτελέσματα εμπειρικών μελετών δείχνουν ότι αυτή η κατανόηση της υποστήριξης κυριαρχεί ακόμη και όταν υπάρχει άμεση οικονομική αποζημίωση και ότι ο ορισμός τέτοιων ρυθμίσεων ως «αδήλωτη εργασία» μπορεί να είναι ευρύς (Williams & Windebank, 2001, Pedersen, 2003, Renooy et al., 2004).

❖ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΧΩΡΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Θα μπορούσαμε να περιμένουμε ότι η συχνότητα του τύπου της αδήλωτης εργασίας «προσανατολισμένη στην αλληλεγγύη» θα είναι ιδιαίτερα υψηλή σε χώρες με ισχυρά και καλά εδραιωμένα κοινωνικά δίκτυα, όπου το επίπεδο των φόρων μπορεί να είναι λιγότερο σημαντικό από τις προσδοκίες σχετικά με τη νομιμότητα της πληρωμής φόρων. Μπορεί να υποτεθεί ότι η έκτασή της είναι σαφώς μεγαλύτερη εάν υπάρχει μια πιο εκτεταμένη υποχρέωση πληρωμής φόρου σε μια κοινωνία, συμπεριλαμβανομένης της κάθε είδους αμοιβαίας υποστήριξης μεταξύ των πολιτών, η οποία να εμπίπτει σε φορολογικό περιορισμό και η οποία επίσης να οδηγεί σε έναν πιο ολοκληρωμένο ορισμό της μορφής αυτής της «αλληλεγγύης» ως μια ευρεία έννοια αδήλωτης εργασίας. Σύμφωνα με τα δεδομένα έρευνας του Ευρωβαρόμετρου για την αδήλωτη εργασία το 2006, το 40% των αγοραστών αγαθών ή υπηρεσιών που παράγονται από αδήλωτη εργασία, τα απέκτησαν από τα στενά κοινωνικά δίκτυά τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007:14).

Ιδιαίτερα, στο κράτος πρόνοιας της Δανίας οι φορολογικές πολιτικές συμβάλλουν σε σημαντικό βαθμό στην εξήγηση της ύπαρξης τέτοιου είδους αδήλωτης εργασίας. Φαίνεται, ότι αυτός ο τομέας της αδήλωτης εργασίας αποτελείται κυρίως από έναν τύπο αδήλωτης εργασίας που βασίζεται στην αλληλεγγύη, που αντιπροσωπεύει μια κουλτούρα αμοιβαίας βοήθειας στην κοινωνία των πολιτών. Στη Δανία, το ποσοστό όσων χρησιμοποιούσαν αγαθά ή υπηρεσίες που παρήχθησαν με βάση αδήλωτη εργασία και περίμεναν να τα λάβουν λόγω στενών κοινωνικών δικτύων ήταν έως και 60% στην έρευνα του Ευρωβαρόμετρου (2006) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007:14). Σύμφωνα με τα ευρήματα μιας προηγούμενης έρευνας από το Danish Rockwool Foundation, το 62% όλων των άτυπων εργαζομένων στη Δανία δήλωσαν ότι η εμπλοκή τους στην αδήλωτη εργασία ήταν κυρίως πράξη ανταλλαγής ή φιλίας και όχι με βάση το χρηματικό κίνητρο. (Pedersen, 1998). Αυτό υποδεικνύεται επίσης από τη μορφή πληρωμής, καθώς στα δύο τρίτα των περιπτώσεων η αδήλωτη εργασία βασίζεται σε μια πράξη κοινωνικής ανταλλαγής ή φιλίας ως αποζημίωση (Pedersen, 2003).

Σε γενικές γραμμές, τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν ότι ιδιαίτερα στις χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης, τα στενά κοινωνικά δίκτυα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για την παροχή αδήλωτης εργασίας (Αυστρία 69%, Γαλλία 57%, Ολλανδία 52%), από τα οποία μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα, ότι ο τύπος που βασίζεται

στην αλληλεγγύη παίζει σημαντικό ρόλο σε αυτές τις κοινωνίες. Η κατάσταση είναι διαφορετική στις χώρες της Νότιας Ευρώπης και στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Σε πολλές από αυτές τις χώρες το ποσοστό όσων αποκτούν αδήλωτες υπηρεσίες σε στενά κοινωνικά δίκτυα είναι κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007: 14-15).

3.2 Η ΠΟΛΥΠΛΟΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Όπως αναφέρθηκε αρχικά, η μέχρι πρόσφατα κυρίαρχη άποψη για την αδήλωτη εργασία ήταν εκείνη που την θεωρούσε ως κατάλοιπο της παραδοσιακής κοινωνίας, που θα εξαφανιστεί με τον περαιτέρω εκσυγχρονισμό των αναπτυσσόμενων κοινωνιών ή εξηγούσε την ανάπτυξή της με όρους φοροδιαφυγής στο πλαίσιο ισχυρών κρατών πρόνοιας. Ωστόσο, αυτές οι απόψεις είναι πολύ στενές και αποτυγχάνουν να ανταποκριθούν στην πολυπλοκότητα του φαινομένου. Ο όρος «αδήλωτη εργασία» δεν περιγράφει έναν ομοίομορφο τύπο απασχόλησης, αλλά μάλλον καλύπτει μια ποικιλία μορφών εργασίας, που αποτελούν σαφώς διαφορετικούς τύπους και που περιλαμβάνουν διαφορετικούς βαθμούς κοινωνικής ένταξης, καθώς βασίζονται σε διαφορετικά κίνητρα των εργαζομένων και στρατηγικές των εργοδοτών ή των εργολάβων και την αλληλεπίδρασή τους. Για το λόγο αυτό, δεν υπάρχει επίσης ενιαίος τύπος κοινωνικής συνάφειας και ενιαία λογική ανάπτυξης. Ούτε η προσέγγιση της θεωρίας του εκσυγχρονισμού ούτε αυτή των νεοκλασικών οικονομικών μπορούν επομένως να αποδώσουν δικαιοσύνη στη φύση της αδήλωτης εργασίας (Pfau Effinger et al., 2009, Williams & Windebank, 1998) (Geertz, 1963, Hart, 1973).

Εάν ακολουθούσαμε τη θεωρία του εκσυγχρονισμού, θα ήταν δυνατό να αγνοήσουμε την αδήλωτη εργασία και να τη δούμε ως συστατικό της διαδικασίας του οικονομικού και κοινωνικού εκσυγχρονισμού, που εξακολουθεί να λαμβάνει χώρα επί του παρόντος στις κοινωνίες της Νότιας Ευρώπης, καθώς και στις κοινωνίες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Εφόσον η οικονομία δεν έχει ακόμη εκσυγχρονιστεί πλήρως και οι δημοκρατικοί θεσμοί και οι κρατικές ρυθμίσεις δεν είναι ακόμη ευρέως σταθερές, η χρήση της μπορεί να θεωρηθεί ακόμη και ως επιλογή για την ίδρυση νέων μικρών επιχειρήσεων χαμηλού κόστους σε αβέβαιες αγορές και ως επιλογή για την ένταξη των περιθωριοποιημένων εργαζομένων κατά τις

διαδικασίες εκσυγχρονισμού. Οι Burroni και Crouch (2007) έδειξαν ότι η αδήλωτη εργασία μπορεί να είναι ένα σημαντικό μέσο για την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης, ιδιαίτερα σε οικονομικά υπανάπτυκτες περιοχές στις ευρωπαϊκές κοινωνίες, ακόμη και αν τείνει να εμποδίζει τις διαδικασίες ανάπτυξης «τοπικών συλλογικών αγαθών ανταγωνισμού».

Ένα ορισμένο μέρος της άτυπης εργασίας, κυρίως στην Ανατολική και νότια Ευρώπη, πράγματι μειώνεται μέσω των εξελίξεων εκσυγχρονισμού. Σύμφωνα με τους Repooy et al. (2004), με τις μεταρρυθμιστικές επιτυχίες των κρατών στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης και τη σχετική αύξηση της ευημερίας, η έκταση της αδήλωτης εργασίας μειώνεται (Repooy et al., 2004). Εδώ, Η ανησυχία αφορούσε ιδιαίτερα τον τύπο «διαφυγής από τη φτώχεια», ο οποίος μειώνεται σε αυτές τις χώρες.

Ωστόσο, όπως είδαμε παραπάνω, ακόμα κι αν αρκετοί τομείς αδήλωτης εργασίας εξαφανιστούν σε ορισμένες χώρες κατά τη διάρκεια του εκσυγχρονισμού, συχνά επανεμφανίζεται με αλλαγμένες μορφές σε εκσυγχρονισμένες οικονομίες και κοινωνίες. Από αυτή την άποψη, τα ισχυρά κράτη πρόνοιας φαίνεται να είναι σε καλύτερη θέση να διατηρήσουν την έκτασή τους χαμηλά από τα αδύναμα κράτη πρόνοιας. Ταυτόχρονα, αυτά τα κράτη είναι επίσης αναγκασμένα, ως ένα βαθμό, να υπολογίζουν στη συμμόρφωση του πληθυσμού με τις απαιτήσεις για πληρωμή φόρων. Σε τέτοιες κοινωνίες, η επιμονή στην αδήλωτη εργασία μπορεί να συμβάλει στη μείωση της κοινωνικής αλληλεγγύης, στην οποία βασίζονται οι πολιτικές του κράτους πρόνοιας, καθώς και στην υπονόμευση της σταθερότητας της απασχόλησης, της χρηματοδότησης του κράτους πρόνοιας και της κοινωνικής συνοχής (Pfau-Effinger, 2009).

Τα κράτη έχουν διαφορετικές επιλογές για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Όλα αυτά μπορεί να είναι επιτυχημένα, αλλά επειδή η αδήλωτη εργασία είναι μια ετερογενής περιοχή διαφορετικών μορφών αμειβόμενης εργασίας που αναπτύσσονται βάσει διαφορετικών και εν μέρει ακόμη και αντιφατικών παραγόντων επιρροής, δεν μπορεί να υπάρξει ενιαία πολιτική για την αποτελεσματική καταπολέμησή της. Μπορεί λοιπόν να συναχθεί το συμπέρασμα, ότι ένας συνδυασμός διαφόρων πολιτικών που αντιμετωπίζουν και την πλευρά της προσφοράς και της ζήτησης, θα ήταν απαραίτητος για μια επιτυχημένη στρατηγική για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας (Pfau-Effinger, 2009).

Φαίνεται, ότι οι υψηλοί κατώτατοι μισθοί και οι κοινωνικές πολιτικές που βασίζονται σε σχετικά γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας, γενικά, τείνουν να παραγκωνίζουν τμήματα του τύπου «διαφυγής από τη φτώχεια», επειδή μειώνουν την προσφορά εργαζομένων που αναζητούν αδήλωτη εργασία (Jensen & Rathlev, 2009). Επίσης, οι πολιτικές που νομιμοποιούν το καθεστώς των μεταναστών στην αγορά εργασίας, συμβάλλουν στη μείωση του μεριδίου αυτού του είδους αδήλωτης εργασίας. Η ισπανική κυβέρνηση, για παράδειγμα, κατόρθωσε να μειώσει τον αριθμό των αδήλωτων εργαζομένων, όταν νομιμοποίησε το καθεστώς ιθαγένειας μεγάλου αριθμού μεταναστών το 2005 (MTAS 2005, Flaquer & Escobedo 2009).

Από την πλευρά της ζήτησης, τα κράτη πρόνοιας έχουν τη δυνατότητα να ενισχύσουν τις κυρώσεις κατά των εργοδοτών και των ιδιωτικών νοικοκυριών ως χρήστες αδήλωτης εργασίας. Στις περισσότερες χώρες τα τελευταία χρόνια οι έλεγχοι έχουν επεκταθεί ως αντίδραση στο ψήφισμα του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής από τον Οκτώβριο του 2003 για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, με τη βοήθεια της ίδρυσης νέων ρυθμιστικών αρχών και μέσω της επέκτασης των εξουσιών των υφιστάμενων αρχών (Renooy et al., 2004). Μια τέτοια στρατηγική ήταν σχετικά επιτυχημένη, για παράδειγμα, στη Δανία και τη Σουηδία και συνέβαλε στη μείωση του αριθμού των αδήλωτων εργαζόμενων του τύπου «των σελινόφωτων» (Feld & Larsen, 2008).

Όμως, τα μέτρα ελέγχου από μόνα τους δεν μπορούν να λύσουν το πρόβλημα. Μια άλλη επιλογή είναι να δημιουργηθούν νέα κίνητρα για τις επιχειρήσεις και τα ιδιωτικά νοικοκυριά να δηλώνουν τους τύπους θέσεων εργασίας, που στο παρελθόν δεν είχαν δηλωθεί. Πράγματι, μια σειρά από ευρωπαϊκά κράτη έχουν εφαρμόσει μέτρα που οδήγησαν σε απλούστευση των κατευθυντήριων γραμμών και των κανονισμών και αναμένεται να μειώσουν την επιβάρυνση για τους εργοδότες (Renooy et al., 2004, Swedish Tax Agency, 2006).

Σε πολλές χώρες, όπως το Βέλγιο, η Γαλλία και η Γερμανία, έχουν αναπτυχθεί νέα μέσα προκειμένου να δημιουργηθούν κίνητρα στους εργοδότες, σε επιχειρήσεις και ιδιωτικά νοικοκυριά, ώστε να μετατρέψουν την αδήλωτη εργασία σε επίσημη απασχόληση, όπως το μοντέλο των κουπονιών υπηρεσιών στο Βέλγιο ή η έννοια της «mini jobs» (εργαζόμενοι χωρίς μόνιμο ωράριο που καλύπτουν μόνο τα κενά σε περιπτώσεις αυξημένης ζήτησης εργατικού δυναμικού) στη Γερμανία. Ωστόσο, με βάση τις αναλύσεις του για την πρωτοβουλία πολιτικής για τα κουπόνια υπηρεσιών στο Βέλγιο και το πρόγραμμα «mini job» στη Γερμανία, ο Renooy (2008), κατέληξε

στο συμπέρασμα ότι αυτές οι πρωτοβουλίες δεν ήταν ιδιαίτερα επιτυχημένες για την ενσωμάτωση της αδήλωτης εργασίας στην επίσημη οικονομία (Williams & Windebank, 2005, Burroni & Crouch, 2007). Μια σημαντική προσέγγιση για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας αφορά στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης στους δημόσιους φορείς και στην κατανόηση της έννοιας της πληρωμής φόρων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Για το σκοπό αυτό, πολλά κράτη πρόνοιας έχουν πραγματοποιήσει ενημερωτικές εκστρατείες, για να αλλάξουν τη στάση απέναντι στην πληρωμή φόρων (Repooy, 2008).

Θα μπορούσαμε να αναρωτηθούμε, εάν η σωστή ανησυχία είναι να απομακρυνθούν οι «παραφυάδες» ανεξέλεγκτης αδήλωτης εργασίας στα ιδιωτικά κοινωνικά δίκτυα. Αυτό το ερώτημα είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε σχέση με τον τύπο της αδήλωτης εργασίας «προσανατολισμός στην αλληλεγγύη» στα ιδιωτικά κοινωνικά δίκτυα. Στη συζήτησή τους για αυτό το ζήτημα, οι Williams και Windebank (2005) υποστηρίζουν ότι τα κράτη πρόνοιας θα πρέπει να αναγνωρίσουν την ικανότητα της αμοιβαίας βοήθειας στην κοινωνία των πολιτών να παράγει κοινωνικό κεφάλαιο, αντί να το αποτρέπουν. Ωστόσο, δεν επιλέγουν μια προσέγγιση *laissez-faire*. Αντίθετα, προτείνουν ότι τα κράτη πρόνοιας ενδέχεται να μεταφέρουν την αμοιβαία ενίσχυση που καταβάλλεται, στο βαθμό που έχει χαρακτήρα αδήλωτης εργασίας, σε μια σφαίρα νόμιμης αμοιβαίας βοήθειας, όπως στην περίπτωση ορισμένων κρατών πρόνοιας που έχουν μετατοπίσει το όριο φόρου εισοδήματος και άλλαξαν τα επιτρεπόμενα επίπεδα εισοδήματος για την πληρωμή του αντίστοιχου φόρου. Μια άλλη επιλογή είναι η δημιουργία νέων μέσων για την υποστήριξη της αμοιβαίας βοήθειας στα κοινωνικά δίκτυα.

3.3 ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Η αδήλωτη εργασία είναι γνωστή με πολλά ονόματα, με περίπου 45 διαφορετικά ουσιαστικά και 10 επίθετα που χρησιμοποιούνται για να δηλώσουν αυτό το φαινόμενο, συμπεριλαμβανομένων των «μετρητά στο χέρι», «σκιά», «ανεπίσημη», «μαύρη» και «υπόγεια» οικονομία/τομέας/εργασία (Williams, 2004). Ωστόσο, παρά αυτή τη σειρά ονομάτων, υπάρχει μια ισχυρή συναίνεση σχετικά με τον τρόπο ορισμού της, τόσο στην επιστημονική κοινότητα όσο και στην πολιτική κοινότητα, η οποία είναι υπεύθυνη για τη χάραξη της εκάστοτε οικονομικό-κοινωνικής πολιτικής.

Αυτό που εδώ ονομάζεται «αδήλωτη εργασία» ορίζεται ως προς το τι απουσιάζει ή τι είναι ανεπαρκές σε σχέση με τη δηλωμένη εργασία και σε αυτό που καταλήγουμε, είναι ότι η μόνη απουσία ή ανεπάρκεια από την αδήλωτη εργασία είναι ότι αυτή η αμειβόμενη εργασία δεν έχει δηλωθεί στις αρχές για λόγους φορολογίας, κοινωνικής ασφάλισης ή/και εργατικού δικαίου, όταν θα έπρεπε να δηλωθεί (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 1998, 2007, Williams & Windebank, 1998, ΟΟΣΑ, 2002, Williams, 2004).

Δεδομένου αυτού του ορισμού της αδήλωτης εργασίας ως αμειβόμενης εργασίας που δεν δηλώνεται στις αρχές για λόγους φορολογίας, κοινωνικής ασφάλισης ή/και εργατικού δικαίου, όταν θα έπρεπε να δηλωθεί, μπορούν να εντοπιστούν τρεις βασικοί λόγοι, για τους οποίους αυτές οι κατά τα άλλα νόμιμες δραστηριότητες δεν δηλώνονται: α) για την αποφυγή καταβολής φόρων εισοδήματος, προστιθέμενης αξίας ή άλλων φόρων, β) για την αποφυγή καταβολής εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και γ) για την αποφυγή καθορισμένων νομικών προτύπων εργασίας, όπως ελάχιστους μισθούς, μέγιστες ώρες εργασίας, πρότυπα ασφαλείας κ.λπ. (Williams, 2019).

Στα περισσότερα κράτη μέλη, χωριστές κυβερνητικές υπηρεσίες αναλαμβάνουν την ευθύνη για καθεμία από αυτές τις τρεις πτυχές της φοροδιαφυγής και εισφοροδιαφυγής, δηλαδή, οι φορολογικές διοικήσεις για μη φορολογική συμμόρφωση, οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης για τη μη συμμόρφωση με την κοινωνική ασφάλιση και οι επιθεωρήσεις εργασίας για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Προηγούμενες μελέτες αποδεικνύουν ότι η συνεργασία και οι συνδυασμένες από κοινού προσεγγίσεις έναντι του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας σε αυτές τις αρχές είναι σπάνιες και ότι για να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά η αδήλωτη εργασία, απαιτείται μια πιο συντονισμένη διακυβερνητική προσέγγιση (Dekker et al., 2010, Williams & Nadin, 2012, Williams, 2014a).

Η νομοθετική απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για τη σύσταση της Ευρωπαϊκής Πλατφόρμας για την Αντιμετώπιση της Αδήλωτης Εργασίας το αναγνώρισε και ζήτησε να υιοθετηθεί μια πιο ολιστική προσέγγιση για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016). Αυτό ορίστηκε στη συνέχεια στην πρώτη συνεδρίαση της πλατφόρμας των κρατών μελών και οι κοινωνικοί εταίροι είδαν αρχικά με καλό μάτι μια διαφαινόμενη συντονισμένη προσπάθεια σύγκλισης των απόψεων πάνω στο θέμα της αντιμετώπισης του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας, με τη σκέψη να συνεργαστούν ως σύνολο, ώστε

να περάσουν στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης την κατάλληλη πολιτική, που να συνδυάζει κοινή (όσο το δυνατόν) στρατηγική σε όλους τους τομείς της εργατικής, φορολογικής και κοινωνικής νομοθεσίας και να χρησιμοποιεί το πλήρες φάσμα των άμεσων και έμμεσων μέτρων πολιτικής που είναι διαθέσιμα, ώστε αντίστοιχα, να ενισχυθεί η δύναμη και η εμπιστοσύνη των αρχών (Williams, 2016, 2017).

Μέχρι τώρα, ωστόσο, δεν έχει διεξαχθεί αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο οι εθνικές κυβερνήσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχουν υιοθετήσει μια από κοινού και συντονισμένη προσέγγιση έναντι της αδήλωτης εργασίας. Αυτό λοιπόν, είναι το πρώτο θέμα που αξίζει να διερευνηθεί κατά την αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο έχει υιοθετηθεί μια ολιστική προσέγγιση έναντι της αδήλωτης εργασίας σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το δεύτερο ζήτημα, που απαιτεί διερεύνηση για την αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο έχει υιοθετηθεί μια ολιστική προσέγγιση, είναι εάν οι εθνικές κυβερνήσεις χρησιμοποιούν όλο το φάσμα των άμεσων και έμμεσων μέτρων πολιτικής. Συμβατικά, οι κυβερνήσεις επιδίωξαν την εξάλειψη της αδήλωτης εργασίας, αντιμετωπίζοντας τους συμμετέχοντες στην αδήλωτη εργασία ως «λογικούς οικονομικούς παράγοντες», που εμπλέκονται σε αδήλωτη εργασία όταν τα οφέλη υπερτερούν του αναμενόμενου κόστους σύλληψης και τιμωρίας (Allingham & Sandmo, 1972, Hasseldine & Li, 1999, Grabiner, 2000, Richardson & Sawyer, 2001). Ως εκ τούτου, έχει χρησιμοποιηθεί μια αποτρεπτική προσέγγιση, η οποία πρώτον, αυξάνει την αντιληπτή ή πραγματική πιθανότητα εντοπισμού και δεύτερον, αυξάνει τις νομικές επιπτώσεις και τις κυρώσεις για όσους έχουν συλληφθεί (Williams, 2014, 2017, 2018).

Ωστόσο, τις τελευταίες δεκαετίες η εγκυρότητα αυτής της αποτρεπτικής προσέγγισης αμφισβητήθηκε για τρεις λόγους. Πρώτον, υπάρχει το θέμα της αποτελεσματικότητάς του. Αν και ορισμένες μελέτες διαπιστώνουν ότι η αύξηση των προστίμων και ο κίνδυνος εντοπισμού μειώνει την αδήλωτη εργασία (Masud et al., 2015, Mazzolini et al., 2017), άλλες δεν βρίσκουν σημαντική συσχέτιση (Williams 2019), και άλλες ότι οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα αδήλωτης εργασίας, επειδή οδηγεί σε κατάρρευση του κοινωνικού συμβολαίου μεταξύ του κράτους και των πολιτών του (Schneider & Enste, 2002, Murphy & Harris, 2007, Murphy, 2008, Kaplanoglou & Rapano, 2015, Hofmann et al., 2017, Windebank & Horodnic, 2017).

Δεύτερον, έχει αναγνωριστεί ότι τα αυξημένα ποσοστά αδήλωτης εργασίας αφορούν την αυτοαπασχόληση και ότι η αδήλωτη οικονομία εντέλει λειτουργεί ως βάση για την επιχειρηματικότητα και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων (Autio & Fu,

2015, Siqueira et al., 2016, Webb et al., 2009, 2013, Williams 2004, 2006, 2018, Williams et al. 2012). Αυτό, είχε ως αποτέλεσμα να γίνει κατανοητό ότι εάν οι εθνικές κυβερνήσεις προσπαθήσουν να εξαλείψουν μια τέτοια δραστηριότητα χρησιμοποιώντας αποτρεπτικά μέσα, θα εξαλείψουν με το ένα χέρι την επιχειρηματικότητα και την επιχειρηματική κουλτούρα, ενώ με το άλλο χέρι επιδιώκουν να προωθήσουν την επίτευξη οικονομικής ανάπτυξης και προόδου (Williams 2006, 2018).

Τρίτον, η εξάλειψη της αδήλωτης εργασίας αποτυγχάνει να αντιμετωπίσει το μακροχρόνιο πρόβλημα της αύξησης των ποσοστών συμμετοχής στην απασχόληση στην Ευρώπη. Το 2017, σύμφωνα με τη Eurostat, μόνο το 72,1% του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας (ηλικίας 20–64 ετών) στην ΕΕ των 28 ήταν σε θέσεις εργασίας.

Για αυτούς τους λόγους, έχει αναγνωριστεί ότι οι κυβερνήσεις πρέπει να μετατρέψουν την αδήλωτη εργασία σε δηλωμένη εργασία αντί απλώς να την εξαλείψουν (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2007, 2016, ILO 2015, SBC 2004, Williams 2006, 2017, 2018). Πράγματι, η Σύσταση 204 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) που εγκρίθηκε από τα κράτη μέλη των Ηνωμένων Εθνών, αναγνωρίζει ρητά ότι ο ουσιαστικός στόχος είναι η επισημοποίηση της άτυπης οικονομίας (ΔΟΕ 2015). Το ίδιο επιχειρεί και η Πλατφόρμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία στις νόρμες της αναφέρει ρητά, ότι στόχος των κάθε είδους πολιτικών αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας πρέπει να είναι η μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε δηλωμένη εργασία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016). Για να γίνει αυτό υπάρχει ανάγκη να προχωρήσουμε πέρα από τα συμβατικά αποτρεπτικά μέτρα, τα οποία αν και είναι χρήσιμα για την εξάλειψη της αδήλωτης εργασίας, δεν διευκολύνουν όσο θα έπρεπε τη μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε δηλωμένη. Αυτό είναι το σκεπτικό πίσω από την «έκκληση» για μια ολιστική προσέγγιση που χρησιμοποιεί όλο το φάσμα των άμεσων και έμμεσων μέτρων πολιτικής.

Τα άμεσα μέτρα πολιτικής μειώνουν το κόστος και αυξάνουν τα οφέλη από τη λειτουργία σε δηλωμένη βάση, καθώς αυξάνουν το κόστος και μειώνουν τα οφέλη από τη λειτουργία επιχειρήσεων με αδήλωτους εργαζόμενους. Θεωρώντας τους συμμετέχοντες στην αδήλωτη εργασία ως ορθολογικούς οικονομικούς παράγοντες, ο στόχος είναι να αλλάζουν τη σχέση κόστους/οφέλους που αντιμετωπίζουν. Για να γίνει αυτό, από την μια υπάρχουν αποτρεπτικά μέτρα που αυξάνουν το κόστος συμμετοχής σε αδήλωτη εργασία, είτε αυξάνοντας τις ποινές για όσους συλλαμβάνονται είτε αυξάνοντας την αντιληπτή ή την πραγματική πιθανότητα

εντοπισμού. Από την άλλη, υπάρχουν και μέτρα παροχής κινήτρων που διευκολύνουν την ανάληψη και την επιβράβευση της συμμετοχής στη δηλωμένη εργασία. Ιδανικά, η πρόθεση των άμεσων μέτρων πολιτικής είναι να αυξηθεί η δύναμη των αρχών να επιφέρουν συμμορφούμενη συμπεριφορά αλλάζοντας την αναλογία κόστους/οφέλους (Kirchler, 2007, Williams, 2018).

Τα έμμεσα μέτρα πολιτικής, εν τω μεταξύ, αναγνωρίζουν ότι οι συμμετέχοντες δεν είναι απλώς ορθολογικοί οικονομικοί παράγοντες (υπολογίζοντας καθαρά το κόστος και τα οφέλη), επειδή πολλοί δεν ασχολούνται με την αδήλωτη εργασία ακόμη και όταν τα οφέλη από αυτήν υπερβαίνουν το κόστος (Kirchler, 2007, Murphy, 2005, 2008, Murphy & Harris, 2007). Αντίθετα, θεωρούνται κοινωνικοί φορείς που εμπλέκονται σε αδήλωτη εργασία, όταν τυπικές θεσμικές αδυναμίες τους οδηγούν να υιοθετήσουν κανόνες και πεποιθήσεις σχετικά με τη συμμετοχή σε αδήλωτη εργασία, που δεν ευθυγραμμίζονται με τους νόμους και τους κανονισμούς, για παράδειγμα, λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης στο κράτος και τι επιδιώκει να επιτύχει αυτό (Horodnic, 2018, Williams & Horodnic, 2015). Ως εκ τούτου, οι έμμεσες προσεγγίσεις πολιτικής επιδιώκουν, είτε να αλλάξουν τους κανόνες, τις αξίες και τις πεποιθήσεις σχετικά με την αποδοχή της συμμετοχής σε αδήλωτη εργασία, έτσι ώστε να είναι σε συμμετρία με τους νόμους και τους κανονισμούς (π.χ. χρησιμοποιώντας εκστρατείες ευαισθητοποίησης) είτε να αλλάξουν τις τυπικές θεσμικές ατέλειες, που οδηγούν σε έλλειψη ευθυγράμμισης μεταξύ των κανόνων, των αξιών και των πεποιθήσεων του πληθυσμού με τους νόμους και τους κανονισμούς.

Μέχρι τώρα λίγες μελέτες έχουν αξιολογήσει τις προσεγγίσεις πολιτικής που χρησιμοποιούν οι εθνικές κυβερνήσεις. Μια πρώιμη προσπάθεια του Williams (2008) εξέτασε τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔ) του 2001 και 2003 και τα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων 2005–2008 (ΕΠΜ) κάθε κράτους μέλους, μαζί με δύο διεθνείς επισκοπήσεις των πρωτοβουλιών που επιδιώκονται σε διαφορετικές χώρες (Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2004, Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Βιομηχανικών Σχέσεων, 2005). Το 2001 η διαπίστωση ήταν ότι τα περισσότερα μέτρα που υιοθετήθηκαν ήταν κατασταλτικά, μετά τη δημοσίευση της Οδηγίας Απασχόλησης αρ. 9 το 2003, όταν η Επιτροπή ζήτησε να μετατραπεί η αδήλωτη εργασία σε δηλωμένη εργασία, ωστόσο, παρόλο που τα κατασταλτικά μέτρα εξακολουθούσαν να χρησιμοποιούνται ευρέως, κυρίως οι δυτικοευρωπαϊκές και οι σκανδιναβικές χώρες άρχισαν να χρησιμοποιούν και ορισμένα μέτρα κινήτρων. Μέχρι το 2005 αυτή η τάση είχε εξαπλωθεί σε ένα ευρύτερο φάσμα χωρών. Σε

μεγάλο βαθμό, ωστόσο, απουσίαζε η χρήση έμμεσων μέτρων πολιτικής (Williams, 2008).

Εν τω μεταξύ, το 2010 ως μέρος της μελέτης σκοπιμότητας για τη δημιουργία της Ευρωπαϊκής Πλατφόρμας Αντιμετώπισης της Αδήλωτης Εργασίας, οι Dekker et al. (2010) διεξήγαγαν μια διαδικτυακή έρευνα κυβερνητικών στελεχών σε εθνικές επιθεωρήσεις εργασίας, διοικήσεις εσόδων, διοικήσεις κοινωνικής ασφάλισης, συνδικαλιστικές οργανώσεις, οργανώσεις εργοδοτών και άλλες σχετικές υπηρεσίες (π.χ. τελωνεία, συνοριακή αστυνομία, μετανάστευση). Από τις 499 προσκλήσεις συμμετοχής ανταποκρίθηκαν οι 104 (ποσοστό ανταπόκρισης 21%). Περίπου το 90% των χωρών είχαν υιοθετήσει ένα ή περισσότερα μέτρα πολιτικής κινήτρων. Το πρόβλημα με αυτήν την έρευνα, ωστόσο, ήταν ότι οι ερωτηθέντες δεν είχαν καλή επισκόπηση του πλήρους φάσματος των μέτρων πολιτικής που χρησιμοποιούνται στη χώρα τους, όπως αποδεικνύεται από τα μέτρα πολιτικής που παραλείφθηκαν στις απαντήσεις, παρότι υπήρχαν στη χώρα του ερωτώμενου (Williams, 2019).

Ως εκ τούτου, το 2017 ελήφθη η απόφαση από την Πλατφόρμα να αξιολογήσει τον βαθμό στον οποίο, πρώτον, υπάρχει μια κοινή στρατηγική προσέγγιση στις εθνικές κυβερνήσεις στην ΕΕ και δεύτερον, ο βαθμός στον οποίο χρησιμοποιείται όλο το φάσμα των άμεσων και έμμεσων μέτρων πολιτικής. Αυτή η ηλεκτρονική έρευνα σχεδιάστηκε από την κοινοπραξία που έχει την τετραετή σύμβαση παροχής υπηρεσιών για την παροχή υπηρεσιών εμπειρογνομόνων στην Πλατφόρμα. Η μεθοδολογία της έρευνας και ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου πέρασαν από διάφορους γύρους διασφάλισης ποιότητας από τη Γραμματεία της Πλατφόρμας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και μια πιλοτική έρευνα πραγματοποιήθηκε επίσης σε δύο κράτη μέλη. Αυτό, οδήγησε σε αλλαγές στον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου (Williams, 2019).

Πρόθεση της έρευνας ήταν καταρχάς να συλλέξει πληροφορίες σχετικά με τον βαθμό στον οποίο υπάρχει μια κοινή συντονισμένη προσέγγιση σε κάθε κράτος μέλος και δεύτερον, να διασαφηνιστεί ποιο είναι το φάσμα των μέτρων πολιτικής που χρησιμοποιείται σε κάθε κράτος μέλος, καθώς και ποια είναι τα κυρίαρχα μέτρα πολιτικής και ποια θεωρούνται πιο αποτελεσματικά. Για να γίνει αυτό, παρασχέθηκε λεπτομερής κατάλογος με το πλήρες φάσμα των μέτρων πολιτικής.

Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε στον εθνικό εκπρόσωπο κάθε κράτους μέλους για συμπλήρωση. Όταν ιδρύθηκε η Πλατφόρμα το 2016, κάθε κράτος μέλος όρισε επίσημα έναν εθνικό εκπρόσωπο για να ενεργεί ως σύνδεσμος ή σημείο επαφής

μεταξύ του κράτους μέλους και της πλατφόρμας. Όταν αυτοί οι εθνικοί αντιπρόσωποι λαμβάνουν αιτήματα για πληροφορίες για το κράτος μέλος τους, η πρακτική τους είναι να διακινούν το αίτημα στα αρμόδια υπουργεία και τις αρχές επιβολής που εμπλέκονται στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας για τη συλλογή των απαιτούμενων πληροφοριών. Η ίδια διαδικασία χρησιμοποιήθηκε από τους εθνικούς αντιπροσώπους, όταν απάντησαν σε αυτήν την ηλεκτρονική έρευνα. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε στον εθνικό εκπρόσωπο κάθε κράτους μέλους για συμπλήρωση. Ελήφθησαν απαντήσεις από 23 από τα 28 κράτη μέλη. Τη συγκέντρωση της εθνικής απάντησης συντόνιζαν μέλη από την Επιθεώρηση Εργασίας στο κράτος μέλος τους, από τη φορολογική διοίκηση, από τις εθνικές επαγγελματικές οργανώσεις, από την τελωνειακή αρχή και από εκπροσώπους των ασφαλιστικών ταμείων (Williams, 2019).

Για να αξιολογηθεί ο βαθμός στον οποίο έχει υιοθετηθεί μια ολιστική προσέγγιση για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας από τις 23 εθνικές κυβερνήσεις, λήφθηκε υπόψη πρώτον, εάν μια κοινή προσέγγιση υιοθετείται σε όλες τις κυβερνήσεις και δεύτερον, εάν χρησιμοποιείται όλο το φάσμα των διαθέσιμων μέτρων πολιτικής. ο Πίνακας 3.2 αποκαλύπτει ότι μόνο το ένα τέταρτο των 23 κρατών μελών που ανταποκρίθηκαν έχουν μια «ενωμένη» στρατηγική προσέγγιση με ένα σύνολο εθνικών στόχων για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, κοινών σε ολόκληρη την κυβέρνηση, που να εφαρμόζεται από έναν ενιαίο φορέα ή ίδρυμα και που να είναι υπεύθυνο για την αντιμετώπιση όλων αυτών των πτυχών της αδήλωτης εργασίας. Ως παραδείγματα που συγκέντρωναν μια ενιαία στρατηγική προσέγγιση, αναφέρονταν η Μονάδα Οικονομικού Ελέγχου της Αδήλωτης Εργασίας (FKS) στη Γερμανία και το Συμβούλιο Καταπολέμησης της Σκιώδης Οικονομίας στη Λετονία (Williams, 2019).

Ως εκ τούτου, στα τρία τέταρτα των κρατών μελών δεν υπάρχει στρατηγικό κοινό σύνολο στόχων. Αντίθετα, η πιο συχνά υιοθετούμενη δομή είναι μια προσέγγιση «σιλό» των τμημάτων, με κάθε αρχή υπεύθυνη για διαφορετικές νομοθετικές πτυχές της αδήλωτης εργασίας, και με την καθεμία να έχει τους δικούς της ξεχωριστούς στόχους, χωρίς να μοιράζονται τις πολύτιμες πληροφορίες. Αυτός ο κατακερματισμός των αρμοδιοτήτων μεταξύ των διαφόρων κυβερνητικών αρχών σημαίνει ότι στα περισσότερα κράτη μέλη, και αυτό ισχύει ιδιαίτερα στη Νότια Ευρώπη, απουσιάζει μια συντονισμένη στρατηγική προσέγγιση με μακροχρόνιους

αποτελεσματικούς στόχους για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας (Williams, 2019).

Πίνακας 3.2 Πώς περιγράφονται καλύτερα οι εθνικοί στόχοι για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στο κράτος μέλος σας;

Κατηγορία	ΕΕ	Δυτική Ευρώπη	Σκανδιναβικά Έθνη	Ανατολική-Κεντρική Ευρώπη	Νότια Ευρώπη
Κοινό σε όλα τα αρμόδια τμήματα	26%	29%	33%	33%	0%
Μερικά κοινά, αλλά κυρίως ξεχωριστά για κάθε τμήμα	13%	14%	0%	11%	25%
Ξεχωριστοί στόχοι για κάθε τμήμα	57%	57%	67%	44%	75%
Καμία απάντηση	4%	2%	0%	11%	0%
Σύνολο (%)	100%	100%	100%	100%	100%
Total	23	7	3	9	4

Πηγή: Colin C. Williams, 2019

Ο Πίνακας 3.3 αναφέρει τα αποτελέσματα σχετικά με το φάσμα των μέτρων πολιτικής που χρησιμοποιήθηκαν. Σε αυτόν, αποκαλύπτεται ότι τα αποτρεπτικά μέτρα χρησιμοποιούνται σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη που ανταποκρίνονται (ιδίως κυρώσεις και επιθεωρήσεις στο χώρο εργασίας) και τα μόνα αποτρεπτικά μέτρα που δεν χρησιμοποιούνται ευρέως είναι τα υποχρεωτικά δελτία ταυτότητας στο χώρο εργασίας και η χρήση της ευθύνης της εφοδιαστικής αλυσίδας.

Ωστόσο, φαίνεται ότι λιγότερο συχνά χρησιμοποιούνται κίνητρα για να γίνει η δηλωμένη εργασία επωφελής και ευκολότερη. Πιο συγκεκριμένα, τα κίνητρα από την πλευρά της προσφοράς (ιδίως η απλούστευση των διαδικασιών) χρησιμοποιούνται συχνότερα από τα κίνητρα από την πλευρά της ζήτησης (τα οποία χρησιμοποιούνται μόνο από το ένα τέταρτο έως το ένα τρίτο των κρατών μελών). Εν τω μεταξύ, τα έμμεσα μέτρα για την ευαισθητοποίηση σχετικά με το κόστος της αδήλωτης εργασίας και τα οφέλη της δηλωμένης εργασίας είναι κοινά σε ολόκληρη την ΕΕ, αν και δίνεται μεγαλύτερη έμφαση σε εκστρατείες που τονίζουν το κόστος της αδήλωτης

εργασίας, ενώ λιγότερες εκστρατείες δίνουν έμφαση στα οφέλη της δηλωμένης εργασίας. Μέτρα για τον εκσυγχρονισμό των αρχών επιβολής του νόμου, όσον αφορά τον βαθμό στον οποίο οι πελάτες/εργοδότες πιστεύουν ότι τους φέρθηκαν με σεβασμό, αμερόληπτη και υπεύθυνη μεταχείριση, επιδιώκονται επί του παρόντος από λιγότερο από τα μισά κράτη μέλη (Williams, 2019).

**Πίνακας 3.3. Ποσοστά των κρατών μελών που χρησιμοποιούν μέτρα πολιτικής:
ανά περιοχή της ΕΕ, 2017**

ΜΕΤΡΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	ΕΕ	Δυτική Ευρώπη	Σκανδιναβικές Χώρες	Ανατολική/ Κεντρική Ευρώπη	Νότια Ευρώπη
ΑΜΕΣΑ ΜΕΤΡΑ ΑΠΟΤΡΟΠΗΣ					
<u>Ποινικές ρητρες</u>					
Χρήση κυρώσεων και προστίμων για εταιρείες	96%	100%	100%	89%	100%
Χρήση κυρώσεων και προστίμων για τους αγοραστές	43%	71%	67%	33%	0%
Χρήση «μαύρων λιστών»	35%	57%	0%	33%	25%
<u>Μέτρα για τη βελτίωση της ανίχνευσης</u>					
Αντιστοίχιση και κοινή χρήση δεδομένων	96%	100%	100%	89%	100%
Επιθεωρήσεις στο χώρο εργασίας	100%	100%	100%	100%	100%
Εγγραφή εργαζομένων πριν από την έναρξη της εργασίας ή την πρώτη μέρα/εβδομάδα εργασίας	87%	71%	67%	100%	100%
Συντονισμός στρατηγικής για την αδήλωτη εργασία σε όλες τις κυβερνητικές υπηρεσίες	83%	86%	100%	89%	50%
Συντονισμός των λειτουργιών μεταξύ των κυβερνητικών υπηρεσιών (π.χ. κοινές επιχειρήσεις/επιθεωρήσεις στο χώρο εργασίας)	87%	100%	100%	78%	75%
Συντονισμός της εξόρυξης και της κοινής χρήσης δεδομένων μεταξύ των κυβερνητικών υπηρεσιών	83%	100%	100%	78%	50%
Χρήση ομότιμης παρακολούθησης (π.χ. τηλεφωνικές γραμμές επικοινωνίας για ενημέρωση για καταχρήσεις/υποθέσεις)	87%	86%	100%	100%	50%
Πιστοποίηση επιχείρησης, βεβαίωση πληρωμών κοινωνικών εισφορών και φόρων	74%	86%	67%	78%	50%
Χρήση υποχρεωτικής ταυτότητας στο χώρο εργασίας	48%	71%	67%	44%	0%
Ευθύνη εφοδιαστικής αλυσίδας	43%	71%	0%	44%	25%
ΑΜΕΣΑ ΚΙΝΗΤΡΑ					
<u>Κίνητρα από την πλευρά της προσφοράς</u>					
Απλοποίηση των διαδικασιών συμμόρφωσης με τους υπάρχοντες κανονισμούς	78%	86%	100%	56%	100%
Αμνηστίες σε όλη την κοινωνία	17%	14%	0%	22%	25%
Αμνηστίες σε ατομικό επίπεδο για οικειοθελή αποκάλυψη	17%	29%	0%	11%	25%

αδήλωτης δραστηριότητας					
Συμβουλές «επισημοποίησης» σε νεοσύστατες επιχειρήσεις	65%	86%	100%	56%	25%
Υπηρεσίες υποστήριξης «τυποποίησης» σε υφιστάμενες επιχειρήσεις	61%	86%	100%	44%	25%
Άμεσα φορολογικά κίνητρα (π.χ. απαλλαγές, εκπτώσεις)	65%	71%	67%	67%	50%
Στοχευόμενες μειώσεις ΦΠΑ	43%	43%	67%	44%	25%
Παροχή δωρεάν λογισμικού τήρησης αρχείων σε επιχειρήσεις	9%	14%	33%	0%	0%
Προμήθεια ενημερωτικών δελτίων σχετικά με τις απαιτήσεις τήρησης αρχείων	43%	43%	100%	44%	0%
Παροχή δωρεάν συμβουλών/εκπαίδευσης σχετικά με την τήρηση αρχείων	48%	57%	33%	44%	50%
<u>Κίνητρα από την πλευρά της ζήτησης</u>					
Κουπόνια υπηρεσιών	26%	43%	33%	11%	25%
Στοχευόμενα άμεσα φορολογικά κίνητρα (π.χ. μείωση/επιδότηση φόρου εισοδήματος)	35%	43%	67%	33%	0%
Στοχευόμενοι έμμεσοι φόροι (π.χ. μειώσεις ΦΠΑ)	30%	43%	33%	22%	25%
Πρωτοβουλίες για τους πελάτες να ζητούν αποδείξεις (π.χ. Λαχείο για αποδείξεις)	26%	14%	33%	33%	25%
ΕΜΜΕΣΑ ΜΕΤΡΑ					
Εκστρατείες ενημέρωσης των προμηθευτών αδήλωτης εργασίας για τους κινδύνους και το κόστος της αδήλωτης εργασίας	83%	86%	100%	78%	75%
Εκστρατείες ενημέρωσης των προμηθευτών αδήλωτης εργασίας για τα οφέλη από την επισημοποίηση της εργασίας τους (π.χ. ενημέρωση τους πού βρίσκονται οι φόροι τους ξοδεύτηκε)	52%	29%	67%	67%	50%
Εκστρατείες ενημέρωσης των χρηστών της αδήλωτης εργασίας για τα προβλήματα αγοράς αγαθών και υπηρεσιών από την αδήλωτη οικονομία	57%	57%	100%	56%	25%
Εκστρατείες ενημέρωσης των χρηστών της αδήλωτης εργασίας για τα οφέλη της δηλωμένης εργασίας (π.χ. ενημέρωση των πολιτών για τα δημόσια αγαθά και υπηρεσίες που λαμβάνουν με τους φόρους που εισπράττονται)	61%	43%	100%	67%	50%
Κανονιστική έκκληση προς τις επιχειρήσεις να λειτουργούν σε δηλωμένη βάση	48%	57%	67%	33%	50%
Μέτρα για τη βελτίωση του βαθμού στον οποίο οι πελάτες των υπηρεσιών επιβολής πιστεύουν ότι τους φέρθηκαν με σεβασμό, αμερόληπτο και υπεύθυνο τρόπο	48%	57%	100%	33%	25%
Μέτρα για τη βελτίωση των φορολογικών/κοινωνικών εισφορών/ γνώσεων εργατικού δικαίου	78%	86%	100%	67%	75%

Πηγή: Colin C. William, 2019

Συγκρίνοντας τα μέτρα πολιτικής που χρησιμοποιούνται σε διάφορες περιφέρειες της ΕΕ, ο Πίνακας 3.3 αποκαλύπτει, ότι παρόλο που τα αποτρεπτικά μέτρα χρησιμοποιούνται ευρέως σε όλες τις περιφέρειες της ΕΕ, το φάσμα των

μέτρων που χρησιμοποιούνται είναι σχετικά στενά στη Νότια Ευρώπη. Εν τω μεταξύ, τα κράτη της Δυτικής Ευρώπης και των Σκανδιναβικών χωρών χρησιμοποιούν συχνότερα κίνητρα από την πλευρά της προσφοράς και της ζήτησης από τα έθνη της Νότιας, της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Αυτό, αποδεικνύεται και από την ευρεία χρήση της επισημοποίησης των νεοσύστατων επιχειρήσεων με τις αντίστοιχες υπηρεσίες υποστήριξης επισημοποίησης, που επισημοποιούν τις υφιστάμενες επιχειρήσεις στη Δυτική Ευρώπη και στις σκανδιναβικές χώρες. Η επισημοποίηση αυτή μειώνει τον αθέμιτο ανταγωνισμό από τις άτυπες επιχειρήσεις, διευκολύνει τις επισημοποιούμενες νεοσύστατες επιχειρήσεις να αποκτήσουν πρόσβαση σε χρηματοδότηση, υπηρεσίες και τεχνολογίες ανάπτυξης επιχειρήσεων και να μειώνουν την έκθεσή τους σε πρόστιμα από τις ελεγκτικές αρχές. Όμως, τέτοιες υπηρεσίες είναι πολύ λιγότερο συχνές στη Νότια, την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη. Αυτό, υποδηλώνει ότι τα κράτη μέλη της Νότιας Ευρώπης και της ΚΑΕ μπορεί στο μέλλον να εξετάσουν το ενδεχόμενο χρήσης ευρύτερου φάσματος κινήτρων από την πλευρά της προσφοράς και της ζήτησης (Williams, 2019).

Εν τω μεταξύ, τα έμμεσα μέτρα είναι πολύ διαδεδομένα στα σκανδιναβικά έθνη, αλλά λιγότερο συνηθισμένα στις χώρες της Νότιας και Δυτικής Ευρώπης και όταν χρησιμοποιούνται, τείνουν να επικεντρώνονται στο κόστος της αδήλωτης εργασίας και όχι στα οφέλη της δηλωμένης εργασίας, με μόνο το 29% των κρατών μελών της Δυτικής Ευρώπης, για παράδειγμα, να ενημερώνουν τους χρήστες της αδήλωτης εργασίας για τα οφέλη από την επισημοποίηση της εργασίας τους (π.χ. να τους ενημερώνουν πού δαπανώνται οι φόροι τους). Ο εκσυγχρονισμός των αρχών επιβολής του νόμου, ώστε να αντιμετωπίζονται οι πολίτες με σεβασμό, αμερόληπτο και υπεύθυνο τρόπο, είναι και πάλι πιο συνηθισμένος στη Δυτική Ευρώπη και στα σκανδιναβικά έθνη παρά στη Νότια Ευρώπη και την ΚΑΕ (Williams, 2019).

Ο πίνακας 3.4 δείχνει ότι σε ολόκληρη την ΕΕ τα αποτρεπτικά μέτρα με τη μορφή κυρώσεων κατατάσσονται ως το πιο σημαντικό μέτρο και ακολουθούν μέτρα για τη βελτίωση της ανίχνευσης. Αυτή η πρακτική, στην συνέχεια, ακολουθείται από κίνητρα από την πλευρά της προσφοράς και εκστρατείες ευαισθητοποίησης, ενώ τα κίνητρα από την πλευρά της ζήτησης και τα μέτρα για την αλλαγή των επίσημων θεσμών θεωρούνται λιγότερο σημαντικά. Ωστόσο, υπάρχουν διαφορές μεταξύ των περιφερειών της ΕΕ. Στα σκανδιναβικά έθνη, τα μέτρα ανίχνευσης και όχι οι κυρώσεις κατατάσσονται ως πιο σημαντικά και στη Νότια Ευρώπη ως εξίσου σημαντικότερα. Σε πλήρη αντίθεση, τα μέτρα ανίχνευσης κατατάσσονται ως τα

λιγότερο σημαντικά μέτρα στις χώρες της ΚΑΕ. Εκεί, δίνεται πολύ μεγαλύτερη έμφαση σε άλλα έμμεσα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων τόσο των εκστρατειών ευαισθητοποίησης για την αλλαγή των κανόνων, των αξιών και των πεποιθήσεων όσο και του εκσυγχρονισμού των επίσημων θεσμών (Williams, 2019).

Πίνακας 3.4 Οι απόψεις των μελών της πλατφόρμας σχετικά με τη σημασία που αποδίδεται σε διαφορετικούς τύπους μέτρων πολιτικής στο κράτος μέλος τους: από το πιο κυρίαρχο (1ο) στο λιγότερο κυρίαρχο (6ο)

Είδος μέτρου πολιτικής	ΕΕ	Δυτική Ευρώπη	Σκανδιναβικά έθνη	Ανατολική -Κεντρική Ευρώπη	Νότια Ευρώπη
Αποτροπή: Ποινές	1	1	2	1	1
Αποτροπή: Μέτρα για τη βελτίωση της αντίχρυσης	2	2	1	6	1
Κίνητρα: από την πλευρά της προσφοράς	3	4	3	4	4
Κίνητρα: από πλευράς ζήτησης	5	5	4	5	5
Έμμεσα μέτρα: εκστρατείες ευαισθητοποίησης	4	3	5	3	3
Έμμεσα μέτρα: αλλαγή των επίσημων θεσμών	6	6	6	2	6

Πηγή: Colin C. Williams, 2019

Ουσιαστικά, από την πιο πάνω έρευνα, όπως προείπαμε, βλέπουμε ότι μόνο το ένα τέταρτο των κρατών μελών ανταποκρίνονται σε μια «ενωμένη» στρατηγική προσέγγιση με ένα σύνολο εθνικών στόχων για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, οι οποίες να είναι κοινές σε ολόκληρο τον κυβερνητικό μηχανισμό. Επιπλέον, χρησιμοποιείται κατά κόρον ένα περιορισμένο φάσμα μέτρων πολιτικής, με αποτρεπτικά κυρίως μέσα, σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη. Ωστόσο, λιγότερο συχνά χρησιμοποιούνται κίνητρα για να γίνει η δηλωμένη εργασία επωφελής και

ευκολότερη με κίνητρα από την πλευρά της προσφοράς, με αποτέλεσμα να χρησιμοποιούνται συχνότερα από τα κίνητρα από την πλευρά της ζήτησης (τα οποία χρησιμοποιούνται μόνο από το ένα τέταρτο έως το ένα τρίτο των κρατών μελών που ανταποκρίνονται στην «κοινή» ευρωπαϊκή πολιτική). Έμμεσα μέτρα για την ευαισθητοποίηση σχετικά με το κόστος της αδήλωτης εργασίας και τα οφέλη της δηλωμένης εργασίας είναι κοινά σε όλη την ΕΕ, αλλά μέτρα για τον εκσυγχρονισμό των αρχών επιβολής του νόμου όσον αφορά τον βαθμό στον οποίο οι πολίτες πιστεύουν ότι τους φέρθηκαν με σεβασμό, αμερόληπτο και υπεύθυνο τρόπο, το βλέπουμε ως πρακτική σε λιγότερα από τα μισά κράτη μέλη. Εξάλλου, η αποτροπή παραμένει η προσέγγιση πολιτικής στην οποία αποδίδεται μεγαλύτερη σημασία και θεωρείται, επίσης, πιο αποτελεσματική για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας από άλλα μέτρα που επιδιώκουν να μεταφέρουν μια τέτοια προσπάθεια στο πεδίο της προώθησης της αυτόβουλης αποδοχής της δηλωμένης εργασίας (Williams, 2019).

3.4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΚΡΑΤΙΚΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ

Τα μέτρα πολιτικής που χρησιμοποιούνται από τις κυβερνήσεις, τα οποία εξασφαλίζουν ότι το κόστος της αδήλωτης εργασίας είναι υψηλότερο από τα οφέλη της, σε συνδυασμό με την οικοδόμηση εμπιστοσύνης μεταξύ των πολιτών αλλά και των τελευταίων με τις κυβερνήσεις τους, είναι μια ζωτικής σημασίας διαδικασία, που διασφαλίζει την αποκάλυψη εσόδων και τη φορολογική ηθική (Horodnic & Williams, 2018a).

Σημαντικό μερίδιο συμβολής στην αύξηση της φοροδιαφυγής αποτελεί επίσης η ανοχή ή η αδυναμία ενός κράτους να αντιμετωπίσει το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας (Bailey & Turner, 1997). Η αναποτελεσματικότητα των κρατικών μηχανισμών, σε συνδυασμό με την πολύπλοκη νομοθεσία που αγνοείται από εργοδότες και εργαζόμενους, εμποδίζει περαιτέρω την ορθή δημοσιοποίηση της πραγματικής κατάστασης (Gheorghiu, 2012). Από τους Drogalas et al. (2019) προκύπτει ότι ανάλογα με την κατάσταση, οι άτυπες αλληλεπιδράσεις που σχετίζονται με κρατικούς μηχανισμούς, θα μπορούσαν να εμποδίσουν περαιτέρω τη διαφάνεια.

Παράλληλα, σύμφωνα με τον Kapsalis (2015) το κράτος θα πρέπει να δίνει μεγαλύτερη προσοχή στα σχόλια και τις προτάσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, προκειμένου να ενισχύσει τους ελεγκτικούς μηχανισμούς και όχι μόνο

να εξαντλεί την αυστηρότητά τους με την επιβολή υψηλών προστίμων. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να εξουσιοδοτηθούν οι αρμόδιες εμπλεκόμενες υπηρεσίες με κατάλληλο αριθμό ελεγκτών.

Σύμφωνα με τον Williams (2018), οι κυβερνήσεις, συμπεριλαμβανόμενης και της Ελλάδας, και οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να πειραματιστούν με διαφορετικούς τύπους εκστρατειών ευαισθητοποίησης, αξιοποιώντας πρακτικές που αναπτύσσονται σε άλλα κράτη μέλη και είναι προσαρμοσμένες στην ανάπτυξη ενός αποθετηρίου καλών πρακτικών. Οι Horodnic & Williams (2018a) αναφέρουν τα διάφορα στοιχεία μιας προληπτικής προσέγγισης προς την αδήλωτη εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κουπονιών υπηρεσιών αξιολόγησης (voucher)-κάτι ανάλογο με το εργόσημο που χρησιμοποιείται στην Ελλάδα στις οικιακές και αγροτικές κυρίως εργασίες-και εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Δεν αρκεί απλώς ο εντοπισμός και η τιμωρία όσων ασχολούνται με αδήλωτη εργασία. Εάν πρόκειται να αντιμετωπιστεί στην ουσία του το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, τότε υπάρχει ανάγκη για μεγαλύτερη έμφαση στη βελτίωση της εμπιστοσύνης του κράτους με τους εμπλεκόμενους στην αδήλωτη εργασία (εργοδότες και εργαζόμενους) (Horodnic & Williams, 2018b).

Τέλος, η φοροδιαφυγή είναι ένα δυναμικό κοινωνικό φαινόμενο, στο οποίο οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι κυβερνητικοί μηχανισμοί συμμετέχουν ενεργά. Η δομή και το μέγεθος του αδήλωτου εργασιακού φαινομένου εξαρτώνται από τα κίνητρα και τα αντικίνητρα, καθώς και από την ικανότητα της δημόσιας διοίκησης να επιβάλλει και να ελέγχει την ορθή εφαρμογή του εργατικού δικαίου (Bailey & Turner, 2001).

3.5 ΚΑΘΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ Ε.Ε ΕΝ ΜΕΣΩ ΚΡΙΣΕΩΝ

3.5.1 Η αδήλωτη εργασία την περίοδο της οικονομικής κρίσης και εντεύθεν

Στο πλαίσιο της πρόσφατης ευρωπαϊκής οικονομικής ανάκαμψης, η αδήλωτη εργασία έχει καταστεί πραγματική πρόκληση για την εφαρμογή της πολιτικής για την αγορά εργασίας, κυρίως λόγω της αρνητικής της επίδρασης στην οικονομία. Σε επίπεδο ΕΕ η έννοια της αδήλωτης εργασίας, όπως είδαμε, εννοείται γενικά ως η κάθε αμειβόμενη δραστηριότητα που πραγματοποιείται σε επίσημη επιχείρηση, η

οποία είναι εν μέρει ή πλήρως αδήλωτη στις δημόσιες αρχές. Η αυτοαπασχολούμενη εργασία θα μπορούσε επίσης να πληροί τον βασικό ορισμό. Όταν ένας αυτοαπασχολούμενος παρέχει υπηρεσίες, είτε σε επίσημη επιχείρηση είτε σε άλλους πελάτες, όπως τα νοικοκυριά, χωρίς να έχει δηλωθεί αυτή η παροχή εργασίας στις αρμόδιες αρχές, τεκμαίρεται ότι παρέχει αδήλωτη εργασία. Σαφώς, η αδήλωτη εργασία επηρεάζει πρωτίστως τα φορολογικά έσοδα και σιωπηρά, αλλά εξίσου σε μεγάλο βαθμό επίσης, επηρεάζει πάρα πολύ την κοινωνική ασφάλιση, τα πρότυπα εργασίας και την ασφάλεια των εργαζομένων. Σε έναν αυξανόμενο αριθμό κρατών μελών της ΕΕ, τα τελευταία χρόνια, έχει ήδη γίνει σκληρή δουλειά για τη μείωση και την πρόληψη της αδήλωτης εργασίας. Οι περισσότερες στοχεύσεις επικεντρώθηκαν στην ανάπτυξη και τη δοκιμή μέτρων πολιτικής, που στοχεύουν στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας και στα 28 κράτη μέλη της ΕΕ (πριν την έξοδο της Μεγάλης Βρετανίας) και λήφθηκαν υπό συζήτηση εφικτά μέτρα για διαφορετικά κράτη (EIRO, 2005, European Employment Observatory, 2007, Renooy et al., 2004, Williams, Horlings και Renooy, 2008).

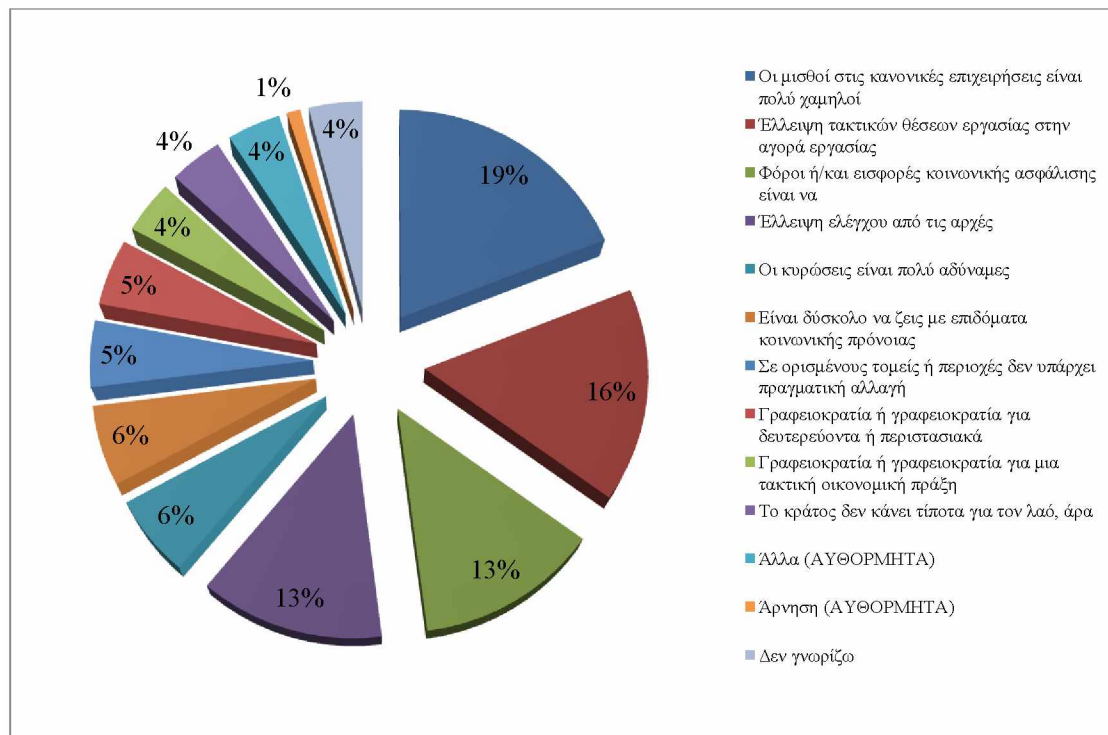
Τα περισσότερα ευρήματα σε μια παλιότερη έρευνα του Ευρωβαρόμετρου (2013) υποδηλώνουν ότι η αδήλωτη εργασία πραγματοποιείται συχνά σε τομείς όπως οι κατασκευές, οι εργασίες ανακαίνισης ή επισκευής, ο καθαρισμός, η φύλαξη βρεφών ή η φροντίδα ηλικιωμένων. Όσον αφορά τις περιφερειακές ιδιαιτερότητες σε επίπεδο ΕΕ, ο Hazans (2011) διαπίστωσε για ένα σύνολο 30 ευρωπαϊκών χωρών, ότι ο άτυπος τομέας (αδήλωτη εργασία) είναι παρών κυρίως στη Νότια Ευρώπη και λιγότερο στον Βορρά, ενώ η διαφορά μεταξύ Δύσης και Ανατολής είναι σχεδόν ασήμαντη. Τα ευρήματα της «Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας» ("European Social Survey") που διεξήχθη το 2008-2009, έδειξαν ότι το ποσοστό των εργαζομένων χωρίς συμβάσεις ποικίλλει από 2,7% στις σκανδιναβικές χώρες έως 9,5% στη νότια Ευρώπη, ενώ είναι περίπου 5% στην Ανατολή και τη Δύση. Με βάση το ποσοστό του άτυπου απασχολούμενου εργατικού δυναμικού επί του συνόλου των απασχολούμενων, ο Hazans (2011), κατέταξε την Ελλάδα, την Ισπανία, την Κύπρο, την Ιταλία, την Πορτογαλία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Πολωνία και την Αυστρία ως χώρες με υψηλό βαθμό άτυπης απασχόλησης (20 έως 57% του εργατικού δυναμικού τους ήταν άτυπο), ενώ στο αντίθετο σημείο ήταν η Λιθουανία, η Λετονία, η Σουηδία, η Ουγγαρία, η Εσθονία, η Γαλλία και το Βέλγιο, με χαμηλά ποσοστά μεταξύ 6,4% και 10% (Popescu et al., 2016).

Επιπλέον, το αυξανόμενο ενδιαφέρον για τα ζητήματα της φορολογικής μεταρρύθμισης, της δημοσιονομικής βιωσιμότητας και των μισθολογικών διαφορών (Hurduzeu et al. 2014, Lazar 2014, Matei et al. 2014, Zamfir et al. 2015), έχει αυξήσει γρήγορα τις συζητήσεις για το πώς πρέπει να αντιμετωπιστεί η αδήλωτη εργασία, κυρίως στις χώρες με το μεγαλύτερο πρόβλημα, προκειμένου να αποτραπεί το μη καταγεγραμμένο ή κρυφό εισόδημα ή οι μη καταχωρημένοι φόροι και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης (Davidescu, 2014,2015, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007, Grabiner, 2000).

Ωστόσο, χωρίς να κατανοηθούν καλύτερα οι κύριοι καθοριστικοί παράγοντες της αδήλωτης εργασίας, λίγα μπορούν να γίνουν για να την αποτρέψουμε. Για παράδειγμα, το τρέχον κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο χαρακτηρίζεται από μια σειρά στοιχείων που ενθαρρύνουν, κατά κάποιο τρόπο, την αδήλωτη εργασία, όπως μακροχρόνια ανεργία, ύπαρξη ευάλωτων ομάδων (νεολαία, μετανάστες κ.λπ.) που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση εργασίας, καθώς επίσης και η πίεση για υψηλότερες αποδοχές σε αντίθεση με τον κατώτατο μισθό που χρησιμοποιείται ως μέτρο κοινωνικής στήριξης (Popescu et al., 2016).

Με βάση την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου που διεξήχθη στις 28 χώρες της ΕΕ το 2013, εν μέσω οικονομικής κρίσης, στο διάγραμμα 3.1 αποτυπώνονται τα ευρήματα για τους κύριους λόγους που πυροδοτούν την πραγματοποίηση αδήλωτης εργασίας και έδειξαν ότι οι πολύ χαμηλοί μισθοί για τη δηλωμένη εργασία είναι ένας από τους κύριους λόγους (19%), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργοδότες προτιμούν να διατηρούν τους μισθούς σε χαμηλά επίπεδα, ενδεχομένως όσο πιο κοντά στον κατώτατο μισθό.

Διάγραμμα 3.1 Κύριοι λόγοι αδήλων πληρωμών



Πηγή: Popescu et al., 2015

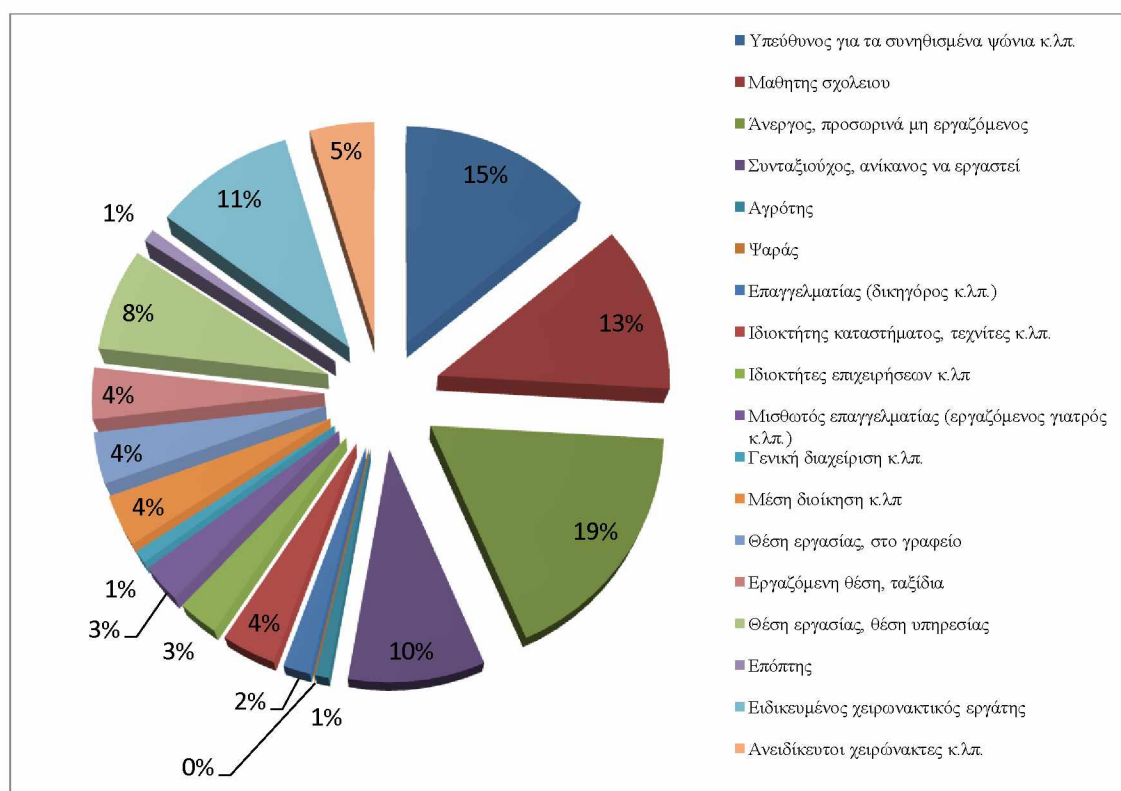
Άλλοι λόγοι που αναφέρθηκαν είναι η έλλειψη τακτικών θέσεων εργασίας στην αγορά εργασίας (15,9%), οι φόροι και/ή οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που είναι πολύ υψηλές (13%), καθώς και η έλλειψη ελέγχου από τις αρχές.

Από το σύνολο των 27563 ερωτηθέντων στην έρευνα του Ευρωβαρόμετρου, η συντριπτική πλειοψηφία που αντιπροσωπεύει το 91,6% από αυτούς, αρνήθηκε ότι οι εργοδότες ήταν πρόθυμοι να δηλώσουν χαμηλότερους μισθούς στις δημόσιες αρχές, προκειμένου να αποφύγουν υψηλότερους φόρους, ενώ μόνο το 3,8% παραδέχτηκε ότι είχε εργοδότες που προτιμούν την υποδηλωμένη εργασία. Μεταξύ των ερωτηθέντων που παραδέχθηκαν ότι έλαβαν πληρωμή σε μετρητά χωρίς να το δηλώσουν στις φορολογικές αρχές ή στις αρχές κοινωνικής ασφάλισης, οι περισσότεροι από αυτούς φαίνεται να εργάζονται σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις με 1-9 υπαλλήλους (32%), αντίστοιχα 10-99 εργαζόμενους (46%), ενώ μόνο το 6% από αυτούς εργάζεται σε μεγάλες εταιρείες με πάνω από 500 εργαζόμενους. Επιπλέον, με βάση το Ευρωβαρόμετρο φαίνεται ότι η οικονομική κρίση, που ξεκίνησε το 2009, έχει επηρεάσει έντονα την εικόνα σημαντικών θεσμών, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Έτσι, η εμπιστοσύνη του κοινού στις εθνικές αρχές (κυβέρνηση,

κοινοβούλιο, ρυθμιστικοί θεσμοί κ.λπ.) μειώθηκε περισσότερο (δηλαδή 63,4%). Ακόμη και ο χρηματοπιστωτικός κλάδος έχει καταγράψει απώλεια εμπιστοσύνης 61,5%, ενώ τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα αποδείχθηκαν λιγότερο αξιόπιστα στο 53,7% των περιπτώσεων. Ωστόσο, μια ενδιαφέρουσα πτυχή, συνίσταται στο γεγονός ότι η εμπιστοσύνη στις προσωπικές τους τραπεζικές συναλλαγές (personal bank(s)) δεν έχει επηρεαστεί από την κρίση για σχεδόν το 53% των ερωτηθέντων.

Από το σύνολο των ερωτηθέντων στην έρευνα του Ευρωβαρόμετρου το 2013, η συντριπτική πλειοψηφία που αντιπροσωπεύει το 92,4% αυτών, αρνήθηκε ότι πραγματοποίησε αδήλωτες δραστηριότητες τους τελευταίους 12 μήνες, ενώ μόνο το 4,5% το παραδέχτηκε. Από τους 1234 ερωτηθέντες που εργάζονταν χωρίς να δηλώνουν το σύνολο των εσόδων τους, το 62% ήταν άνδρες και μόνο το 38% γυναίκες. Όσον αφορά, τα κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά όσων έκαναν αδήλωτη εργασία τους τελευταίους 12 μήνες, το 37% αυτών έχουν ηλικίες μεταξύ 35 και 54 ετών, το 24% αντιστοιχεί στην ηλικιακή ομάδα 25-34, ενώ το υπόλοιπο 21% είναι μεταξύ 15-24 ετών. Μόνο το 12% αντιστοιχεί στην ηλικιακή ομάδα 55-64, ενώ το υπόλοιπο 6% είναι άνω των 65 ετών.

Διάγραμμα 3.2. Επαγγέλματα όσων ασκούσαν αδήλωτες δραστηριότητες

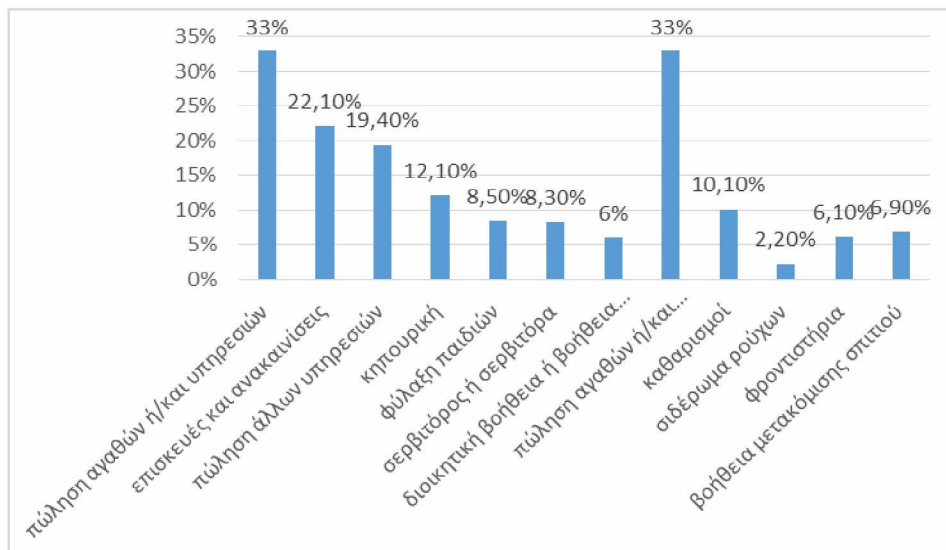


Πηγή: Popescu et al., 2015

Όσον αφορά τους κύριους τύπους επαγγελμάτων όσων δήλωσαν στην έρευνα του Ευρωβαρόμετρου (διάγραμμα 3.2) ότι έκαναν αδήλωτες δραστηριότητες τους τελευταίους 12 μήνες, το 19% ήταν άνεργοι ή προσωρινά δεν εργάζονταν, το 13% ήταν φοιτητές, ενώ το υπόλοιπο 11% ήταν ειδικευμένοι χειρώνακτες και 10% περισσότεροι ήταν συνταξιούχοι ή ανίκανοι να εργαστούν. Ένα μικρό μέρος από αυτούς, που αντιπροσωπεύει περίπου το 8% των ερωτηθέντων, είχε θέσεις παροχής υπηρεσιών, ενώ λιγότερο από το 5%, ο καθένας ήταν υπεύθυνος σε παντοπωλεία ή ήταν ανειδίκευτοι χειρώνακτες. Κάποια άλλα λιγότερο συχνά επαγγέλματα (με λιγότερο από 4% το καθένα) ήταν αυτά του ψαρά, των θέσεων γραφείου, του ιδιοκτήτη καταστήματος ή της μεσαίας διοίκησης.

Όταν πρόκειται για τους κύριους τύπους αδήλωτων δραστηριοτήτων που διεξήχθησαν, από την σχετική έρευνα φαίνεται ότι ελάχιστη σχέση έχει με το γενικό επαγγελματικό πεδίο του ατόμου. Οι περισσότερες αδήλωτες δραστηριότητες που ζητήθηκαν ήταν οι επισκευές και ανακαινίσεις (22,1%), η πώληση λοιπών υπηρεσιών (19,4%) και η κηπουρική (12,1%). Μπορεί επίσης να παρατηρήσουμε, ότι μεγάλο μέρος των αδήλωτων δραστηριοτήτων είναι οικιακές δραστηριότητες (καθαρισμός, σιδέρωμα ρούχων, επισκευές ή ανακαινίσεις, κηπουρική, επισκευές αυτοκινήτων). Βασικά, υπάρχουν αρκετές δραστηριότητες που μπορούν να θεωρηθούν ως αδήλωτη εργασία (φύλαξη βρεφών 8,5%, σερβιτόρος ή σερβιτόρα 8,3%, διοικητική βοήθεια ή βοήθεια πληροφορικής 6%, πώληση αγαθών ή/και υπηρεσιών 33%).

Διάγραμμα 3.3 Κύριοι τύποι αδήλων δραστηριοτήτων που πραγματοποιήθηκαν τους τελευταίους 12 μήνες



Πηγή: Popescu et al., 2015

3.5.2 Covid-19 και αδήλωτη εργασία: επιπτώσεις και πολιτικές απαντήσεις στην Ευρώπη

Τον Απρίλιο του 2020, λόγω της εμφάνισης της πανδημίας **COVID-19**, ένα ταχέως αυξανόμενο μερίδιο του παγκόσμιου πληθυσμού άρχισε να ζει με νέους πρωτόγνωρους εδώ και δεκαετίες κανόνες, εξαιτίας του περιορισμού της μετακίνησης και ταυτόχρονα τού κλεισίματος αρκετών βασικών επιχειρήσεων. Αυτός ο περιορισμός (lock down) είχε βαθύ αντίκτυπο σε πολλές βιομηχανίες υπηρεσιών, από τον τουρισμό και τον τομέα της φιλοξενίας μέχρι τις βιομηχανίες λιανικού εμπορίου και αναψυχής, που είχαν προσωρινά κλείσει. Η απάντηση πολλών κυβερνήσεων ήταν να προσφέρουν προσωρινή οικονομική στήριξη στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, που κατά βάση επηρεάζονταν άμεσα (ITUC, 2020).

Για παράδειγμα, στο ΗΒ οι εργαζόμενοι μπορούσαν να παραμείνουν στη μισθοδοσία μιας επιχείρησης εάν ο χώρος εργασίας ήταν κλειστός ή δεν υπήρχε ζήτηση, με τις επιχειρήσεις να μπορούν να διεκδικούν το 80% των μισθών των υπαλλήλων τους έως και 2500 £ ανά εργαζόμενο κάθε μήνα από η κυβέρνηση του. Για τους αυτοαπασχολούμενους είχε διατεθεί από την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου μια φορολογητέα επιχορήγηση αξίας 80% των εμπορικών κερδών τους

έως 2500 £ το μήνα κατ' ανώτατο όριο, μαζί με την αναβολή της πληρωμής των οφειλόμενων άμεσων και έμμεσων φόρων (De Vita, 2020). Παρόμοια προγράμματα έχουν επαναληφθεί σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Η αδήλωτη οικονομία, αντικατοπτρίζοντας τη συναίνεση ακαδημαϊκών και επαγγελματιών του ευρύτερου χώρου της εργασίας, ορίζεται, όπως έχουμε προαναφέρει, ως αμειβόμενες δραστηριότητες που δεν δηλώνονται στις αρχές, προκειμένου να αποφύγουν τις φορολογικές εισφορές και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης (Aliyev, 2015, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016, Hodosi, 2015, Kedir et al., 2018, Littlewood et al., 2018, OECD, 2017, Williams, 2019a, Williams & Windebank, 1998, Παγκόσμια Τράπεζα, 2019). Σε όλο τον κόσμο, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ, 2018) εκτιμά ότι πάνω από το 60% του παγκόσμιου απασχολούμενου πληθυσμού έχει την κύρια απασχόλησή του σε αυτόν τον τομέα. Επιπλέον, τα δύο τρίτα των επιχειρήσεων παγκοσμίως δεν είναι εγγεγραμμένες κατά την εκκίνηση και λειτουργούν στην αδήλωτη οικονομία (Autio & Fu, 2015), ενώ ένα ακόμη μεγαλύτερο ποσοστό δεν δηλώνει μέρος ή το σύνολο της παραγωγής ή/και των πωλήσεών τους στις αρχές για λόγους φορολογίας και αποφυγής ασφαλιστικών εισφορών, όταν πρέπει νομότυπα να το πράξουν (Karabchuk & Zabirowa, 2018, ΟΟΣΑ, 2017, Williams, 2017, Παγκόσμια Τράπεζα, 2019). Επομένως, αυτή η ομάδα που εξαιρείται από την προσωρινή οικονομική στήριξη που προσφέρεται, λόγω της πανδημίας, σε επιχειρήσεις και εργαζόμενους, δεν είναι κάποια μικρή περιφερειακή μειοψηφία. Είναι ένα σημαντικό τμήμα του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού και της παγκόσμιας επιχειρηματικής κοινότητας

Οι λόγοι, λοιπόν, που εγείρονται για την αντιμετώπιση του προβλήματος αυτής της μεγάλης ομάδας εργαζομένων και επιχειρήσεων, που εν μέσω της πανδημίας του Covid-19 αποκλείονται από την οικονομική στήριξη, είναι διπλοί. Από τη μία πλευρά, υπάρχει ένας αυξανόμενος αριθμός αναφορών στα μέσα ενημέρωσης για αυτούς τους αδήλωτους εργαζόμενους που πέφτουν κάτω από το δίχτυ ασφαλείας, να είναι χωρίς χρήματα και να εμπλέκονται σε παράνομες (αν και ίσως κοινωνικά νόμιμες) πράξεις, όπως επιδρομές σε παντοπωλεία για να προμηθευτούν τρόφιμα (Follain, 2020, He, 2020, Johnson & Ghi glione, 2020, Lynch, 2020, Reuters, 2020, Speak, 2020). Από την άλλη πλευρά, εάν δεν «υποστηριχθούν» οι αδήλωτες επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι και συνεχίσουν να εργάζονται παράτυπα λόγω οικονομικής ανάγκης, ακόμη και αν έχουν μολυνθεί, ο ιός θα εξαπλωθεί,

εμποδίζοντας έτσι τις προσπάθειες «ισοπέδωσης της καμπύλης διασποράς του υιού» (Ebata et al., 2020).

3.5.2.1 Covid-19 και αδήλωτη οικονομία

Από τότε, λοιπόν, που ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας κήρυξε πανδημία τον Μάρτιο του 2020, ένας ταχέως αυξανόμενος αριθμός χωρών έχει θεσπίσει νέους κανόνες, που περιορίζουν την κυκλοφορία των πολιτών τους και το κλείσιμο μη απαραίτητων, σε πρώτη φάση, επιχειρήσεων. Αυτό, είχε σημαντικό αντίκτυπο στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, κυρίως, στον κλάδο των υπηρεσιών (Williams & Kayaoglu, 2020).

Αν και ο συνολικός αντίκτυπος ήταν γενικά αρνητικός στους κλάδους των υπηρεσιών και στην ευρύτερη οικονομία, αυτό δεν ισχύει γενικά για όλους τους κλάδους υπηρεσιών. Μια αξιοσημείωτη εξαίρεση είναι ο τομέας των υπηρεσιών υγείας, όπου οι χώροι εργασίας συνέχισαν να λειτουργούν με τους απαραίτητους υγειονομικούς περιορισμούς και η ζήτηση αυξήθηκε λόγω της πανδημίας, όπως και ο αριθμός των θέσεων εργασίας. Μια άλλη εξαίρεση, είναι η σημαντική ανάπτυξη πωλήσεων στο διαδικτυακό λιανικό εμπόριο, το οποίο πριν από την πανδημία αντιπροσώπευε το πολύ το 10% όλων των αγορών ειδών παντοπωλείου στο Ηνωμένο Βασίλειο (Mintel, 2019).

Ωστόσο, ο συνολικός αντίκτυπος στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους στους περισσότερους κλάδους υπηρεσιών ήταν αρνητικός. Η επιτομή αυτού, είναι η τουριστική βιομηχανία. Το 2016, μία στις 10 επιχειρήσεις (2,4 εκατομμύρια) στην ευρωπαϊκή μη χρηματοοικονομική επιχειρηματική οικονομία ήταν σε τουριστικές βιομηχανίες, απασχολώντας 13,6 εκατομμύρια άτομα ή το 9,5% του εργατικού δυναμικού της ΕΕ (Eurostat, 2019a, 2019b). Όπως αποκαλύπτει η Eurostat (2019b), οι περισσότεροι εργαζόμενοι (8 στους 10) στις τουριστικές βιομηχανίες είναι είτε στον τομέα των καταλυμάτων (19,7% της συνολικής απασχόλησης στον τουριστικό τομέα) είτε στις δραστηριότητες εξυπηρέτησης τροφίμων και ποτών (58,7%). Ο περιορισμός της κυκλοφορίας και το κλείσιμο αυτών των επιχειρήσεων είχε καταστροφικές επιπτώσεις στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους στον τουριστικό τομέα. Παρόμοιες αρνητικές επιπτώσεις έχουν αναπαραχθεί σε πολλούς άλλους ειδικούς κλάδους υπηρεσιών και στην ευρύτερη οικονομία (Williams & Kayaoglu, 2020).

Ως εκ τούτου, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ, 2020) έψαξε να βρει την απάντηση στην πανδημία του COVID-19 σε τρεις πυλώνες: προστασία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, τόνωση της οικονομίας και της απασχόλησης και υποστήριξη των θέσεων εργασίας και των εισοδημάτων. Τα μέτρα που προτάθηκαν περιλάμβαναν την επέκταση της κοινωνικής προστασίας, τη στήριξη της διατήρησης της απασχόλησης (δηλαδή εργασία μικρής διάρκειας, άδεια μετ' αποδοχών, άλλες επιδοτήσεις), καθώς και κάποιες οικονομικές και φορολογικές ελαφρύνσεις σε επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (Williams & Kayaoglu, 2020).

Στην Ευρώπη, το τρέχον επίκεντρο αυτής της πανδημίας που μας αφορά, η επακόλουθη γεωγραφική εστίαση αυτών των μέτρων έχει εφαρμοστεί μέσω του προγράμματος υποστήριξης για τον περιορισμό των κινδύνων ανεργίας σε ένα πρόγραμμα υποστήριξης έκτακτης ανάγκης (SURE) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020). Αυτό σχεδιάστηκε για να βοηθήσει τις εθνικές κυβερνήσεις να προστατεύσουν θέσεις εργασίας και εργαζομένους, που έχουν πληγεί από την πανδημία του κορωνοϊού, παρέχοντας δάνεια στα κράτη μέλη έως και 100 δισεκατομμύρια ευρώ συνολικά για την κάλυψη βραχυπρόθεσμων προγραμμάτων των εκάστοτε εθνικών κυβερνήσεων, για την προστασία των θέσεων εργασίας των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων από τον κίνδυνο απόλυσης και της απώλειας εισοδήματος (ITUC, 2020).

Οι επιχειρήσεις, λοιπόν, είχαν την δυνατότητα να μειώσουν προσωρινά τις ώρες των εργαζομένων ή να αναστείλουν εντελώς την εργασία τους, με εισοδηματική στήριξη από το κράτος για τις ώρες που δεν εργάστηκαν, ενώ οι αυτοαπασχολούμενοι θα μπορούσαν να λαμβάνουν μέρος του χαμένου εισοδήματός τους. Ως εκ τούτου, τα προσωρινά μέτρα στήριξης επιδίωξαν την προστασία των θέσεων εργασίας και των εργαζομένων που πλήττονται από την πανδημία του κορωνοϊού, τονώνοντας την οικονομία και στηρίζοντας τις θέσεις εργασίας και τα χαμένα εισοδήματα. Άρα, από την έναρξη της πανδημίας έχουν ληφθεί μέτρα προστασίας και υποστήριξης τόσο για τους εξαρτώμενους εργαζόμενους όσο και για τους αυτοαπασχολούμενους (Williams & Kayaoglu, 2020)

Ωστόσο, το πρόβλημα είναι ότι πολλές επιχειρήσεις και εργαζόμενοι είτε δεν λειτουργούν στη δηλωμένη οικονομία είτε το κάνουν μόνο εν μέρει. Παγκοσμίως, δύο δισεκατομμύρια εργαζόμενοι, που αντιπροσωπεύουν το 61,2% του παγκόσμιου απασχολούμενου πληθυσμού, συμμετέχουν στην αδήλωτη οικονομία (ΔΟΕ, 2018).

Το ίδιο συμβαίνει και κατά την εξέταση της κατάστασης στις επιχειρήσεις. Οι Autio και Fu (2015) διαπιστώνουν ότι τα δύο τρίτα των νεοφυών επιχειρήσεων (start-up επιχειρήσεις) δεν είναι εγγεγραμμένα κατά την εκκίνηση λειτουργίας τους. Αυτό παρατηρείται όχι μόνο σε αναπτυσσόμενες χώρες και χώρες σε μεταβατικό στάδιο ανάπτυξης, αλλά και σε χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), ενώ, οι Acs et al. (2013) αποκαλύπτουν ότι τουλάχιστον οι μισές από όλες τις επιχειρήσεις παγκοσμίως λειτουργούν σε μη εγγεγραμμένη βάση. Εάν συμπεριληφθεί ο μέχρι στιγμής μη υπολογισμένος αριθμός εγγεγραμμένων επιχειρήσεων παγκοσμίως, που πραγματοποιούν ορισμένες από τις συναλλαγές τους στην αδήλωτη οικονομία, το ποσοστό των επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην αδήλωτη οικονομία είναι ακόμη υψηλότερο (Williams, 2017).

Το αποτέλεσμα είναι, ότι η πλειονότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων στον κόσμο δεν θα είναι σε θέση να έχουν πλήρη ή μερική πρόσβαση στην προσωρινή οικονομική στήριξη που παρέχουν οι κυβερνήσεις για να αντισταθμίσουν τα προβλήματα, τα οποία προκύπτουν από τα μέτρα κοινωνικής απόστασης και κοινωνικής απομόνωσης για «ισοπέδωση της καμπύλης διασποράς», ώστε να μειωθεί ο αριθμός των μολύνσεων, που θα εμφανιστεί ανά πάσα στιγμή από την πανδημία (Williams & Kayaoglu, 2020).

Θα μπορούσε να θεωρηθεί, ότι στις ευρωπαϊκές οικονομίες αυτός ο αποκλεισμός των επιχειρήσεων και των εργαζομένων που δραστηριοποιούνται στην αδήλωτη οικονομία δεν θα εγείρει υψηλό βαθμός ανησυχίας. Ωστόσο, Οι εκτιμήσεις για το μέγεθος της αδήλωτης οικονομίας στην Ευρώπη δείχνουν ότι και εδώ αποτελεί ένα ανησυχητικό φαινόμενο. Οι Williams & Schneider (2016), βρίσκουν ότι το ισοδύναμο του 15,8% του ΑΕΠ βρίσκεται στην αδήλωτη οικονομία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), ενώ οι Williams, Bejakovic et al. (2017), εκτιμούν ότι το 11,6% της συνολικής εισροής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα στην ΕΕ είναι αδήλωτη εργασία. Κατά συνέπεια, είναι λογικό σε ολόκληρη την Ευρώπη ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων και επιχειρήσεων να μην είχε πρόσβαση στην προσωρινή οικονομική στήριξη, που παρέχεται σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις από τις κυβερνήσεις (Williams & Kayaoglu, 2020).

Από τη μία πλευρά, οι μη εγγεγραμμένες επιχειρήσεις δεν θα μπορούν να έχουν πρόσβαση σε αυτήν την οικονομική υποστήριξη, οι οποίες είναι σε μεγάλο βαθμό ατομικοί έμποροι και μικρότερες επιχειρήσεις (Williams, Williams, Martinez-Perez et al., 2017). Αυτά τα «φαντάσματα», που είναι συχνά αυτοαπασχολούμενοι

ατομικοί έμποροι και πολύ μικρές επιχειρήσεις, είναι άγνωστα στις φορολογικές διοικήσεις, με συνέπεια να αποκλειστούν εντελώς από την πρόσβαση σε οικονομική στήριξη κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης (Williams & Kayaoglu, 2020).

Από την άλλη, υπάρχουν εγγεγραμμένες επιχειρήσεις που δεν δηλώνουν όλες τις συναλλαγές τους. Αυτές οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να έχουν πρόσβαση στην κρατική οικονομική υποστήριξη μόνο σύμφωνα με το επίπεδο του δηλωθέντος κύκλου εργασιών τους και για τους δηλωθέντες υπαλλήλους τους. Εν τω μεταξύ, οι αδήλωτοι εργαζόμενοι είναι τριών ειδών. Πρώτον, υπάρχουν εντελώς αδήλωτοι εργαζόμενοι χωρίς γραπτή σύμβαση εργασίας που δεν είναι εγγεγραμμένοι στις αρχές και υποφέρουν από τις όποιες κακές συνθήκες εργασίας (Williams & Horodnic, 2019b, Williams & Kayaoglu, 2017). Στην ΕΕ το 2015 το 7% των εργαζομένων στον κλάδο των υπηρεσιών (1 στους 14) δεν είχε γραπτή σύμβαση εργασίας στις 35 ευρωπαϊκές χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα, αν και αυτό κυμαίνεται από 34% στην Κύπρο έως 1% στη Σουηδία (Williams & Horodnic, 2018). Κατά συνέπεια, αυτοί οι εργαζόμενοι δεν θα έχουν πρόσβαση σε καμία από την οικονομική υποστήριξη που παρέχεται από τις εθνικές κυβερνήσεις. Ανάλογα με το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, σε μεμονωμένες χώρες, ενδέχεται επίσης να μην μπορούν να λάβουν προνοιακά επιδόματα (Williams & Kayaoglu, 2020).

Δεύτερον, υπάρχουν εκείνοι που βρίσκονται σε υποδηλωμένη απασχόληση, οι οποίοι είναι μεν σε δηλωμένη απασχόληση και φαίνεται να λαμβάνουν νομίμως το επίσημα δηλωμένο ημερομίσθιο (συντά ορίζεται στον κατώτατο μισθό), αλλά το υπόλοιπο του μισθού τους το λαμβάνουν με μετρητά στο χέρι «μαύρα», όπως κάθε αδήλωτος εργαζόμενος. Το 2013 ένας στους 33 επίσημους υπαλλήλους στην ΕΕ των 28 λάμβανε μισθούς «στο χέρι» και η διάμεση αναλογία του ακαθάριστου μισθού τους που καταβλήθηκε ως κονδύλι ήταν το 25% αυτού που τελικά είχαν λάβει στην πραγματικότητα (Williams & Horodnic, 2015, 2017b). Ανάλογα με τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, σε επιμέρους χώρες, ενδέχεται αυτοί οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν χαμηλότερα επιδόματα πρόνοιας από ότι θα συνέβαινε εάν δηλώνονταν ο πλήρης μισθός τους (Williams & Kayaoglu, 2020).

Τρίτον, υπάρχουν άτομα που απασχολούνται με «ψευδή» αυτοαπασχόληση, που μερικές φορές αναφέρεται ως «εξαρτημένη αυτοαπασχόληση», η οποία αναφέρεται σε άτομα με σχέση εργασίας, στην οποία είναι επίσημα εγγεγραμμένοι ως αυτοαπασχολούμενοι, αλλά εργάζονται υπό τις ίδιες συνθήκες εργασίας με αυτές των εργαζομένων με εξαρτημένη σχέση εργασίας ή/και εξαρτώνται από έναν μόνο

εργοδότη για ένα κύριο μέρος του εισοδήματός τους (πχ. με σύμβαση έργου). Στην ΕΕ το 4,3% της συνολικής απασχόλησης είναι «ψευδής» αυτοαπασχόληση (Williams & Horodnic, 2019a, Williams & Lapeyre, 2017, 2020). Αυτοί οι αυτοαπασχολούμενοι, σύμφωνα και με τα παραπάνω, δεν θα έχουν πρόσβαση σε πακέτα οικονομικής στήριξης για εργαζομένους, λόγω της πανδημίας, αλλά μπορούν να έχουν πρόσβαση σε πακέτα οικονομικής στήριξης για αυτοαπασχολούμενους σε χώρες όπου έχουν εγκατασταθεί (Williams & Kayaoglu, 2020).

Σε ποιους τομείς, λοιπόν, υπάρχει αδήλωτη εργασία; Μέχρι τώρα, ελάχιστη έρευνα έχει διεξαχθεί. Όπως είδαμε παραπάνω, Σε έρευνα του Ευρωβαρόμετρου του 2013 στην ΕΕ των 28 που περιελάμβανε 25.563 συνεντεύξεις, οι Ευρωπαίοι που εκτελούν αδήλωτη εργασία ανέφεραν συχνότερα τις επισκευές σπιτιών ή ανακαινίσεις (που πραγματοποιήθηκαν από το 19% όλων των αδήλωτων εργαζομένων), το 14% αναλαμβάνει εργασίες κηπουρικής, το 13% τις οικιακές υπηρεσίες, το 12% τη φροντίδα παιδιών, το 11% εργάστηκε ως προσωπικό αναμονής στον κλάδο της φιλοξενίας, το 7% υπηρεσίες υποστήριξης πληροφορικής, το 7% παρέχει υπηρεσίες μετακόμισης σπιτιού, 7% φροντιστήριο και 3% βοήθεια για ηλικιωμένο ή εξαρτώμενο άτομο (Williams & Kayaoglu, 2020).

Τέτοιες εργασίες, επομένως, συγκεντρώνονται στις βιομηχανίες υπηρεσιών, που όπως είδαμε, πολλές από αυτές είχαν κλείσει κατά τη διάρκεια του “lock down” (π.χ. το προσωπικό αναμονής). Μεταξύ των προσωπικών υπηρεσιών που παρέχονται συνήθως σε αδήλωτη βάση, όπως η φροντίδα ηλικιωμένων, η οικιακή καθαριότητα και η διδασκαλία (Kedir & Rodgers, 2018, Winde bank & Martinez-Perez, 2018), πολλοί από αυτούς τους αδήλωτους εργαζόμενους, την περίοδο έξαρσης της πανδημίας, θα είχαν χάσει τη δουλειά τους, είτε επειδή οι πελάτες φοβόντουσαν να τους έχουν στο σπίτι τους είτε επειδή οι αδήλωτοι εργαζόμενοι δεν μπορούσαν πλέον να ταξιδέψουν (λόγω των περιορισμών στην κίνηση αυτών που δεν είχαν αντικειμενικό λόγο μετακίνησης) για να κάνουν τέτοιου είδους αδήλωτες εργασίες. Η συνέχιση τέτοιων εργασιών λόγω αντικειμενικής οικονομικής ανάγκης, χωρίς τα απαραίτητα μέτρα προστασίας (όπως γνωρίζουμε, οι δηλωμένοι εργαζόμενοι υποχρεούνται ακόμη και σήμερα στην διενέργεια test αντισωμάτων), σε τέτοιες συνθήκες πανδημίας, καθιστά σχεδόν σίγουρο ότι αυξάνει το ποσοστό των λοιμώξεων και καθώς οι πελάτες αυτών των εργαζομένων σε ορισμένες περιπτώσεις είναι οι πιο ευάλωτοι σωματικά, ιδιαίτερα σε σχέση με τη κατ’ οίκον φροντίδα των

ηλικιωμένων, αυτό και μόνο το γεγονός αποτελεί «ωρολογιακή βόμβα» διασποράς του υιού στην κοινότητα (Williams & Kayaoglu, 2020).

Πράγματι, το επιχείρημα ότι εάν αποκλειστούν από την κρατική οικονομική στήριξη οι αδήλωτοι εργαζόμενοι, είτε θα είναι χωρίς εισόδημα είτε θα προσπαθήσουν να συνεχίσουν να εργάζονται στα κρυφά, ενισχύεται όταν αναλύονται προηγούμενες μελέτες για το ποιος ασχολείται με την αδήλωτη εργασία. Στον αναπτυσσόμενο κόσμο, είναι ευρέως αναγνωρισμένο, ότι οι πληθυσμοί που περιθωριοποιούνται από τη δηλωμένη οικονομία αποτελούν το αδήλωτο εργατικό δυναμικό και ότι αναλαμβάνουν μια τέτοια δραστηριότητα ως στρατηγική επιβίωσης ελλείψει εναλλακτικών μέσων διαβίωσης και ακραίας φτώχειας (ILO, 2018, Παγκόσμια Τράπεζα, 2019).

Στις προηγμένες οικονομίες αυτή η «θέση περιθωριοποίησης» έχει επικυρωθεί σε προηγούμενες μελέτες. Η αδήλωτη εργασία είναι πιο διαδεδομένη στις φτωχότερες χώρες (Schneider & Williams, 2013, Williams, 2015), στις λιγότερο πλούσιες περιοχές (Kesteloot & Meert, 1999, Williams & Windebank, 2001) και στις περιφερειακές αγροτικές περιοχές (Button, 1984). Ομοίως, οι άνεργοι συμμετέχουν δυσανάλογα στην αδήλωτη εργασία (Ahmad & Nobil, 2008, Castree et al., 2004, Katungi et al., 2006, Rubić, 2013, Sasunkevich, 2014, Surdej & Ślęzak, 2009). Αυτοί με λιγότερα χρόνια εκπαίδευσης πλήρους φοίτησης είναι πιο πιθανό να περιθωριοποιούνται από εκείνους με περισσότερα χρόνια με πλήρη εκπαίδευση (Slavnic, 2010, Taiwo, 2013) και εκείνοι με οικονομικές δυσκολίες είναι πιο πιθανό να βρεθούν σε παρόμοια κατάσταση από ότι οι πιο εύπορες ομάδες πληθυσμού (Barbour & Llanes, 2013, Katungi et al., 2006, Williams, 2004).

Χρησιμοποιώντας μια πολυεπίπεδη ανάλυση λογιστικής παλινδρόμησης μικτών επιδράσεων της έρευνας του Ευρωβαρόμετρου της ΕΕ του 2013, το εύρημα ήταν ότι οι άνεργοι και όσοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πληρωμή των λογαριασμών του νοικοκυριού τους είναι σημαντικά πιο πιθανό να συμμετάσχουν στην αδήλωτη εργασία, αν και αυτό δεν διαπιστώθηκε ότι ισχύει για όσους έχουν λιγότερο τυπική εκπαίδευση και σε αυτούς που ζουν σε αγροτικές περιοχές και υποβαθμισμένες ευρωπαϊκές περιοχές (Williams & Horodnic, 2017a).

Όσον αφορά τα γνωστά κίνητρά των άτυπων εργαζομένων για την ενασχόληση με την αδήλωτη εργασία, βλέπουμε ότι η συμμετοχή στην αδήλωτη εργασία συχνά απεικονίζεται ως αποτέλεσμα του «αποκλεισμού» τους από τη δηλωμένη οικονομία (Davis, 2006, Gallin, 2001, ILO, 2018). Άλλοι, ωστόσο, έχουν

υποστηρίζει ότι οι αδήλωτοι εργαζόμενοι απομακρύνονται οικειοθελώς από τη δηλωμένη οικονομία, λόγω των υψηλών φόρων και των επαχθών κανονισμών (De Soto, 1989, 2001, Maloney, 2004) ή της δυσαρέσκειάς τους με την κυβερνητική πολιτική (Horodnic, 2018, Williams, 2017). Ωστόσο, δεν είναι λίγοι εκείνοι που έχουν υποστηρίξει ότι υπάρχει μια «διπλή αδήλωτη αγορά εργασίας», με μια «ανώτερη βαθμίδα» που βασίζεται στην οικειοθελή έξοδο από την μορφή της εξαρτημένης σχέσης εργασίας και μια «κατώτερη βαθμίδα» των αδήλωτων εργαζομένων με γνώμονα τον κοινωνικό-οικονομικό αποκλεισμό (Fields, 1990, 2005, Williams, Horodnic et al., 2017, Williams & Bezeredi, 2018).

Σε μια μελέτη της ΕΕ που βασίζεται στην έρευνα του Ευρωβαρόμετρου (2013), οι Williams (2017) και Horodnic et al. (2017) αποκαλύπτουν ότι το 24% των συμμετεχόντων το κάνει για λόγους καθαρά αποκλεισμού, το 45% για αποκλειστικά λόγους αυτόβουλης εξόδου και το 31% για μεικτούς λόγους. Έτσι, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει μια «διπλή» άτυπη αγορά εργασίας με εκείνους στην κατώτερη βαθμίδα με γνώμονα τον αποκλεισμό να είναι ο μισός από τον αριθμό αυτών στην ανώτερη βαθμίδα με γνώμονα την έξοδο, αν και η αναλογία των άτυπων εργαζομένων με γνώμονα την έξοδο και τον αποκλεισμό ποικίλλει σημαντικά στις διαφορετικές περιφέρειες της ΕΕ (Williams & Horodnic, 2017a).

Στη Νότια Ευρώπη, υπάρχει αναλογία 2:1 μεταξύ εκείνων που βασίζονται αποκλειστικά στον αποκλεισμό και σε αυτούς που απασχολούνται ως αδήλωτοι εργαζόμενοι από καθαρά δική τους πρωτοβουλία για έξοδο από την εξαρτημένη σχέση εργασίας, ενώ το αντίστροφο υπάρχει στα σκανδιναβικά έθνη και τη Δυτική Ευρώπη, όπου η αναλογία 6,8:1 και 3,6:1, αντίστοιχα, επικρατεί μεταξύ της οικειοθελούς εξόδου και των αδήλωτων εργαζομένων, που οδηγούνται στην αδήλωτη εργασία εξαιτίας του οικονομικού τους αποκλεισμού. Επιπλέον, η «κατώτερη βαθμίδα» που βασίζεται στον αποκλεισμό συγκροτείται σε σημαντικό βαθμό από ανέργους και όσους ζουν στην ΚΑΕ και η «ανώτερη βαθμίδα» που βασίζεται στην έξοδο από άτομα με λίγες οικονομικές δυσκολίες και σε αυτούς που ζουν σε σκανδιναβικά έθνη. Όσοι ζουν σε πιο εύπορες περιφέρειες της ΕΕ και έχουν λιγότερες ή καθόλου οικονομικές δυσκολίες εμπλέκονται επομένως σε αδήλωτη εργασία εκτός επιβεβλημένης εξ' ανάγκης επιλογή, ενώ οι άνεργοι και εκείνοι που διαβιούν στις χώρες της ΚΑΕ το κάνουν ως στρατηγική επιβίωσης. Αυτό, υποδηλώνει ότι κατά κύριο λόγο όσοι βρίσκονται στην κατώτερη βαθμίδα της «διπλής αδήλωτης αγοράς εργασίας», είναι εκείνοι που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν

δυσκολίες με την πανδημία του κορωνοϊού, καθώς δεν θα μπορούν να έχουν πρόσβαση στην οικονομική στήριξη που προσφέρεται για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, ώστε να αντισταθμίσουν τις επιπτώσεις του αποκλεισμού, η οποία επιφέρει και την επιδείνωση του τρόπου διαβίωσής τους (Williams & Kayaoglu, 2020).

3.5.2.2 Κεντρική κυβερνητική δράση αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας εν μέσω πανδημίας του Covid-19 στην Ευρώπη

Από τα παραπάνω, είδαμε γενικά ότι η αδήλωτη εργασία είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στους τομείς της φιλοξενίας, του λιανικού εμπορίου και των προσωπικών υπηρεσιών και το αδήλωτο εργατικό δυναμικό αποτελείται κυρίως από άτομα με λιγότερα χρόνια πλήρους φοίτησης, αυτοαπασχολούμενους και εργάτες του λευκού γιακά εκτός από τους διευθυντές, αυτούς που μέχρι τώρα είχαν σπάνια δυσκολία να πληρώσουν τους λογαριασμούς, αναμφίβολα λόγω των αδήλωτων εισοδημάτων τους, και τους ανθρώπους που ζουν κυρίως στη Νότια και Δυτική Ευρώπη (Williams & Kayaoglu, 2020).

Η κυρίαρχη προσέγγιση που χρησιμοποιούσαν οι κυβερνήσεις για την αντιμετώπιση της αδήλωτης οικονομίας, βασιζόταν στην άποψη ότι η συμμετοχή στην αδήλωτη οικονομία εμφανιζόταν όταν το αναμενόμενο κόστος (δηλαδή η πιθανότητα σύλληψης και τιμωρίας) δεν επιβάρυνε τα οφέλη. Για να αλλάξουν την αναλογία κόστους/οφέλους, ώστε η νόμιμη δράση να γίνει μια λογική επιλογή, οι κυβερνήσεις προσπάθησαν να αυξήσουν το κόστος της συμμετοχής σε αδήλωτη εργασία αυξάνοντας τις κυρώσεις και την πιθανότητα εντοπισμού (Williams, 2019b).

Είναι ενδιαφέρον, ότι ούτε οι μελετητές, ούτε οι κυβερνήσεις έδωσαν μεγάλη προσοχή στην αλλαγή της αναλογίας κόστους/οφέλους αυξάνοντας τα οφέλη της δηλωμένης εργασίας. Ωστόσο, στην συγκεκριμένη περίοδο της πανδημίας, η χρήση ποινικών κυρώσεων και ο κίνδυνος εντοπισμού είναι παρωχημένες, επειδή η πλειονότητα της αδήλωτης εργασίας είχε σχεδόν σταματήσει. Ωστόσο, η βελτίωση των πλεονεκτημάτων της δηλωμένης εργασίας για την προσέλκυση εργαζομένων και επιχειρήσεων στη δηλωμένη οικονομία παραμένει διαθέσιμη και η κυρίαρχη προσέγγιση πολιτικής αποτροπής χρειάζεται, ίσως, επανεξέταση. Η παροχή προσωρινής οικονομικής στήριξης σε όσους δηλώνουν εργασία, παρέχει την ευκαιρία στις κυβερνήσεις να χρησιμοποιήσουν την υποστήριξη που προσφέρεται ως κίνητρο,

ώστε να τραβήξουν αυτές τις αδήλωτες επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους τους από τη «σκιά» (Williams & Kayaoglu, 2020).

Η επί του παρόντος κυρίαρχη προσέγγιση πολιτικής που υιοθετείται από τις κυβερνήσεις, έχει τις ρίζες της σε μια θεμελιώδη εργασία των Allingham και Sandmo (1972). Αυτή, θεωρεί ότι οι πολίτες και οι εργοδότες συμμετέχουν σε αδήλωτη εργασία, όταν το αναμενόμενο κόστος (δηλαδή η πιθανότητα σύλληψης και τιμωρίας) δεν υπερβαίνει τα οφέλη. Για να γίνει η νόμιμη ορθολογική επιλογή, οι κυβερνήσεις πρέπει να αλλάξουν την αναλογία κόστους/οφέλους και ο τρόπος για να γίνει αυτό είναι αυξάνοντας το κόστος της αδήλωτης εργασίας μέσω της αύξησης των κυρώσεων και της πιθανότητας εντοπισμού, ώστε να αποτραπεί η εμπλοκή σε αδήλωτη εργασία. Αυτή η αποτρεπτική προσέγγιση υιοθετήθηκε ευρέως στη συνέχεια σε όλη την Ευρώπη και πέρα από αυτήν (Grabiner, 2000, Hasseldine & Li, 1999, Richardson & Sawyer, 2001, Williams & Franic, 2016).

Πράγματι, όπως είδαμε και παραπάνω, μια έρευνα του 2017 των επίσημων κυβερνητικών εκπροσώπων σχετικά με την Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, αποκαλύπτει ότι οι κυρώσεις κατατάσσονται ως το πιο σημαντικό μέτρο πολιτικής για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας από τις εθνικές κυβερνήσεις, ακολουθούμενες από τη βελτίωση του κινδύνου ανίχνευσης της, ως τα πιο αποδοτικά μέτρα αντιμετώπισης της αδήλωτης οικονομίας (Williams, 2019b).

Ο τρόπος με τον οποίο θα μπορούσε να επιτευχθεί μια ουσιαστική μείωση της αδήλωτης εργασίας είναι μέσω μιας τακτικής, που να ωθεί προς την εθελοντική πρωτοβουλία αποκάλυψης της. Πρόκειται για συστήματα, όπου όσοι αποκαλύπτουν οικειοθελώς την προηγούμενη αδήλωτη εργασία τους στις αρχές επιβολής έχουν απαλλαγή από τις κυρώσεις που διαφορετικά θα ίσχυαν, εφόσον εξακολουθούν να συμμορφώνονται στο μέλλον (Williams, 2014, 2017). Ως εκ τούτου, τα συστήματα εθελοντικής αποκάλυψης είναι ένας τρόπος ενθάρρυνσης των επιχειρήσεων και των εργαζομένων να βγουν από τη «σκιά» και να δηλώνουν τις προηγούμενες αδήλωτες δραστηριότητές τους στις αρχές. Για να ενθαρρυνθεί να συμβεί αυτό, τέτοιες επιχειρήσεις και εργαζόμενοι παραδοσιακά απειλούνταν με υψηλά πρόστιμα μετά την περίοδο της εθελοντικής γνωστοποίησης. Όσο διαρκεί η πανδημία και εφόσον ο κίνδυνος της έξαρσης εκ νέου δεν έχει εξαλειφθεί πλήρως και επαναληφθούν μέτρα παροχής βοήθειας μόνο σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται εκτός της αδήλωτης εργασίας, μπορεί να τους προσφερθεί κίνητρο για να

αποκαλύψουν την παραβατική τους συμπεριφορά στην αγορά εργασίας (Williams & Kayaoglu, 2020).

Η απώλεια κερδοφορίας τους και η διαθεσιμότητα προσωρινής οικονομικής στήριξης αντιπροσωπεύουν έναν σημαντικό λόγο για να εμφανιστούν και να δηλώσουν την προηγούμενη αδήλωτη παροχή υπηρεσιών τους. Πιο συγκεκριμένα, η ικανότητά τους να έχουν πρόσβαση στην προσωρινή οικονομική στήριξη που προσφέρεται σε δηλωμένες επιχειρήσεις και εργαζόμενους, εάν αποκαλύψουν οικειοθελώς τις προηγούμενες αδήλωτες δραστηριότητές τους, θα τους παρείχε ένα ισχυρό κίνητρο για να κάνουν χρήση οποιουδήποτε συστήματος εθελοντικής αποκάλυψης, που θα εισαχθεί την εν λόγω περίοδο (Williams & Kayaoglu, 2020).

Μια πρόσφατη έρευνα σε ανώτερους αξιωματούχους ευρωπαϊκών εθνικών κυβερνήσεων, αποκαλύπτει ότι έχουν χρησιμοποιηθεί συστήματα εθελοντικής αποκάλυψης στο Βέλγιο, την Κύπρο, τη Γαλλία, την Ιταλία, τη Λιθουανία, τη Σλοβενία και το Ηνωμένο Βασίλειο (Williams & Puts, 2017). Υπάρχουν πολυάριθμα παραδείγματα αποτελεσματικών συστημάτων εθελοντικής αποκάλυψης. Στο ΗΒ το βραχυπρόθεσμο σύστημα κινήτρων ΦΠΑ το 2003 πρόσφερε στις επιχειρήσεις την ευκαιρία να τακτοποιήσουν την κατάσταση ΦΠΑ χωρίς κυρώσεις. Κόστισε 500.000 £ σε κόστος μάρκετινγκ και 2,7 εκατομμύρια £ σε ποινές που χάθηκαν. Οι φορολογικές αρχές του ΗΒ έλαβαν 3.000 εγγραφές και θα συγκέντρωναν 11,4 εκατομμύρια £ σε φόρους και τόκους και επιπλέον 2,5 εκατομμύρια £ σε κυρώσεις για όσους δεν συνέχισαν να συμμορφώνονται, με αποτέλεσμα μια αναλογία επιστροφής προς κόστος 23:1 (National Audit Office, 2008).

Στην Ιταλία το 2001 ένα σύστημα εθελοντικής αποκάλυψης επέτρεψε σε αδήλωτες επιχειρήσεις και εργαζόμενους να επισημοποιηθούν. Έτσι, θα μπορούσαν είτε να επισημοποιήσουν πλήρως την δραστηριότητά τους και να πληρώσουν μειωμένους φόρους και κοινωνικές εισφορές για τρία χρόνια, είτε να προχωρήσουν σε σταδιακή επισημοποίηση. Αν το σχέδιο επισημοποίησης δεν τηρούταν πλήρως, θα έπρεπε να πληρώσουν το 100% του φόρου και των εισφορών που οφείλονταν. Με το σύστημα αυτό πραγματοποιήθηκαν 1794 δηλώσεις από επιχειρήσεις και 3854 από νέους δηλωμένους εργαζόμενους, αν και υπήρχε μεγάλος αριθμός μη εγκύρων αιτήσεων με 385.000 επιπλέον δηλωθέντες εργαζόμενους που ήταν εγγεγραμμένοι σε εθνικό επίπεδο εκείνο το έτος, παρότι η Ιταλία βρισκόταν σε περίοδο οικονομικής στασιμότητας (Meldolesi, 2003).

Χρήση ενός συστήματος εθελοντικής γνωστοποίησης για την ενθάρρυνση αδήλωτων επιχειρήσεων και εργαζομένων να δηλώσουν την παρελθούσα αδήλωτη παροχή υπηρεσιών τους (η οποία θα μπορούσε να είναι είτε με ή χωρίς ποινή) και σε αντάλλαγμα να τους παρέχεται η πρόσβαση στην προσωρινή οικονομική υποστήριξη, που προσφέρεται σε δηλωμένες επιχειρήσεις και εργαζόμενους, θα μπορούσε να είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας. Αφενός, θα παρείχε στις αδήλωτες επιχειρήσεις και εργαζομένους την προσωρινή οικονομική στήριξη που χρειάζονται εν μέσω πανδημίας και αφετέρου, θα έφερνε αυτούς τους αδήλωτους παρόχους υπηρεσιών από τη «σκιά» στο «φως». Μια τέτοια πρωτοβουλία θα μπορούσε να προστεθεί στη πολιτική φαρέτρα των κυβερνητικών επιλογών, όπου αυτό θα είναι εφικτό (μπορεί να μην είναι εφικτή σε όλα τα κράτη), ώστε να αναπτυχθούν διαφορετικές προσεγγίσεις και σε διαφορετικά πλαίσια από τα υφιστάμενα για την παροχή υποστήριξης σε αδήλωτους παρόχους υπηρεσιών, ώστε να σταματήσουν να παραβατούν (Williams & Kayaoglu, 2020).

3.6 Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Ο όρος που χρησιμοποιείται ευρύτερα στην Ελλάδα για να περιγράψει τις απαραίτητες (σκιώδεις) οικονομικές δραστηριότητες και δραστηριότητες «σκιώδους» απασχόλησης είναι η παραοικονομία. Η παραοικονομία, όπως χρησιμοποιείται σε πολιτικές και ακαδημαϊκές συζητήσεις στην Ελλάδα, περιλαμβάνει κυρίως νομικές και εγκληματικές δραστηριότητες, που παρουσιάζουν ένα κοινό χαρακτηριστικό: δεν δηλώνονται στις αρχές είτε επειδή είναι παράνομες αυτές καθαυτές είτε για αποφυγή καταβολής φόρων και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Όσον αφορά διαφορετικούς οργανισμούς, που υιοθετούν διαφορετικούς ορισμούς αδήλωτης εργασίας, από το 2014 οι δύο κύριοι φορείς που εμπλέκονται στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΕΦΚΑ), διενεργούν επιθεωρήσεις με τους ίδιους ορισμούς και τις ίδιες λειτουργικές μεθόδους (European Commission: 2105, 2017).

3.6.1 Χαρακτηριστικά της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα

Η αδήλωτη εργασία πιστεύεται ότι συγκεντρώνεται σε μεγάλο βαθμό σε περιορισμένο αριθμό τομέων και επαγγελμάτων, ιδίως στη γεωργία, τις κατασκευές, το εμπόριο διανομής, τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια και μεταξύ των οικιακών εργαζομένων. Η γεωργία συνδέθηκε πάντα με άτυπες δραστηριότητες και η άτυπη εργασία δεν είναι ακριβώς ίδια με την αδήλωτη εργασία σύμφωνα με τους ορισμούς, καθώς στην «μερικώς» αδήλωτη εργασία μπορεί να υφίσταται μια κάποια τυπική σύμβαση εργασίας, οι όροι της οποίας όμως να καταπατιούνται (λόγου χάρη υποδηλωμένο ωράριο εργασίας). Ωστόσο, είναι γνωστό ότι ο αγροτικός τομέας απασχολεί χιλιάδες εποχικούς εργαζομένους, κυρίως από την τάξη των οικονομικών μεταναστών και των Ρομά. Αυτοί οι άνθρωποι, εργάζονται, σύμφωνα με αναφορές στον Τύπο, χωρίς επίσημες τυπικές συμβάσεις εργασίας (αδήλωτοι στις αρμόδιες αρχές) και φυσικά χωρίς δικαιώματα και υποχρεώσεις κοινωνικής ασφάλισης (European Commission: 2105, 2017).

Το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας είναι πιο διαδεδομένο στον κατασκευαστικό τομέα. Οι εργαζόμενοι εδώ συνήθως αποτελούνται από φοιτητές, εγγεγραμμένους άνεργους, πολλούς κατόχους θέσεων εργασίας και ιδιαίτερα αλλοδαπούς (νόμιμους και παράνομους). Επίσης, υπάρχει ευρεία ανοχή στη αδήλωτη εργασία στις κατασκευές από την ελληνική κοινωνία, καθώς οι περισσότερες εργασίες ανακαίνισης και συντήρησης νοικοκυριών πραγματοποιούνται από μη εγγεγραμμένους εργολάβους, οι οποίοι στην πλειοψηφία τους είναι αλλοδαποί. Στο λιανικό εμπόριο, υπάρχουν ανεπίσημες αναφορές στον Τύπο, σύμφωνα με τις οποίες το μερίδιο του υπόγειου εμπορίου μπορεί να φτάσει το 20% του συνόλου (σε όρους τζίρου), φθάνοντας έως και το 40% σε ορισμένα είδη, κυρίως είδη ένδυσης. Τέλος, όσον αφορά τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια, η εκτίμηση για το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας είναι δύσκολο να αποκαλυφθεί πλήρως, λόγω της ύπαρξης ενός τεράστιου αριθμού μικροσκοπικών επιχειρήσεων, μερικές από τις οποίες έχουν εποχιακό χαρακτήρα. Εδώ, οι αδήλωτοι εργαζόμενοι περιλαμβάνουν όλες τις κατηγορίες, οι οποίες είναι γνωστές ότι συμμετέχουν στη αδήλωτη εργασία, όπως τους κατόχους πολλαπλών θέσεων εργασίας, τον ανενεργό πληθυσμό (φοιτητές, νοικοκυρές και συνταξιούχους), άνεργους και μετανάστες (European Commission: 2105, 2017).

Όσον αφορά την κατανομή της αδήλωτης εργασίας ανά μέγεθος εργοδότη, το 2014 υπήρχαν σχεδόν 700.000 επιχειρήσεις, η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων ήταν πολύ μικρές επιχειρήσεις. Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις αποτελούσαν το 97% του συνόλου, απασχολώντας λιγότερο από το 60% του συνολικού αριθμού των απασχολούμενων και παράγοντας λίγο περισσότερο από το 37% της συνολικής Ακαθάριστης Προστιθέμενης Αξίας (ΑΠΑ). Οι πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις συχνά καταφεύγουν στην αδήλωτη εργασία για να μειώσουν το κόστος, να παραμείνουν ανταγωνιστικές και να επιβιώσουν από την κρίση (European Commission: 2105, 2017).

Όσον αφορά τα κίνητρα, από την αρχή της οικονομικής κρίσης (αρχές δεκαετίας 2000) η Νομοθεσία για την Προστασία της Απασχόλησης (EPL) έχει γίνει λιγότερο αυστηρή και το κόστος απόλυσης έχει προσαρμοστεί σε χαμηλότερα επίπεδα. Επιπλέον, η ευελιξία των μισθών έχει αυξηθεί, μειώνοντας έτσι τα κίνητρα για τους εργοδότες να καταφεύγουν σε αυτό το είδος εργασίας. Ωστόσο, το φορολογικό σύστημα μπορεί να είναι ένας από τους κύριους λόγους για τη συνεχιζόμενη επικράτηση της αδήλωτης απασχόλησης. Η φορολογική επιβάρυνση έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, αυξάνοντας έτσι τα κίνητρα για απόκρυψη εισοδημάτων (European Commission: 2105, 2017).

Τέλος, όσον αφορά τα επιδόματα ανεργίας, η πρόβλεψη αυτή τη στιγμή περιορίζεται σε μια μειοψηφία ανέργων, ενώ τα τακτικά επιδόματα λήγουν μετά από 12 μήνες (τη στιγμή που η πλειονότητα των ανέργων είναι μακροχρόνια άνεργοι). Γενικά, τα επιδόματα ανεργίας δεν αποθαρρύνουν την αναζήτηση εργασίας στην Ελλάδα και δύσκολα μπορούν να κατηγορηθούν για την ύπαρξη αδήλωτης εργασίας. Ωστόσο, είναι πιθανό ότι τα επιδόματα, επειδή είναι κατάφωρα ανεπαρκή να επιδοτούν έμμεσα την τάση αναζήτησης αδήλωτης εργασίας και το ίδιο ισχύει για τα έκτακτα επιδόματα για τους εποχικά εργαζόμενους (European Commission: 2105, 2017).

Η κατάσταση, όσον αφορά την αδήλωτη εργασία, είναι πιθανό να έχει επιδεινωθεί από την οικονομική κρίση. Η κρίση μπορεί να γέννησε νέες μορφές αδήλωτης εργασίας, όπως η δήλωση στις αρχές χαμηλότερων αποδοχών από τις πραγματικές ή/και οι ώρες εργασίας να μην ανταποκρίνονται στις πραγματοποιηθείσες και επιπλέον να πραγματοποιούνται «ψεύτικες» απολύσεις (ώστε να λαμβάνετε επιδόματα ανεργίας). Επίσης, πιστεύεται ότι έχει αυξηθεί η διατήρηση πολλαπλών

θέσεων εργασίας (φεγγαρόφωτο), με άτομα που κατέχουν μια επίσημη εργασία το πρωί και μια άτυπη το απόγευμα (European Commission: 2105, 2017).

3.6.2 Εκτίμηση του μεγέθους της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα

Το μέγεθος της αδήλωτης οικονομίας υπολογίζεται συνήθως ότι ισοδυναμεί με περίπου το 25% του ΑΕΠ στην Ελλάδα. Καταλύτης για την επικράτηση του είναι το σχετικά υψηλό επίπεδο αυτοαπασχόλησης και το μεγάλο μερίδιο των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων. Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις με 1-9 εργαζομένους αντιπροσωπεύουν το 96% του συνόλου των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, απασχολώντας το 55% του εργατικού δυναμικού σε σύγκριση με λιγότερο από το 30% στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 (περιλαμβάνεται και η ΜΒ). Η Ελλάδα, έχει επίσης το υψηλότερο ποσοστό αυτοαπασχολουμένων στην ΕΕ με ποσοστό άνω του 32% (14% στην ΕΕ των 28). Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου του 2013, από το σύνολο της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, το 67,3% ήταν μισθωτή (με 13,3% πλήρως αδήλωτη μισθωτή και 54% υποδηλωμένη), 10,2% αδήλωτη αυτοαπασχόληση και το 22,5% πλήρως αδήλωτη ως χάρη λόγω στενών κοινωνικών σχέσεων.

Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα λοιπόν, αναλαμβάνεται από όλες τις κοινωνικές ομάδες. Ωστόσο, φαίνεται να υπάρχει μια «κατώτερη βαθμίδα» που αποτελείται από νεότερους ανθρώπους και άτομα με οικονομικές δυσκολίες που απασχολούνται ως αδήλωτοι εργαζόμενοι από αναγκαιότητα και μια «ανώτερη βαθμίδα» με πιο εθελοντικό προσανατολισμό που αποτελείται από επαγγελματικές ομάδες όπως δικηγόροι, γιατροί και λογιστές, διπλωματούχοι τεχνικών ειδικοτήτων, οι οποίοι όχι μόνο φαίνεται να κερδίζουν μεγαλύτερες ανταμοιβές από την αδήλωτη εργασία τους αλλά και από τη χρήση εκ μέρος τους αδήλωτης εργασίας ως «εργοδότες», όπως απασχόληση εργαζομένου για οικιακή καθαριότητα και συντήρηση σπιτιού. Θα ήταν λοιπόν λάθος να υιοθετήσουμε μια προσέγγιση *laissez-faire* προς την αδήλωτη οικονομία, η οποία να βασίζεται στην πεποίθηση ότι είναι μόνο μια στρατηγική επιβίωσης για εύλωτους πληθυσμούς, που αποκλείονται από τη δηλωμένη οικονομία (European Commission: 2105, 2017).

Σύμφωνα με τους Schneider & Williams (2013), το μέγεθος της παραοικονομίας (εκφρασμένο ως % του ΑΕΠ) μειώθηκε μονότονα από 28,2% το

2001 σε 24% το 2012. Στο βαθμό που αυτή η τάση είναι ακριβής, μπορεί εν μέρει να αποδοθεί σε αύξηση των προσπαθειών των αρχών για την αντιμετώπιση της φοροδιαφυγής, βελτιώνοντας τη λειτουργία του φορολογικού ελέγχου, καθιερώνοντας ηλεκτρονική διασταύρωση των φορολογικών στοιχείων και οργανώνοντας δημόσιες εκστρατείες για την απαξίωση των φοροφυγάδων. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι τα πρόστιμα που επιβάλλονται σε εργοδότες που απασχολούν αδήλωτο προσωπικό έχουν γίνει αυστηρότερα από το 2013. Οι πτωτικές τάσεις ενδέχεται να αντανakλούν και την καταγεγραμμένη μείωση του αριθμού των μεταναστών. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των κοινών ελέγχων που διενήργησαν για το 2016, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΕΦΚΑ), ο οποίος είναι ο κύριος φορέας κοινωνικής ασφάλισης της Ελλάδας, οι αδήλωτοι εργαζόμενοι απασχολούνταν στο 16,3% των επιχειρήσεων που επιθεωρήθηκαν (5.577 από τις 34.241). Από τους 130.608 υπαλλήλους, το 7,1% (9.270) αναγνωρίστηκε ως αδήλωτος εργαζόμενος και επιβλήθηκαν πρόστιμα που ξεπερνούν τα 97 εκατ. ευρώ. Οι έλεγχοι για το 2016 αποκάλυψαν ότι οι επιχειρήσεις με αδήλωτους εργαζομένους αντιπροσώπευαν το 27,6% κατά τους στοχευμένους ελέγχους στην κλωστοϋφαντουργία, 19,4% στη βιομηχανία ενδυμάτων, 18,2% σε δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών, 10,9% στον αθλητισμό και αναψυχή/ψυχαγωγία και τέλος, 10,0% στην εστίαση (European Commission: 2105, 2017).

3.6.3 Η αδήλωτη εργασία ανάλογα με τους επιχειρηματικούς τομείς

Σύμφωνα με τους Anagnostopoulos et al. (2015), δημόσιοι φορείς και αρχές όπως ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης, η Επιθεώρηση Εργασίας και ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού διενεργούν τακτικούς ή τυχαίους επιτόπιους ελέγχους, εστιάζοντας σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας υψηλής παραβατικότητας. Βέβαια, αξίζει να αναφέρουμε ότι υπάρχουν τομείς που θα μπορούσαν να δώσουν συντριπτικά υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας, ωστόσο είναι πρακτικά δύσκολο να ελεγχθεί, όπως η γεωργία και οι οικιακές υπηρεσίες (Kapsalis, 2015).

Παλαιότερες μελέτες για την αδήλωτη εργασία (Pedersen 2003, Riedmann & Fischer 2008) αποκαλύπτουν ότι οι κατασκευές, οι οικιακές υπηρεσίες, το εμπόριο και οι υπηρεσίες φιλοξενίας έχουν κατά μέσο όρο τα υψηλότερα ποσοστά

ανασφάλιστων ποσοστών απασχόλησης. Ωστόσο, ανάλογα με την περιοχή υπάρχουν μικρές τομεακές διαφορές. Συγκεκριμένα, οι Williams & Renouy (2008) αναφέρουν ότι οι κατασκευαστικές δραστηριότητες αντιπροσωπεύουν μόνο το 3% της αδήλωτης εργασίας στη νότια Ευρώπη, ενώ στις σκανδιναβικές χώρες το ποσοστό αυτό φτάνει το 27%. Τέλος, η έρευνα του Hazans (2011) που συμφωνεί με την έκθεση του European Social Survey (ESS), υποστηρίζει ότι οι κατασκευές, το εμπόριο, οι επισκευές αυτοκινήτων, τα ξενοδοχεία, η εστίαση και οι οικιακές υπηρεσίες είναι τομείς που αντιπροσωπεύουν από κοινού το 40% έως 70% της ανασφάλιστης εργασίας στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εκτός από το Βέλγιο και τη Γαλλία).

3.6.4 Δυσμενείς οικονομικές συνθήκες και αδήλωτη εργασία

Οι δυσμενείς οικονομικές συνθήκες της δεκαετίας του 2010 σε πολλές χώρες της Ευρώπης, συμπεριλαμβανόμενης και της Ελλάδας, ευνόησαν την αύξηση της ανεργίας, η οποία βρίσκεται σε άνοδο μετά το 2009 (ΟΟΣΑ 2011). Παρόμοια αποτελέσματα σχετικά με τα επίπεδα φορολογικής συμμόρφωσης κατά τις περιόδους δημοσιονομικής ύφεσης βρέθηκαν στην έρευνα των Lois et al. (2019). Παράλληλα, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ (2011), η Ελλάδα συγκαταλέγεται στις χώρες με το υψηλότερο μη μισθολογικό κόστος εργασίας, που αντιπροσωπεύει περίπου το 35% του συνολικού κόστους εργασίας και αν ληφθούν υπόψη τα αποτελέσματα των συνεχών ελέγχων για τη σωστή εφαρμογή της ασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας και συνδυαστούν με τα παραπάνω ευρήματα του ΟΟΣΑ, φαίνεται ότι το αυξημένο μη μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων να επηρεάζει θετικά την αύξηση του ποσοστού αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα (Lois et al., 2020).

Παράλληλα, ο Kapsalis (2015) υποστηρίζει ότι η προοδευτικότητα των φορολογικών συντελεστών και των ασφαλιστικών εισφορών ενθαρρύνει και την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα. Η σχέση μεταξύ της φορολογίας, της αδήλωτης εργασίας και της παραοικονομίας είναι ένα ιδιαίτερα περίπλοκο ζήτημα (Schneider, 2012). Στη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας (ILO, June 2015), υποστηρίχθηκε ότι οι υψηλοί φορολογικοί συντελεστές ευθύνονται για το επίπεδο της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.

Στην έρευνα του Rossi (2014), αντίθετα με τις προσδοκίες, διαπιστώθηκε ότι οι φόροι σχετίζονται αρνητικά με το χρέος. Επιπλέον, ο Rossi (2015) υποστήριξε τη

δυσκολία εφαρμογής της δημοσιονομικής θεωρίας στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (MME), θεωρώντας ότι είναι λιγότερο πιθανό να είναι κερδοφόρες και επομένως λιγότερο πιθανό να χρησιμοποιήσουν το χρέος ως μέσο για την απόκτηση φορολογικών ασπίδων, όπως διαπιστώθηκε και στην έρευνα των Pettit & Singer (1985). Επίσης, αναφέρθηκε η σημαντική θεωρία της κεφαλαιακής διάρθρωσης. Η θεωρία συναλλαγών-Trade-Off Theory (TOT) βασίζεται στην ιδέα ότι μια εταιρεία επιλέγει πόση χρηματοδότηση χρέους και πόση χρηματοδότηση από ίδια κεφάλαια θα χρησιμοποιήσει εξισορροπώντας το κόστος και τα οφέλη. Το TOT, εξετάζει τη διάρθρωση του κεφαλαίου, στο οποίο ο Rossi συμπεριέλαβε και τις ελλείψεις του από την άποψη της οικονομικής δυσπραγίας και της θεωρίας της αντιπροσωπείας. Τα αποτελέσματα αυτά, συμπίπτουν με το γεγονός ότι οι υψηλότεροι φορολογικοί συντελεστές δεν σχετίζονται σημαντικά με υψηλότερα επίπεδα αδήλωτης εργασίας (Friedmann et al., 2000, Ihrig & Moe, 2000, Williams & Horodnic, 2016, Vanderseypen et al., 2013).

Σε ορισμένες χώρες, οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης εισπράττονται μαζί με τους φόρους εισοδήματος και είναι αδύνατο να διαχωριστούν. Στην περίπτωση αυτή, οι αιτίες της φοροδιαφυγής μπορούν να εξεταστούν μαζί με την εισφοροδιαφυγή (Bailey & Turner, 2001). Τέλος, σύμφωνα με τους Bailey & Turner (1997) οι εργοδότες, ανάλογα με την οικονομική τους κατάσταση, καθορίζουν την ολική ή μερική αποφυγή πληρωμών, γεγονός που οδηγεί στην κατηγοριοποίηση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης ως κόστος χαμηλής προτεραιότητας γι' αυτούς.

3.6.5 Το φαινόμενο της φοροδιαφυγής/εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα

Οι περισσότερες έρευνες σχετικά με τα μέλη της ΕΕ υποστηρίζουν μια υψηλή σχέση μεταξύ της αδήλωτης εργασίας και της δυσκολίας ενός κράτους να χρησιμοποιεί εκσυγχρονισμένα κυβερνητικά συστήματα, να αδυνατεί επαρκώς να προστατεύσει ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και να επιδεικνύει υψηλά επίπεδα διαφθοράς (Eurofound, 2013). Σύμφωνα με τους Williams και Bezeredi (2017), στις χώρες της περιοχής των Βορείων Βαλκανίων και στη Νοτιοανατολική Ευρώπη η αδήλωτη εργασία είναι μια κοινωνικά αποδεκτή και ευρέως διαδεδομένη πρακτική.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 2003 καθόρισε κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών. Μία από τις κατευθυντήριες γραμμές,

αναφέρει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να αναπτύξει και να εφαρμόσει ολοκληρωμένα μέτρα για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη αδήλωτων μορφών εργασίας. Πρότεινε περαιτέρω απλουστεύσεις στο επιχειρηματικό περιβάλλον, καταστολή των αποτρεπτικών μέτρων και παροχή κατάλληλων λύσεων για τη φορολογία και τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ενώ ταυτόχρονα πρότεινε βελτιώσεις του νομοθετικού πλαισίου. (Lois et al., 2020).

Στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, συμπεριλαμβανόμενης και της Ελλάδας, λείπει μια επαρκής συνεκτική στρατηγική προσέγγιση της δημόσιας διοίκησης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας (Comaniciu, 2014, Balladares, 2017, Bejakovic, 2017, Williams & Bezeredi, 2017). Παρ' όλα αυτά, οι περισσότερες αρμόδιες υπηρεσίες χρεώνονται με ένα σύνολο διαφορετικών στόχων, που απευθύνονται σε διαφορετικές μορφές αδήλωτης εργασίας. Αυτή η στρατηγική όμως, οδήγησε σε ένα ατέρμονο αγώνα όσον αφορά τους βασικούς δείκτες απόδοσης της ανταγωνιστικότητας μεταξύ των υπηρεσιών. Έτσι, δημιουργείται ένα μπερδεμένο φορολογικό περιβάλλον, με αρκετή αναποτελεσματικότητα όσον αφορά τα ποσοστά μείωσης της αδήλωτης εργασίας. Στην περίπτωση της Ελλάδας παρατηρείται σειρά κρατικών και δημόσιων υπηρεσιών αρμόδιων για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Ωστόσο, σύμφωνα με τους Lois et al. (2020), είναι εμφανής η έλλειψη ενός κεντρικού φορέα υπεύθυνου για τη διασφάλιση του συντονισμού των δράσεων και των στρατηγικών.

Τα εισοδήματα του ταμείου κοινωνικής ασφάλισης εισπράττονται είτε μέσω σταθερών ποσών από εργοδότες και ασφαλισμένους πολίτες είτε με χωριστή φορολογία είτε με κρατήσεις ανάλογα με τη χώρα. Τα ασφαλιστικά έξοδα καλύπτουν υγειονομική περίθαλψη, σύνταξη, επιδόματα, αλλά ταυτόχρονα δημιουργούν ορισμένες υποχρεώσεις (Λαναράς, 2017). Η εισφοροδιαφυγή των ασφαλιστικών εισφορών έχει ως αποτέλεσμα την μη έγκαιρη ή την σωστή καταβολή των ασφαλιστικών παροχών, σε σχέση με τα πραγματικά επίπεδα απασχόλησης (Lois et al., 2020).

Οι περισσότερες έρευνες, όπως είδαμε και παραπάνω, προτείνουν μια ποικιλία προσεγγίσεων για τον προσδιορισμό των άτυπων εργασιακών σχέσεων χρησιμοποιώντας «νομικούς», «de facto» ή «παραγωγικούς» ορισμούς (Henley et al., 2009, Perry et al., 2007, OECD, 2009, Pfau – Effinger, 2009). Ωστόσο, υπάρχουν διεθνείς κατευθυντήριες γραμμές για τον άτυπο, στατιστικό ορισμό της αδήλωτης απασχόλησης (ILO, 2003, Hussmanns, 2004). Οι «νομικοί» ορισμοί αναφέρονται στις

εισφορές κοινωνικής ασφάλισης ή στο καθεστώς απασχόλησης (π.χ. αυτοαπασχόληση) και σπάνια σε συμβάσεις εργασίας. Οι de facto ορισμοί εξετάζουν διάφορες περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργατικοί νόμοι δεν εφαρμόζονται, επιβάλλονται ή τηρούνται. Οι «παραγωγικοί» ορισμοί βασίζονται στα χαρακτηριστικά του εργοδότη ή του αυτοαπασχολούμενου, (π.χ. μέγεθος εταιρείας). Αξίζει να σημειωθεί ότι ο συνδυασμός αυτών των προσεγγίσεων είναι κοινή πρακτική (Hazans, 2011).

Η αδήλωτη εργασία στην ελληνική βιβλιογραφία αναφέρεται και ως «ακραία εκδήλωση εισφοροδιαφυγής», καθώς θεωρείται ότι υπάρχουν τρόποι να διαφύγει κάποιος από την υποχρέωση της καταβολής των νόμιμων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και ταυτόχρονα να έχει δηλώσει την εργασία (Ρομποτής, 2015).

Απότοκο αυτής της προσέγγισης, είναι ότι στην περίπτωση της Ελλάδας και με βάση τις εθνικές ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας και της οικονομίας, αλλά και εξαιτίας της έλλειψης ενός σαφούς ολιστικού ορισμού για το φαινόμενο που λέγεται αδήλωτη εργασία, οι όποιες καταγραφές του φαινομένου έχουν γίνει ως τώρα, κατά κανόνα, περιορίζονται στην πλήρως αδήλωτη εργασία και δεν καλύπτουν το πλήρες φάσμα των εν μέρει αδήλωτων μερών ή των μη δηλωθέντων εκφάνσεων της εργασίας των μισθωτών στην Ελλάδα (Kapsalis, 2015).

Για το λόγο αυτό, ταυτίζονται και οι έννοιες της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας στη θεωρία και στα επίσημα στοιχεία που καταγράφονται στην Ελλάδα, παρότι (όπως αναφέρθηκε και παραπάνω) μια τυπικά ασφαλισμένη εργασία ενδέχεται να μην είναι απολύτως ή/και ορθά ασφαλισμένη, για παράδειγμα να είναι εργασία με εργάσιμο (και όχι με το ένσημο που αντιστοιχεί στον κατώτερο βασικό μισθό), ο φορέας κύριας ασφάλισης να είναι διαφορετικό ασφαλιστικό ταμείο από αυτό που θα έπρεπε (π.χ. ασφάλιση στον Ο.Γ.Α και όχι στον Ε.Φ.Κ.Α) ή ακόμη οι πραγματικές ώρες απασχόλησης να μην αντιστοιχούν στο δηλωμένο ωράριο (ασφαλισμένη εργασία μεν, υποδηλωμένη δε).

Ως εκ τούτου, οι επίσημες καταγραφές του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, οι οποίες περιορίζονται στην πλήρως αδήλωτη εργασία, έχουν ως αποτέλεσμα το πρόβλημα να μην αντιμετωπίζεται (στατιστικά τουλάχιστον) στην ολότητά του, καθώς φαίνεται στη πραγματικότητα να αφορά πολύ μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων και εργαζομένων (Kapsalis, 2015).

3.6.6 Σχέση μορφών αδήλωτης εργασίας και έλλειψης φορολογικής ηθικής

Σύμφωνα με μια σειρά μελετών, γίνεται κατανοητό ότι η αδήλωτη εργασία μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορους τύπους, όπως την πλήρως αδήλωτη ή/και την πλήρως ανασφάλιστη εργασία, την υποδηλωμένη, την ψευδή αυταπασχόληση (δευτερεύουσα εργασία κ.τ.λ (Kapsalis, 2015) (η έρευνα βασίστηκε στη μη έκδοση των παραστατικών που συνεπάγονται αδήλωτη ή μερικώς δηλωμένη εργασία), ενώ οι Ambrosini (2001), Flaquer & Escobedo (2009) επικεντρώθηκαν στους μετανάστες χωρίς άδεια εργασίας ως ένα από τους καταλυτικούς παράγοντες. Η άτυπη απασχόληση αντιπροσωπεύει σχεδόν το 10% του εργατικού δυναμικού στη Βόρεια Ευρώπη, το 14% στη Δυτική και Ανατολική Ευρώπη και το 25% στη Νότια Ευρώπη.

Σύμφωνα με μια μελέτη για την αδήλωτη εργασία στη Νοτιοανατολική Ευρώπη (Williams & Bezeredi, 2017), αποδεικνύεται ότι αντίθετα με την κοινή πεποίθηση, δεν είναι πάντα ο εργοδότης που προτείνει ή εξαναγκάζει τον εργαζόμενο να παρέχει αδήλωτη εργασία. Σχεδόν στο ένα τρίτο των περιπτώσεων εξαρτημένης εργασίας στη συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή, ο εργαζόμενος πήρε την πρωτοβουλία, κάτι που διαπιστώθηκε και στην έρευνα για την Ελληνική περίπτωση του Kapsalis, (2015), όπου το 38% των εργοδοτών δηλώνουν ότι η ανασφάλιστη εργασία προτάθηκε από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Σε αυτή την τελευταία έρευνα, οι εργοδότες δέχθηκαν να προσλάβουν ανασφάλιστο εργαζόμενο είτε για οικονομικούς λόγους είτε θεωρώντας το φαινόμενο ως κοινή πρακτική. Υπάρχουν πολλές αποδείξεις, αλλά και αντικρουόμενα επιχειρήματα σχετικά με το αν οι επιχειρήσεις εμφανίζουν περισσότερη ή λιγότερη ορθή φορολογική διαχείριση και φορολογική απάτη στις οικονομικές τους εκθέσεις (Hbaieb & Omri, 2019).

Η έρευνα των Motta & Rossi (2019) υποστηρίζει ότι η κυβέρνηση μπορεί να φορολογήσει την κατανάλωση, εναλλακτικά των φόρων εισοδήματος από την εργασία. Έδειξαν, ότι το βέλτιστο μερίδιο των κρατικών δαπανών είναι υψηλότερο στη φορολογία της κατανάλωσης, από ότι με τη φορολογία εισοδήματος από την εργασία. Οι Laczó και Rossi (2019) μελέτησαν το βέλτιστο μείγμα φορολογίας από την άποψη της αποτελεσματικότητας. Από την άλλη, οι Cappelen & Muriaas (2018), υποστηρίζουν ότι η μετανάστευση ενισχύει και δημιουργεί νέους λόγους για τη συμμετοχή στην αδήλωτη εργασία. Ειδικότερα, επισημαίνουν πώς η αδήλωτη εργασία δεν είναι μόνο αποτέλεσμα της δυναμικής της αγοράς εργασίας, αλλά και της

κοινωνικής ένταξης. Ακόμη, οι Elek. and Kölló (2017) εξήγησαν τις διαφορές σχετικά με τη μόνιμη και την παροδική αδήλωτη εργασία.

3.6.7 Δυσμενείς κοινωνικοπολιτικοί παράγοντες και αδήλωτη εργασία

Ένας μεγάλος αριθμός δραστηριοτήτων του άτυπου τομέα ή θέσεων εργασίας αναλαμβάνονται ως δευτερεύουσες θέσεις εργασίας (ILO 2004). Οι εργαζόμενοι με κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης στην κύρια εργασία τους μπορεί να δουν μικρό όφελος από τη συνεισφορά τους μέσω της κάλυψης του ασφαλιστικού κόστους στη δεύτερη εργασία τους («φεγγαρόφωτος» τύπος εργασίας) (ΟΟΣΑ 2008). Αυτό, συμβαίνει συνήθως επειδή οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι παροχές που λαμβάνουν δεν θα καλύπτονται από τη φορολογία που θα κληθούν να επωμιστούν (Kapsalis, 2015). Ταυτόχρονα, ένας άλλος κοινωνικοπολιτικός παράγοντας είναι το χαμηλό επίπεδο εμπιστοσύνης προς τους επίσημους θεσμούς ενός κράτους, κάτι που παρατηρείται ιδιαίτερα σε περιπτώσεις μειονοτήτων και μεταναστών (Flaquer & Escobedo, 2009).

Σύμφωνα με τους Bitzenis et al. (2016), η βελτίωση της ποιότητας της διακυβέρνησης και η μείωση της διαφθοράς στο δημόσιο τομέα αποτελούν βασικά όπλα για τον περιορισμό της αδήλωτης οικονομίας. Την ίδια στιγμή η Ελλάδα, στο πλαίσιο της αξιολόγησης μέτρων πολιτικής για την αντιμετώπιση της φοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας, εστιάζει στην εφαρμογή μέτρων αποκλεισμού, ενώ, σε αντίθεση με τις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, υιοθετεί έναν μικρό αριθμό κινήτρων πολιτικής (Lois et al., 2020).

Σύμφωνα με το Small Business Act της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι μικρές και οι μεσαίες επιχειρήσεις κυριαρχούν στην ελληνική οικονομία (ΔΟΕ, 2016). Ειδικότερα, όπως προαναφέρθηκε, οι πολύ μικρές επιχειρήσεις με 1 έως 9 εργαζόμενους αντιπροσωπεύουν το 96% του συνόλου των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, απασχολώντας το 55% του εργατικού δυναμικού (έναντι περίπου 30% στην ΕΕ-28). Επίσης, σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα είναι ένα πρόβλημα που σχετίζεται κυρίως με την αυτοαπασχόληση σε πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις.

Ο Gheorghiu (2012) υποστηρίζει ότι ο βασικός παράγοντας για τη διάδοση της αδήλωτης εργασίας είναι η άγνοια της νομοθεσίας, καθώς και η έλλειψη

νομοθετικής εναρμόνισης σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και την προστασία των εργαζομένων. Τέλος, ο Μπούρλος (2010) περιέγραψε την απουσία συνείδησης κοινωνικής ασφάλισης, τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και από τους εργοδότες, ως βασικό καθοριστικό παράγοντα για την εισφοροδιαφυγή, που προκύπτει φυσικά από την αδήλωτη εργασία.

3.6.8 Σχέση εισφοροδιαφυγής και έλλειψης φορολογικής ηθικής

Στοιχεία από την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα (2004-2009) για τη διερεύνηση της άτυπης απασχόλησης σε 30 χώρες, έδειξαν ότι ο συνολικός βαθμός νομιμότητας μειώνεται στις νότιες και ανατολικές περιοχές της Ευρώπης. Το γεγονός αυτό υποστήριξαν επίσης οι Mbrosini (2001), Flaquer & Escobedo (2009). Επιπλέον, σύμφωνα με τον Hazans (2011), κατά μέσο όρο ένα στα έξι άτομα του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού έχει εργαστεί άτυπα. Όσον αφορά άλλους παράγοντες που θα μπορούσαν να επηρεάσουν ή να εμποδίσουν τις πρακτικές φοροδιαφυγής, στη μελέτη των Rachmawati et al. (2019) θεωρήθηκε σημαντική η ερμηνεία των παραγόντων που επηρεάζουν το συμπληρωματικό επίπεδο οικονομικής και φορολογικής επιθετικότητας και η ποικιλομορφία κόστους και οφέλους που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις. Το επίπεδο κινδύνου ανίχνευσης βρέθηκε με βάση τη χώρα και περιλάμβανε πτυχές όπως οι δυνατότητες επιβολής του νόμου. Υποστήριξαν, ότι θα μπορούσαν να εφαρμοστούν νέα, πιο ολοκληρωμένα μέτρα χρηματοοικονομικού περιορισμού. Επιπλέον, όπως προκύπτει από την έρευνά τους, ισχυροί παράγοντες των εταιρειών και της χώρας επηρεάζουν τις αποφάσεις για την παρουσίαση των οικονομικών καταστάσεων και της φορολογικής αναφοράς (Lois et al., 2020).

Ενώ υπάρχουν πολλές μελέτες που ασχολούνται με το θέμα της αδήλωτης εργασίας στην Ευρώπη, για τις περιπτώσεις της Νότιας Ευρώπης και ειδικότερα της Ελλάδας η έρευνα είναι περιορισμένη και δεν είναι σχεδόν εστιασμένη (Lois et al. 2020). Συγκεκριμένα, οι μελέτες αναφέρονται στην αδήλωτη εργασία ανάλογα με τον επιχειρηματικό τομέα (Pedersen, 2003, Riedmann & Fischer, 2008, Williams & Renooy, 2008), ενώ άλλες τη συσχετίζουν με φορολογικούς συντελεστές (Friedmann et al., 2000, Ihrig & Moe, 2000, Schneider, 2012, Vanderseypen et al., 2013, Williams & Horodnic, 2016). Την ίδια στιγμή, οι Ambrosini (2001) και Flaquer & Escobedo (2009) προσπαθούν να συσχετίσουν την αδήλωτη εργασία με τις μεταναστευτικές ροές. Από την άλλη πλευρά, οι Averett (2001), Guariglia & Kim (2006) και Sarzalska

& Szydłowski (2007) εξέτασαν το αυξανόμενο ποσοστό εισφορών που δεν εισπράττονται, σε περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι κατέχουν πολλαπλές θέσεις σε διαφορετικούς εργοδότες.

Τα ποσοστά της αδήλωτης εργασίας διαπιστώθηκαν αυξημένα σε περιπτώσεις που το κράτος αδυνατεί να αντιστοιχίσει και να επικοινωνήσει τη δική του ηθική και συνέπεια με αυτές των πολιτών. Οι αποτυχίες που περιγράφονται παραπάνω, έχουν ως αποτέλεσμα οι πολίτες να υιοθετούν μια συμπεριφορά που θεωρείται παράνομη από το κράτος, ως κοινωνικά αποδεκτή από αυτούς (ILO, 2016). Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εργοδότες υποστηρίζουν ότι η ανασφάλιστη εργασία προτάθηκε από τον ίδιο τον εργαζόμενο είτε για οικονομικούς λόγους είτε γιατί το φαινόμενο θεωρείται κοινή αντίληψη. Στην Ελλάδα, η αδήλωτη εργασία είναι μια διαδεδομένη πρακτική που έχει ενσωματωθεί τόσο στην αντίληψη, όσο και στη δράση του εργοδότη και των εργαζομένων (Lois et al., 2020).

Τέλος, ένα σημαντικό εύρημα της έκθεσης του Eurofound (2013) σχετικά με τη συμμετοχή σε αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, είναι ότι το ύψος των αναμενόμενων κυρώσεων και οι κίνδυνοι εντοπισμού δεν παρουσίασαν σημαντικές αποτρεπτικές επιπτώσεις. Η διαπίστωση αυτή, ενισχύει το χαμηλό φορολογικό ήθος που επιβαρύνει και την επιλογή ασφάλισης των πολιτών.

3.6.9 Οι επιπτώσεις της εισφοροδιαφυγής μέσω της αδήλωτης εργασίας

Οι επιπτώσεις της αδήλωτης εργασίας γίνονται αισθητές σε όλο το φάσμα της κοινωνικής και οικονομικής ζωής των πολιτών και συνάμα επηρεάζουν την λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Η εισφοροδιαφυγή, ως απότοκο της αδήλωτης εργασίας, φέρει στρεβλώσεις στην ελεύθερη οικονομία μέσω της δημιουργίας αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων, επιβαρύνει το ασφαλιστικό σύστημα μέσω της υπό-χρηματοδότησής των ασφαλιστικών ταμείων και αυτό με τη σειρά του οδηγεί στην έλλειψη κοινωνικής προστασίας και προνοίας στους εργαζόμενους (Nenu, 2014). Παρότι σε κάποιες ευρωπαϊκές χώρες, οι οποίες έχουν ισχυρή παράδοση επαρκούς κοινωνικής πρόνοιας ή ακόμη διατηρούν μια κάποια προνιακή πολιτική (όπως η Ελλάδα π.χ.), η αδήλωτη εργασία δεν επηρεάζει άμεσα την πολιτική χορήγησης συντάξεων, παροχής υγειονομικής περίθαλψης ή άλλων προνιακών επιδομάτων, εντούτοις η πρακτική της αδήλωτης εργασίας στερεί από τους μη νόμιμα εργαζόμενους πολίτες τα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την

νόμιμη παροχή εργασίας μέσω επίσημων συμβάσεων εργασίας, όπως μισθολογική εξέλιξη, κατοχύρωση επαγγελματικής προϋπηρεσίας, αναρρίχηση στην ιεραρχία κ. ά προνόμια που απορρέουν από τους όρους των εκάστοτε συμβάσεων (Vinckovic & Dudas, 2015).

Επίσης, η εισφοροδιαφυγή και κατ' επέκταση η φοροδιαφυγή που επιτελείται μέσω της αδήλωτης εργασίας, αποτελούν πρακτικές που δρουν συνεργατικά στην παραβίαση των κανόνων δικαίου, οι οποίοι κανόνες θα έπρεπε να διέπουν μια υγιώς λειτουργούσα αγορά εργασίας (και να μη διαβρώνουν τους κρατικούς θεσμούς), ουσιαστικά υπονομεύουν το κράτος δικαίου στο σύνολό του, εγκλωβίζοντας την εθνική οικονομία σε χαμηλά επίπεδα ανάπτυξης (Kelling and Coles, 1997, ΣΕΒ special report, 2017). Από την άλλη, στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής οικογένειας υπονομεύονται οι πυλώνες της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση, που δεν είναι άλλοι από την κοινωνική συνοχή, την ποιότητα στην εργασία, την πλήρη απασχόληση και την παραγωγικότητα. Από μακροοικονομική σκοπιά, η αδήλωτη εργασία επηρεάζει αρνητικά την αξιοπιστία των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και ασφάλειας και μειώνει τα κρατικά έσοδα, ενώ μικροοικονομικά ανοίγει το δρόμο για την επέκταση του αθέμιτου ανταγωνισμού, του κοινωνικού «dumping» με τους χαμηλά αμειβόμενους και πολλές φορές αδήλωτους ή υποδηλωμένους αποσπώμενους εργαζόμενους από λιγότερο αναπτυγμένα κράτη μέλη προς τα οικονομικά εύρωστα (COM, 2007).

Στην Ελλάδα η παραοικονομία εκτιμάται στο 25% περίπου του ΑΕΠ και συνδέεται άρρηκτα με την αδήλωτη εργασία, η οποία μέσω της εισφοροδιαφυγής πλήττει σοβαρά και τα οικονομικά των ασφαλιστικών ταμείων. Αυτό έχει ως άμεση συνέπεια την πρόκληση αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων που λειτουργούν στο πλαίσιο της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας και αυτών που παρανομούν συνδεδεμένοι με την παραοικονομία, αλλά και την διεύρυνση της κοινωνικής ανισότητας, καθώς σπάει την αλυσίδα της τριμερούς συμφωνίας καταβολής των κοινωνικών εισφορών (εργοδότες, εργαζόμενοι, κράτος), με αποτέλεσμα την αδυναμία της πολιτείας να επιτύχει την δίκαιη κατανομή των κοινωνικών παροχών (IOBE, 2012)

Συνοψίζοντας, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (2017), επικεντρώνει τις συνέπειες της αδήλωτης/ανασφάλιστης εργασίας στην Ελλάδα στα εξής: α) στην υπονόμηση της αναπτυξιακής προοπτικής της εθνικής οικονομίας μέσω της μη καταβολής εισφορών και φόρων, β) στην υποβάθμιση της υγιούς ανταγωνιστικότητας

των επιχειρήσεων που οδηγεί σε χαμηλή παραγωγικότητα, χειρότερες συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην εργασία και χαμηλότερους μισθούς, γ) στον αποκλεισμό των εργαζόμενων από μισθολογική και εν γένει επαγγελματική εξέλιξη, δ) στην υποβάθμιση του κοινωνικού προσώπου του κράτους προνοίας με ότι αυτό συνεπάγεται για την δίκαιη κατανομή των προνιακών βοηθημάτων και ε) στην μελλοντική επισφάλεια του Ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος.

3.6.10 Το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο αντιμετώπισης της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας

Στην Ελλάδα οι κύριες αρχές για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας είναι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΕΦΚΑ) για παραβάσεις στην κοινωνική ασφάλιση και το Υπουργείο Οικονομικών για μη φορολογική συμμόρφωση

3.6.10.1 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αναλαμβάνει την πρωταρχική ευθύνη για τις παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας και η κλιμάκωση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα εκλαμβάνεται κατά κύριο λόγο ως προς την κοινωνική προστασία των εργαζομένων. Το Υπουργείο αυτό, θεωρείται ως το κορυφαίο Υπουργείο για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, αναλαμβάνοντας την ευθύνη για τον καθορισμό και την εφαρμογή πολιτικών για την απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση, συντονίζοντας το σύστημα διοίκησης εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) (European Commission: 2105, 2017).

❖ ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΕΠΕ)

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ιδρύθηκε το 1955 και αναδιαρθρώθηκε στη σημερινή του μορφή το 1999. Σύμφωνα με το άρθρο 2 του νόμου 3996/2011: *«το έργο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας είναι η εποπτεία και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η διερεύνηση της ασφαλιστικής*

κόλυψης και παράνομης απασχόλησης εργαζομένων, η συμφιλίωση και επίλυση εργατικών διαφορών και η ενημέρωση εργαζομένων και εργοδοτών για τα αποτελεσματικότερα μέσα συμμόρφωσης με τις ισχύουσες διατάξεις». Υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ώστε να διασφαλίζεται ενιαία η πολιτική παρακολούθησης της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Σύμφωνα με τον Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ Α' 205) «*ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις*», το ΣΕΠΕ έχει την ευθύνη για: α) την παρακολούθηση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας (εργατικά ατυχήματα, υγεία και ασφάλεια κ.λπ.), β) τη διερεύνηση περιστατικών παράνομης εργασίας και ανασφάλιστης εργασίας και γ) την παροχή πληροφοριών και προτάσεων για την αποτελεσματική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Το ΣΕΠΕ έχει την εξουσία να εισέρχεται ελεύθερα σε όλους τους χώρους εργασίας του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας, και χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση. Μπορεί να προβαίνει σε αναγκαίες εξετάσεις στοιχείων, παρακολούθηση ή έρευνες πάσης φύσεως, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Μπορεί να αναστείλει προσωρινά τη λειτουργία του συνόλου ή μέρους μιας επιχείρησης, εάν οι επιθεωρητές εργασίας κρίνουν ότι η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων κινδυνεύουν άμεσα (άρθρο 2, παρ. 2 Ν.3996/2011).

Το σύνολο του προσωπικού του ΣΕΠΕ στο τέλος του 2016 ήταν 736 υπάλληλοι, εκ των οποίων 335 ήταν επιθεωρητές εργασιακών σχέσεων, 249 επιθεωρητές υγείας και ασφάλειας και 44 επιθεωρητές υπό εκπαίδευση, με μικρές διακυμάνσεις στη συνολική δύναμη έως σήμερα, λόγω έλλειψης νέων προσλήψεων. Οι επιθεωρητές εργασίας είναι δημόσιοι υπάλληλοι, που επιλέγονται από κρατική επιτροπή επιλογής προσωπικού. Οι υποψήφιοι για θέσεις επιθεώρησης εργασίας πρέπει να έχουν πανεπιστημιακό πτυχίο στα οικονομικά, στη δημόσια διοίκηση, στις κοινωνικές σπουδές ή στη νομική και πολύ καλή γνώση τουλάχιστον μίας ευρωπαϊκής γλώσσας. Απαραίτητη προϋπόθεση, είναι και η γνώση πληροφορικής. Οι υποψήφιοι για τις τεχνικές και ιατρικές θέσεις απαιτείται να είναι κάτοχοι πτυχίου μηχανικού ή ιατρικών σπουδών αντίστοιχα. Μια περίοδος εκπαίδευσης τριών εβδομάδων λαμβάνει χώρα μετά τον διορισμό του υπαλλήλου ως επιθεωρητή εργασίας ή τεχνικό και υγειονομικό επιθεωρητή εργασίας. Το ΣΕΠΕ απαντά σε καταγγελίες ή στοχεύει σε συγκεκριμένους κλάδους ή επιχειρήσεις για τη διενέργεια ελέγχων. Το ΣΕΠΕ τέλος, καταρτίζει ετήσια σχέδια και δημοσιεύει ετήσιες εκθέσεις,

αναρτημένες στον ιστότοπο <https://www.sepe.gov.gr/organismos/profil/> του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (European Commission: 2105, 2017).

❖ **ΟΑΕΔ (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ)**

Αυτός, είναι ο δημόσιος φορέας που είναι υπεύθυνος για την εφαρμογή της πολιτικής και των υπηρεσιών απασχόλησης. Ειδικότερα, ο ΟΑΕΔ είναι υπεύθυνος για την ενημέρωση για το εργατικό δυναμικό και τους ανέργους, για τον επαγγελματικό προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού, την παροχή τεχνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τη διευκόλυνση της σύνδεσης μεταξύ ζήτησης και προσφοράς εργασίας, και την καταβολή επιδομάτων, όπως επιδόματα ανεργίας, επιδόματα μητρότητας κ.λπ. Ο ΟΑΕΔ είναι υπεύθυνος για την τήρηση του μητρώου ανέργων στην Ελλάδα, το οποίο, σύμφωνα με τον Διοικητή του ΟΑΕΔ (συνέντευξη 26 Απριλίου 2016), είναι δια λειτουργικό με το ΣΕΠΕ και το ΕΦΚΑ. Ο ΟΑΕΔ είναι συνδεδεμένος με το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (ΟΠΣ) ΕΡΓΑΝΗ και τα στοιχεία από αυτή διασταυρώνονται και συνδέονται με τη διοίκηση εσόδων, από την οποία αντλούν στοιχεία για τους φορολογούμενους.

Ο ΟΑΕΔ αντλεί αναγγελίας προσλήψεων από την ΕΡΓΑΝΗ, παίρνει τον Αριθμό Φορολογικού Μητρώου (ΑΦΜ), το διασταυρώνει και κατάσχει το επίδομα ανεργίας αν το άνεργο άτομο απασχοληθεί παράτυπα. Σε περιπτώσεις νόμιμης απασχόλησης αναστέλλονται τα επιδόματα ανεργίας. Το πρόβλημα όμως με την αδήλωτη εργασία, είναι ότι λειτουργεί χωρίς να εμφανίζεται σε κανένα σύνολο δεδομένων, οπότε υπάρχει δυνατότητα άνεργος που λαμβάνει επίδομα ανεργίας να απασχολείται παράτυπα ως αδήλωτος, χωρίς να αποκαλυφτεί εάν δεν εντοπιστεί σε κάποιο έλεγχο των αρμόδιων αρχών (European Commission: 2105, 2017).

❖ **ΕΝΙΑΙΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ (ΕΦΚΑ)**

Ο νόμος 4387/201613 δημιούργησε ένα νέο νομικό όργανο δημοσίου δικαίου, τον ΕΦΚΑ, που σε αυτόν θα υπάγονται τα υπάρχοντα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης για κύρια ασφάλιση, δηλαδή το ΙΚΑ (εργαζόμενοι), ΕΤΑΑ (μηχανικοί, γιατροί, δικηγόροι), ΟΑΕΕ (αυτοαπασχολούμενοι), ΟΓΑ (αγροτικοί εργαζόμενοι), ΝΑΤ (ναυτικοί), ΤΑΥΤΕΚΩ (υπάλληλοι οργανισμών κοινής ωφέλειας), και ΕΤΑΤ (τραπεζοϋπάλληλοι). Ο ΕΦΚΑ είναι νομικό πρόσωπο εποπτευόμενο από το

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και διενεργεί ελέγχους από τοπικά υποκαταστήματα καθώς και από διοικητικές μονάδες που έχουν συσταθεί ειδικά για την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής της κοινωνικής ασφάλισης, τις Ειδικές Υπηρεσίες Ελέγχου Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ), με τον ίδιο περίπου τρόπο που ελέγχει τον ΣΕΠΕ, αν και με διαφορετικό προσανατολισμό, καθώς οι έλεγχοι από τον ΕΦΚΑ επιδιώκουν να ελέγξουν εάν τηρείται η νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης. Επίσης, από το 2014 μεγάλος αριθμός ελέγχων σε επιχειρήσεις και εργοτάξια διενεργείται από μικτές μονάδες που αποτελούνται και από υπαλλήλους τόσο της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφαλίσεων (ΕΥΠΕΑ) όσο και της Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) (European Commission: 2105, 2017).

3.6.10.2 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Το υπουργείο Οικονομικών αναλαμβάνει την ευθύνη για εκείνη την πτυχή της αδήλωτης οικονομίας που σχετίζεται με τη μη φορολογική συμμόρφωση. Το Υπουργείο αυτό είναι αρμόδιο για τα φορολογικά έσοδα και ειδικότερα σε σχέση με την αδήλωτη οικονομία, ελέγχει τη μη φορολογική συμμόρφωση των επιχειρήσεων με αδήλωτους εργαζόμενους με την Οικονομική Αστυνομία και το Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (ΣΔΟΕ), που είναι οι φορολογικές επιθεωρήσεις που αναλαμβάνουν την ευθύνη για τη διερεύνηση και της αδήλωτης εργασίας. Επίσης, στο Υπουργείο υπάγονται η Υπηρεσία Δημοσίων Εσόδων και η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων (ΓΓΠΣ) (European Commission: 2105, 2017).

Τα τελευταία χρόνια, υπάρχει στενή συνεργασία του ΣΔΟΕ και της Οικονομικής Αστυνομίας με το ΣΕΠΕ, καθώς παράλληλα με τους καθαρά φορολογικούς ελέγχους, ελέγχουν (όπως προαναφέρθηκε) και την εργασιακή νομιμότητα των παρόντων στον έλεγχο εργαζόμενων, διαβιβάζοντας στο ΣΕΠΕ την όποια διαπίστωση παράβασης της εργατικής νομοθεσίας για πλήρως αδήλωτη εργασία ή παράβαση ωραρίου εργασίας (υποδηλωμένη εργασία) (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, 2021).

3.6.11 Συνεργασία μεταξύ ελεγκτικών αρχών

Τα τελευταία χρόνια έχουν ληφθεί σειρά μέτρων για τη βελτίωση των υπηρεσιών παρακολούθησης της παράνομης απασχόλησης, ΕΦΚΑ (ΠΡΩΗΝ ΙΚΑ), ΣΕΠΕ και ΣΔΟΕ και την ενίσχυση της μεταξύ τους συνεργασίας. Από αυτή την άποψη, με την Υπουργική Απόφαση (Αρ. Μ.Δ. 1321/11115/802/2.6.2014 (ΦΕΚ 1851/ Β’/ 12.6.2014), έχει προβλεφθεί ο συντονισμός των ελέγχων μέσω της συνεργασίας ΕΦΚΑ και ΣΕΠΕ.

Οι έλεγχοι σε επιχειρήσεις και εργοτάξια διενεργούνται πλέον από μικτές μονάδες, που αποτελούνται τόσο από την ΕΥΠΕΑ όσο και από το ΣΕΠΕ και με βάση έναν κοινό ορισμό αδήλωτης εργασίας επιβάλλουν τα ίδια πρόστιμα σε εργαζόμενους, που εργάζονται αδήλωτοι. Τα πρόστιμα του ΣΕΠΕ κοινοποιούνται στην εφορία, ενώ τα πρόστιμα του ΕΦΚΑ στους ασφαλιστικούς φορείς. Στους ελέγχους που διενεργεί το ΣΕΠΕ περιλαμβάνεται δείγμα επιχειρήσεων από όλους τους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας, ενώ κατά κύριο λόγο οι έλεγχοι που διενεργεί ο ΕΦΚΑ επικεντρώνονται σε τομείς που είναι γνωστό ότι εμφανίζουν υψηλά κρούσματα αδήλωτης/ανασφάλιστης εργασίας, συγκεκριμένα, υπηρεσίες φιλοξενίας, προσωπικές υπηρεσίες, λιανικό εμπόριο, υπηρεσίες μεταφορών, μεταποιητικές δραστηριότητες, κατασκευές, εταιρείες επισκευής αυτοκινήτων, υπηρεσίες καθαρισμού και υπηρεσίες ασφαλείας (European Commission: 2105, 2017).

3.6.12 Πολιτική προσέγγιση καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα

Η πρόθεση για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας ήταν διαχρονικά και από όλους τους κυβερνητικούς σχηματισμούς βασικός στόχος της πολιτικής στην Ελλάδα, τονισμένος σε διάφορες περιστάσεις. Η ανάγκη περιορισμού της έκτασής του, για παράδειγμα, έχει πρωταγωνιστήσει στα διάφορα Εθνικά Μεταρρυθμιστικά Σχέδια και σε άλλα επίσημα έγγραφα. Τα πρόσφατα ληφθέντα μέτρα περιλαμβάνουν την εισαγωγή ενός Επιχειρησιακού Σχεδίου για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας (ARTEMIS), αυστηρότερα πρόστιμα, απλουστεύσεις που μειώνουν τον διοικητικό φόρτο για τις εταιρείες, υποχρεωτική αναφορά προσλήψεων και απολύσεων μέσω του ΟΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και μειώσεις του μη μισθολογικού κόστους. Τα

προηγούμενα μέτρα που ελήφθησαν περιλάμβαναν, λόγω χάρη, το ειδικό κουπόνι (εργόσημο) που χρησιμοποιείται ως αποζημίωση για τα επαγγέλματα όπου η αδήλωτη εργασία είναι εκτεταμένη, κυρίως οι οικιακές βοηθοί και οι εργάτες γης (N. 3996/2011) και τις προσπάθειες εκσυγχρονισμού της μεταναστευτικής πολιτικής (European Commission: 2105, 2017).

Το 2016 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), η ελληνική κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι, ως μέρος ενός έργου που χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με θέμα: «Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα», συνέταξε μια έκθεση για τη Διάγνωση της Αδήλωτης Εργασίας στην Ελλάδα. Η Διαγνωστική Έκθεση εγκρίθηκε από την ελληνική κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους σε τριμερή συνάντηση επικύρωσης υψηλού επιπέδου στις 6 Ιουλίου 2016. Η επικυρωμένη έκθεση παρέχει ένα σύνολο συστάσεων πολιτικής, που αντικατοπτρίζουν το όραμα της ΔΟΕ για μια ισορροπημένη προσέγγιση και συνδυάζει κίνητρα με μέτρα συμμόρφωσης, όπως κατοχυρώνεται στη Σύσταση 204 της ΔΟΕ για τη μετάβαση από την άτυπη στην επίσημη οικονομία, που εγκρίθηκε στη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας τον Ιούνιο του 2015 (European Commission: 2105, 2017).

Τον Ιούλιο του 2016 οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ) υπέγραψαν κοινή δήλωση, η οποία αναφέρεται σε ζητήματα της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Μετά την επίτευξη τριμερούς συμφωνίας για τα κύρια χαρακτηριστικά και τους οδηγούς της παρατυπίας στην αγορά εργασίας, το επόμενο βήμα ήταν ο σχεδιασμός, μέσω τριμερούς διαλόγου, ενός οδικού χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα. Αυτός ο οδικός χάρτης, που στοχεύει να περιέχει ένα ισορροπημένο ρυθμιστικό και πολιτικό πλαίσιο για προληπτικά και κατάλληλα διορθωτικά μέτρα, που θα διευκολύνουν τη μετάβαση στην επίσημη οικονομία και θα αντιμετωπίσουν την αδήλωτη εργασία, επικυρώθηκε τον Οκτώβριο του 2016 με περίοδο εφαρμογής 36 μήνες, αρχής γενομένης από τον Ιανουάριο του 2017 (European Commission: 2105, 2017).

3.6.13 Μέτρα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας

Σύμφωνα με τον Νόμο 4144/2013, με στόχο την καταπολέμηση της παράνομης απασχόλησης, η Επιθεώρηση Εργασίας θα παραμείνει το αρμόδιο όργανο για την επιβολή της εργατικής νομοθεσίας. Ωστόσο, ο νέος Νόμος (4144/2013, όπως ισχύει) προβλέπει ότι η Οικονομική Αστυνομία (όπως προαναφέρθηκε) είναι εξίσου αρμόδια για τον έλεγχο της αδήλωτης απασχόλησης των εργαζομένων. Ο νέος νόμος, επιχειρεί επίσης να καταπολεμήσει την αδήλωτη απασχόληση εργαζομένων που λαμβάνουν παράνομα επίδομα ανεργίας. Εκτός από τις άλλες κυρώσεις που προβλέπει η νομοθεσία, αυτός ο νέος νόμος εισήγαγε ειδικό πρόστιμο 3.000 ευρώ για κάθε εργαζόμενο που απασχολείται ενώ λαμβάνει επίδομα ανεργίας.

Αν ο εργαζόμενος που λαμβάνει επίδομα ανεργίας απολυθεί και κατά συνέπεια επαναπροσληφθεί ως αδήλωτος από τον ίδιο εργοδότη, το πρόστιμο ανέρχεται σε 5.000 ευρώ ανά εργαζόμενο. Άλλος ένας νόμος που ψηφίστηκε το 2014 (Ν. 4225/2014, όπως ισχύει), με στόχο τη βελτίωση της κατάστασης όσον αφορά την πρόληψη της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας προβλέπει: α) σημαντική αύξηση των προστίμων σε περίπτωση εργασίας που δηλώνεται μόνο στο ΣΕΠΕ, αλλά όχι στον αρμόδιο φορέα κοινωνικής ασφάλισης (εργασία δηλωμένη πλήρως η μερικώς, αλλά ανασφάλιστη), β) την ευθύνη των φορέων κοινωνικής ασφάλισης να ελέγχουν εντός 30 ημερών εάν οι αναγραφόμενες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης καταβάλλονται ολοσχερώς από τις εταιρείες, και γ) την άμεση καταγραφή τυχόν μεταβολής του ωραρίου εργασίας των εργαζομένων μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ) «ΕΡΓΑΝΗ» (άρθρο 55 του Ν. 4310/2014, όπως ισχύει). Στο προηγούμενο νομοθετικό σχήμα, οι αλλαγές στο ωράριο απαιτούσαν από την εταιρεία να υποβάλει (χειρόγραφα) τα αναθεωρημένα ωράρια εργασίας στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός 48 ωρών από τις αλλαγές που εισήχθησαν. Έτσι, ορισμένοι εργοδότες θα μπορούσαν να αλλάζουν τα χρονοδιαγράμματα εργασίας κατά βούληση και να δηλώσουν την τροποποίηση μόνο εάν διενεργήθηκε επιθεώρηση. Σύμφωνα με τη νέα διάταξη της Υπουργικής Απόφασης 5072/6/25.2.2013 (ΦΕΚ 449/Β'/25.2.2013), όπως ισχύει, οποιαδήποτε αλλαγή στο ωράριο εργασίας των εργαζομένων θα πρέπει να καταχωρείται στο νέο ΟΠΣ ΕΡΓΑΝΗ το αργότερο την ίδια ημέρα της τροποποίησης και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη εργασίας των εργαζομένων, υποβάλλοντας κατάλληλο ηλεκτρονικό έντυπο (Ε4 συμπληρωματικός πίνακας ωραρίου), το οποίο περιλαμβάνει τα

τροποποιημένα στοιχεία του προγράμματος εργασίας. Όλοι οι εργοδότες, επιπλέον, υποχρεούνται να αναφέρουν ηλεκτρονικά τις προσλήψεις, τις οικειοθελείς αποχωρήσεις και τις απολύσεις, καθώς και στοιχεία για τις πραγματοποιηθείσες υπερωρίες, τη μερική απασχόληση και την εναλλαγή θέσεων εργασίας, τις συμφωνίες σε επίπεδο εταιρείας και την ετήσια άδεια. (European Commission: 2105, 2017).

Τα πρόστιμα που επιβλήθηκαν σε περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας αυξήθηκαν επίσης σημαντικά, από τις 15 Σεπτεμβρίου 2013. Σύμφωνα με τη σχετική Υπουργική Απόφαση, το πρόστιμο για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο είναι πλέον 10.550 ευρώ, περίπου 18 φορές τον κατώτατο μισθό. Πρόθεση πίσω από αυτή την Υπουργική Απόφαση ήταν να καταστήσει ασύμφορη την ανασφάλιστη και αδήλωτη εργασία για τους εργοδότες. Περαιτέρω, τα πρόστιμα επιβάλλονται κατά δέσμια αρμοδιότητα άμεσα και επιτόπου από ελεγκτές, με τη συνδρομή των πληροφοριακών συστημάτων και του δικτύου του Υπουργείου. Αμέσως μετά την έκδοση της νέας Υπουργικής Απόφασης, πολλοί εργοδότες επέλεξαν τη «νομιμοποίηση» των αδήλωτων εργαζομένων στο προσωπικό τους, για να αποφύγουν την καταβολή των προστίμων, με αποτέλεσμα να αυξηθούν σημαντικά οι νέες προσλήψεις. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι το κόστος των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης έχει μειωθεί κατά 5% περίπου από το 2012. Ένα πιο φιλικό προς την απασχόληση φορολογικό σύστημα μπορεί να αποδειχθεί επωφελές, όχι μόνο για το επίπεδο απασχόλησης, αλλά και για τα επίπεδα της αδήλωτης εργασίας (European Commission: 2105, 2017).

Τα αποτελέσματα από την ηλεκτρονική εγγραφή όλων των επιχειρήσεων και των εργαζομένων δημοσιεύονται τακτικά στο ΟΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, στο πλαίσιο ενός ειδικού σχεδίου δράσης για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας (ARTEMIS), επιτρέποντας τη λεπτομερή απογραφή του συνόλου της εξαρτημένης απασχόλησης στην Ελλάδα. Οι δημοσιευμένες πληροφορίες περιέχουν την τομεακή και γεωγραφική κατανομή των επιχειρήσεων, την ταξινόμηση των επιχειρήσεων κατά μέγεθος, την κατανομή των εργαζομένων κατά ηλικία, χρόνο εργασίας, μισθό κ.λπ. Είναι προφανές, ότι εκτός από την παρακολούθηση των τάσεων της μισθολογικής αγοράς, η ΕΡΓΑΝΗ συμβάλλει στη μείωση του διοικητικού φόρτου για τις επιχειρήσεις και επιτρέπει την εφαρμογή στοχευμένων και αποτελεσματικών ελέγχων στον τομέα της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας (European Commission: 2105, 2017).

Επιπλέον, την τελευταία περίπου δεκαετία, η Ελλάδα έχει λάβει μέτρα για τον εκσυγχρονισμό της μεταναστευτικής της πολιτικής. Οι μεταρρυθμιστικές πολιτικές στον τομέα αυτό περιλάμβαναν τρεις ασκήσεις νομιμοποίησης, παροχή ασύλου σε

όσους μετανάστες νομίμως το δικαιούνται, απλοποίηση των διαδικασιών δανειοδότησης των μεταναστών και διευκόλυνση των διαδικασιών ανανέωσης άδειας διαμονής. Αν και ο αριθμός των μεταναστών που εξακολουθούν να διαμένουν παράνομα στην Ελλάδα θεωρείται ότι είναι σημαντικός, πιστεύεται, ότι ελλείψει αυτών των μέτρων είναι πιθανό η κατάσταση όσον αφορά την αδήλωτη εργασία να ήταν χειρότερη (European Commission: 2105, 2017).

Τέλος, επικυρώθηκε ο τριετής οδικός χάρτης για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας (από τον Ιανουάριο του 2017 έως τον Δεκέμβριο του 2019), που παρέχει ένα σύνολο 25 συστάσεων πολιτικής για την εφαρμογή μιας ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής προσέγγισης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα. Από αυτές τις 25 συστάσεις, επισημαίνουμε: 1) τη σύσταση εθνικού φορέα για την εφαρμογή του οδικού χάρτη και της εθνικής στρατηγικής για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας ως υποομάδα του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (SWC/ASE), 2) το Σχέδιο Δράσης κατά της ψευδούς αυτοαπασχόλησης, 3) την ενίσχυση της ανταλλαγής δεδομένων και θέσπιση κοινών κανόνων για την ανάλυση κινδύνου μεταξύ των διαφόρων αρμόδιων αρχών, 4) την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης αρ.129, 5) την αύξηση υπευθυνότητας στα δημόσια έργα. Το νέο πλαίσιο δημοσίων έργων θεωρεί τον ανάδοχο υπεύθυνο για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας από τους υπεργολάβους, 6) την υποχρέωση ηλεκτρονικών πληρωμών, 7) το πιλοτικό πρόγραμμα στοχευμένων ελέγχων με τη συνεργασία ΣΕΠΕ, ΕΦΚΑ, ΕΥΠΕΑ, ΣΔΟΕ και Οικονομικής Αστυνομίας στην Περιφέρεια Αττικής την περίοδο Μαΐου – Σεπτεμβρίου εκάστου έτους, 8) την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου για την επιβολή προστίμων στην αδήλωτη εργασία, 9) την καταπολέμηση νέων μορφών εργασιακής παραβατικότητας. 10) την καθιέρωση ηλεκτρονικού μητρώου υπερωριών, 11) την καθιέρωση πίνακα προσωπικού για μεγάλα τεχνικά έργα, 12) την αναβάθμιση της γεωγραφικής ικανότητας & της θεσμικής υποστήριξης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και 13) το νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας των Κέντρων Πληροφόρησης (European Commission: 2105, 2017).

Η οργανωτική δομή του ΣΕΠΕ περιλάμβανε από το 2016 τη δημιουργία τεσσάρων νέων περιφερειακών τμημάτων και νέας Διεύθυνσης στον χώρο του Αιγαίου για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας στον τουριστικό τομέα. Επίσης, για τη συνολική αναβάθμιση της παροχής υπηρεσιών του ΣΕΠΕ, επανασυστάθηκε η Διεύθυνση Υποστήριξης με τη δημιουργία τμημάτων νομικής υποστήριξης και συστημάτων διαχείρισης

πληροφοριών. Στο πλαίσιο της συνολικής δραστηριότητάς του, το ΣΕΠΕ δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη διεξαγωγή στοχευμένων πανελλαδικών εκστρατειών σε συγκεκριμένους τομείς, αξιοποιώντας παράλληλα το ΟΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η στροφή της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας από την πλήρως αδήλωτη στη μερικώς αδήλωτη εργασία, κάτι που αν και δεν έχει επαρκώς αποτυπωθεί σε απόλυτα νούμερα, σίγουρα αποτελεί τακτική, που ακολουθείται ευρέως από τους εργοδότες για την αποφυγή των υψηλών προστίμων της αδήλωτης εργασίας (European Commission: 2105, 2017).

Με τον Ν. 4808/2021, ΜΕΡΟΣ V «Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρηση Εργασίας», (Α'101), έγινε πραγματικότητα η σύσταση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», η οποία αποτελεί τον καθολικό διάδοχο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο και καταργήθηκε. Η έναρξη λειτουργίας της νέας Αρχής ορίστηκε με την υπ' αριθ. 67759/2022 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β'3795), ανεξάρτητα από την έκδοση Οργανισμού, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 85 του Ν. 4954/2022 (Α'136) (Επιθεώρηση Εργασίας Ανεξάρτητη Αρχή, 2022).

Η Επιθεώρηση Εργασίας πλέον, απολαύει πλήρους λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας και υπόκειται μόνο στον κοινοβουλευτικό έλεγχο, σύμφωνα με ότι ορίζεται στον Κανονισμό της Βουλής. Εφεξής, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σε εξαιρετικές περιστάσεις, μπορεί να υποβάλει στρατηγικές προτάσεις και να παρέχει στρατηγικές οδηγίες στην Επιθεώρηση Εργασίας σχετικά με τον εθνικό στρατηγικό σχεδιασμό για την υλοποίηση της κυβερνητικής πολιτικής, σε ζητήματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, χωρίς ωστόσο να ασκεί ιεραρχικό έλεγχο ή εποπτεία. Παράλληλα, η Επιθεώρηση Εργασίας μέσω του Διοικητή της, θα εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων νομοθετικές διατάξεις για ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο των αρμοδιοτήτων της και θα τον ενημερώνει, κατά περιόδους, με συγκεντρωτικά στοιχεία σχετικά με το έργο της (Επιθεώρηση Εργασίας Ανεξάρτητη Αρχή, 2022).

Με τον ίδιο νόμο 4808/2021, τέθηκε σε εφαρμογή η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας για την Προστασία της Εργασίας. Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας είναι μια ρηξικέλευθη προσπάθεια προς την εγγύηση της τήρησης του ωραρίου εργασίας του εργαζομένου και την ορθή εφαρμογή της διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Πρόκειται για ένα πρωτοποριακό ηλεκτρονικό εργαλείο, που θα επιτρέπει να

καταγράφονται με απόλυτη ακρίβεια και σε πραγματικό χρόνο οι ώρες εργασίας όλων των μισθωτών, κάτι που αποτελούσε πάγιο αίτημα και της ΓΣΕΕ (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, 2022).

Στο αναβαθμισμένο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II, μέσω της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, θα αποτυπώνεται σε πραγματικό χρόνο το ωράριο εργασίας των εργαζομένων και θα εμφανίζεται αυτόματα κάθε ώρα εργασίας ως κανονικό ωράριο, η υπερεργασία, υπερωρία ή η οποιαδήποτε αλλαγή στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, όπως επίσης θα καταγράφονται τα διαλείμματα, τα ρεπό και οι άδειες, μεταξύ των άλλων. Είναι ένα μέτρο δικαιοσύνης προς τη σωστή κατεύθυνση, που θα μπει στον αγώνα των ελεγκτών/επιθεωρητών για την καταπολέμηση του φαινομένου της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας και των απλήρωτων υπερωριών, καθώς και της εισφοροδιαφυγής, προστατεύοντας τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις επιχειρήσεις που τηρούν τους κανόνες, από τον αθέμιτο ανταγωνισμό (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, 2022).

Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αρχικά, μπήκε σε εφαρμογή την 1^η Ιουλίου 2022 στο σύνολο των τραπεζών της χώρας και τις επιχειρήσεις σούπερ μάρκετ με περισσότερους από 250 εργαζόμενους, και σταδιακά, σύμφωνα με τον προγραμματισμό του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, θα επεκταθεί σε όλες τις επιχειρήσεις της χώρας, ανεξαρτήτως μεγέθους και κλάδου οικονομικής δραστηριότητας, αλλάζοντας το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, 2022)

4. ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Η αδήλωτη εργασία αποτελεί έναν εκ των βασικών μοχλών της παραοικονομίας και αποτελεί τροχοπέδη στην προοπτική ανάπτυξης της κάθε χώρας. Μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. η χώρα μας παρουσιάζει διαχρονικά ένα από τα υψηλότερα επίπεδα παραοικονομίας και αδήλωτης εργασίας. Ως φαινόμενο, η αδήλωτη εργασία έχει αρνητικές επιπτώσεις σε πολλά επίπεδα, καθώς υποβαθμίζει την προστασία και τα δικαιώματα των εργαζομένων και αποδυναμώνει τα δημόσια έσοδα και τη χρηματοδοτική ενίσχυση και επάρκεια του ασφαλιστικού συστήματος. Επίσης, νοθεύει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων και αποτελεί σκόπελο στις αναπτυξιακές προοπτικές της ελληνικής οικονομίας (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων).

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι να δια φωτίσει κάποιες πλευρές της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, χρησιμοποιώντας δεδομένα από το ΣΕΠΕ, από τη βάση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ και από την ΕΛΣΤΑΤ. Παρόλο που η ανάλυση που ακολουθεί είναι περιγραφική, εντούτοις ενδέχεται να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη σε μια πρώτη «ανάγνωση» της κατάστασης που επικρατεί στη χώρα σε σχέση με την μη-καταγεγραμμένη εργασία και δεδομένης της έλλειψης σχετικών μελετών, πιθανόν τα συμπεράσματα που θα προκύψουν, να είναι ιδιαίτερα σημαντικά για τις μελλοντικές σχετικές έρευνες.

Ξεκινώντας, στον πίνακα 4.1 παρατίθεται το ελεγκτικό έργο του ΣΕΠΕ για τη χρονική περίοδο από 15/9/2013, ημερομηνία που συμπίπτει με την έναρξη ισχύος της Υπουργικής Απόφασης αριθμ. 27397/122/19-8-2013, η οποία προβλέπει την αυστηροποίηση των προστίμων με σκοπό την καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, έως τις 31/12/2019. Τα στοιχεία αντλήθηκαν από το Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», το οποίο και αποφασίστηκε να εφαρμοστεί ακριβώς μετά την έναρξη ισχύος της προαναφερόμενης Υπουργικής Απόφασης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1

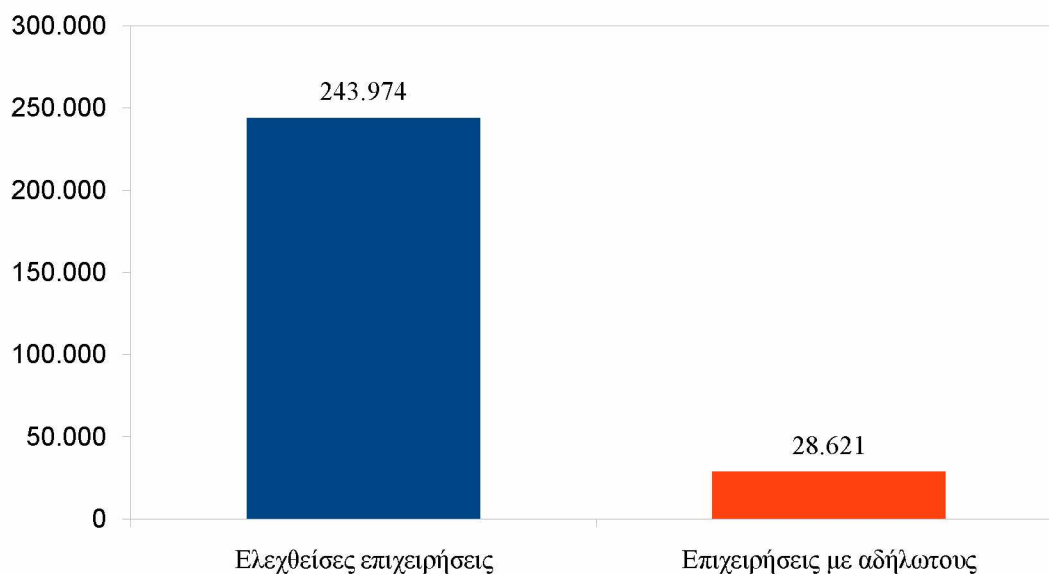
Στοιχεία ελέγχων στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Σχεδίου «ARTEMIS» από
15/9/2013 -31/12/2019

Επιχειρησιακό σχέδιο ARTEMIS για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας	Περίοδος 15-9-2013 έως 31-12-2019	2019	2018	2017	2016	2015	2014	Περίοδος 15-9-2013 έως 31-12-2013
Αριθμός ελεγχθεισών επιχειρήσεων	243.974	67.572	37.270	36.683	34.241	34.054	27.635	6.519
Αριθμός επιχειρήσεων με αδήλωτους εργαζόμενους	28.621	3.852	3.869	5.357	5.577	5.562	3.827	577
% παραβατικών επιχειρήσεων	11,73%	5,70%	10,38%	14,60%	16,29%	16,33%	13,85%	8,85%
Αριθμός εργαζομένων	852.078	152.622	112.073	139.021	130.608	142.570	135.566	39.618
Αριθμός αδήλων εργαζομένων	45.548	5.196	5.689	8.335	9.270	9.975	6.177	906
% αδήλων εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων	5,35%	3,40%	5,08%	6,00%	7,10%	7,00%	4,56%	2,29%
Πρόστιμα σε (€)	478.223.650	54.531.234	58.857.687	88.109.944	97.858.466	105.047.410	64.592.922	9.255.987

Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS»

Σ' αυτόν λοιπόν, βλέπουμε ότι οι δειγματοληπτικοί έλεγχοι που διενήργησε το ΣΕΠΕ για όλη την περίοδο από 15/9/2013 έως 31/12/2019, αφορούν 243.974 επιχειρήσεις από όλο το φάσμα των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας εκ των οποίων αυτές που βρέθηκαν παραβατικές ανέρχονται σε 28.621 (διάγραμμα 4.1). Μάλιστα, παρατηρείται μια σαφής αυξητική τάση στο ποσοστό των επιχειρήσεων που βρέθηκαν σε έλεγχο να απασχολούν αδήλωτους εργαζόμενους (4^η γραμμή) αλλά και στον αριθμό των αδήλων εργαζομένων (6^η γραμμή) για την περίοδο 2014-2016. Έπειτα, από το 2017 και μετά τα σχετικά μεγέθη βαίνουν μειούμενα. Παρόλο, που το χρονικό διάστημα ανάλυσης είναι σχετικά μικρό για να προβεί κάποιος σε ασφαλή συμπεράσματα, είναι πιθανόν η αύξηση των ελέγχων, η αυστηροποίηση των ελέγχων αλλά και η αύξηση των προστίμων με το νεότερο νομοθετικό πλαίσιο του 2018 (Ν. 4554/2018), να συνέβαλε προς αυτή τη μείωση.

Διάγραμμα 4.1 Επιχειρήσεις με αδήλωτους εργαζόμενους στο σύνολο των ελεγχθεισών επιχειρήσεων από 15/9/2013-31/12/2019



Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Από τα στοιχεία του πίνακα 4.1 παρατηρούμε μια σταδιακή αύξηση των δειγματοληπτικών ελέγχων του ΣΕΠΕ σε διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας από 27.635 το 2014 σε 67.572 το 2019. Αντίστοιχα, βλέπουμε ότι οι επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούσαν αδήλωτους εργαζόμενους, παρά τη ραγδαία αύξηση των ελέγχων μεταξύ του 2014 και του 2019 παρέμειναν στα ίδια σχεδόν επίπεδα (3.827 παραβατικές επιχειρήσεις το 2014 και 3.852 το 2019), πράγμα που σημαίνει ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που απασχολούσαν αδήλωτους εργαζόμενους (συνυπολογίζοντας και τον μεγαλύτερο αριθμό ελέγχων) έπεσε από το 13,85% στο 5,70%, με ενδιάμεσες διακυμάνσεις μικρής αυξομείωσης από το αρχικό ποσοστό (διάγραμμα 4.2).

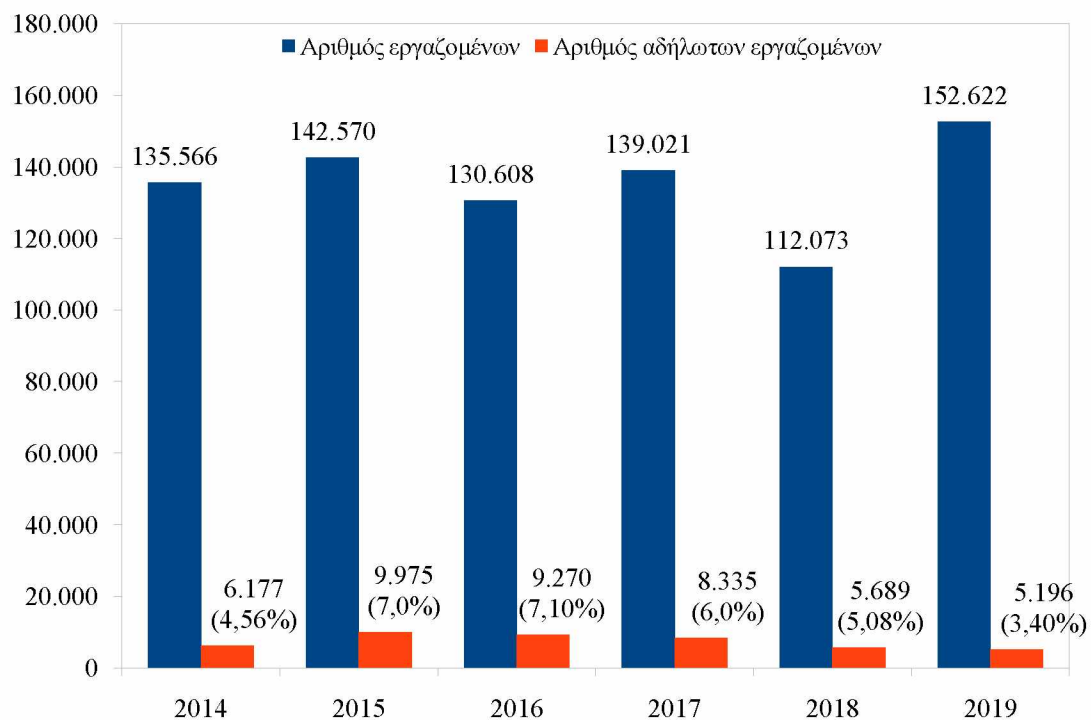
Διάγραμμα 4.2 Επιχειρήσεις με αδήλωτους εργαζόμενους στο σύνολο των ελεγχθεισών επιχειρήσεων ανά έτος από το 2014-2019



Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Στο διάγραμμα 4.3 αποτυπώνεται ο αριθμός των αδήλωτων εργαζόμενων σε σχέση με το σύνολο των εργαζόμενων στις ευρισκόμενες παραβατικές επιχειρήσεις κατά τους διενεργηθέντες ελέγχους για το διάστημα 2014-2019. Εδώ, βλέπουμε ότι παρότι το ποσοστό των παραβατικών επιχειρήσεων είχε ραγδαία πτώση (διάγραμμα 4.2), οι αδήλωτοι εργαζόμενοι ως ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων παρουσίασε μικρή, αλλά όχι αμελητέα πτώση από το 4,56% το 2014 στο 3,40% το 2019, αν αναλογιστούμε ότι κατά τα έτη 2015, 2016, 2017 τα ευρήματα παρουσιάζουν μια σημαντική αύξηση αυτού του ποσοστού (7,0%, 7,10%, 6,0% αντίστοιχα). Αν λάβουμε υπόψη μας δε, και το γεγονός ότι το 2019 οι δειγματοληπτικοί έλεγχοι έγιναν σε υπερδιπλάσιες επιχειρήσεις απ' ότι τα προηγούμενα έτη, τα παραπάνω ευρήματα μας δείχνουν μια σχετική, αλλά αρκετά υπολογίσιμη πτώση του αριθμού των εργαζομένων που βρέθηκαν να απασχολούνται ως αδήλωτοι (διάγραμμα 4.3).

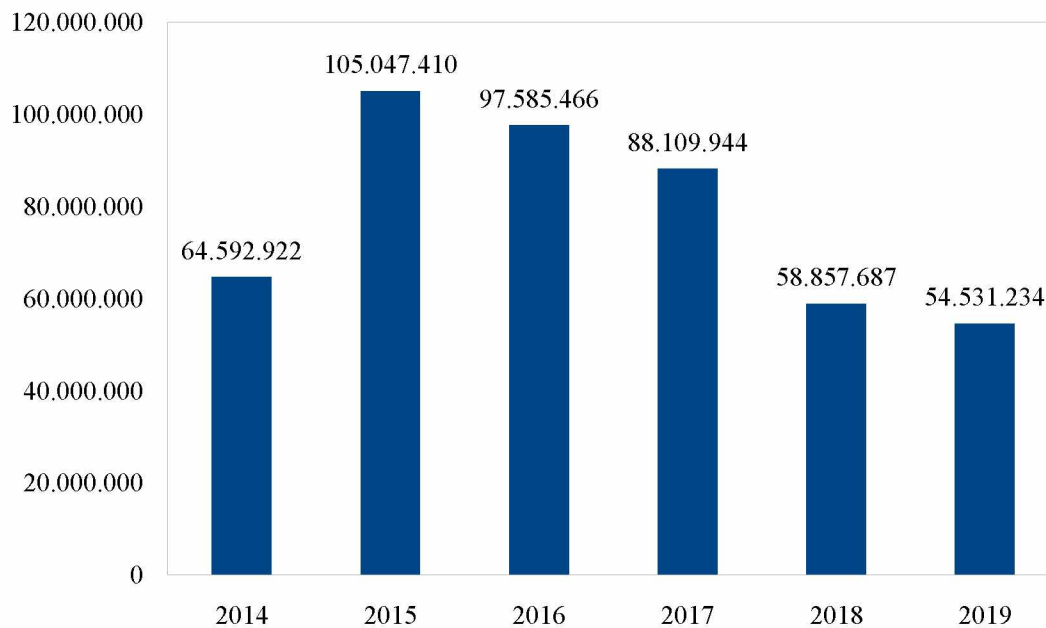
Διάγραμμα 4.3 Αριθμός αδήλων εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των απασχολούμενων στις ελεγχθείσες επιχειρήσεις ανά έτος (2014-2019)



Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Ακολουθώς, στο διάγραμμα 4.4 αποτυπώνονται τα πρόστιμα που επιβλήθηκαν στις παραβατικές επιχειρήσεις το διάστημα από το 2014 έως το 2019. Μετά την έξαρση του αριθμού των αδήλων εργαζομένων και τα υψηλά πρόστιμα που επιβλήθηκαν συνολικά τα έτη 2015, 2016, 2017, το ποσό των προστίμων βλέπουμε ότι έχει μειωθεί το 2019 σε σχέση με το 2014, κάτι που συμφωνεί με τα προηγούμενα ευρήματα, που αποτυπώνουν την μείωση του αριθμού των αδήλων εργαζομένων το 2019 σε σχέση με τον πολύ μεγάλο αριθμό διενεργηθέντων ελέγχων αυτό το έτος (διάγραμμα 4.4).

Διάγραμμα 4.4 Επιβληθέντα πρόστιμα στις παραβατικές επιχειρήσεις ανά έτος



Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Στον πίνακα 4.2 παρουσιάζονται τα αντίστοιχα στοιχεία με τον πίνακα 1 αλλά ανά γεωγραφική περιφέρεια.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2

Στοιχεία ελέγχων στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Σχεδίου «ARTEMIS» ανά γεωγραφική περιφέρεια από 15/9/2013 -31/12/2019

Περιφέρεια	Αριθμός ελεγχθεισών επιχειρήσεων	Αριθμός επιχειρήσεων με αδήλωτους εργαζόμενους	% παραβατικών επιχειρήσεων	Αριθμός εργαζομένων	Αριθμός αδήλωτων εργαζομένων	% αδήλωτων εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων	Πρόστιμα σε €
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	11.637	1.411	12,13	39.535	2.064	5,22	21.176.847
Αττικής	83.041	12.996	15,65	307.129	21.784	7,09	228.830.514
Βορείου Αιγαίου	6.148	286	4,65	22.372	414	1,85	3.930.715
Δυτικής Ελλάδας	12.301	1.117	9,08	32.503	1.732	5,33	18.014.806

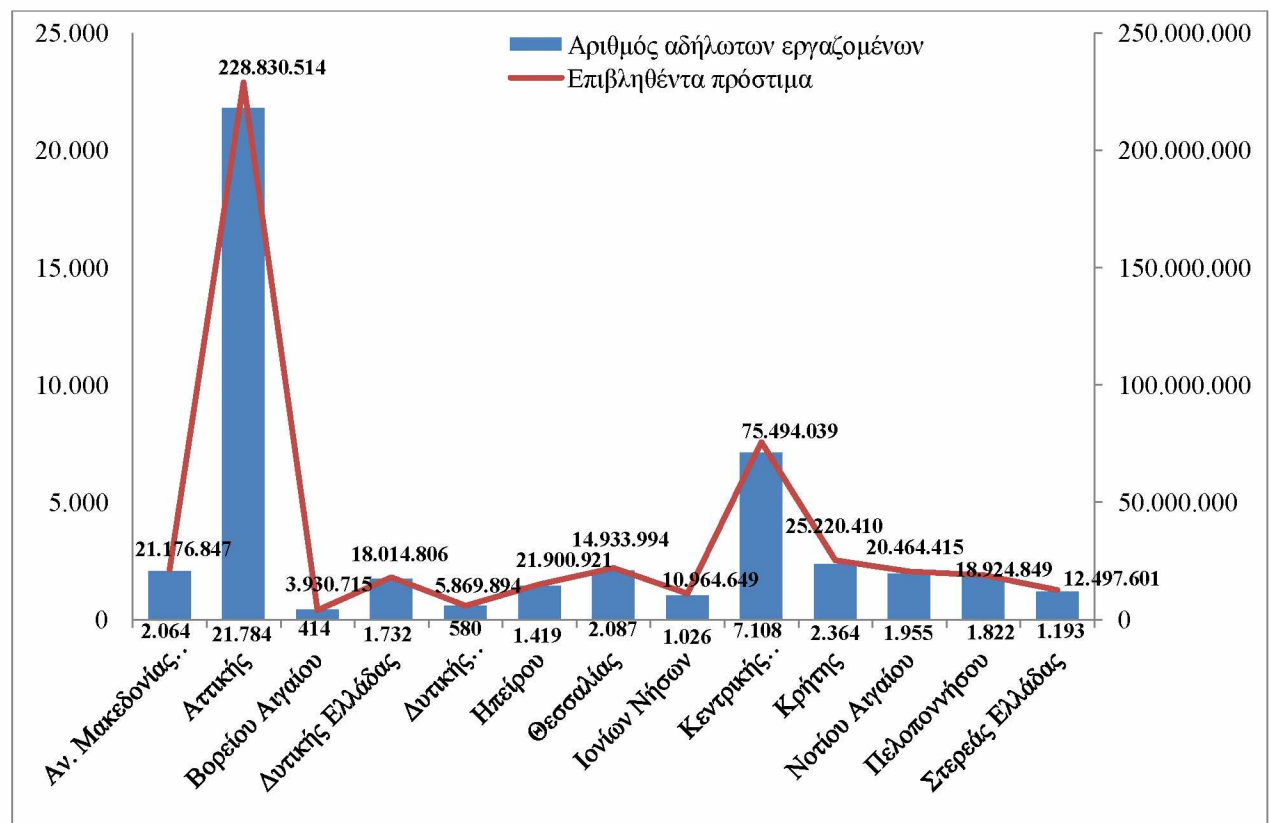
Δυτικής Μακεδονίας	5.508	402	7,30	14.019		4,14	5.869.894
Ηπείρου	14.793	999	6,75	41.297	1.419	3,44	14.933.994
Θεσσαλίας	15.536	1.369	8,81	57.883	2.087	3,61	21.900.921
Ιονίων Νήσων	9.725	695	7,15	23.791	1.026	4,31	10.964.649
Κεντρικής Μακεδονίας	40.323	4.486	11,13	134.585	7.108	5,28	75.494.039
Κρήτης	14.136	1.599	11,31	64.443	2.364	3,67	25.220.410
Νοτίου Αιγαίου	12.548	1.279	10,19	57.761	1.955	3,38	20.464.415
Πελοποννήσου	10.196	1.175	11,52	32.973	1.822	5,53	18.924.849
Στερεάς Ελλάδας	8.082	807	9,99	23.787	1.193	5,02	12.497.601
ΣΥΝΟΛΟ	243.974	28.621	11,73	852.078	45.548	5,35	478.223.650

Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ΑΡΤΕΜΙΣ»

Στο διάγραμμα 4.5 αποτυπώνεται ο αριθμός των εργαζομένων που βρέθηκαν να εργάζονται ως αδήλωτοι κατά το διάστημα 15/9/2013 ως 31/12/2019 ανά περιφέρεια, καθώς και τα αντίστοιχα πρόστιμα που έχουν επιβληθεί στις παραβατικές επιχειρήσεις. Τα αυξημένα κατά πολύ πρόστιμα που επιβλήθηκαν στις περιφέρειες Αττικής και Κεντρικής Μακεδονίας σε σχέση με αυτές, λόγω χάρη, που επιβλήθηκαν στις περιφέρειες Δυτικής Ελλάδος, Πελοποννήσου, Στερεάς Ελλάδος και Ανατολικής Μακεδονίας δεν συνδέονται, κατ' ανάγκη, με τα ποσοστά της παραβατικότητας των επιχειρήσεων, αλλά ίσως με τον αριθμό των διενεργηθέντων ελέγχων που βλέπουμε στον πίνακα 4.1. Εκτός της περιφέρειας Αττικής, όπου το ποσοστό των αδήλωτων εργαζομένων, όπως φαίνεται στον πίνακα 4.2, βρίσκεται στο 7,0% περίπου, στις άλλες περιφέρειες, που αναφέρουμε παραπάνω, συμπεριλαμβανομένης και της περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας, ενώ υπολείπονται σε συνολικό ποσό επιβληθέντων προστίμων, τα ποσοστά αδήλωτων εργαζομένων που καταγράφονται σε αυτές κινούνται στα ίδια περίπου επίπεδα κοντά στο 5,0%. Αυτό, φαίνεται καλύτερα στο διάγραμμα 4.5, καθώς οι αυξομειώσεις της καμπύλης δείχνουν ακριβώς αυτό που αναφέραμε παραπάνω. Ένας άλλος παράγοντας που

μπορεί να επηρεάσει τα παραπάνω νούμερα, είναι και σε τι κλάδους οικονομικής δραστηριότητας έχουν πραγματοποιηθεί αυτοί οι δειγματοληπτικοί έλεγχοι του ΣΕΠΕ. Στην προκειμένη περίπτωση μιλάμε για τυχαίους δειγματοληπτικούς ελέγχους σε όλο το φάσμα των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και όχι για στοχευμένους ελέγχους σε συγκεκριμένους κλάδους, που πιθανόν να έχουν υψηλό ποσοστό παραβατικότητας. Αυτό, ίσως εξηγεί και το πολύ χαμηλό ποσοστό παραβατικότητας που παρατηρούμε στην περιφέρεια Βορείου Αιγαίου.

Διάγραμμα 4.5 Αριθμός αδήλων εργαζομένων και επιβληθέντα πρόστιμα ανά περιφέρεια από 15/9/2013-31/12/2019



Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Αν σταθούμε στα στοιχεία ελέγχων ανά γεωγραφική περιφέρεια μόνο για το διάστημα 1/1/2019 έως 31/12/2019 (πίνακας 4.3) και επικεντρωθούμε στα ποσοστά αδήλωτης εργασίας ανά περιφέρεια, μπορούμε να δούμε στο διάγραμμα 4.6 ότι παρόλο που η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας έρχεται δεύτερη σε αριθμό ελεγχθεισών επιχειρήσεων μετά την περιφέρεια Αττικής, ωστόσο το ποσοστό

αδήλων εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των απασχολούμενων στις ελεγχθείσες επιχειρήσεις είναι κατά μια ποσοστιαία μονάδα μεγαλύτερο απ' ότι στην περιφέρεια Αττικής. Ενδεικτικά, βλέπουμε επίσης ότι οι περιφέρειες όπως της Στερεάς Ελλάδος, της Πελοποννήσου, της Κρήτης και της Ηπείρου όπου ο αριθμός των ελεγχθεισών επιχειρήσεων (πίνακας 4.3) είναι κατά πολύ μικρότερος από αυτόν των περιφερειών Αττικής και Κεντρικής Μακεδονίας, εντούτοις τα ποσοστά των αδήλων εργαζομένων κινούνται σχεδόν στα ίδια χαμηλά επίπεδα του 2019, όπως διαπιστώσαμε και από τα στοιχεία του πίνακα 4.1.

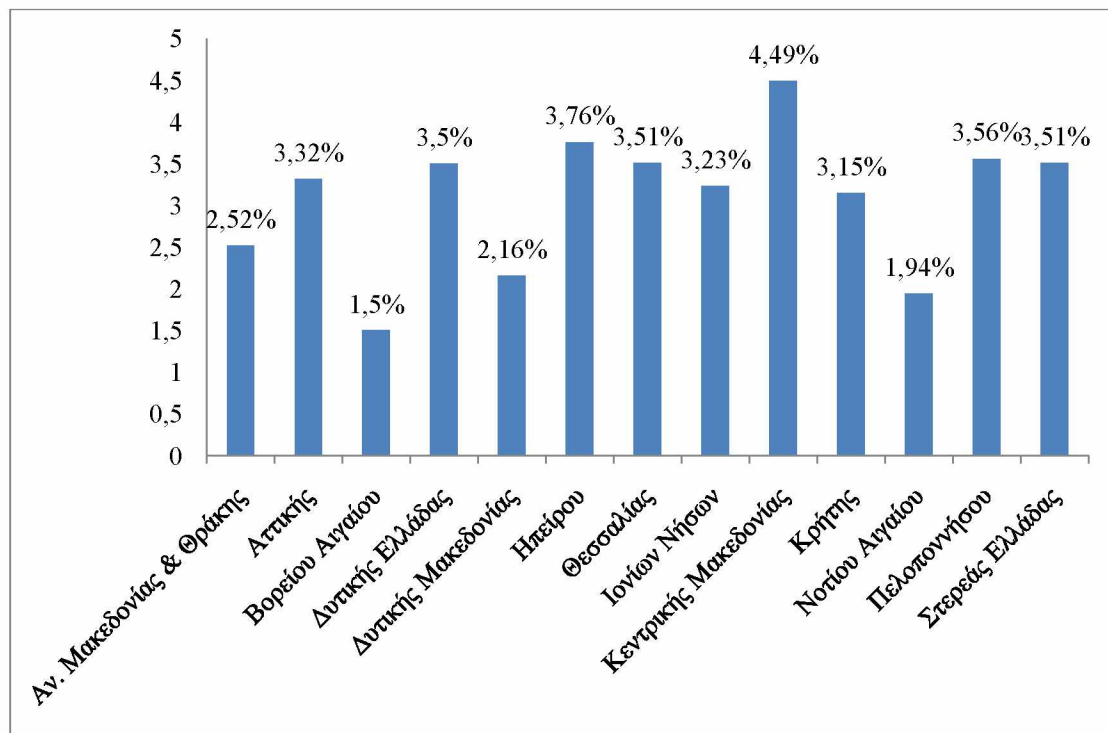
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3

Στοιχεία ελέγχων ανά γεωγραφική περιφέρεια από 1/1/2019 – 31/12/2019

Περιφέρεια	Αριθμός ελεγχθεισών επιχειρήσεων	Αριθμός επιχειρήσεων με αδήλους εργαζομένους	% παραβατικών επιχειρήσεων	Αριθμός εργαζομένων	Αριθμός αδήλων εργαζομένων	% αδήλων εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων	Πρόστιμα σε €
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	2.089	88	4,21	4.679	118	2,52	864.891
Αττικής	19.579	1.318	6,73	53.151	1.766	3,32	18.248.237
Βορείου Αιγαίου	1.854	40	2,16	3.935	59	1,50	315.675
Δυτικής Ελλάδας	4.292	216	5,03	7.951	278	3,50	2.862.572
Δυτικής Μακεδονίας	2.011	56	2,78	3.010	65	2,16	522.727
Ηπείρου	3.175	159	5,01	5.937	223	3,76	2.500.615
Θεσσαλίας	5.451	264	4,84	9.867	346	3,51	3.708.151
Ιονίων Νήσων	4.270	136	3,19	5.820	188	3,23	2.250.488
Κεντρικής Μακεδονίας	12.812	901	7,03	27.989	1.256	4,49	14.242.262
Κρήτης	4.224	272	6,44	11.856	373	3,15	4.022.280
Νοτίου Αιγαίου	2.350	122	5,19	7.981	155	1,94	1.437.499
Πελοποννήσου	2.335	129	5,52	4.687	167	3,56	1.537.216
Στερεάς Ελλάδας	3.130	151	4,82	5.759	202	3,51	2.018.621
ΣΥΝΟΛΟ	67.572	3.852	5,70	152.622	5.196	3,40	54.531.234

Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ΑΡΤΕΜΙΣ»

Διάγραμμα 4.6 Ποσοστά αδήλωτης εργασίας ανά περιφέρεια κατά το έτος 2019



Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Στον πίνακα 4.4 αναγράφονται τα ποσοστά των εργαζομένων ανά φύλο αλλά και της αδήλωτης εργασίας ανά φύλο, όπως αυτά προέκυψαν από τους δειγματοληπτικούς ελέγχους του ΣΕΠΕ ανά περιφέρεια κατά το διάστημα 15/9/2013 έως 31/12/2019. Σύμφωνα μ' αυτόν, το σύνολο των εργαζομένων αντρών στις ελεγχθείσες επιχειρήσεις ανήλθε σε 441.746 (51,84%) ενώ αυτό των γυναικών ανήλθε σε 410.332 (48,16%) (διάγραμμα 4.7).

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4

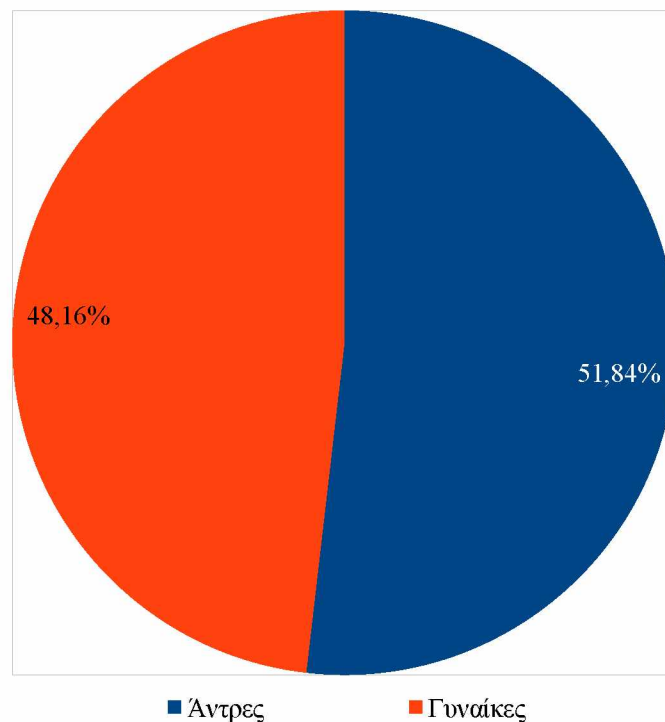
Ποσοστό εργαζομένων ανά φύλο και αδήλωτης εργασίας ανά φύλο

από 15/9/2013 – 31/12/2019

Περιφέρεια	Αντρες εργαζόμενοι	Αντρες αδήλωτοι εργαζόμενοι	% Αδήλων αντρών σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων αντρών	Γυναίκες εργαζόμενες	Γυναίκες αδήλωτες εργαζόμενες	% Αδήλων γυναικών σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων γυναικών
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	19.757	1.010	5,11	19.778	1.054	5,33
Αττικής	165.814	12.809	7,72	141.313	8.975	6,35
Βορείου Αιγαίου	11.212	234	2,09	11.160	180	1,61
Δυτικής Ελλάδας	16.341	813	4,98	16.164	919	5,69
Δυτικής Μακεδονίας	7.362	284	3,86	6.657	296	4,45
Ηπείρου	20.393	685	3,36	20.904	734	3,51
Θεσσαλίας	29.894	926	3,10	27.989	1.161	4,15
Ιονίων Νήσων	11.290	523	4,63	12.501	503	4,02
Κεντρικής Μακεδονίας	69.490	3.367	4,85	65.095	3.741	5,75
Κρήτης	30.957	1.183	3,82	33.486	1.181	3,53
Νοτίου Αιγαίου	30.311	1.052	3,47	27.450	903	3,29
Πελοποννήσου	16.348	863	5,28	16.625	959	5,77
Στερεάς Ελλάδας	12.578	627	4,98	11.209	566	5,05
ΣΥΝΟΛΟ	441.746	24.376	5,52	410.332	21.172	5,16

Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS»

Διάγραμμα 4.7 Συνολικό ποσοστό εργαζομένων αντρών και γυναικών στις ελεγχθείσες επιχειρήσεις από 15/9/2013-31/12/2019

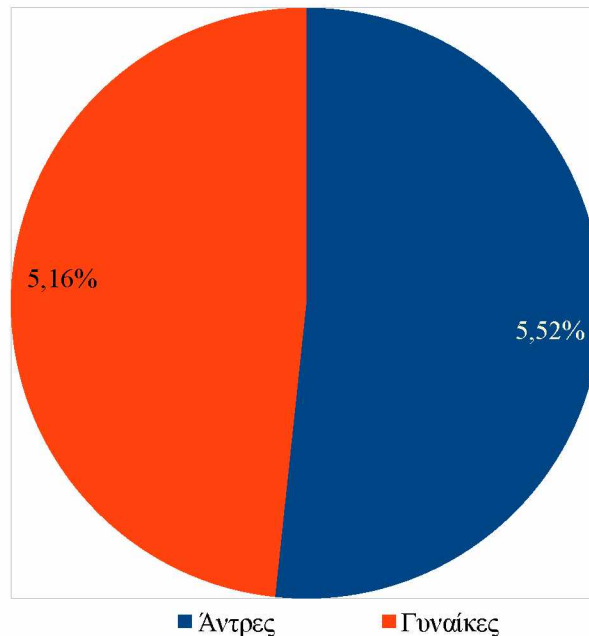


Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Αν και μιλάμε πάντα για τυχαίους δειγματοληπτικούς ελέγχους σε όλο το φάσμα των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, εντούτοις, θα μπορούσαμε κατά κάποιον τρόπο να συνάγουμε το συμπέρασμα, ότι στους χώρους εργασίας που ελέγχθηκαν το παραπάνω διάστημα, υπάρχει μια σχετική ισορροπία στην απασχόληση των δύο φύλων, κάτι που είναι αρκετά ενθαρρυντικό από άποψη της έμφυλης διάκρισης και των ίσων ευκαιριών απασχόλησης στα δύο φύλα.

Στο διάγραμμα 4.8 αποτυπώνεται σε ποσοστά ο αριθμός των αδήλων εργαζομένων αντρών και γυναικών σε σχέση με το σύνολο των απασχολούμενων στις ελεγχθείσες επιχειρήσεις.

Διάγραμμα 4.8 Ποσοστά αδήλων εργαζομένων αντρών και γυναικών σε σχέση με το σύνολο των απασχολούμενων αντρών και γυναικών από 15/9/2013-31/12/2019

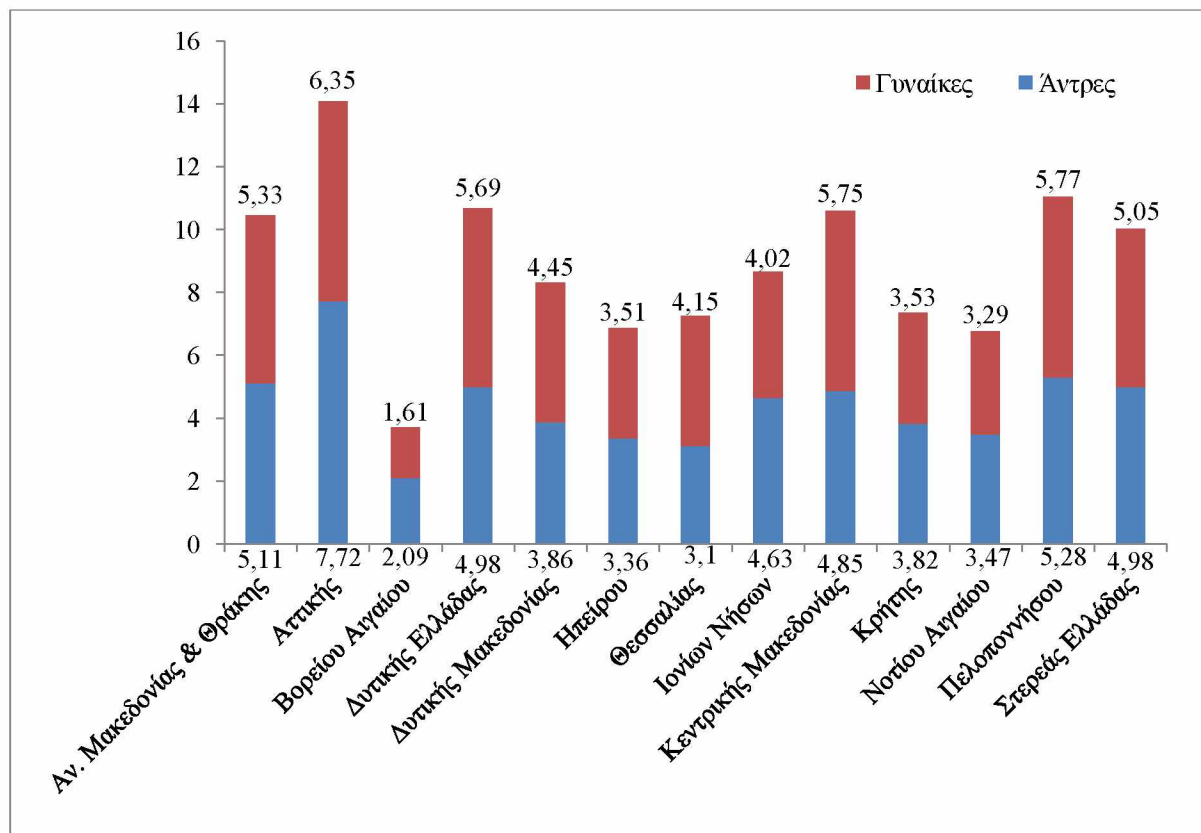


Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Σ' αυτό το διάγραμμα βλέπουμε μια σχετική ισορροπία 5,52% για τους άντρες και 5,16% για τις γυναίκες, κάτι που δείχνει ότι η αδήλωτη εργασία δεν έχει φύλο. Αν δε, ξαναμελετούσαμε τον πίνακα 4.2 στη στήλη με τα ποσοστά αδήλων εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων στις παραβατικές επιχειρήσεις ανά περιφέρεια, θα βλέπαμε ότι το γενικό ποσοστό του 5,35% έρχεται να συμφωνήσει ακριβώς με την πιο πάνω διαπίστωση της ισορροπίας στην αδήλωτη εργασία μεταξύ των φύλων.

Η σχετική αυτή ισορροπία φαίνεται ανάγλυφα στο διάγραμμα 4.9, όπου βλέπουμε, ότι όχι μόνο στο γενικό σύνολο των ελέγχων τα ποσοστά αδήλων εργαζομένων αντρών και γυναικών είναι μοιρασμένα (διάγραμμα 4.8), αλλά και από περιφέρεια σε περιφέρεια διακρίνουμε μια αξιοσημείωτη ισορροπία του ποσοστού των αδήλων εργαζομένων αντρών και γυναικών, κάτι που φανερώνει ότι και στα δύο φύλα εκτός από σχετικά ίσες ευκαιρίες απασχόλησης (θετικό), έχουν και ίση αντιμετώπιση στην αδήλωτη εργασία (αρνητικό).

Διάγραμμα 4.9 Ποσοστό αδήλων αντρών και γυναικών σε σχέση με το σύνολο των αντίστοιχων εργαζομένων το χρονικό διάστημα 15/9/2013-31/12/2019



Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Στη συνέχεια, στον πίνακα 4.5 καταγράφονται τα ποσοστά αδήλωτης εργασίας ημεδαπών και αλλοδαπών εργαζομένων που εντοπίστηκε κατά τους δειγματοληπτικούς ελέγχους του ΣΕΠΕ ανά περιφέρεια το διάστημα 15/9/2013 έως 31/12/2019.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5

Ποσοστά αδήλωτης εργασίας ημεδαπών και αλλοδαπών ανά περιφέρεια

από 15/9/2013 – 31/12/2019

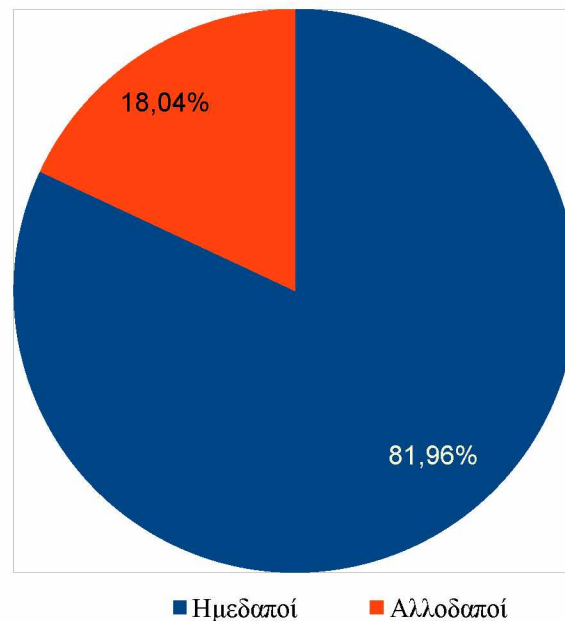
Περιφέρεια	Σύνολο ημεδαπών εργαζομένων	Σύνολο αδήλωτων ημεδαπών εργαζομένων	% Αδήλωτων ημεδαπών σε σχέση με το σύνολο των ημεδαπών εργαζομένων	Σύνολο αλλοδαπών εργαζομένων	Σύνολο αδήλωτων αλλοδαπών εργαζομένων	% Αδήλωτων αλλοδαπών σε σχέση με το σύνολο των αλλοδαπών εργαζομένων
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	34.932	1.436	4,11	4.603	628	13,65
Αττικής	237.200	11.200	4,72	69.929	10.584	15,14
Βορείου Αιγαίου	19.263	277	1,44	3.109	137	4,41
Δυτικής Ελλάδας	28.875	1.205	4,17	3.629	527	14,51
Δυτικής Μακεδονίας	12.613	447	3,54	1.406	133	9,45
Ηπείρου	37.256	1.092	2,93	4.041	327	8,08
Θεσσαλίας	51.985	1.476	2,84	5.898	612	10,37
Ιονίων Νήσων	18.577	540	2,91	5.214	485	9,31
Κεντρικής Μακεδονίας	114.660	5.024	4,38	19.924	2.084	10,46
Κρήτης	53.989	1.475	2,73	10.455	889	8,50
Νοτίου Αιγαίου	42.249	1.011	2,39	15.512	944	6,08
Πελοποννήσου	26.990	1.099	4,07	5.983	723	12,08
Στερεάς Ελλάδας	19.737	801	4,06	4.050	391	9,66
ΣΥΝΟΛΟ	698.325	27.085	3,88	153.753	18.463	12,01

Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS»

Ειδικότερα, στο διάγραμμα 4.10 παρουσιάζονται τα ποσοστά ημεδαπών και αλλοδαπών εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούσαν οι ελεγχθείσες επιχειρήσεις σε όλη την επικράτεια κατά το ανωτέρω χρονικό διάστημα. Επί συνόλου 852.078 απασχολούμενου προσωπικού (πίνακας 4.5)

το 81,9% αυτών αποτελούσαν ημεδαπούς εργαζομένους και το 18,04% αλλοδαπούς εργαζόμενους, ήτοι 698.325 και 153.753 αντίστοιχα (πίνακας 4.5).

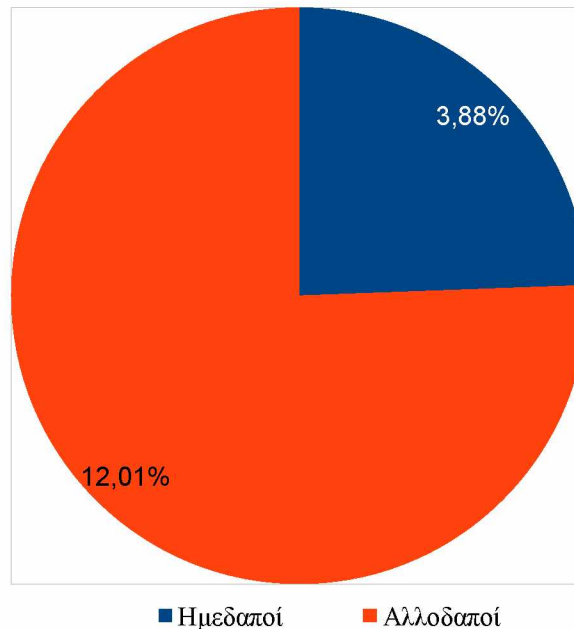
Διάγραμμα 4.10 Ποσοστό ημεδαπών και αλλοδαπών εργαζομένων σε σχέση με τον συνολικό αριθμό εργαζομένων στις ελεγχθείσες επιχειρήσεις από 15/9/2013-31/12/2019



Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Στη συνέχεια, στο διάγραμμα 4.11 παρουσιάζονται τα ποσοστά αδήλων εργαζόμενων ημεδαπών και αλλοδαπών σε σχέση με το σύνολο των ημεδαπών και αλλοδαπών εργαζομένων στις ελεγχθείσες επιχειρήσεις. Εδώ, βλέπουμε ότι το ποσοστό των αδήλων αλλοδαπών εργαζομένων ανήλθε στο 12,01% , ενώ αυτό των ημεδαπών στο 3,88%, κάτι που δείχνει ότι ενώ οι αλλοδαποί εργαζόμενοι υπολείπονται κατά πολύ στο σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού έναντι των ημεδαπών στις επιχειρήσεις που ελέχθησαν (διάγραμμα 4.10), εντούτοις, το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας φαίνεται να αγγίζει περισσότερο τους αλλοδαπούς εργαζομένους.

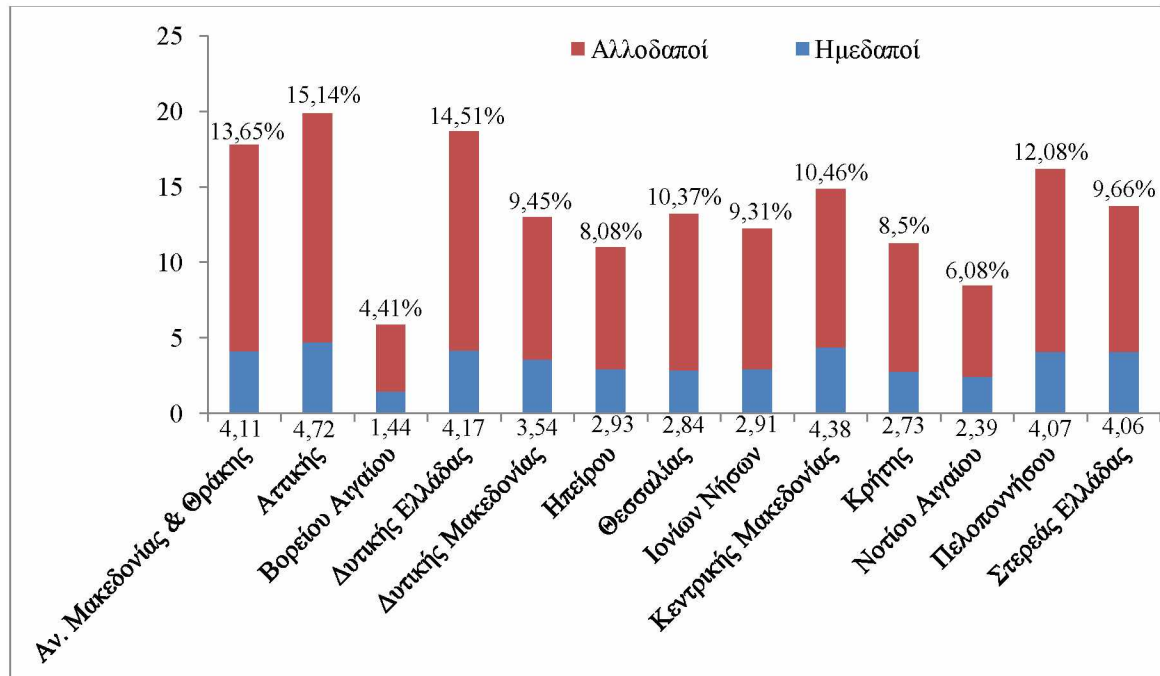
Διάγραμμα 4.11 Ποσοστό αδήλων ημεδαπών και αλλοδαπών εργαζομένων σε σχέση με τον συνολικό αριθμό εργαζομένων στις ελεγχθείσες επιχειρήσεις από 15/9/2013-31/12/2019



Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Η παραπάνω διαπίστωση φαίνεται ακόμα πιο έντονα στην αναλυτικότερη παρουσίαση των ποσοστών των αδήλων ημεδαπών και αλλοδαπών εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνταν στις ελεγχόμενες επιχειρήσεις κατά το διάστημα διενέργειας των δειγματοληπτικών ελέγχων του ΣΕΠΕ ανά γεωγραφική περιφέρεια από 15/9/2013 έως 31/12/2019 (διάγραμμα 4.12).

Διάγραμμα 4.12 Ποσοστά αδήλων ημεδαπών και αλλοδαπών εργαζομένων ανά περιφέρεια σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων στις ελεγχθείσες επιχειρήσεις το χρονικό διάστημα 15/9/2013-31/12/2019



Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Βλέπουμε λοιπόν, ότι από τα παραπάνω ποσοστά, η αναλογία ένας ημεδαπός αδήλωτος εργαζόμενος προς τρεις περίπου αλλοδαπούς αδήλωτους εργαζόμενους ακολουθεί το ίδιο μοτίβο σε όλες τις γεωγραφικές περιφέρειες. Άρα, η αδήλωτη εργασία είναι ένα φαινόμενο που δεν εντοπίζεται σε κεντρικές ή αποκεντρωμένες περιφέρειες της Ελλάδος, αλλά σύμφωνα με τα παραπάνω, φαίνεται ότι η παραβατικότητα στην αγορά εργασίας αγγίζει ποσοστιαία, σε όλη την επικράτεια, κατά πολύ περισσότερο τους αλλοδαπούς εργαζομένους, έναντι των ημεδαπών.

Συνεχίζοντας να παραθέτουμε τα αποτελέσματα των διενεργηθέντων ελέγχων από 15/9/2013 έως 31/12/2019 του Επιχειρησιακού Σχεδίου «ARTEMIS», στον πίνακα 4.6 παρουσιάζονται στοιχεία ελέγχων σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, που παρουσίασαν φαινόμενα αδήλωτης εργασίας κατά τη διάρκεια των αναφερόμενων δειγματοληπτικών ελέγχων του ΣΕΠΕ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.6

Στοιχεία ελέγχων σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που παρουσιάζουν
φαινόμενα αδήλωτης εργασίας από 15-9-2013 έως 31-12-2019

Κωδ. κλάδου	Λεπτικό κλάδου οικονομικής δραστηριότητας	Σύνολο εργαζομένων	Αδήλωτοι εργαζόμενοι	% Αδήλων εργαζομένων
1	Φυτική και ζωική παραγωγή, θήρα και συναφείς δραστηριότητες	4.073	195	4,79
2	Δασοκομία και υλοτομία	76	18	23,68
3	Αλιεία και υδατοκαλλιέργεια	1.359	13	0,96
7	Εξόρυξη μεταλλευμάτων	388	3	0,77
8	Λοιπά ορυχεία και λατομεία	482	7	1,45
10	Βιομηχανία τροφίμων	42.451	1.209	2,85
11	Ποτοποιία	2.479	21	0,85
13	Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	4.331	699	16,14
14	Κατασκευή ειδών ένδυσης	6.886	1.787	25,95
15	Βιομηχανία δέρματος και δερμάτινων ειδών	276	13	4,71
16	Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από έπιπλα, κατασκευή ειδών καλαθοποιίας	1.413	114	8,07
17	Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	1.449	23	1,59
18	Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	2.546	63	2,47
20	Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	2.205	48	2,18
21	Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων	1.192	15	1,26
22	Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες	1.717	29	1,69
23	Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	2.963	75	2,53
24	Παραγωγή βασικών μετάλλων	1.259	16	1,27
25	Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού	4.229	216	5,11
26	Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών προϊόντων	269	8	2,97
27	Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	1.100	18	1,64
28	Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.	1.697	85	5,01
29	Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμολκούμενων και ημρυμολκούμενων οχημάτων	474	14	2,95
30	Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	14.570	106	0,73
31	Κατασκευή επίπλων	1.824	120	6,58
32	Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	4.348	625	14,37
33	Επισκευή και εγκατάσταση μηχανημάτων και εξοπλισμού	987	41	4,15
35	Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και	755	12	1,59
36	Συλλογή, επεξεργασία και παροχή νερού	112	1	0,89
37	Επεξεργασία λυμάτων	81	5	6,17
38	Συλλογή, επεξεργασία και διάθεση αποβλήτων, ανάκτηση υλικών	2.924	89	3,04
39	Δραστηριότητες εξυγίανσης και άλλες υπηρεσίες για τη διαχείριση	64	3	4,69
41	Κατασκευές κτιρίων	3.691	123	3,33
42	Έργα πολιτικού μηχανικού	5.427	81	1,49
43	Εξειδικευμένες κατασκευαστικές δραστηριότητες	5.146	332	6,45
45	Χονδρικό και λιανικό εμπόριο επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	8.423	539	6,40
46	Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	47.015	2.704	5,75
47	Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	15.1093	4.052	2,68
49	Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	14.580	591	4,05
50	Πλωτές μεταφορές	841	29	3,45
51	Αεροπορικές μεταφορές	1.437	26	1,81
52	Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες	4.652	180	3,87
53	Ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες	3.806	79	2,08
55	Καταλύματα	71.110	1.645	2,31
56	Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης	295.788	23.022	7,78
58	Εκδοτικές δραστηριότητες	1.797	82	4,56
59	Παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγραμμάτων, ηχογραφήσεις και μουσικές εκδόσεις	765	22	2,88
60	Δραστηριότητες προγραμματισμού και ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών	924	35	3,79

61	Τηλεπικοινωνίες	1.718	37	2,15
62	Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παροχής συμβούλων και συναφείς δραστηριότητες	852	40	4,69
63	Δραστηριότητες υπηρεσιών πληροφορίας	328	20	6,10
64	Δραστηριότητες χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές δραστηριότητες και τα συνταξιοδοτικά ταμεία	7.231	52	0,72
65	Ασφαλιστικά, αντασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	753	13	1,73
66	Δραστηριότητες συναφείς προς τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες και τις ασφαλιστικές δραστηριότητες	1.355	19	1,40
68	Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	962	88	9,15
69	Νομικές και λογιστικές δραστηριότητες	2.307	73	3,16
70	Δραστηριότητες κεντρικών γραφείων· δραστηριότητες παροχής συμβούλων διαχείρισης	3.065	36	1,17
71	Αρχιτεκτονικές δραστηριότητες και δραστηριότητες μηχανικών. Τεχνικές δοκιμές και αναλύσεις	2.483	43	1,73
72	Επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη	146	1	0,68
73	Διαφήμιση και έρευνα αγοράς	1.926	100	5,19
74	Άλλες επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	1.115	85	7,65
75	Κτινιατρικές δραστηριότητες	32	4	12,50
77	Δραστηριότητες ενοικίασης και εκμίσθωσης	2141	87	4,06
78	Δραστηριότητες απασχόλησης	850	21	2,47
79	Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων, γραφείων οργανωμένων ταξιδιών και άλλων υπηρεσιών κρατήσεων και συναφείς	5.580	159	2,85
80	Δραστηριότητες παροχής προστασία και έρευνας	7.016	120	1,71
81	Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών και κτίρια και εξωτερικούς	10.473	384	3,67
82	Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου, γραμματειακή υποστήριξη και	5.719	475	8,31
84	Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	2.614	80	3,06
85	Εκπαίδευση	11.326	350	3,09
86	Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας	9.287	177	1,91
87	Δραστηριότητες βοήθειας κατ' οίκον	1.405	25	1,78
88	Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή καταλόματος	1.603	57	3,56
90	Δημιουργικές δραστηριότητες, τέχνες και διασκέδαση	1.172	94	8,02
91	Δραστηριότητες βιβλιοθηκών, αρχειοφυλακείων, μουσείων, και λοιπές πολιτιστικές δραστηριότητες	200	4	2,00
92	Τυχερά παιχνίδια και στοιχήματα	3.355	99	2,95
93	Αθλητικές δραστηριότητες και δραστηριότητες διασκέδασης και	10.096	962	9,53
94	Δραστηριότητες οργανώσεων	1.722	102	5,92
95	Επισκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών και ειδών ατομικής ή οικιακής	349	42	12,03
96	Άλλες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών	19.734	2.460	12,47
97	Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών οικιακού προσωπικού	23	1	4,35
99	Δραστηριότητες ετερόδοκων οργανισμών και φορέων	148	5	3,38
ΣΥΝΟΛΟ		846.560	45.548	5,38

Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ΑΡΤΕΜΙΣ»

Αντλώντας στοιχεία από τον παραπάνω πίνακα, στο διάγραμμα 4.13 παρουσιάζονται οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους εντοπίστηκε ο μεγαλύτερος αριθμός αδήλων εργαζομένων κατά τους ελέγχους του ΣΕΠΕ. Βλέπουμε λοιπόν, ότι οι δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών εστίασης υπερέχουν κατά πολύ έναντι των άλλων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας με 23.022 αδήλους εργαζομένους.

Διάγραμμα 4.13 Αριθμός αδήλων εργαζομένων που εντοπίστηκαν ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας από 15/9/2013-31/12/2019



Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Αν ανατρέξουμε στο ποσοστό των αδήλων εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων σε αυτούς, θα δούμε ότι ο κλάδος της κατασκευής ειδών ένδυσης, η παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλικών και οι άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες κατέχουν τη μερίδα του λέοντος στο ποσοστό ανασφάλιστων εργαζομένων (διάγραμμα 4.14). Το γεγονός όμως, ότι ο αριθμός των δειγματοληπτικών ελέγχων που διενήργησε το ΣΕΠΕ σε αυτούς τους κλάδους το προαναφερόμενο διάστημα, υπολείπεται παρασάγγας από τους ελέγχους που διενεργήθηκαν στον κλάδο του επισιτισμού, δείχνει ότι παρότι σε ποσοστό αδήλων εργαζομένων επί του συνόλου των εργαζομένων των επιχειρήσεων που ελέγχθηκαν υπολείπεται ο κλάδος του επισιτισμού σε σχέση με τους προαναφερόμενους κλάδους υψηλών ποσοστών αδήλωτης εργασίας, εντούτοις, οι ελεγκτικές υπηρεσίες φαίνεται ότι επικεντρώθηκαν περισσότερο στον επισιτισμό για κάποιο σοβαρό λόγο, που δεν είναι άλλος από το γεγονός, ότι γενικά ο κλάδος του επισιτισμού-τουρισμού κατέχει τη μερίδα του λέοντος σε αριθμό εργαζομένων σε σχέση με τους άλλους κλάδους, λόγω του

υφιστάμενου παραγωγικού μοντέλου της Ελλάδος, που στηρίζεται στην ανάπτυξη του τουρισμού.

Διάγραμμα 4.14 Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας με τα υψηλότερα ποσοστά αδήλωτης εργασίας από 15/9/2013-31/12/2019



Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Στον επόμενο πίνακα (4.7) παρουσιάζονται στοιχεία από το Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», που αφορούν στοχευμένους ελέγχους που διενήργησε το ΣΕΙΠΕ και το ΕΦΚΑ ανά περιφέρεια, σε επιχειρήσεις που ανήκουν σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας μεγάλης παραβατικότητας για το διάστημα 1/1/2019 έως 31/12/2019. Τέτοιες επιχειρήσεις υψηλής παραβατικότητας είναι κατά κύριο λόγο επισιτιστικά επαγγέλματα (εστιατόρια, ταβέρνες, καφετέριες, μπαρ), επιχειρήσεις παροχής καταλύματος και έπονται το λιανικό εμπόριο, υπηρεσίες καθαριότητας και υπηρεσίες ασφάλειας (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων).

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.7

Στοιχεία στοχευμένων ελέγχων ΣΕΠΕ-ΕΦΚΑ ανά Περιφέρεια το 2019

Περιφέρεια	Αριθμός ελεγχθεισών επιχειρήσεων	Αριθμός επιχειρήσεων με αδήλωτους εργαζόμενους	% παραβατικών επιχειρήσεων	Αριθμός εργαζομένων	Αριθμός αδήλωτων εργαζομένων	% αδήλωτων εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων	Πρόστιμα σε €
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	326	36	11,04	765	52	6,80	585.691
Αττικής	10.650	1.016	9,54	27.267	1.383	5,07	15.959.101
Βορείου Αιγαίου	174	10	5,75	423	18	4,26	200.126
Δυτικής Ελλάδας	2.786	190	6,82	4.776	243	5,09	2.768.023
Δυτικής Μακεδονίας	823	36	4,37	844	40	4,74	449.227
Ηπείρου	1.679	144	8,58	3.220	205	6,37	2.416.566
Θεσσαλίας	2.994	218	7,28	5.298	287	5,42	3.341.804
Ιονίων Νήσων	3.515	117	3,33	4.387	163	3,72	2.155.988
Κεντρικής Μακεδονίας	8.623	787	9,13	17.715	1.116	6,30	13.352.270
Κρήτης	2.932	229	7,81	8.326	318	3,82	3.723.231
Νοτίου Αιγαίου	985	81	8,22	3.111	107	3,44	1.206.499
Πελοποννήσου	954	92	9,64	2.281	121	5,30	1.349.519
Στερεάς Ελλάδας	1.727	126	7,30	2.421	169	6,98	1.924.121
ΣΥΝΟΛΟ	38.168	3.082	8,07	80.834	4.222	5,22	49.432.166

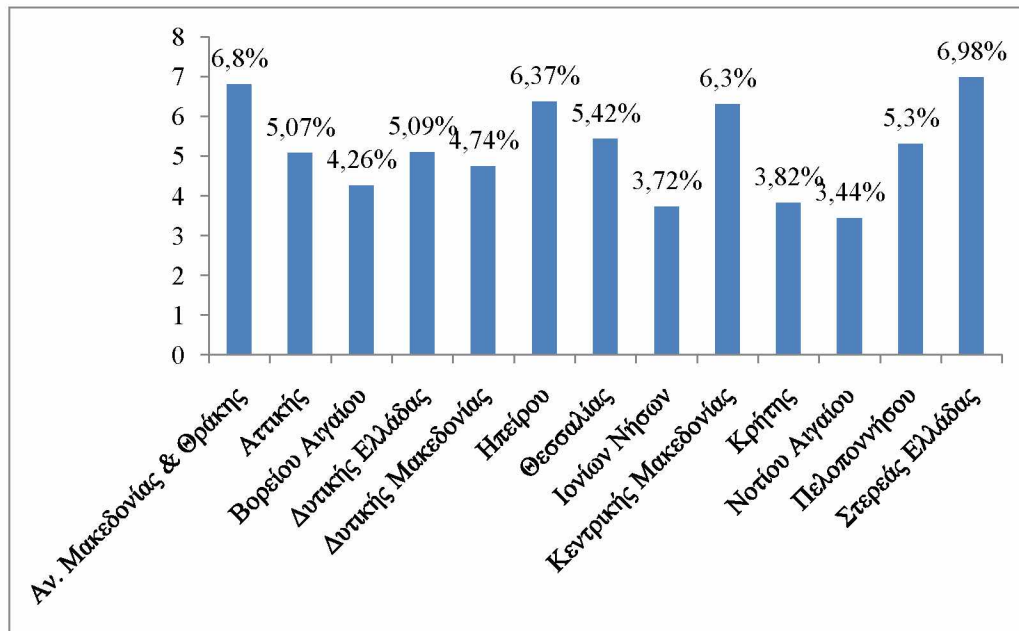
Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS»

Στο διάγραμμα 4.15 που ακολουθεί, αποτυπώνονται τα ποσοστά αδήλωτης εργασίας ανά περιφέρεια καθ' όλη τη διάρκεια του έτους 2019 σε επιχειρήσεις που ανήκουν στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας υψηλής παραβατικότητας. Εδώ, βλέπουμε διαφορές μεταξύ των δειγματοληπτικών ελέγχων που διενήργησαν το ΣΕΠΕ και το ΕΦΚΑ το ίδιο διάστημα σε όλο το φάσμα των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το μέγεθος της παραβατικότητας των επιχειρήσεων και αυτών με τους στοχευμένους ελέγχους των ελεγκτικών οργάνων για

την αντιμετώπιση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας σε γνωστές για την παραβατικότητά τους επιχειρήσεις. Ενώ, στην πρώτη περίπτωση τα ποσοστά των αδήλων εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων ανά γεωγραφική περιφέρεια κυμάνθηκαν από το 1,5% έως το 4,49% (πίνακας 4.3.), στη δεύτερη περίπτωση τα αντίστοιχα στοιχεία κυμάνθηκαν από το 3,72% έως το 6,98%.

Από αυτά τα στοιχεία, προκύπτει ότι η εμπειρία των ελεγκτικών οργάνων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μέσα από το ελεγκτικό τους έργο και τα δεδομένα που έχουν αποκομίσει τουλάχιστον από το έτος 2013 έως το έτος 2019 μπορεί να καταστεί αναγκαία και ικανή συνθήκη, αφού φυσικά οργανωθεί κατάλληλα η στόχευση και ο προγραμματισμός ποιοτικών ελέγχων από τις αρμόδιες υπηρεσίες συντονισμού και προγραμματισμού του υπουργείου, ώστε το έργο των ελεγκτικών οργάνων να γίνει πιο αποτελεσματικό στην καταπολέμηση της αδήλωτης ή /και ανασφάλιστης εργασίας.

Διάγραμμα 4.15 Ποσοστά αδήλωτης εργασίας ανά περιφέρεια σε στοχευμένους ελέγχους ΣΕΠΕ-ΕΦΚΑ το 2019



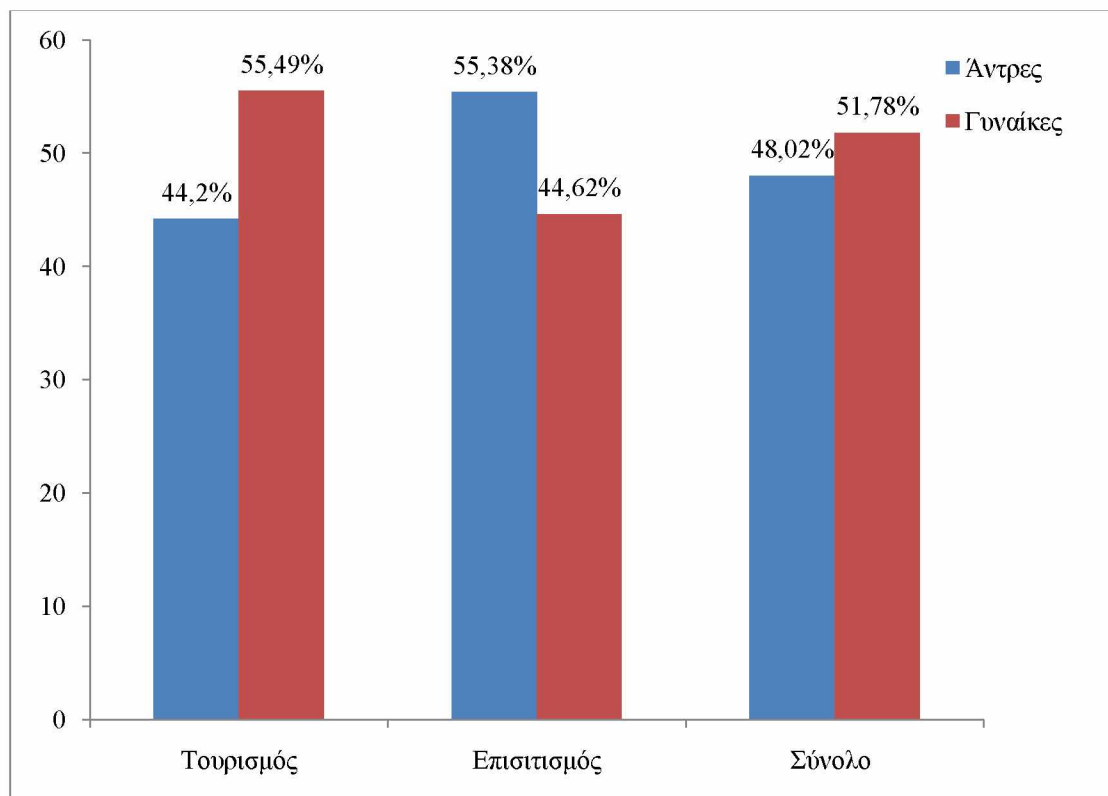
Πηγή: Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», ίδια επεξεργασία

Με βάση τα επεξεργασμένα στοιχεία του Επιχειρησιακού Σχεδίου «ARTEMIS» των ελεγκτικών οργάνων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, είδαμε, ότι στο τριτογενή τομέα και ειδικότερα στις δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών εστίασης και καταλυμάτων παρατηρήθηκε συνολικά ο μεγαλύτερος αριθμός αδήλων εργαζομένων. Όπως είπαμε και παραπάνω, είναι τομέας στον οποίο οι υπηρεσίες του ΣΕΠΕ και του ΕΦΚΑ επικέντρωσαν την προσοχή τους στις διενέργειες και των στοχευμένων ελέγχων, κάτι που μερικώς δικαιολογείται από το γεγονός, ότι σε αυτόν τον τομέα απασχολείται ο μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων.

Σε αυτό το σημείο, θα ήταν αρκετά χρήσιμο να δούμε και να επεξεργαστούμε ενδεικτικά στοιχεία μέσα από μια έρευνα που διενεργήθηκε για λογαριασμό του ΙΝΕ ΓΣΣΕ από τους Καψάλη κ.ά. 2020 για τα έτη 2017, 2018, για το πώς οι ίδιοι εργαζόμενοι αιτιολογούν κάποιους από τους λόγους για τους οποίους συμμετέχουν στην παραβατικότητα της αδήλωτης εργασίας.

Στην έρευνα αυτοί συμμετείχαν 506 εργαζόμενοι από τους κλάδους του επισιτισμού-τουρισμού, εκ των οποίων το 51,4% δήλωσε ότι εργάστηκε το διάστημα 2017-2018 στον κλάδο του επισιτισμού, το 63% στον κλάδο του τουρισμού, ενώ ένα 14% δήλωσε ότι τις προαναφερόμενες χρονιές εργάστηκε και στους δύο κλάδους. Το δείγμα αποτελούνταν από 48% άντρες και 51,78% γυναίκες. Μεγαλύτερη εκπροσώπηση με 55,4% έχουν οι άντρες στον κλάδο του επισιτισμού, ενώ αντίστοιχα στις γυναίκες το 55,5% του δείγματος υπερτερούσε στον τουρισμό (διάγραμμα 4.16).

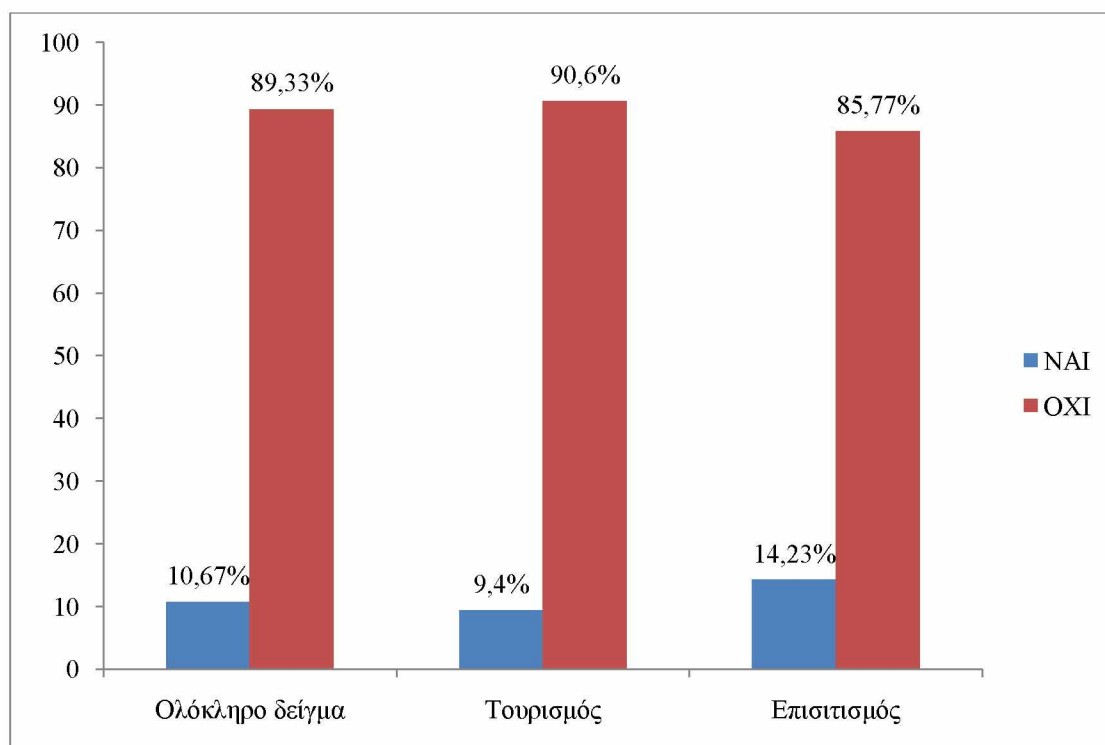
Διάγραμμα 4.16 Φύλο ερωτώμενων



Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Στο διάγραμμα 4.17 το σύνολο των ερωτώμενων κλήθηκε να απαντήσει στο ερώτημα αν εργαστήκανε πλήρως ανασφάλιστοι για οποιοδήποτε χρονικό διάστημα κατά τα έτη 2017-2018. Από αυτούς, το 10,67% απάντησε ότι εργάστηκε ως πλήρως ανασφάλιστος χωρίς να δηλωθεί στις αρμόδιες υπηρεσίες η σύμβαση εργασίας του. Από αυτό το ποσοστό, το 9,4% εργάστηκε στον τουρισμό ενώ αρκετά μεγαλύτερο ποσοστό 14,23% εργάστηκε στον επισιτισμό. Και τα δύο ποσοστά αυτά, κρίνονται αρκετά υψηλά αν ληφθεί υπόψη το ύψος του προστίμου που ανέρχεται σε 10.500€/ανά αδήλωτο εργαζόμενο.

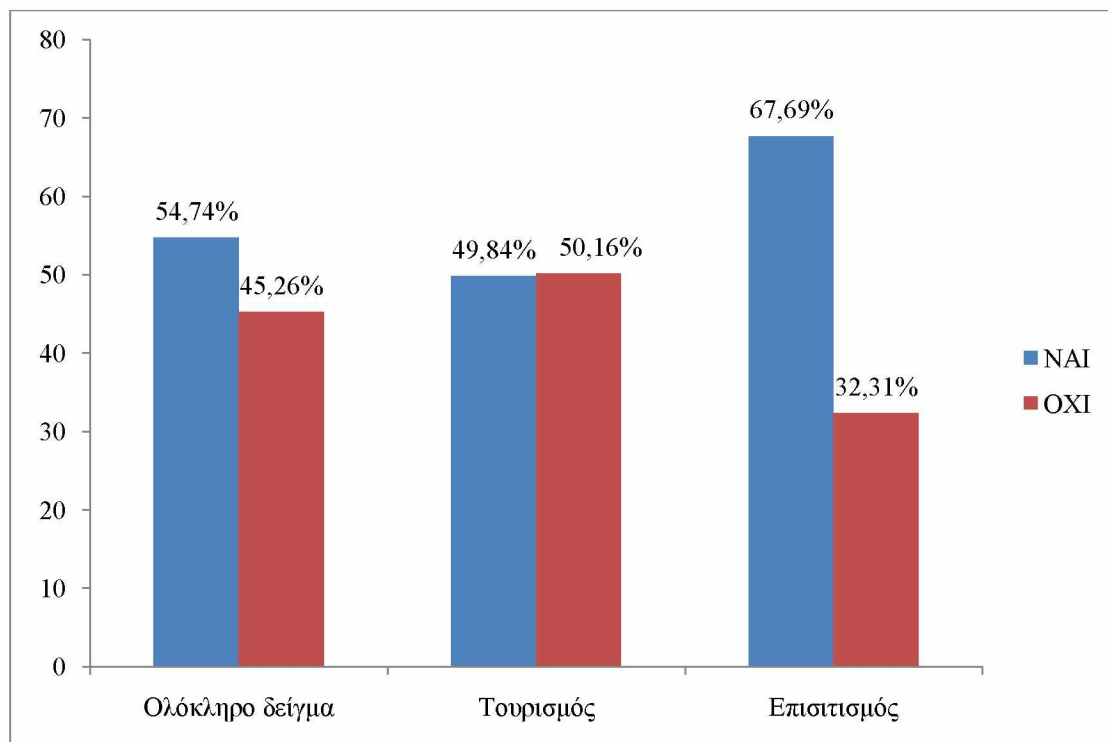
Διάγραμμα 4.17 Ποσοστό πλήρως ανασφάλιστων για οποιοδήποτε χρονικό διάστημα κατά τα έτη 2017-2018



Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Στο επόμενο διάγραμμα (4.18) η ερώτηση αφορούσε τη μερικώς αδήλωτη ή υποδηλωμένη εργασία. Στο ερώτημα αν οι συμμετέχοντες δούλευαν περισσότερες ημέρες από ότι είχε δηλωθεί στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, το 54% απάντησε θετικά εκ των οποίων το 49,84% εργάζονταν στον τουρισμό ενώ το 67,69% στον επισιτισμό. Και εδώ, βλέπουμε ότι στον επισιτισμό τα ποσοστά είναι εντυπωσιακά υψηλά.

Διάγραμμα 4.18 Εργασία περισσότερων ημερών από τις αναγραφόμενες στη σύμβαση χωρίς αυτές να δηλωθούν στις αρμόδιες αρχές (%)

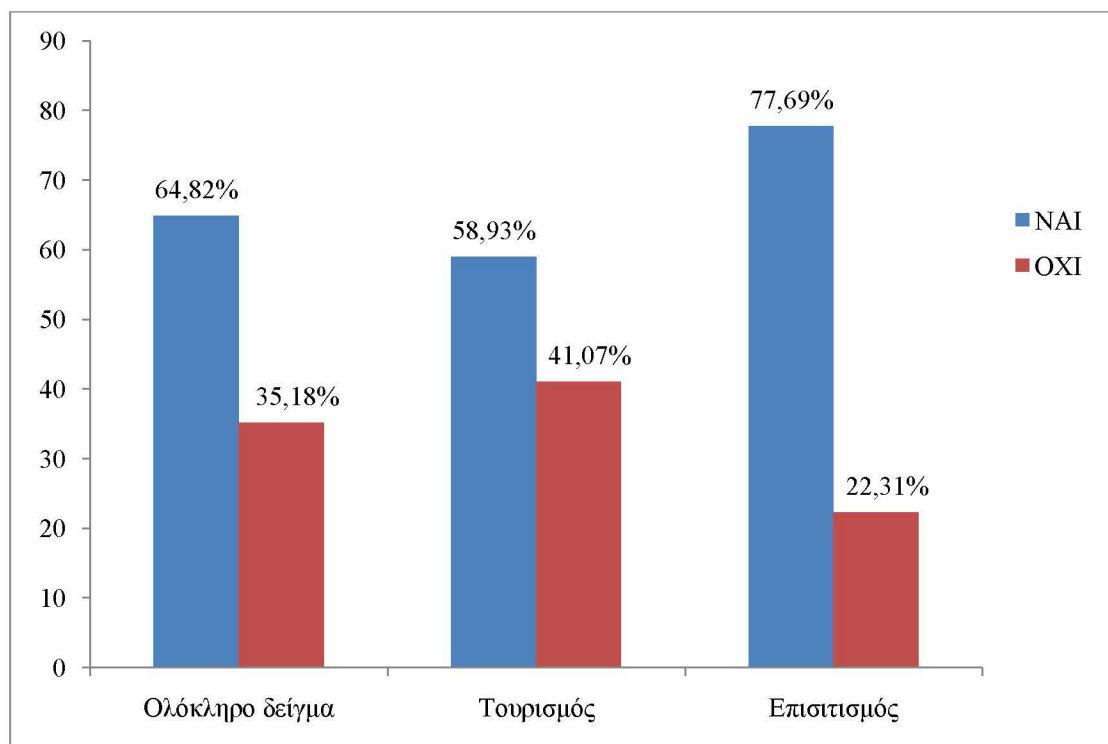


Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Ακολούθως, στο διάγραμμα 4.19 αποτυπώνονται οι απαντήσεις που δόθηκαν πάλι για την υποδηλωμένη εργασία, αλλά αυτή τη φορά με τη μορφή της τροποποίησης του ορίου εργασίας (εργασία πλέον του κατατεθειμένου ωραρίου στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ), χωρίς αυτή η τροποποίηση να έχει δηλωθεί. Εδώ, και πάλι τα ποσοστά στη θετική απάντηση είναι εντυπωσιακά υψηλά και στο σύνολο των ερωτώμενων με ποσοστό 64,82% αλλά και στον κλάδο του επισιτισμού με ποσοστό 77,69% , έναντι του τουρισμού που κυμάνθηκε στο 58,93%. Από τα παραπάνω και σύμφωνα με τις απαντήσεις των άμεσα εμπλεκόμενων εργαζομένων στο φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, βλέπουμε ότι τόσο η πλήρως αδήλωτη εργασία που είναι και ανασφάλιστη, όσο και η υποδηλωμένη (ασφαλισμένη μερικώς) βρίσκεται σε αρκετά μεγάλο ποσοστό στους κλάδους του επισιτισμού-τουρισμού, κάτι που έρχεται να απαντήσει, εν μέρει, στο γεγονός γιατί οι υπηρεσίες ελέγχου του Υπουργείου Εργασίας πραγματοποίησαν σ' αυτούς τους κλάδους τον μεγαλύτερο αριθμό ελέγχων τα προηγούμενα χρόνια 2013-2019, όπως προκύπτει και από τα σχετικά στοιχεία του Επιχειρησιακού Σχεδίου «ARTEMIS» που αναπτύχθηκαν

παραπάνω. Αν συγκρίνουμε τα ποσοστά αδήλωτης εργασίας, όπως αυτά αναλύθηκαν στο Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», με τα ποσοστά που παρουσιάζονται στις απαντήσεις των ερωτώμενων στη συγκεκριμένη έρευνα των Καψάλης κ.ά. 2020, θα δούμε ότι οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετική άποψη για τη μείωση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας απ' ότι το αρμόδιο υπουργείο.

Διάγραμμα 4.19 Εργασία περισσότερων ωρών από τις αναγραφόμενες στη σύμβαση, χωρίς αυτές να δηλωθούν στις αρμόδιες αρχές (%)



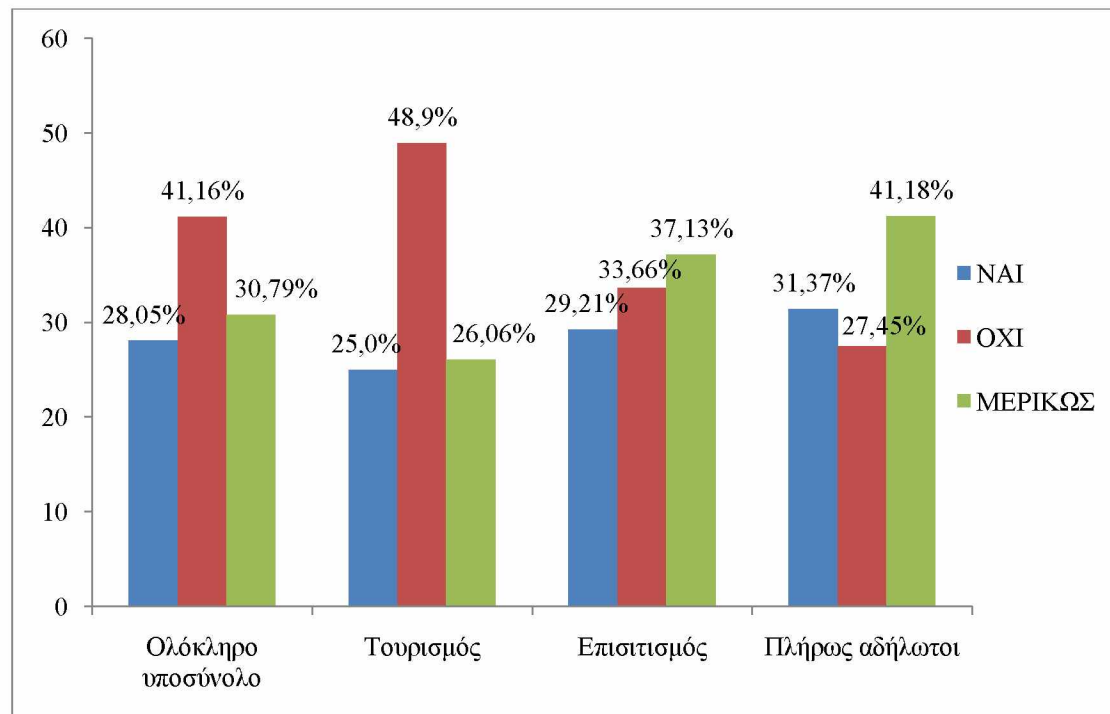
Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Στο παρακάτω διάγραμμα (4.20) το δείγμα των εργαζομένων που εργάστηκαν περισσότερες ώρες από αυτές που αναγράφονταν στη σύμβαση εργασίας ή από αυτές που είχαν προσυμφωνήσει με τον εργοδότη τους, απαντάει εάν πληρώθηκε στο «χέρι» για αυτές τις παραπάνω αδήλωτες ώρες εργασίας. Το 41,16% δήλωσε ότι δεν έλαβε καμία παραπάνω αμοιβή. Ωστόσο, το 28,05% δήλωσε ότι αμείφθηκε πλήρως και το 30,79% μερικώς. Συνολικά λοιπόν, το 58,84% δήλωσε ότι έλαβε αμοιβές, οι οποίες δεν είχαν δηλωθεί στις αρμόδιες φορολογικές αρχές.

Στους πλήρως αδήλωτους εργαζομένους, το ποσοστό αυτών που αμείφθηκαν στο «χέρι» για τις επιπλέον ώρες που εργάστηκαν πέραν από αυτές που συμφώνησαν

αρχικά, εκτοξεύεται αθροιστικά στο 73% (31,7% πλήρη επιπλέον αμοιβή, 41,18% μερική επιπλέον αμοιβή). Σ' αυτήν την περίπτωση, παρατηρείται ξεκάθαρα ότι μιλάμε για περίπτωση πλήρους εισφοροδιαφυγής, αλλά και φοροδιαφυγής.

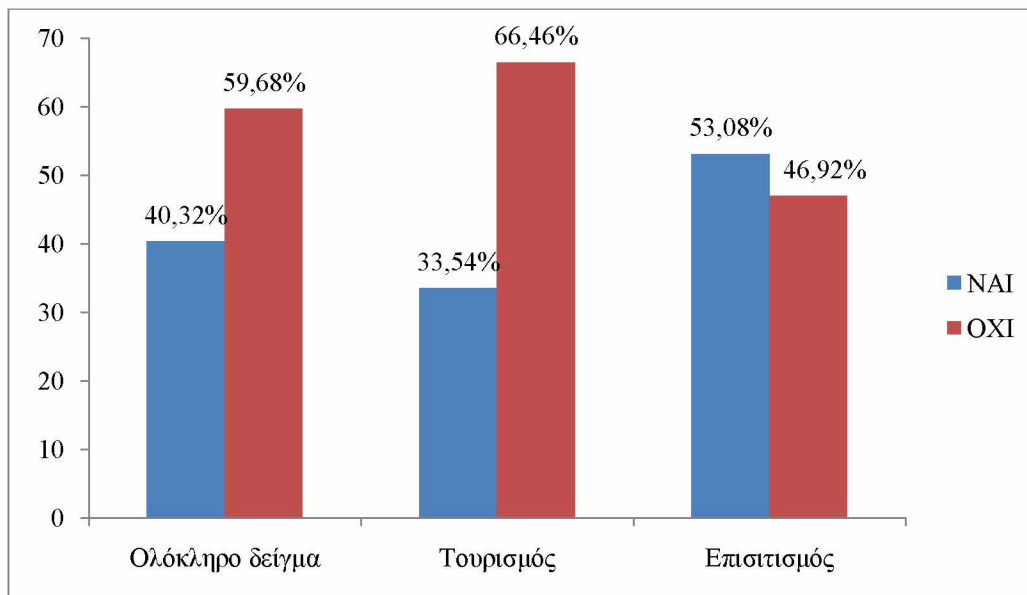
Διάγραμμα 4.20 Λήψη πρόσθετης αμοιβής για τις επιπλέον δηλωμένες/συμφωνημένες ώρες εργασίας



Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Μια άλλη μορφή φοροδιαφυγής, που αφορά την επιπλέον λαμβανόμενη αμοιβή απ' αυτή που είναι δηλωμένη στη σύμβαση εργασίας και φυσικά αποτελεί αμοιβή στο «χέρι», αποτυπώνεται στο διάγραμμα 4.21. Στο σύνολο των εργαζομένων του δείγματος της παρούσας έρευνας των Καψάλης κ.ά. (2020), το 40,32% απάντησε θετικά, ενώ επιμέρους θετικά απάντησε το 33,54% των εργαζομένων στον τουρισμό και το 53,08% των εργαζομένων στον επισιτισμό. Τα ποσοστά αυτά, της απόκρυψης του επιπλέον εισοδήματος των εργαζομένων στους αναφερόμενους κλάδους είναι αρκετά υψηλά και υποδηλώνουν πόσο σοβαρή είναι η σχέση μεταξύ της αδήλωτης εργασίας και της παραοικονομίας.

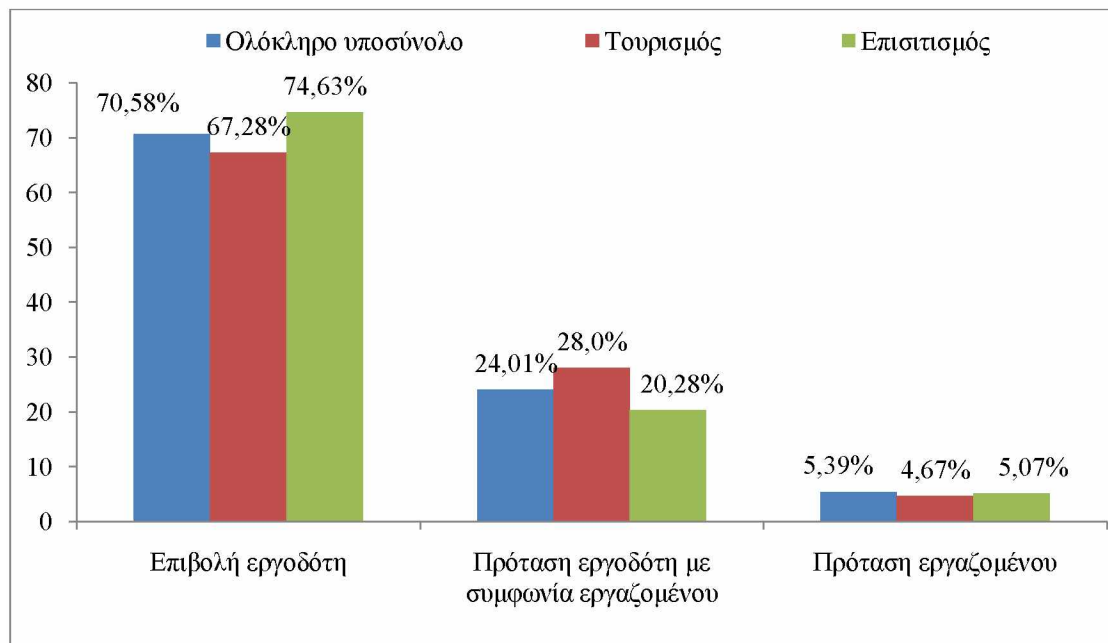
Διάγραμμα 4.21 Λήψη μεγαλύτερης αμοιβής από τις δηλωμένες στη σύμβαση εργασίας



Πηγή: Καψόλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Για το ποιος εισηγήθηκε τις παραπάνω τακτικές απόκρυψης εισοδήματος, στο διάγραμμα 4.22 αποτυπώνονται οι σχετικές απαντήσεις των παραβατικών εργαζομένων επί του συνόλου του δείγματος. Εδώ, φαίνεται ότι σε ποσοστό 70,58% η πρόταση για την παραβατική συμπεριφορά έγινε από τον εργοδότη ενώ σε ποσοστό 5,39% η πρόταση έγινε από τον εργαζόμενο. Σε αυτό το ποσοστό του 5,39%, αν προστεθεί το 24,01%, που αφορά την παραπάνω παραβατική συμπεριφορά ως κοινά συμφωνημένη μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, βλέπουμε ότι στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού ένας στους τρεις εργαζόμενους επιλέγει να αποκρύψει εισοδήματα από την εργασία του, ενώ εννέα και πλέον εργοδότες στους δέκα είτε επιβάλλει είτε προτείνει προς τους εργαζόμενους αυτή την παραβατική συμπεριφορά.

Διάγραμμα 4.22 Λόγοι απόκρυψης αποδοχών



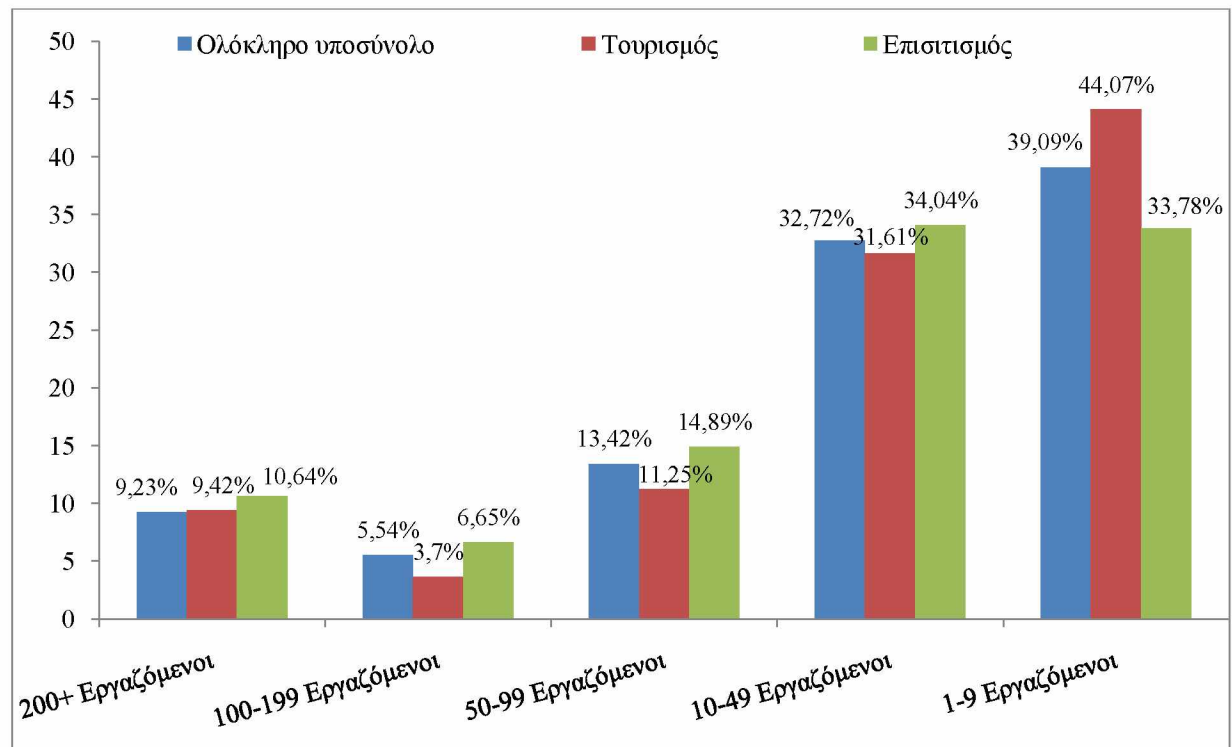
Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Εδώ, αξίζει να αποτυπωθεί το μέγεθος των επιχειρήσεων στις οποίες παρατηρήθηκαν οι προηγούμενες μορφές παραβατικότητας της εργατικής, της ασφαλιστικής και της φορολογικής νομοθεσίας. Στο διάγραμμα 4.23 βλέπουμε ότι στο σύνολο των κλάδων του επισιτισμού και του τουρισμού τα μεγαλύτερα ποσοστά παραβατικότητας αφορούν τις μικρές επιχειρήσεις με 1-9 εργαζομένους (39,09%) και τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που απασχολούν 19-49 εργαζομένους (32,72%), με τα ίδια υψηλά ποσοστά να αναφέρονται επιμέρους τόσο στον επισιτισμό όσο και στον τουρισμό, ήτοι 44,07% και 31,61% αντίστοιχα στον επισιτισμό και 33,78% με 34,04% στον τουρισμό.

Αυτό το εύρημα της σχετικής έρευνας των Καψάλης κ.ά. (2020) είναι αρκετά σημαντικό, καθώς δείχνει ακριβώς το μέγεθος του προβλήματος της παραοικονομίας μέσω της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα στις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που αποτελούν και την πλειοψηφία του επιχειρηματικού μοντέλου της χώρας. Και είναι σημαντικό το εύρημα αυτό, καθώς μιλάμε για δύο κλάδους που λόγω του υφιστάμενου παραγωγικού μοντέλου της Ελλάδας, η «βαριά βιομηχανία» της, ως γνωστόν, δεν είναι άλλη από τον τουρισμό, που περιλαμβάνει και τον επισιτισμό. Άλλωστε, είδαμε παραπάνω, ότι και από τα στοιχεία του επιχειρησιακού

σχεδίου «ARTEMIS», οι αρμόδιες αρχές για τον έλεγχο της παραβατικότητας στους χώρους εργασίας έδωσαν μεγαλύτερη έμφαση και διενήργησαν τον μεγαλύτερο αριθμό ελέγχων σε αυτούς τους κλάδους, καθώς απασχολούν, κατά τα γνωστά και τον μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων στην Ελλάδα.

Διάγραμμα 4.23 Μέγεθος επιχειρήσεων με εργασιακή παραβατική συμπεριφορά

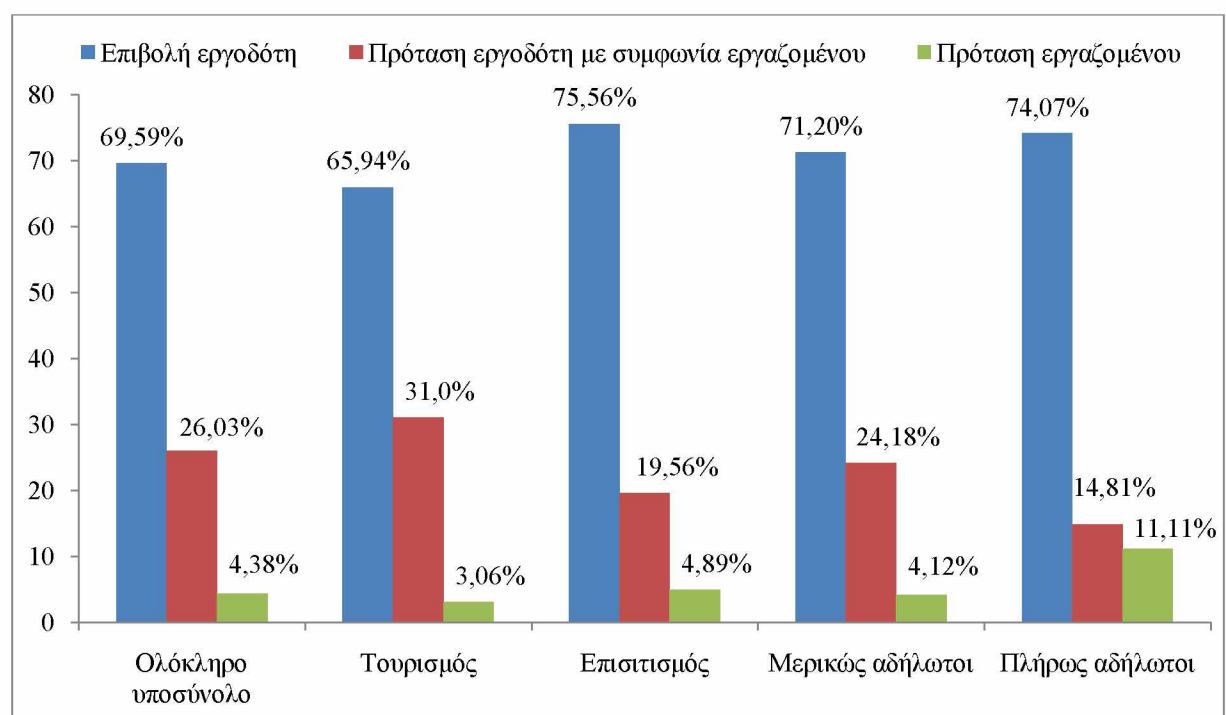


Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Στο παρακάτω διάγραμμα (4.24) ενδεικτικά, αποτυπώνεται με ποσοστά ο βαθμός συναίνεσης των εργαζομένων στην πρόταση της εργοδοτικής πλευράς να εργαστούν αδήλωτοι ή υποδηλωμένοι. Στις σχετικές ερωτήσεις απάντησαν 338 εργαζόμενοι, οι οποίοι συμμετείχαν με τον έναν ή τον άλλο τρόπο στην παραπάνω παραβατική συμπεριφορά. Στο σχετικό διάγραμμα λοιπόν, το 29,59% φαίνεται να ισχυρίζεται ότι εργάστηκε ως αδήλωτος ή υποδηλωμένος στον επισιτισμό-τουρισμό κατόπιν μονομερούς επιβολής από τον εργοδότη, το 26,03% κατόπιν κοινής συμφωνίας εργοδότη- εργαζόμενου, ενώ το 4,38%, δήλωσε ότι εργάστηκε παραβατικά κατόπιν δικής του πρότασης. Στους πλήρως αδήλωτους, τα αντίστοιχα ποσοστά, βάση των απαντήσεων των συμμετεχόντων, ήταν 74,07%, 14,81% και

11,11% αντίστοιχα, ενώ στους μερικώς αδήλωτους, πάλι τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν κατά σειρά 71,2%, 24,18% και 4,12%. Και στην πλήρως αδήλωτη εργασία και στην υποδηλωμένη, φαίνεται ότι η εργοδοτική πλευρά κυριαρχεί στην επιθυμία να εργαστούν οι εργαζόμενοι τους κατά παράβαση της εργατικής νομοθεσίας είτε με τη μορφή της μονομερούς επιβολής εκ μέρους των είτε με τη μορφή της συναίνεσης κατόπιν σχετικής προτάσεως τους.

Διάγραμμα 4.24 Λόγοι δημιουργίας εργασιακών παραβατικών συμπεριφορών για την αδήλωτη/υποδηλωμένη εργασία

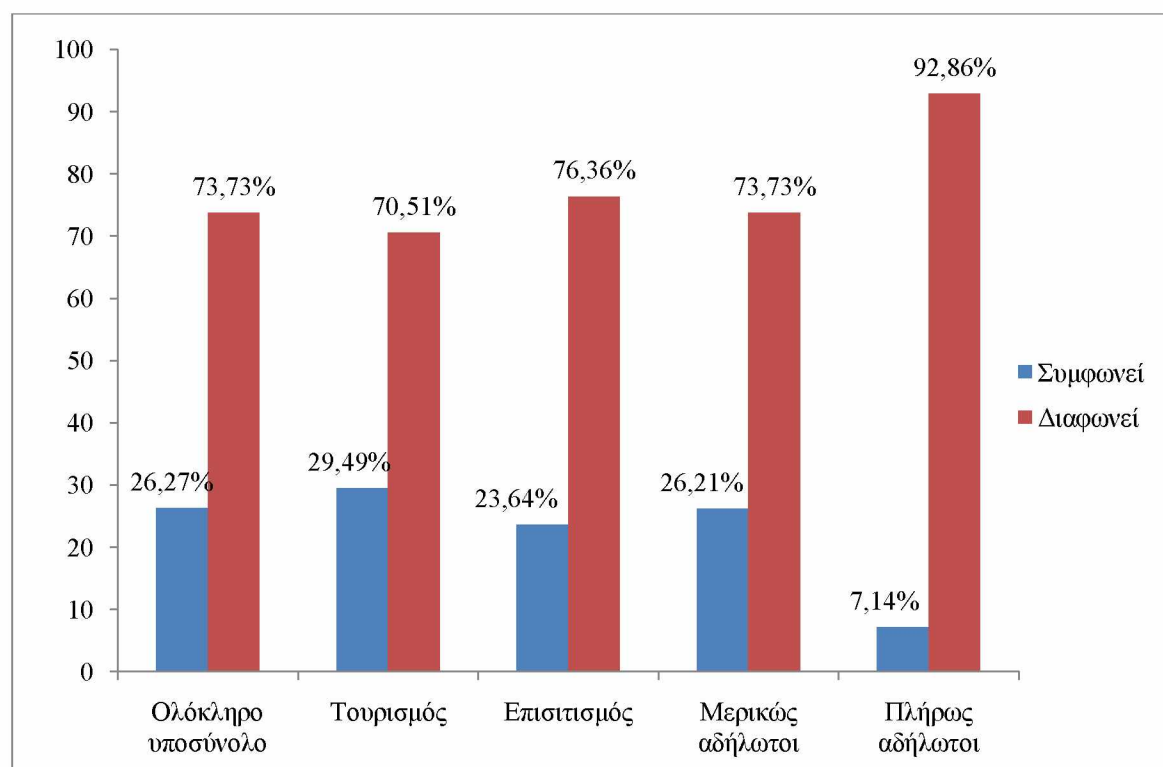


Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Συνεχίζοντας να παραθέτουμε ενδεικτικά κάποια από τα ευρήματα της σημαντικής έρευνας των Καψάλης κ.ά. (2020), θα δούμε μερικές από τις εκδοχές αιτιολόγησης από την πλευρά των εργαζομένων των λόγων συμμετοχής τους στην αδήλωτη εργασία. Σε αυτή την φάση των ερωτήσεων, σύμφωνα με τους ερευνητές, συμμετείχαν 101 εργαζόμενοι, εκ των οποίων 41 που απασχολούνταν στον επισιτισμό και 56 στον τουρισμό, δηλαδή, όσοι δήλωσαν προηγουμένως ότι εργάστηκαν ως αδήλωτοι, είτε συμφωνώντας στην πρόταση του εργοδότη είτε προτείνοντας οι ίδιοι να εργαστούν αδήλωτοι.

Στο διάγραμμα 4.25 απαντάται το ερώτημα αν οι παραπάνω εργαζόμενοι εμπιστεύονται ή όχι τα χρήματα που δίνουν για την κοινωνική ασφάλιση. Στο σύνολο των ερωτώμενων, το 26,27% δηλώνει ότι δεν εμπιστεύεται τα χρήματα που δίνει στην κοινωνική ασφάλιση, εκ των οποίων το 7,14% ήταν πλήρως αδήλωτοι (πλήρως ανασφάλιστοι) και το 26,21% μερικώς αδήλωτοι (μερικώς ασφαλισμένοι). Φαίνεται, ότι η αποδοχή μη ασφάλισης δεν έχει να κάνει με την επιθυμία για τη συμμετοχή τους στην εργασιακή παραβατικότητα. Μια εξήγηση που ίσως μπορεί να δοθεί, είναι ότι είτε αυτοί οι εργαζόμενοι συμπληρώνουν ασφαλιστικά ένσημα από άλλη απασχόληση είτε ότι αυτά τα ένσημα που έχουν συμπληρώσει ως τώρα στον εργασιακό τους βίο τους επαρκούν.

Διάγραμμα 4.25 Έλλειψη εμπιστοσύνης στα χρήματα που δαπανούνται για την κοινωνική ασφάλιση

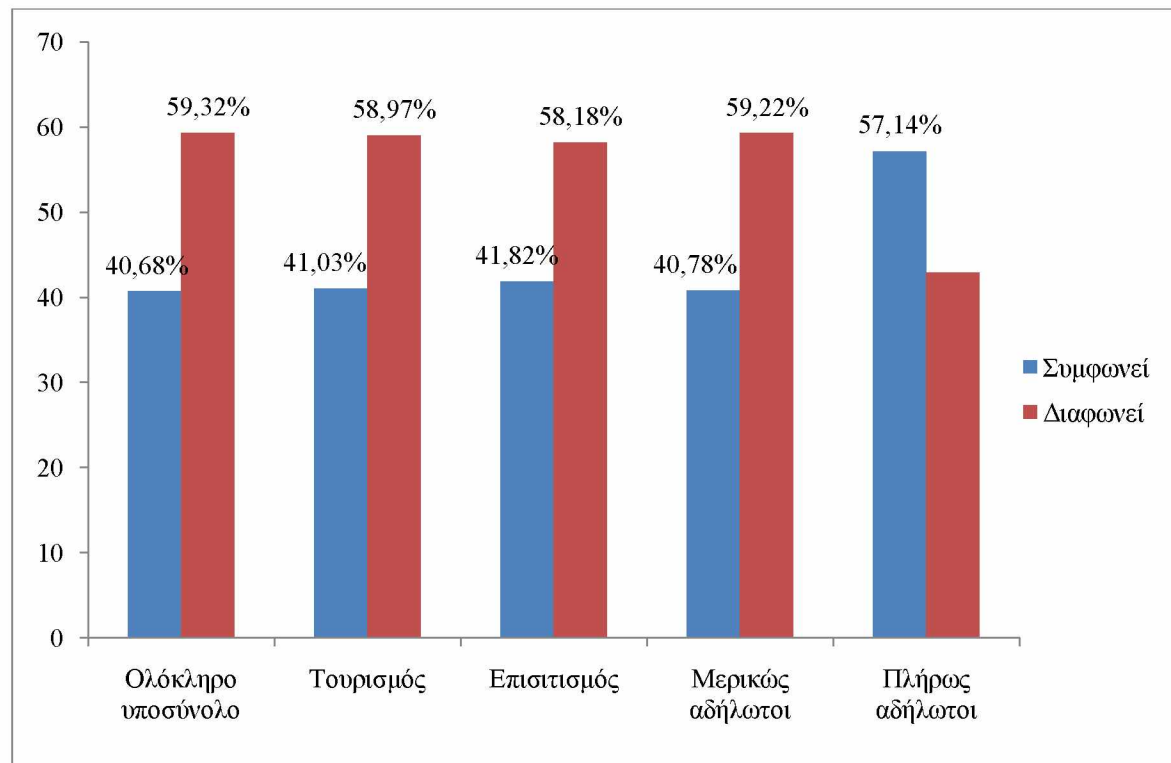


Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Στο διάγραμμα 4.26 οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν αν η συμμετοχή τους στην αδήλωτη εργασία έχει να κάνει με το φόβο διατήρησης της θέσης εργασίας τους. Εδώ, βλέπουμε ότι οι πλήρως αδήλωτοι εργαζόμενοι με ποσοστό 57,14%,

θεωρούν ότι η θέση τους θα ήταν πιο επισφαλής αν δεν δέχονταν να εργαστούν ως αδήλωτοι. Στους μερικώς αδήλωτους εργαζομένους το ποσοστό αυτό είναι μικρότερο, αλλά όχι αμελητέο και κυμαίνεται στο 40,78%.

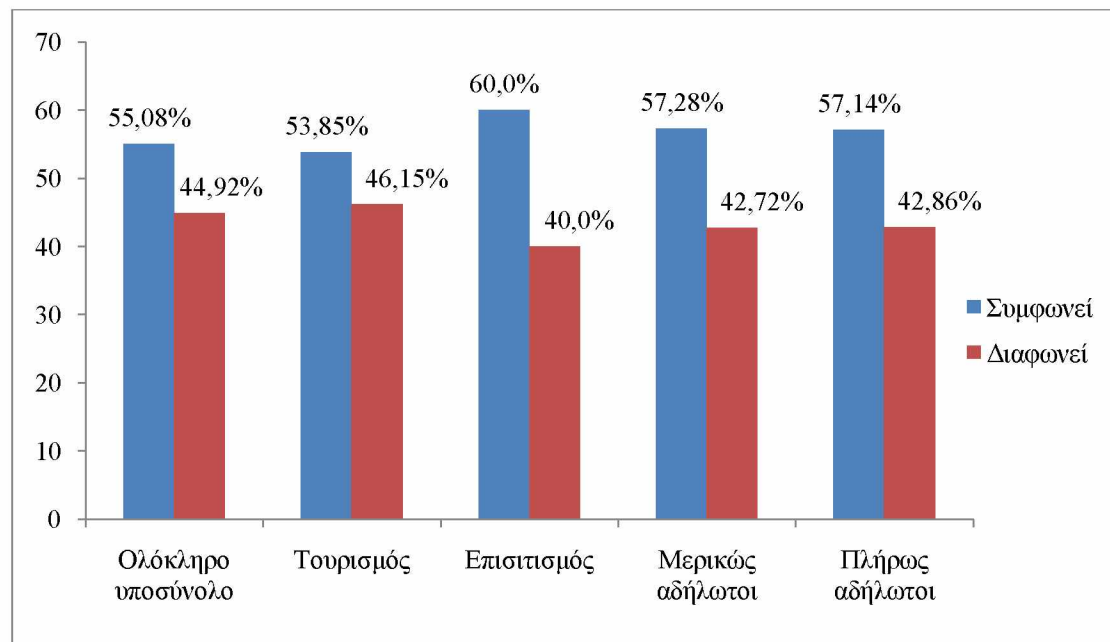
Διάγραμμα 4.26 Η συμμετοχή στην αδήλωτη εργασία σχετίζεται με το φόβο της διατήρησης της θέσης εργασίας



Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Στο ερώτημα αν η εκούσια παραβατική συμπεριφορά των εργαζομένων είχε ως κίνητρο την αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος, μέσω της εισφοροδιαφυγής, τόσο οι αδήλωτοι όσο και οι υποδηλωμένοι εργαζόμενοι με ποσοστά κοντά στο 57% δήλωσαν ότι συμφωνούν. Μεγάλο σε αυτήν την περίπτωση είναι το ποσοστό όσων εργάστηκαν κατά τα έτη που πραγματεύεται η συγκεκριμένη έρευνα (2017-2018) στον επισιτισμό, το οποίο βρίσκεται στο 60% έναντι 53,85% όσων εργάστηκαν στον τουρισμό (διάγραμμα 4.27). Σ' αυτό το σημείο, οι συντάκτες της έρευνας εύστοχα παρατηρούν, ότι η ισορροπία στα ποσοστά των πλήρως αδήλωτων μ' αυτά των υποδηλωμένων εργαζομένων είναι αρκετά ενδιαφέρουσα, αν αναλογιστούμε ότι οι μερικώς αδήλωτοι εργαζόμενοι διαθέτουν ποσοστό διαθέσιμου εισοδήματός τους για την όποια ασφάλισή τους.

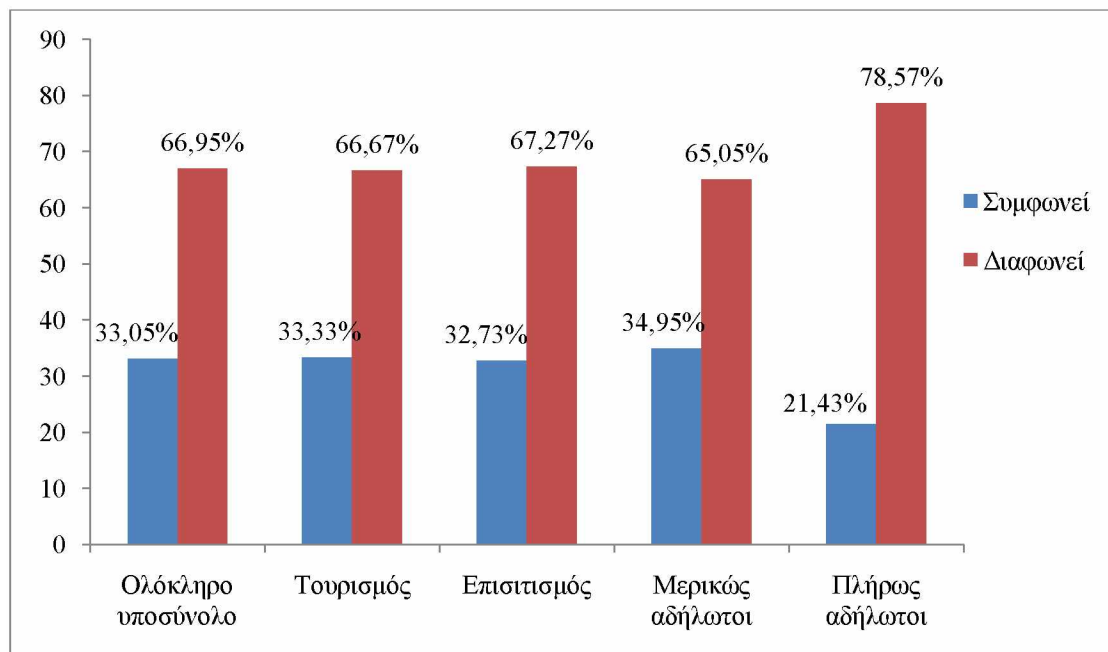
Διάγραμμα 4.27 Η αύξηση/διατήρηση του διαθέσιμου εισοδήματος σχετίζεται με την εργασιακή παραβατική συμπεριφορά των εργαζομένων



Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Στο διάγραμμα 4.28 αποτυπώνεται η απάντηση των παραπάνω συμμετεχόντων εργαζομένων στην ερώτηση αν φοβούνται ή όχι πιθανούς ελέγχους των ελεγκτικών οργάνων για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Εδώ, βλέπουμε ότι οι πλήρως αδήλωτοι εργαζόμενοι με ποσοστό που φτάνει στο 78,57% έχουν μεγαλύτερη την αίσθηση του φόβου στο ενδεχόμενο να εντοπιστούν παραβατικοί σε περίπτωση ελέγχου, θεωρώντας ταυτόχρονα, ότι οι έλεγχοι δεν είναι σπάνιοι. Βέβαια, σ' αυτήν την περίπτωση οι εργοδότες θα έπρεπε να φοβούνται περισσότερο, λόγω του υψηλού επιβαλλόμενου προστίμου, παρά οι εργαζόμενοι, εκτός και αν κάποιος από τους εργαζόμενους αυτούς φοβούνται γιατί είτε είναι δηλωμένοι ως άνεργοι και λαμβάνουν επίδομα ανεργίας είτε θεωρούν ότι αν βρεθούν αδήλωτοι θα χάσουν την δουλειά τους.

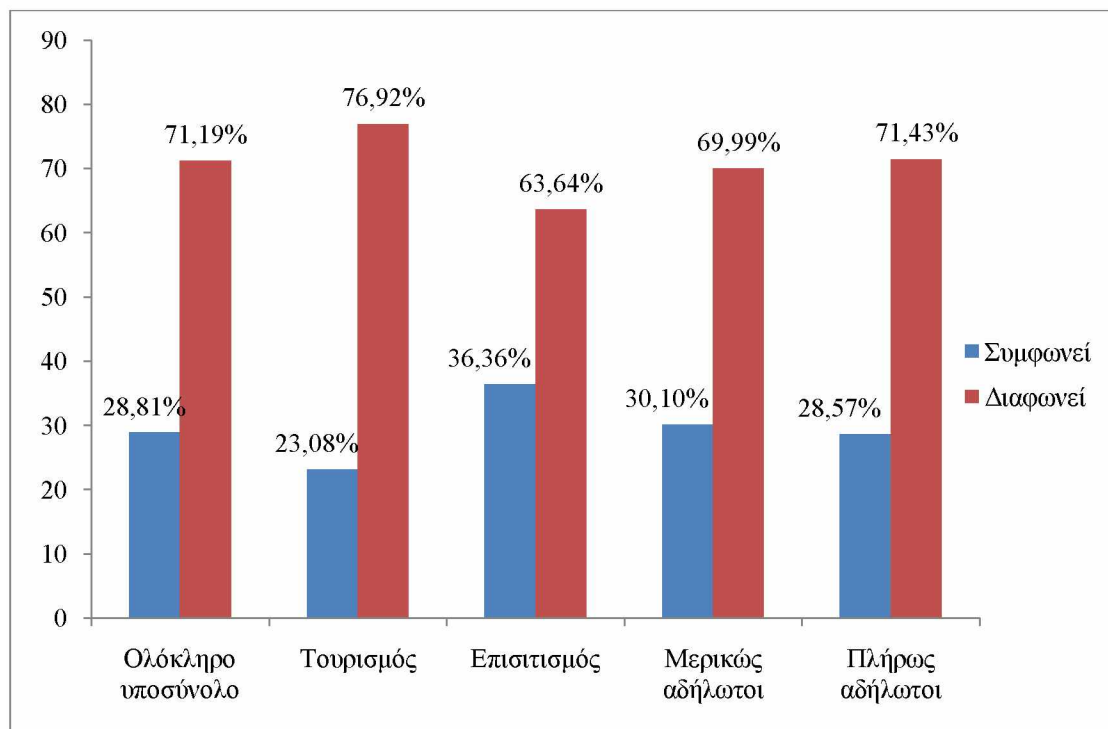
Διάγραμμα 4.28 Έλλειψη φόβου για ελέγχους από ΙΚΑ/ΕΦΚΑ ή ΣΕΠΕ λόγω έλλειψης επαρκών ελέγχων



Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Σχετικό με την παραπάνω επισήμανση είναι και το διάγραμμα 4.29, όπου εδώ, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν αν η επιλογή τους (συναινετική ή μονομερής από την πλευρά τους) να εργαστούν ως αδήλωτοι (πλήρως ή μερικώς) συνδέεται με την επιθυμία τους να μη χάσουν τυχόν επιδόματα που λαμβάνουν. Εδώ, βλέπουμε ότι ένας στους τρεις εργαζομένους είτε είναι πλήρως είτε μερικώς αδήλωτος, όπως ο ίδιος πρότεινε ή συμφώνησε με την εργοδοτική πλευρά σ' αυτήν την παραβατική συμπεριφορά του, το έκανε για να μην χάσει κάποια επιδόματα που λαμβάνει, είτε ανεργίας, όπως αναφέρθηκε στην επισήμανση του σχολιασμού του προηγούμενου διαγράμματος, είτε άλλου επιδόματος που έχει να κάνει π.χ. με τα εισοδηματικά κριτήρια.

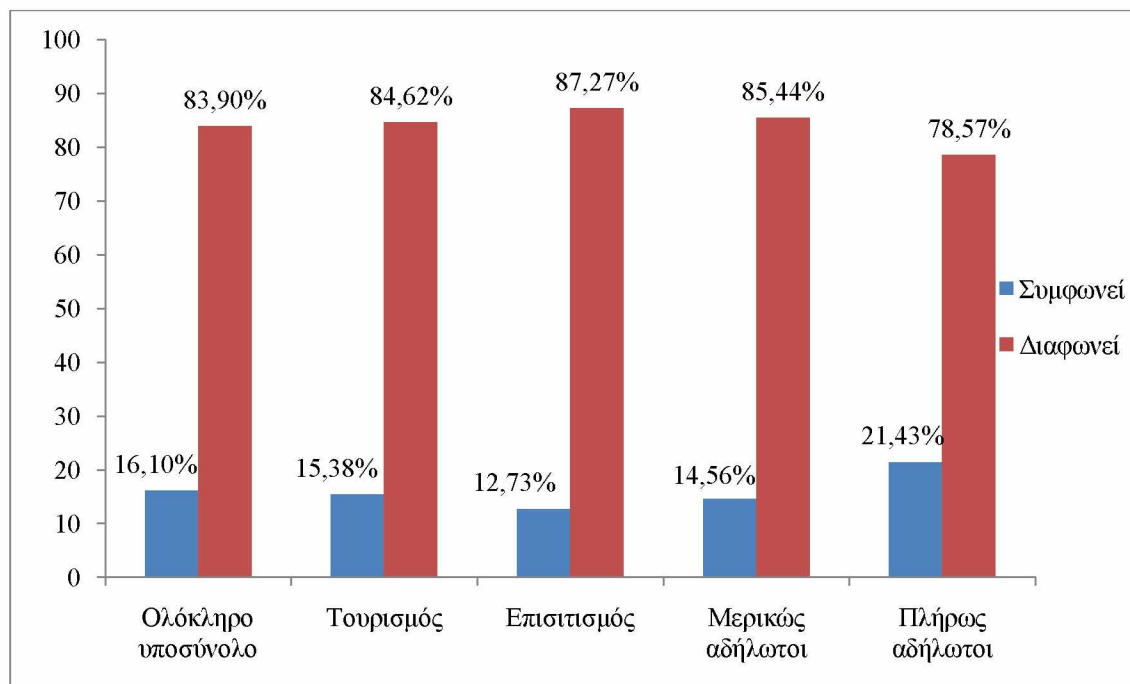
Διάγραμμα 4.29 Επιλογή εργασιακής παραβατικής συμπεριφοράς των εργαζομένων με γνώμονα τη διατήρηση των επιδομάτων τους



Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Στην απάντηση για την ανάγκη κοινωνικής ασφάλισης, στο διάγραμμα 4.30 αποτυπώνονται αξιοσημείωτα ποσοστά. Το 16,10% στο γενικό σύνολο των ερωτώμενων εργαζομένων (εργαζόμενοι επισιτισμού-τουρισμού), το 15,38% στον επιμέρους κλάδο του τουρισμού και το 12,73% στον κλάδο του επισιτισμού, δηλώνει ότι δεν έχει ανάγκη να ασφαλιστεί στην υφιστάμενη εργασία του γιατί έχει επαρκή ασφαλιστική κάλυψη από άλλη παράλληλη εργασία που ασκεί. Στην ίδια απάντηση, οι μερικώς αδήλωτοι εργαζόμενοι φαίνεται με ποσοστό με 14,56% να υπολείπονται έναντι των πλήρως αδήλωτων εργαζομένων, που το ποσοστό τους είναι υψηλότερο και φτάνει στο 21,43%. Βλέπουμε εδώ, ότι αυτή η μορφή αδήλωτης απασχόλησης, δηλαδή δεύτερη αδήλωτη απασχόληση ως συμπλήρωμα της κύριας ή το αντίθετο (κάτι ανάλογο σχολιάστηκε στο διάγραμμα 4.25), που στη βιβλιογραφία αναφέρεται ως «φεγγαρόφωτο», είναι αρκετά διαδεδομένη μεταξύ των αδήλωτων εργαζομένων στους κλάδους επισιτισμού-τουρισμού, που απασχολούν και το μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων σε σχέση με άλλους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

**Διάγραμμα 4.30 Επιλογή αδήλωτης/ανασφάλιστης εργασίας λόγω ασφάλισης
σε άλλη παράλληλη εργασία**



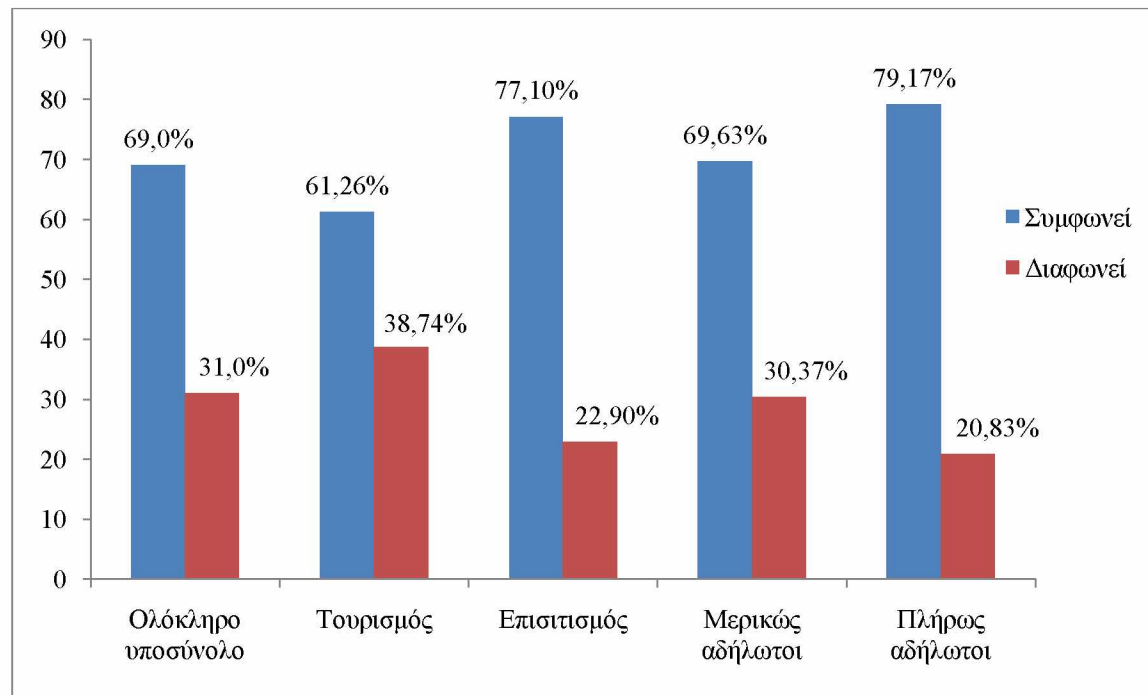
Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Στα επόμενα δύο διαγράμματα αποτυπώνεται η άποψη 371 εργαζομένων από το γενικό σύνολο του αρχικού δείγματος, οι οποίοι είχαν δηλώσει (διάγραμμα 4.24) ότι η συμμετοχή τους στην εργασιακή παραβατικότητα επιβλήθηκε μονομερώς από τον εργοδότη. Καταρχάς, διατυπώνουν την άποψή τους, σχετικά με τον ισχυρισμό των εργοδοτών τους, που διατείνονται, ότι επειδή οι συνολικές φορολογικές και ασφαλιστικές κρατήσεις είναι υψηλές γι' αυτό και επιλέγουν να παραβιάσουν την εργατική νομοθεσία και κατά δεύτερον, παραθέτουν την άποψή τους στον ισχυρισμό, ότι ένας επιπλέον λόγος παραβατικότητας της εργατικής νομοθεσίας από την πλευρά των εργοδοτών τους είναι η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεών τους. Οι 48 απ' αυτούς τους εργαζομένους που απάντησαν είναι πλήρως αδήλωτοι εργαζόμενοι, ενώ οι 323 υποδηλωμένοι εργαζόμενοι.

Στην πρώτη περίπτωση (διάγραμμα 4.31) στο σύνολο των ερωτώμενων (εργαζόμενοι επισιτισμού-τουρισμού), φαίνεται, με ένα ποσοστό της τάξης 69% να επιβεβαιώνουν ότι οι εργοδότες δικαιολογούν την επιβολή της αδήλωτης εργασίας λόγω των υψηλών ποσοστών των φορολογικών και ασφαλιστικών κρατήσεων, που επιβαρύνονται στις επιχειρήσεις τους. Το ποσοστό επιβεβαίωσης εκτοξεύεται στους

πλήρως αδήλωτους που αγγίζει το 80%, χωρίς να διαφοροποιείται κατά πολύ από το ποσοστό των υποδηλωμένων εργαζομένων, που έχουν την ίδια άποψη και που βρίσκεται το ποσοστό τους κοντά στο 70%.

Διάγραμμα 4.31 Επιβολή της παραβατικής συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο από τους εργοδότες λόγω των υψηλών ασφαλιστικών και φορολογικών κρατήσεων

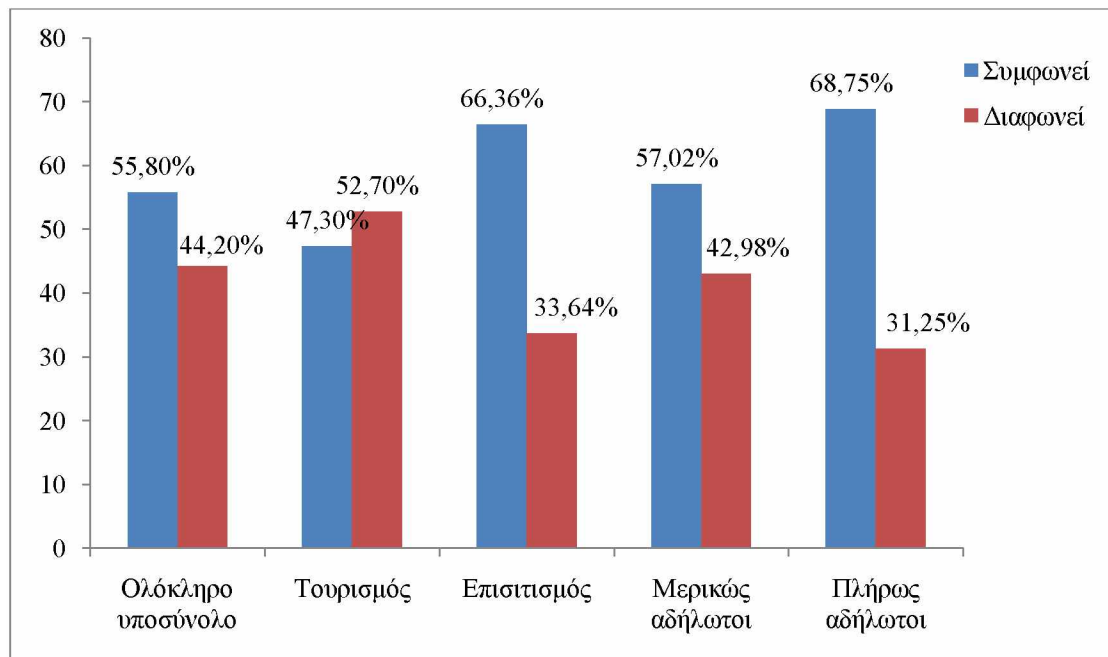


Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Στην δεύτερη περίπτωση (διάγραμμα 4.32) τα ποσοστά στο γενικό σύνολο των ερωτώμενων εργαζομένων είναι σχεδόν μοιρασμένα. Βλέπουμε, ότι οι εργαζόμενοι ούτε επιβεβαιώνουν ούτε διαψεύδουν τον ισχυρισμό των εργοδοτών για την προτίμηση των να παραβούν την εργατική και φορολογική νομοθεσία εξαιτίας της αύξησης του ανταγωνισμού της επιχείρησής τους. Όμως, στους πλήρως αδήλωτους εργαζομένους που απάντησαν, το ποσοστό επιβεβαίωσης της παραπάνω άποψης των εργοδοτών, εκτοξεύεται στο 68,75%, επιβεβαιώνοντας έτσι, ότι η πάγια τακτική από την πλευρά των εργοδοτών για να πιέσουν τους εργαζομένους να δεχτούν την αδήλωτη εργασία, είναι να τους τονίζουν ότι για να σταθεί οικονομικά η επιχείρησή τους, πρέπει να αυξήσουν τον ανταγωνισμό, ακολουθώντας παραβατικές τακτικές (εισφοροδιαφυγή, φοροδιαφυγή). Αυτό όμως, προκαλεί αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων και γι' αυτό το λόγο είναι σίγουρο, ότι οι

υγιείς επιχειρήσεις θα επιθυμούν και θα προτείνουν στο Υπουργείο Εργασίας να πραγματοποιεί εντατικούς ελέγχους.

Διάγραμμα 4.32 Παραβίαση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας από τον εργοδότη λόγω ανταγωνισμού με άλλες επιχειρήσεις



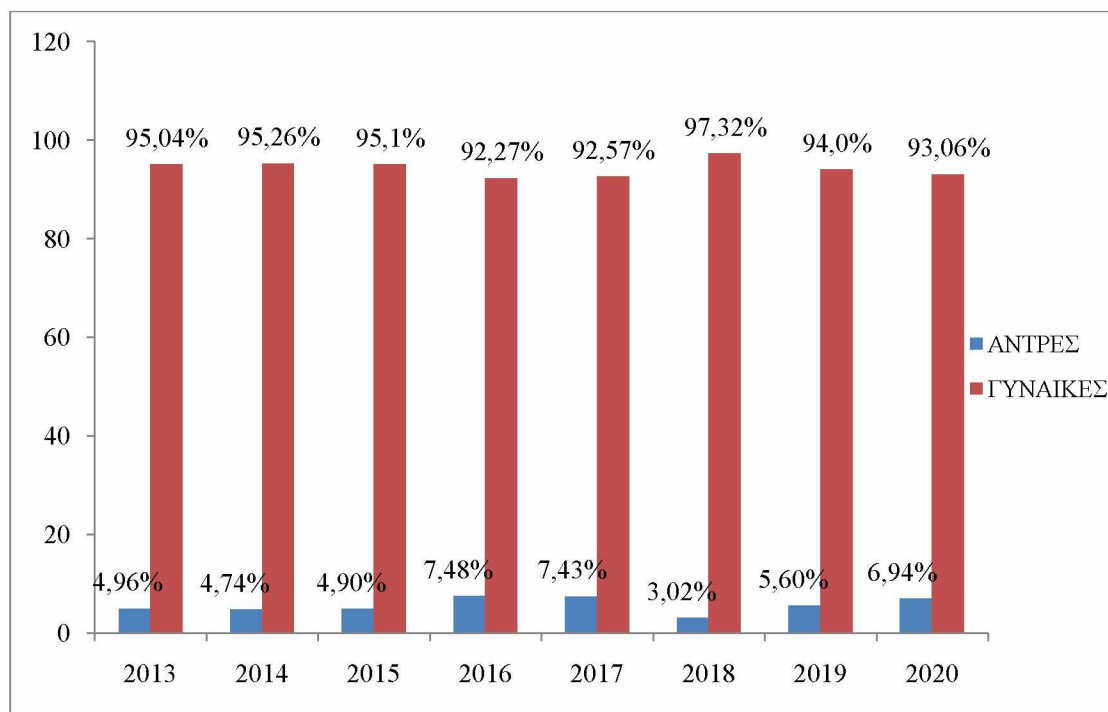
Πηγή: Καψάλης κ.ά., 2020, ίδια επεξεργασία

Τελειώνοντας την εμπειρική επισκόπηση, κρίνεται σκόπιμο να παραταθούν κάποια ελάχιστα αλλά χαρακτηριστικά στοιχεία, τα οποία αφορούν έναν κλάδο απασχόλησης, στον οποίο ο εργοδότης είναι το νοικοκυριό. Είναι ένας κλάδος στον οποίο δεν υπάρχουν στοιχεία ελέγχων από τις αρμόδιες αρχές τήρησης της εργατικής και συνάμα της ασφαλιστικής και φορολογικής νομοθεσίας. Άλλωστε, για να εισέλθει μια αρχή σε οικία για οποιοδήποτε έλεγχο απαραίτητη είναι η εισαγγελική εντολή για σπουδαίο λόγο.

Επομένως, στηριζόμενοι μόνο σε στοιχεία που μπορούμε να αντλήσουμε από την Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (ΕΛΣΤΑΤ), καταρχάς, παραθέτουμε στο παρακάτω διάγραμμα 4.33 την αποτύπωση του αριθμού των απασχολούμενων στα νοικοκυριά ανά φύλο κατά το διάστημα 2013-2020. Εδώ βλέπουμε λοιπόν, ότι στη συγκεκριμένη δραστηριότητα το γυναικείο φύλο έχει την απόλυτη σχεδόν πλειοψηφία στο σύνολο των εργαζομένων. Γνωρίζουμε, ότι είναι ένας ευαίσθητος τομέας, καθώς οι εν λόγω εργασίες περιλαμβάνουν είτε φροντίδα ηλικιωμένων είτε

φροντίδα παιδιών είτε φροντίδα του νοικοκυριού (καθαριότητα, μαγείρεμα κ.ά.), κάτι που διαχρονικά και από την διεθνή πρακτική θεωρείται τομέας απασχόλησης, στον οποίο η γυναίκα φαίνεται να είναι ικανότερη να διαχειριστεί τις απαιτήσεις, που προκύπτουν σ' αυτού του είδους την απασχόληση. Ίσως, έχει να κάνει και με τον έμφυλο διαχωρισμό που ενυπάρχει σε κάποιους τομείς εργασίας, καθώς είναι ένας τομέας στον οποίο οι άντρες φαίνεται να μην προτιμούν να απασχοληθούν είτε γιατί υποτιμούν είτε γιατί θεωρούν ότι δεν θα μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις δύσκολες συνθήκες, που σίγουρα προκύπτουν σε τέτοιου είδους εργασίες.

Διάγραμμα 4.33 Ποσοστό απασχόλησης εργαζομένων στα νοικοκυριά ανά φύλο



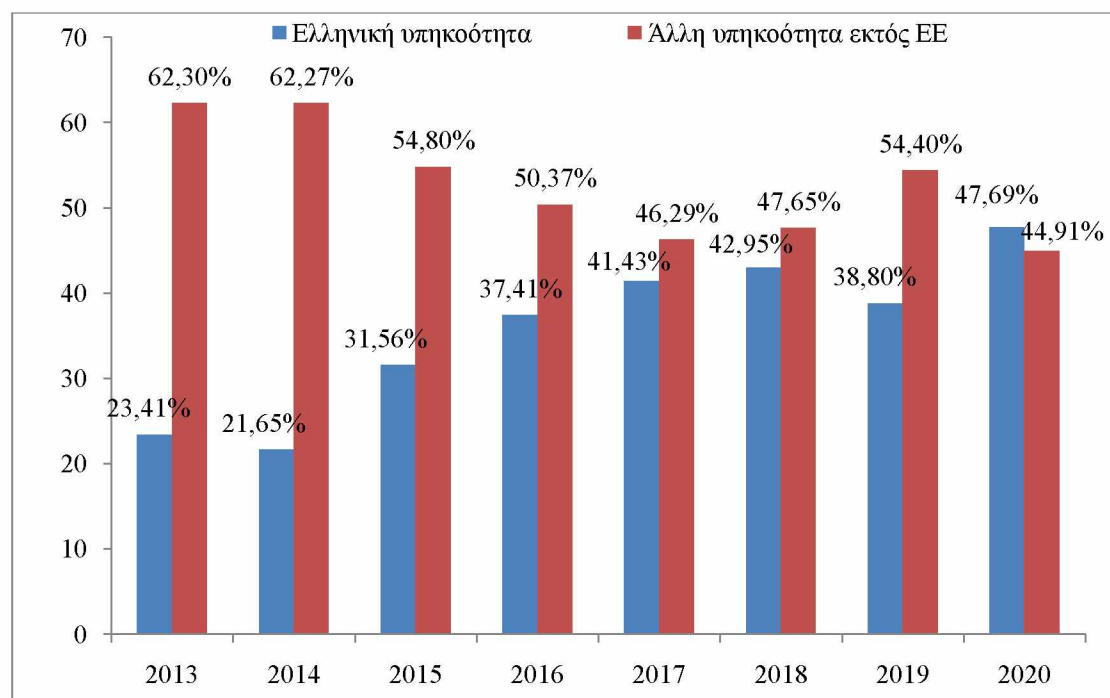
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, ίδια επεξεργασία

Στο επόμενο διάγραμμα (4.34) καταγράφονται στοιχεία που κομίσαμε από την ΕΛΣΤΑΤ, τα οποία αφορούν την υπηκοότητα των εργαζομένων που απασχολούνται ως εργαζόμενοι στα νοικοκυριά. Εδώ, φαίνεται μια υπεροχή στις εργαζόμενες που προέρχονται από χώρες εκτός της ΕΕ με μια μικρή κλιμακούμενη διαφορά κατά τη διάρκεια των ετών 2013-2019, η οποία σε κάποια έτη δείχνει να ισορροπεί σε ποσοστά μεταξύ των εργαζομένων ελληνικής υπηκοότητας και των εργαζομένων άλλης εκτός ΕΕ χώρας υπηκοότητας. Μόνο το έτος 2020 φαίνεται ένα ελαφρύ προβάδισμα των εργαζομένων με ελληνική υπηκοότητα, κάτι που ίσως έχει να κάνει

και με την εμφάνιση της πανδημίας του κορωνοϊού (Covid-19) και την αυξημένη ανάγκη των ελληνικής υπηκοότητας εργαζομένων να συμπληρώσουν το χαμένο εισόδημά τους, καθώς η πλειοψηφία της επιχειρηματικής δραστηριότητας στον κλάδο κυρίως των υπηρεσιών τελούσε σε αναστολή λειτουργίας.

Μπορεί να μην είναι δόκιμο, αλλά εδώ μπορούμε να υποθέσουμε, ότι λόγω του φόβου των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού (Covid-19) και της συγκεχυμένης ενημέρωσης εκείνης της αρχικής περιόδου εμφάνισής της, τα νοικοκυριά να στράφηκαν σε ελληνικής υπηκοότητας εργαζομένους, από το φόβο μήπως οι αλλοδαποί εργαζόμενοι δεν θα είναι σε θέση να τηρήσουν τα ατομικά μέσα προστασίας της υγείας με ευλάβεια. Κάτι που φυσικά, αν όντως ίσχυε ως άποψη, σε καμιά περίπτωση δεν θα ήταν ορθολογικό.

Διάγραμμα 4.34 Ποσοστό απασχόλησης εργαζομένων στα νοικοκυριά ανά υπηκοότητα

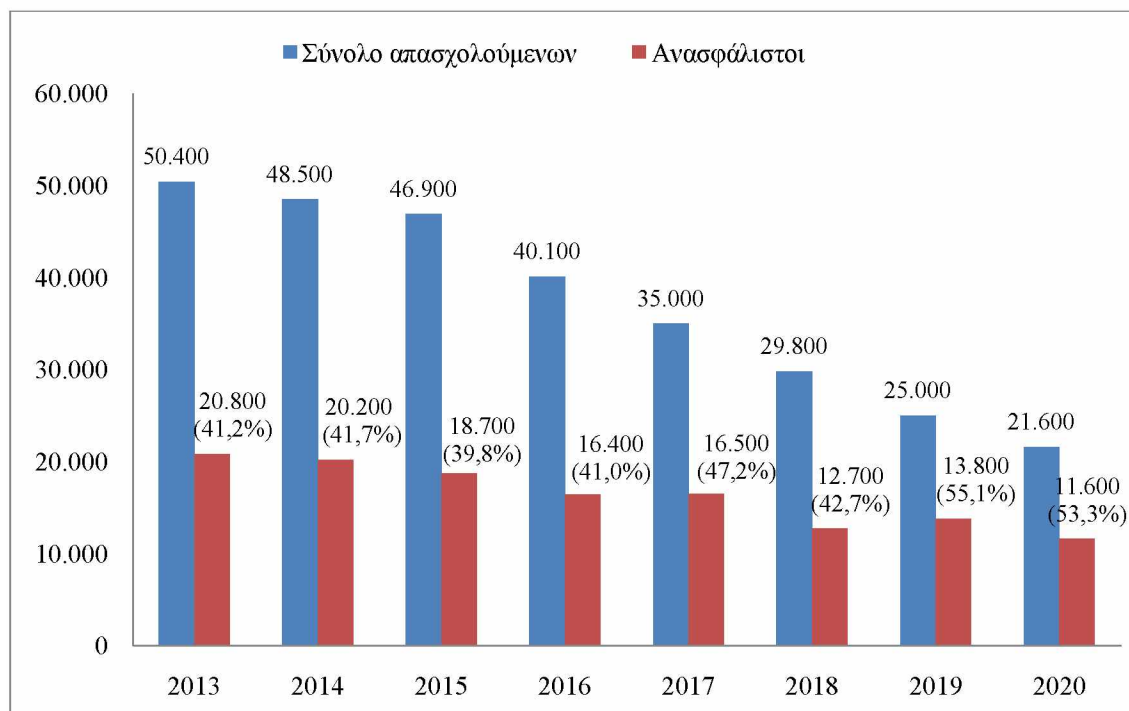


Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, ίδια επεξεργασία

Στο τελευταίο διάγραμμα (4.35) αποτυπώνεται, βάση των στοιχείων της ΕΛΣΤΑΤ, αυτό που κυρίως απασχολεί την παρούσα εργασία και δεν είναι άλλο από την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα και την σύνδεσή της με την παραοικονομία σε έναν ακόμα τομέα επαγγελματικής δραστηριότητας, όπου εργοδότες είναι τα

νοικοκυριά. Εδώ τα ποσοστά της αδήλωτης εργασίας είναι διαχρονικά πολύ μεγάλα από το 2013 έως το 2016, ενώ το αριθμός των εργαζομένων (κυρίως γυναικών όπως είδαμε παραπάνω) μειώνεται σταδιακά από τις 50.400 εργαζομένους το 2013 στους 21.600 εργαζομένους το 2020, ωστόσο τα ποσοστά αδήλωτης εργασίας αυξάνονται τα δύο τελευταία χρόνια ξεπερνώντας το 50%.

Διάγραμμα 4.35 Αριθμός ανασφάλιστων (πλήρως αδήλωτων) εργαζομένων επί του συνόλου των απασχολούμενων στα νοικοκυριά



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, ίδια επεξεργασία

Τα υπόλοιπα έτη η αδήλωτη/ανασφάλιστη εργασία σε αυτόν τον κλάδο απασχόλησης κυμαινόταν κοντά στο 40%, εκτός από το έτος 2017 που το ποσοστό έφτασε στο 47,2%. Αυτά τα πολύ υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας, δείχνουν το μέγεθος της απόκρυψης εισοδήματος και από την πλευρά του εργοδότη και από την πλευρά του εργαζομένου (φοροδιαφυγή), αλλά και το μέγεθος της εισφοροδιαφυγής λόγω της παντελούς έλλειψης ασφάλισης των εργαζομένων. Το γεγονός της πρακτικής αδυναμίας διενέργειας ελέγχων, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, για την τήρηση της εργατικής, της ασφαλιστικής και της φορολογικής νομοθεσίας στα νοικοκυριά, είναι σίγουρο ότι ευνοεί την άνθηση της παραοικονομίας σε έναν ακόμη τομέα επαγγελματικής δραστηριότητας στην Ελλάδα και κάνει τον περιορισμό της

εξαιρετικά δύσκολο για άλλη μια φορά, μ' ότι αυτό συνεπάγεται για την ελληνική οικονομία.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσει το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, η οποία μέσω της εισφοροδιαφυγής και της φοροδιαφυγής αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του προβλήματος της παραοικονομίας, το οποίο επηρεάζει αρνητικά, τόσο τα μακροοικονομικά όσο και τα μικροοικονομικά περιβάλλοντα διεθνώς (Schneider, 2012). Μέσω της αναζήτησης των βασικών θεωρητικών προσεγγίσεων, προσπαθήσαμε να διερευνήσουμε πώς η αδήλωτη εργασία εμφανίζεται, σε ποιους τομείς/κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας ακμάζει, ποια είναι τα χαρακτηριστικά της, ποιες οι κοινωνικές προεκτάσεις του φαινομένου που συνδέονται άμεσα με τις αντίστοιχες οικονομικές επιπτώσεις και εντέλει τους λόγους επέκτασής της.

Η παρούσα εργασία προχώρησε σε μια αναλυτική επισκόπηση της θεωρητικής και εμπειρικής βιβλιογραφίας, τόσο σε διεθνές όσο και σε εγχώριο επίπεδο και χρησιμοποιώντας κάποια από τα δεδομένα μιας από της ελάχιστες αξιόλογες μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί στη χώρα μας για λογαριασμό του ΙΝΕ ΓΣΣΕ από τους Καψάλης κ.ά. (2020), στοιχεία από το Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS» των υπηρεσιών ελέγχου του Υπουργείου Εργασίας και κάποια στοιχεία από την ΕΛΣΤΑΤ, προσπάθησε να προσεγγίσει το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, όπως αυτό, εντέλει, εμφανίζεται στην Ελλάδα και τις κοινωνικοοικονομικές του επιπτώσεις. Άλλωστε, το τελευταίο μας ενδιαφέρει άμεσα, καθώς η παραοικονομία στην Ελλάδα, η οποία συνδέεται άρρηκτα με το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, εκτιμάται ότι βρίσκεται περίπου στο 25% του ΑΕΠ (ΙΟΒΕ, 2012), ποσοστό που δείχνει πως η παραβατικότητα στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα επηρεάζει σημαντικά έναν από τους σημαντικότερους οικονομικούς δείκτες της.

Παρόλο που η ανάλυση των δεδομένων μας δεν υιοθετεί πιο προχωρημένα στατιστικά εργαλεία εντούτοις, και δεδομένης της έλλειψης σχετικών μελετών για την Ελλάδα, η παρούσα εργασία προσπαθεί να φωτίσει την πλευρά της παραοικονομίας στην Ελλάδα, που «θρέφεται» από την αδήλωτη εργασία και να προσφέρει κάποια πρώτα ευρήματα.

Όπως είδαμε, με αφορμή την έναρξη ισχύος της ΥΑ αριθμ. 27397/122/19-8-2013, το ΣΕΠΕ ξεκίνησε ένα επιχειρησιακό σχέδιο για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας με την ονομασία «ARTEMIS». Σύμφωνα με τα στοιχεία του

ανωτέρω σχεδίου, είδαμε ότι επί συνόλου 243.974 ελεγχθεισών επιχειρήσεων το διάστημα από 15/9/2013 έως 31/12/2019, βρέθηκε στις 28.621 να απασχολούνται αδήλωτοι εργαζόμενοι (ποσοστό 11,73%). Οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας με τα υψηλότερα ποσοστά αδήλωτης εργασίας ήταν αυτοί της κατασκευής ειδών ένδυσης, κλωστοϋφαντουργικών υλών και οι άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες, κάτι που συμφωνεί και με το σχετικό ενημερωτικό δελτίο για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, που εκδόθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission: 2105, 2017).

Εκεί όμως που βρέθηκε να απασχολείται ο μεγαλύτερος αριθμός αδήλωτων εργαζομένων την ίδια περίοδο διενέργειας των παραπάνω ελέγχων του ΣΕΠΕ (2013-2019), ήταν στον κλάδο του επισιτισμού, που μαζί με τα καταλύματα ο συνολικός αριθμός αδήλωτων εργαζομένων καταγράφηκε να είναι υπερδιπλάσιος από το σύνολο των αδήλωτων εργαζομένων σε όλους τους υπόλοιπους κλάδους μαζί. Γενικά, οι κλάδοι που περιλαμβάνουν αυτό που λέμε υπηρεσίες φιλοξενίας (επισιτισμός, τουρισμός), αποτελούν τους κλάδους στους οποίους εμφανίζεται ο μεγαλύτερος αριθμός αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα. Μ' αυτήν την διαπίστωση συμφωνεί και η διεθνής βιβλιογραφία (Pedersen, 2003, Riedmann & Fischer, 2008, Pfau-Effinger, 2009).

Όσον αφορά στο φύλο του εργαζόμενου προσωπικού που ελέγχθηκε την ίδια περίοδο από το ΣΕΠΕ στα πλαίσια του σχεδίου «ARTEMIS», είδαμε ότι στο σύνολο των επιχειρήσεων ο αριθμός των αντρών και των γυναικών εργαζομένων ήταν σχεδόν μοιρασμένος (48,16% άντρες, 51,84% γυναίκες). Σε σχέση με αυτό το σύνολο, τόσο οι άντρες αδήλωτοι εργαζόμενοι όσο και οι γυναίκες αδήλωτες εργαζόμενες μοιράζονταν το ίδιο σχεδόν ποσοστό (5,16% και 5,52% αντίστοιχα). Στην διεθνή και εγχώρια βιβλιογραφία δεν βρέθηκε κάτι συγκεκριμένο που να διαψεύδει ή να επιβεβαιώνει αυτή την ισορροπία των ποσοστών αδήλωτης εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα στους συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, όπως αυτοί αναφέρονται στα στοιχεία που Επιχειρησιακού Σχεδίου «ARTEMIS».

Αυτό που βρέθηκε στη βιβλιογραφία (Gather & Meißner, 2002, Hillmann, 2005, European Commission: 2007:12, Pfau-Effinger, 2009, Frey & Schneider, 2000)) και είναι αρκετά ενδιαφέρον, είναι ότι συνήθως ο τομέας απασχόλησης όπου το γυναικείο εργατικό δυναμικό βρίσκεται στο φάσμα της αδήλωτης/ανασφάλιστης εργασίας είναι αυτός της εργασίας στα ιδιωτικά νοικοκυριά, που περιλαμβάνει τη φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων και γενικά όλες τις υπόλοιπες οικιακές εργασίες

(καθάρισμα, σιδέρωμα κτλ.). Εξαιτίας του γεγονότος ότι ο έλεγχος στα ιδιωτικά νοικοκυριά από τις αρμόδιες ελεγκτικές υπηρεσίες για τη διαπίστωση της αδήλωτης εργασίας είναι εξαιρετικά δύσκολος έως αδύνατος (χρειάζεται ειδική εισαγγελική παραγγελία), δεν υπάρχουν και αντίστοιχα στοιχεία να αντληθούν από το Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS». Όπως αναφέρει και ο Kapsalis (2015), αν υπήρχε η δυνατότητα να γίνουν έλεγχοι στον τομέα των νοικοκυριών ως εργοδοτών που παρέχουν εργασία, τα αποτελέσματα θα μπορούσαν να δώσουν υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας. Ωστόσο, έγινε προσπάθεια στην εμπειρική επισκόπηση της παρούσας εργασίας να διαπιστωθεί εάν ισχύει κάτι τέτοιο και στην Ελλάδα. Από τα στοιχεία λοιπόν, που αντλήθηκαν από την ΕΛΣΤΑΤ για το διάστημα 2013-2020, διαπιστώθηκε ότι όντως και στην Ελλάδα το μεγαλύτερο ποσοστό αδήλωτης εργασίας, που αφορά το γυναικείο εργατικό δυναμικό, βρίσκεται στο είδος της απασχόλησης όπου εργοδότες είναι τα ιδιωτικά νοικοκυριά.

Όσο αφορά στους αλλοδαπούς εργαζομένους, στις επιχειρήσεις που ελέγχθηκαν από το ΣΕΠΕ, σύμφωνα με το Επιχειρησιακό Σχέδιο «ARTEMIS», το ποσοστό απασχόλησής τους υπολείπεται από αυτό των ημεδαπών. Ωστόσο, σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων ημεδαπών και αλλοδαπών, το ποσοστό που βρέθηκε να απασχολείται χωρίς να έχει δηλωθεί στις αρμόδιες αρχές (αδήλωτη εργασία), είναι υψηλότερο στους αλλοδαπούς απ' ότι στους ημεδαπούς εργαζομένους. Μεγαλύτερο είναι και το ποσοστό αδήλωτων αλλοδαπών εργαζομένων (κυρίως γυναικών) στον ιδιαίτερο τομέα απασχόλησης, που είναι τα ιδιωτικά νοικοκυριά, σύμφωνα με τα δεδομένα της ΕΛΣΤΑΤ, που παρατέθηκαν στο εμπειρικό μέρος της εργασίας. Όλα αυτά έρχονται σε συμφωνία με τη διεθνή βιβλιογραφία. Ο Pfau-Effinger (2009) στη σχετική του έρευνα, αναφέρεται στο αυξημένο ποσοστό των αδήλωτων μεταναστών εργαζομένων, οι οποίοι για λόγους «διαφυγής από τη φτώχεια» αναγκάζονται να απασχολούνται στην άτυπη πλευρά της αγοράς εργασίας. Αντίστοιχα, οι Carrplen & Muirias (2018) αποφαινόμενοι ότι η μετανάστευση ενισχύει τη συμμετοχή στην αδήλωτη εργασία και τέλος, στο ενημερωτικό δελτίο για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα (European Commission: 2105, 2017) αναφέρεται ότι στην εστίαση και στον τουρισμό απασχολείται μεγάλος αριθμός αδήλωτων μεταναστών.

Επικεντρώνοντας την προσοχή μας στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού, όπου όπως αναφέρθηκε σύμφωνα και με τη βιβλιογραφία παρατηρείται μεγάλος αριθμός αδήλωτων εργαζομένων, έγινε μια προσπάθεια στην παρούσα εργασία, μέσω της έρευνας των Καψάλης κ.ά. (2020), να εξάγουμε κάποια ασφαλή συμπεράσματα

για τους κοινωνικοοικονομικούς λόγους που ωθούν εργαζόμενους και εργοδότες να «ταΐζουν» το «τέρας» της παραοικονομίας, που θρέφεται από την επιθυμία τους να συμμετάσχουν στην πλήρως ή τη μερικώς αδήλωτη εργασία. Από τα ευρήματα της παραπάνω έρευνας, διαπιστώθηκε ότι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό άνω του 50% και ανεξαρτήτου φύλου στο γενικό δείγμα των ερωτώμενων, απάντησε ότι συμμετείχε στην πλήρως ή/και στη μερική αδήλωτη εργασία (επιπλέον ώρες ή μέρες εργασίας πέραν του δηλωμένου ή συμφωνημένου ωραρίου εργασίας). Γι' αυτές τις επιπλέον ώρες ή μέρες εργασίας, σε μεγάλο ποσοστό, τόσο επί του συνόλου και των δύο κλάδων επισιτισμού-τουρισμού όσο και επιμέρους σ' αυτούς τους δύο κλάδους, οι αδήλωτοι ή υποδηλωμένοι εργαζόμενοι παραδέχτηκαν ότι έλαβαν επιπλέον αμοιβή, είτε πλήρως είτε μερικώς. Αυτό αποτελεί εισόδημα, το οποίο δεν δηλώνεται στις αρμόδιες αρχές, άρα μιλάμε για εκτεταμένη παραοικονομία μέσω της φοροδιαφυγής, αλλά και της εισφοροδιαφυγής, καθώς οι επιπλέον μέρες ή ώρες δεν ασφαρίζονται όπως θα έπρεπε.

Αυτή η τακτική επιβεβαιώνεται από τη σχετική βιβλιογραφία στις έρευνες των Williams & Horodnic (2015, 2017b), όπου αναφέρονται στις πέραν του δηλωμένου μισθού αποδοχές. Αντίστοιχες αναφορές γίνονται στο ενημερωτικό δελτίο για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα (European Commission: 2105, 2017) και στις έρευνες των Davidescu (2014, 2015), Grabiner (2000), όπου γενικά αναφέρονται εκτενώς στην ως άνω τακτική απόκρυψης εσόδων μέσω της αδήλωτης εργασίας, η οποία τακτική στερεί από την εθνική οικονομία πόρους είτε μέσω της φοροδιαφυγής είτε μέσω της εισφοροδιαφυγής.

Εμβαθύνοντας περαιτέρω στην έρευνα των Καψάλης κ.ά. (2020), είδαμε ότι για τη συμμετοχή στην αδήλωτη εργασία τη μεγαλύτερη ευθύνη κατέχει ο εργοδότης μέσω της επιβολής, ακολουθεί η από κοινού συμφωνία με τον εργαζόμενο και σε χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζεται να είναι αποκλειστικά απόφαση του εργαζομένου. Μπορεί τα ποσοστά της πρωτοβουλίας των ίδιων των εργαζομένων ή της από κοινού συμφωνίας τους με τους εργοδότες για παροχή αδήλωτης εργασίας να φαίνονται μικρότερα, δεν είναι όμως αμελητέα, καθώς μιλάμε για ένα ποσοστό περίπου 36% για τους μερικώς αδήλωτους και 26% για τους πλήρως αδήλωτους, οι οποίοι ακολουθούν αυτήν την τακτική. Στη βιβλιογραφία ομοίως, αναφέρεται ξεκάθαρα ότι σε αντίθεση με την κοινή πεποίθηση ότι την αποκλειστική ευθύνη για τη συμμετοχή στην αδήλωτη εργασία την έχουν οι εργοδότες, σε ένα μεγάλο ποσοστό, σύμφωνα με τους Williams & Bezaredi (2017), οι ίδιοι εργαζόμενοι είτε από μόνοι τους είτε από κοινού

συμφωνηθέντες με τον εργοδότη επιθυμούν να εργαστούν αδήλωτοι. Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξε και ο Kapsalis (2015), όπου αναφέρει ότι το 1/3 των εργοδοτών, σε σχετική έρευνα, δήλωσε ότι η παροχή αδήλωτης εργασίας προτάθηκε από τον εργαζόμενο.

Από αυτούς, που στη σχετική έρευνα των Καψάλης κ.ά. (2020), εργάστηκαν πλήρως ή μερικώς αδήλωτοι στον επισιτισμό-τουρισμό στην Ελλάδα κατά τα έτη αναφοράς της έρευνας 2017-2018, συμμετέχοντας στην ευρύτερη έννοια της παραοικονομίας, ένα αξιοσημείωτο ποσοστό θεωρούσε ότι το έκανε γιατί δεν εμπιστευόταν τα χρήματά τους στην κοινωνική ασφάλιση ή το έκανε για να αυξήσουν το διαθέσιμο εισόδημά τους. Η έλλειψη εμπιστοσύνης των εργαζομένων στην κοινωνική ασφάλιση ή γενικότερα στους δημόσιους θεσμούς, ως αφορμή για τη συμμετοχή τους στην αδήλωτη εργασία, αποτυπώνεται στη βιβλιογραφία σε αρκετές μελέτες (Marc & Kudatgobilik, 2003, Renooy et al., 2004, Flaquer & Escobedo, 2009, Pfau-Effinger et al., 2009, Williams & Horodnic, 2015, 2018b, Horodnic, 2018,), αλλά και στη σχετική έρευνα του Ευρωβαρόμετρου (2013).

Από στοιχεία που αντλήσαμε από την έρευνα των Καψάλης κ.ά. (2020), φάνηκε ότι αρκετά μεγάλο ποσοστό εργαζομένων, είτε απασχολούνται ανασφάλιστοι φοβούμενοι μη χάσουν τη θέση εργασίας τους είτε επειδή επιθυμούν, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, να διατηρήσουν ή και να αυξήσουν το διαθέσιμο εισόδημά τους. Στην πρώτη περίπτωση, μιλάμε συνήθως για εκείνους τους εργαζόμενους που ανήκουν στον τύπο αδήλωτης εργασίας «διαφυγή από τη φτώχεια», ενώ στη δεύτερη περίπτωση, μιλάμε για εκείνους που ανήκουν στον τύπο αδήλωτης εργασίας «φεγγαρόφωτοι» (Pfau-Effinger, 2009), οι οποίοι έχουν και άλλη δεύτερη απασχόληση ως κύρια, πέρα απ' αυτή στην οποία απασχολούνται ως αδήλωτοι. Στη βιβλιογραφία (Fields, 1990, 2005, Horodnic et al., 2017, Williams & Horodnic, 2017a), για αυτούς τους δύο τύπους αδήλωτης εργασίας, αναφέρεται επίσης και η έννοια της «διπλής άτυπης αγοράς εργασίας». Στην πρώτη περίπτωση, ανήκουν αυτοί που έχουν αποκλειστεί από την τυπική μορφή εργασίας λόγω ανάγκης («κατώτερη βαθμίδα») και στη δεύτερη περίπτωση, ανήκουν αυτοί που επιλέγουν να βρίσκονται αφεαυτού στο φάσμα της άτυπης μορφής εργασίας («ανώτερη βαθμίδα»).

Αρκετά σημαντικό είναι και το ποσοστό των πλήρως ή μερικώς αδήλωτων εργαζομένων στον επισιτισμό-τουρισμό (21,43% και 14,56% αντίστοιχα), που στη σχετική έρευνα των Καψάλης κ.ά. (2020), ισχυρίστηκαν ότι δεν δηλώνονται/ασφαλιζονται στη δεύτερη εργασία τους, καθώς έχουν άλλη παράλληλη

κύρια εργασία στην οποία ασφαρίζονται επαρκώς. Αυτή η πρακτική, συνήθως, ακολουθείται από τους αδήλωτους εργαζομένους που ανήκουν στον τύπο αδήλωτης εργασίας «φεγγαρόφωτοι», οι οποίοι, όπως προαναφέραμε, έχουν μια κύρια τυπική εργασιακή σχέση με ασφάλιση και μια δευτερεύουσα άτυπη εργασιακή σχέση, η οποία ούτε δηλώνεται ούτε ασφαρίζεται (Pfau-Effinger, 2009, European Commission: 2105, 2017). Είναι μία συνήθης πρακτική, που ακολουθείται οικειοθελώς από τους εργαζόμενους, είτε λόγω της υψηλής φορολογίας (De Soto, 1989, 2001, Maloney, 2004) είτε λόγω της δυσαρέσκειάς τους με την κυβερνητική πολιτική (Horodnic, 2018, Williams, 2017). Παρότι θεωρείται μια κυρίαρχη πρακτική που ακολουθείται σε πιο εύπορα οικονομικά ευρωπαϊκά κράτη, όπως της Φιλανδίας και της Δανίας (Jensen & Rathlev, 2009, Jolkkonen et al., 2004), ωστόσο, κατά τους Flaquer & Escobedo (2009) και Neef (2003) είναι ως πρακτική αρκετά διαδεδομένη και στην νότια Ευρώπη σε χώρες όπως η Ιταλία και η Ελλάδα.

Στην ίδια έρευνα των Καψάλης κ.ά. (2020), εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην αδήλωτη εργασία μετά από επιβολή από τους εργοδότες, θεωρούν σε μεγάλο ποσοστό, ότι οι εργοδότες προτιμούν την αδήλωτη/ανασφάλιστη εργασία για να αποφύγουν το βάρος της υψηλής φορολογίας και των ασφαλιστικών εισφορών που θα κατέβαλλαν στη νόμιμη απασχόληση, με απώτερο σκοπό την αύξηση του ανταγωνισμού με τις άλλες επιχειρήσεις. Το παραπάνω εύρημα συμφωνεί με τη διεθνή και εγχώρια βιβλιογραφία, καθώς όπως αναφέρει ο Kapsalis (2015), η προοδευτικότητα των φορολογικών συντελεστών και οι υψηλές ασφαλιστικές εισφορές ενθαρρύνουν την αδήλωτη/ανασφάλιστη εργασία στην Ελλάδα. Το ίδιο αναφέρεται ως διαπίστωση για την Ελλάδα και στη διεθνή διάσκεψη εργασίας (ILO, 2015), αλλά και στην έρευνα του Ευρωβαρόμετρου (2013).

Για την ως άνω πρακτική, η οποία ακολουθείται για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, βρίσκουμε αντίστοιχα ευρήματα στη βιβλιογραφία, που συμφωνούν ότι υφίσταται ως δικαιολογία για τη συμμετοχή των εργοδοτών στην αδήλωτη εργασία. Οι Burrioni & Crouch (2007), Mousiolek (2002) και Jones et al. (2006) αναφέρουν ότι η αδήλωτη εργασία βοηθά κάποιους τύπους επιχειρήσεων να επιβιώσουν μέσω του χαμηλού κόστους εργασίας, που υπό άλλες συνθήκες υψηλού ανταγωνισμού δεν θα ήταν εφικτό. Για αθέμιτο ανταγωνισμό μέσω της αδήλωτης εργασίας, η οποία δημιουργεί στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας, κάνει λόγο και ο Nenu (2014). Την ίδια άποψη περί αθέμιτου ανταγωνισμού, μέσω της αδήλωτης εργασίας, αποδέχεται και το Υπουργείο Εργασίας της Ελλάδας και ο

Karsalis (2015), αλλά αναφέρεται ως άποψη και στο Ενημερωτικό Δελτίο για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα (European Commission: 2105, 2017).

Αν εξετάσουμε τέλος, το μέγεθος των επιχειρήσεων στον επισιτισμό-τουρισμό στις οποίες εργάστηκαν αυτοί που συμμετείχαν στην έρευνα των Καμάλης κ.ά. (2020), κάποια από τα ευρήματα της οποίας χρησιμοποιήσαμε στο εμπειρικό μέρος της παρούσας εργασίας, θα δούμε ότι η πλειοψηφία τους αποτελείται από επιχειρήσεις πολύ μικρές (1-9 εργαζόμενοι) και μικρές (10-49 εργαζόμενοι). Είναι γεγονός άλλωστε, ότι το μέγεθος της αδήλωτης οικονομίας, στην οποία συμμετέχει ενεργά η αδήλωτη εργασία, που υπολογίζεται στο 25% περίπου του ΑΕΠ στην Ελλάδα, οφείλεται στο μεγάλο αριθμό πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων στην Ελλάδα, αν αναλογιστούμε ότι οι επιχειρήσεις με 1-9 εργαζόμενους αντιπροσωπεύουν το 96% του συνόλου των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, σύμφωνα και με το Ενημερωτικό Δελτίο για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα (European Commission: 2105, 2017).

Είδαμε, ότι η αδήλωτη εργασία συνδέεται άμεσα με την αδήλωτη οικονομία και εκτός από τις κοινωνικές προεκτάσεις της μέσω του αποκλεισμού των εργαζομένων που συμμετέχουν σε αυτή από τα πλεονεκτήματα της κοινωνικής ασφάλισης (υγειονομική περίθαλψη, επιδόματα κοινωνικής πρόνοιας, συνταξιοδοτικά δικαιώματα), επιβαρύνει και τα έσοδα της κεντρικής κυβέρνησης, λειτουργώντας ως τροχοπέδη στην οικονομική ανάπτυξη. Η αδήλωτη εργασία είναι ένα φαινόμενο που δεν επηρεάζει μόνο την Ελλάδα. Είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο, που εμφανίζεται με πολλά πρόσωπα σε διάφορα κράτη, όπως είδαμε και στη βιβλιογραφία. Για την αντιμετώπισή της υπήρχαν κατά καιρούς διάφορες απόψεις μέσα στον πυρήνα των ευρωπαϊκών κρατών, οι οποίες είτε εστιάζουν στην καταστολή είτε στην ενημέρωση είτε και στα δύο μαζί. Ο περιορισμός του φαινομένου αυτού, πόσο μάλλον η πλήρης εξάλειψή του, είναι δύσκολη υπόθεση. Όπως όλες οι παράνομες δραστηριότητες, έτσι κι αυτή λειτουργεί στη «σκιά» και έχει αναπτύξει πρακτικές απόκρυψης και αποφυγής με τους πιο ευφάνταστους τρόπους.

Είδαμε και παραπάνω, ότι σε μεγάλο βαθμό αυτή η παραβατική συμπεριφορά σχετίζεται και με το μέγεθος των επιχειρήσεων. Είναι περισσότερο διαδεδομένη στις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις παρά στις μεγάλες, οι οποίες είναι και πιο καλά οργανωμένες και πιο εύκολα ελέγξιμες, άρα και περισσότερο επιφυλακτικές στο να παραβιάσουν την εργατική, ασφαλιστική και φορολογική νομοθεσία. Το ότι η Ελλάδα βρίσκεται πολύ ψηλά στους δείκτες που αφορούν στο μέγεθος της αδήλωτης

εργασίας, έχει να κάνει κατά πολύ και με την παραπάνω διαπίστωση, καθώς το παραγωγικό της μοντέλο στηρίζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό στην μικρομεσαία επιχειρηματικότητα, όπως αναφέρεται και από τους Jones et al. (2006).

Το παραγωγικό μοντέλο μιας χώρας δεν αλλάζει από τη μια στιγμή στην άλλη, άρα για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα θα πρέπει να εστιάσουμε σε κάποιες πρακτικές, που είτε είναι δοκιμασμένες σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη είτε βρίσκονται κατά καιρούς στο τραπέζι των προτάσεων προς εφαρμογή. Στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια ακολουθείται περισσότερο η ενίσχυση των κυρώσεων προς τις επιχειρήσεις που παραβατούν. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι, κατά κάποιο τρόπο, από το 2013 και εντεύθεν έχει μειωθεί το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας σε μικρό βαθμό. Υπάρχουν έρευνες στη βιβλιογραφία (Masud e al., 2008, Mazzolini et al., 2017), που συμφωνούν με την παραπάνω τακτική, άλλες που δεν βρίσκουν μεγάλη συσχέτιση μεταξύ της αύξησης των κυρώσεων με τη μείωση της αδήλωτης εργασίας (Williams 2019) και αρκετές που βρίσκουν ότι η καταστολή και μόνο καταργεί το κοινωνικό συμβόλαιο μεταξύ των πολιτών και του κράτους, φέρνοντας τα αντίθετα από τα προσδοκώμενα αποτελέσματα (Kaplanoglou & Rapano, 2015, Hofmann et al., 2017, Windebank & Horodnic, 2017).

Σίγουρα, η σύσταση της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης εργασίας, που αντικαθιστά το ΣΕΠΕ, είναι προς τη σωστή κατεύθυνση, καθώς ο νέος στρατηγικός σχεδιασμός που θα βασίζεται και σε νέα εργαλεία οργάνωσης και με τη βοήθεια νέων ψηφιακών εργαλείων ελέγχου όπως η ψηφιακή κάρτα εργασίας, δύναται να βοηθήσει προς την καταπολέμηση, τόσο της αδήλωτης όσο και της υποδηλωμένης εργασίας. Ο χρόνος θα δείξει, καθώς είναι κάτι πολύ καινούργιο, για να φανεί τι πραγματικά ως Ανεξάρτητη Αρχή, μπορεί να πετύχει.

Το να επικεντρωθούμε ως κράτος μόνο στο κόστος που προκαλεί η αδήλωτη εργασία, προσπαθώντας να το ισορροπήσουμε με το όφελος από τα πρόστιμα, δεν αρκεί. Κατά τη γνώμη μας λοιπόν, ο κρατικός μηχανισμός θα έπρεπε να εστιάσει την προσοχή του προς την ευαισθητοποίηση των πολιτών, προβάλλοντας τα οφέλη της δηλωμένης εργασίας. Είδαμε παραπάνω, ότι στην περίοδο της πανδημίας του Covid-19 σχεδόν όλα τα ευρωπαϊκά κράτη, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, παρείχαν οικονομική βοήθεια σε μισθωτούς με σχέση εξαρτημένης εργασίας, που τελούσαν σε αναστολή εργασίας λόγω του lock down στους περισσότερους επιχειρηματικούς κλάδους (ITUC, 2020), προνόμιο το οποίο δεν είχαν όσοι δούλευαν στην πλήρως αδήλωτη εργασία (Williams & Kayaoglu, 2020).

Για να ευαισθητοποιηθεί όμως ο πολίτης και να εμπεδώσει ότι η συμμετοχή του στη δηλωμένη εργασία του παρέχει οφέλη που δε θα του παρέχονταν στην αδήλωτη, θα πρέπει να μάθει και που πάνε τα χρήματα που φορολογούνται από τη μισθωτή του εργασία ή/και οι ασφαλιστικές του εισφορές. Είναι γεγονός, ότι μόνο το 29% των κρατών-μελών της ΕΕ ενημερώνει τους συμμετέχοντες στην αδήλωτη εργασία για τα οφέλη που θα είχαν αν συμμετείχαν στη δηλωμένη εργασία (Williams,2019). Πρέπει λοιπόν ως κράτος να πείσουμε τον εργαζόμενο ότι τα όποια οφέλη που του παρέχει η αδήλωτη εργασία μεσοπρόθεσμα είναι πολύ λιγότερα από τα οφέλη που θα του πρόσφερε μακροπρόθεσμα η συμμετοχή του στη δηλωμένη εργασία (π.χ. βιωσιμότητα ασφαλιστικού συστήματος/συντάξεις γήρατος). Όπως επισημαίνει και ο Bourlos (2010), καθοριστικός παράγοντας για την εισφοροδιαφυγή, που προκύπτει από την αδήλωτη εργασία, είναι η απουσία της συνείδησης για την κοινωνική ασφάλιση και από τους εργοδότες και από τους εργαζομένους.

Εκτός από τον εργαζόμενο, πρέπει ως κράτος να πείσουμε και τον εργοδότη για τα οφέλη της δηλωμένης εργασίας. Μια υγιής εθνική οικονομία είναι ικανή να ενισχύσει τις επενδύσεις των επιχειρήσεων μέσω ενός υγιούς τραπεζικού συστήματος και να ωθήσει στον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων. Η φοροδιαφυγή δεν βοηθά προς αυτή την κατεύθυνση, καθώς υπονομεύει την αναπτυξιακή προοπτική της εθνικής οικονομίας, με όλες τις αρνητικές συνέπειες που προκύπτουν από αυτό. Ενημέρωση λοιπόν, προς όλες τις κατευθύνσεις (εργαζομένους και εργοδότες), ώστε να πάψει στην Ελλάδα η αδήλωτη εργασία να είναι μια αρκετά διαδεδομένη πρακτική, που ενσωματώθηκε στην αντίληψη και στη δράση των εργαζομένων και των εργοδοτών, όπως επισημαίνουν και οι Lois et al., (2020) και να θεωρείται ως κοινωνικά αποδεκτή απ' αυτούς και παράνομη από το κράτος (ILO, 2016). Είναι σημαντικό λοιπόν, να αυξηθεί η εμπιστοσύνη των πολιτών προς τις εθνικές αρχές, μέσω της σωστής ενημέρωσης για το που πάνε τα χρήματά τους από τη φορολόγηση της εργασίας (φόροι, εισφορές κοινωνικής ασφάλισης).

Εν κατακλείδι, η μείωση του μη μισθολογικού κόστους είναι μια πρακτική προς της σωστή κατεύθυνση, καθώς σύμφωνα και με τον ΟΟΣΑ (2011) η Ελλάδα συγκαταλέγεται στις χώρες με το υψηλότερο μη μισθολογικό κόστος (φορολογία επιχειρήσεων, ασφαλιστικές εισφορές). Επιπλέον, η αύξηση του κατώτατου μισθού σε συνδυασμό με τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων βοηθά προς την επιλογή της δηλωμένης εργασίας. Στην ίδια κατεύθυνση οδηγεί και η αύξηση της κοινωνικής πρόνοιας μέσω της κοινωνικής ασφάλισης (επαρκής

υγειονομική περίθαλψη, αξιοπρεπές επίδομα ανεργίας, υποστηρικτές δομές για την εργαζόμενη μητέρα), η οποία πρόνοια δεν ισχύει στην πλήρως αδήλωτη εργασία και επομένως η ύπαρξη αξιόπιστων και επαρκών κοινωνικών «διχτύων» ασφαλείας θα προσφέρει αντικίνητρα για την αδήλωτη εργασία. Η συνεργασία μεταξύ κράτους και πολιτών και η ανταλλαγή απόψεων για την εύρεση κοινά αποδεκτής λύσης στο πρόβλημα της αδήλωτης οικονομίας, μέσω της αδήλωτης εργασίας, μαζί με την προβολή των ωφελειών της δηλωμένης εργασίας στην εθνική οικονομία, δύναται να βοηθήσει προς την ευαισθητοποίηση των πολιτών και την αύξηση της φορολογικής συνείδησης, αλλά και την εμπιστοσύνη στην κοινωνική ασφάλιση.

Βέβαια, θα ήταν δόκιμο να παραδεχτούμε, ότι τίποτε απ' όλα αυτά δεν είναι εύκολη υπόθεση. Η νοοτροπία ενός λαού δεν αλλάζει από τη μια στιγμή στην άλλη. Χρειάζεται μεγάλη προσπάθεια να πεισθεί ο πολίτης ότι θα πρέπει να εμπιστευτεί το κράτος με τους θεσμούς του, ώστε η παγιωμένη αντίληψη ότι η προσφυγή στην αδήλωτη εργασία είναι για διάφορους λόγους κοινωνικά αποδεκτή, ενώ το κράτος τη θεωρεί παράνομη, να σταματήσει να υφίσταται κι έτσι να κλείσει ο φαύλος κύκλος του ατέρμονος κυνηγητού «της γάτας με το ποντίκι», που επιφέρει αρνητικές κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες για όλους, πολίτες και πολιτεία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική βιβλιογραφία

- Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών. (2012). «*Η έννοια της αδήλωτης εργασίας και τα χαρακτηριστικά της*». Retrieved from http://iobe.gr/docs/research/RES_01_02122012REP_GR.pdf
- Καυάλης, Α., Κουμαριανός, Ε. & Αυγέρης Ν. (2020). *Η παραβατικότητα στην εργασία. Η περίπτωση του επισιτισμού-τουρισμού*, Μελέτη 48, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας, ΓΣΕΕ, Αθήνα.
- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (2020). Επιχειρησιακό σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας «Άρτεμις», Περίοδος 15-9-2013 έως 31-12-2019.
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, (2017). *Έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ*. Retrieved from <http://www.ypakp.g>

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Ambrosini, M. (2001). 'The role of immigrants in the Italian labour market'. *International Migration*, 39 (3): 61–83.
- Acs, Z., Desai, S., Stenholm, P., & Wuebeker, R. (2013). Institutions and the rate of formal and informal entrepreneurship across countries. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 35(15), 1–24.
- Ahmad, A., & Nabil, M. (2008). Dead men working: Time and space in London's ('illegal') Migrant economy. *Work, Employment and Society*, 22(2), 301–318.
<https://doi.org/10.1177/0950017008089106>
- Allingham, Michael, and Agnar Sandmo. (1972). Income tax evasion: A theoretical analysis. *Journal of Public Economics* 1 (3–4): 323–338.
- Aliyev, H. (2015). Post-Soviet informality: Towards theory-building. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35(3-4), 182–198. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-05-2014-0041>
- Anagnostopoulos, A. D., Bitzenis, A. P. and Kontakos, P. (2015), "Tackling undeclared work in Greece", *Global Business & Economics Anthology*, Vol.2, pp. 32-46.
- Anttonen, A. and Sipilä, J. (2005). 'Comparative approaches to social care: diversity in care production modes'. In B. Pfau-Effinger and B. Geissler (eds.), *Care Arrangements and Social Integration in Europe*. Bristol: Policy Press, pp. 103–19.
- Autio, E., & Fu, K. (2015). Economic and political institutions and entry into formal

- and informal entrepreneurship. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(1), 67–94.
<https://doi.org/10.1007/s10490-014-9381-0>
- Averett, S. (2001), “Moonlighting: Multiple Motives and Gender Differences”, *Applied Economics*, Vol. 33, No. 11, pp. 1391-1410.
- Bailey, óC. and Turner, J. (1997), “Contribution evasion and social security: causes and remedies”, Oficina de la OIT.
- Bailey, C. and Turner, J. (2001), “Strategies to Reduce Contribution Evasion in Social Security Financing”, *World Development*, Vol. 29, No. 2, pp. 385-393.
- Bain, G.S. & Clegg, H.A.(1974). “Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain” *British Journal of Industrial Relations*. Vol.12 N0.1, pp.91-113
- Balladares, L. V. (2017), “The Size of Shadow Economy in the EU: A study of Undeclared Work, Bribery and Tax Evasion in 2013”, *Master's thesis*, Jönköping University, Sweden
- Barbour, A., & Llanes, M. (2013). *Supporting people to legitimise their informal businesses*. Joseph Rowntree Foundation.
- Bejaković, P. (2017), “How to measure the unmeasurable: Project Grey developing capacities and capabilities for tackling undeclared work”, *Croatian Review of Economic, Business and Social Statistics*, Vol. 3, No. 2, pp. 20-38.
- Belev, B. (2003). ‘The informal economy in the EU accession countries — obstacle to European integration or bridge between the EU member states and the accession countries?’ In B. Belev (ed.), *The Informal Economy in the EU Accession Countries*. Sofia: Center for the Study of Democracy, pp. 3–22.
- Blair, J. P. and Endres, C. R. (1994). ‘Hidden economic development assets’. *Economic Development Quarterly*, 8 (3): 286–91.
- Bitzenis, A., Vlachos, V. and Schneider, F. (2016), “An exploration of the Greek shadow economy: can its transfer into the official economy provide economic relief amid the crisis?” *Journal of Economic Issues*, Vol. 50, No. 1, pp. 165-196.
- Budd, J. (2004). *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*. Ithaca: Cornell University Press.
- Bourlos, D. A. (2010), “Avoiding contributions”, Retrieved from <https://etapmme.files.wordpress.com/2010/01/3560.pdf>
- Burroni, L. and Crouch, C. (2007). ‘The territorial governance of the shadow economy’. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 26 (2): 455–70.
- Button, K. (1984). Regional variations in the irregular economy: A study of possible trends. *Regional Studies*, 18(3), 385–392. <https://doi.org/10.1080/09595238400185381>
- Cappelen, C., and Muriaas, R. L. (2018), “Polish Labour Migrants and Undeclared Work in Norway”, *Scandinavian Political Studies*, Vol. 41, No. 2, pp. 167-187.

- Castree, N., Coe, N., Ward, K., & Samers, M. (2004). *Spaces of work: Global capitalism and the geographies of labour*. Sage.
- Charitou, M. S., Elfani, M., & Lois, P. (2010). The effect of working capital management on firms profitability: Empirical evidence from an emerging market. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, Vol. 8, No 12, pp 63-68.
- Charitou, M., Lois, P., & Santoso, H. B. (2012). The Relationship Between Working Capital Management And Firms Profitability: An Empirical Investigation For An Emerging Asian Country. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, Vol 11, No 8, 839-848.
- Comaniciu, C. (2014), "Theoretical and Pragmatic Approaches of Undeclared Work in Romania", *Procedia Economics and Finance*, Vol. 16, pp. 198 – 205.
- Cox, R. (1971). "Approaches to the Futurology of Industrial Relations." *Bulletin of the Institute of Labour Studies*, Vol. 8, NO. 8, pp. 139–64..
- Dekker, Helga, Elsa Oranje, Piet Renooy, Francine Rosing, and Colin C. Williams. (2010). *Joining up the fight against undeclared work in the European Union*. Brussels: DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Drogalas, G., Karagiorgos, A., Pazarskis, M., & Vagenas, N. (2019). Informal interactions between audit committees and internal audit function. Evidence from Greek listed firms. *Corporate Board: Role, Duties and Composition*, Vol.15, No (1, pp. 25-32.
- Davidescu, A.A., (2014). Investigating the impact of unemployment rate on the Romanian shadow economy. A complex approach based on ARDL and SVAR analysis, *Romanian Journal of Economic Forecasting*, issue 4, pp.109-127
- Davidescu (Alexandru) A.A., (2014). Evaluating the relationship between official economy and shadow economy in Romania. A Structural Vector Autoregressive approach, *Journal of Social and Economic Statistics*, vol.3, no.2, pp.57-65
- Davidescu, A. A., (2015). Bounds Test approach for the Long Run Relationship between Shadow Economy and Official Economy. An Empirical Anaysis for Romania, *Journal of Applied Quantitative Methods*, volume 10, issue 1, pp.36-47
- Davidescu, A.A., (2015). Active Ageing and Shadow Economy in Romania. An Empirical Causality Analysis, *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, VOL 3, NO 2: ISSUE 8, pp.237-256
- Davidescu, A.A., (2015). Active Ageing and Shadow Economy in Romania. An Empirical Causality Analysis, *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, VOL 3, NO 2: ISSUE 8, pp.237-256
- Davis, M. (2006). *Planet of Slums*. Verso
- De Soto, H. (1989). *The other path: The economic answer to terrorism*. Harper and Row.
- De Soto, H. (2001). *The mystery of capital: Why capitalism triumphs in the West and fails*

- everywhere else*. Black Swan.
- Djankov, S., Lieberman, I., Mukherjee, J. and Nenova, T. (2003). 'Going informal: benefits and costs'. In B. Belev (ed.), *The Informal Economy in the EU Accession Countries*. Sofia: Center for the Study of Democracy, pp. 63–80.
- Ebata, A., Mader, P., & Bloom, G. (2020). *Precarious and informal work exacerbates spread Of coronavirus*. Institute of Development Studies.
- EIRO (European Industrial Relations Observatory), (2005). *EIRO thematic feature: Industrial relations and undeclared work*, Dublin, Eurofound, available online at: <http://eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature11.html>.
- Elek, P. and Köllő, J. (2017), "Eliciting Permanent and Transitory Undeclared Work from Matched Administrative and Survey Data", *IZA Discussion Papers*, Retrieved from <http://hdl.handle.net/10419/170784>
- Edwards, P. (2005). *The Employment Relationship and the Field of Industrial Relations.* In Edwards, P. (ed.) *Industrial Relations: Theory & Practice*, (2nd ed.). (pp. 1–36).. London: Blackwell.
- Enste, D. H. (2003). 'Shadow economy and institutional change in transition countries'. In B. Belev (ed.), *The Informal Economy in the EU Accession Countries*. Sofia: Center for the Study of Democracy, pp. 81–114.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Eurofound (2013), *"Tackling undeclared work in 27 European Union Member States and Norway: Approaches and measures since 2008"*, Retrieved from
- European Employment Observatory, (2007). *European Employment Observatory Review: Spring 2007*, Brussels, European Commission <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/labour-market/tackling-undeclared-work-in-27-eu-member-states-and-norway-approaches-and-measures-since-200>
- European Commission. (1998). *Communication of the Commission on Undeclared Work*. Brussels: European Commission.
- European Commission (2007). *Undeclared Work in the European Union. Report: Special Eurobarometer 284, by Arnold Riedmann and Gabriele Fischer*. Brussels: European Commission.
- European Commission (2007). *Stepping up the fight against undeclared work*. Brussels: European Commission.
- European Commission, (2007). *Stepping up the fight against undeclared work, COM(2007)*

- 628 *final*, Brussels, European Commission, available online at: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/oct/undeclared_work_en.pdf (58Kb PDF).
- European Commission. (2016). *Decision (EU) 2016/344 of the European Parliament and of the Council of 9 March 2016 on establishing a European Platform to enhance cooperation in tackling undeclared work*. Retrieved March 24, 2020, from <http://data.europa.eu/eli/dec/2016/344/oj>
- European Commission: 2105,(2017)), *SBA Factsheet: Greece*, Brussels.
- European Commission (2105), "Factsheet on Undeclared Work – GREECE", *SBA Factsheet: Greece*, Brussels, available on " [https://ec.europa.eu > social > ajax > BlobServlet](https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet)
- European Commission. (2020). *COVID 19- economic package – multiannual financial framework 2014-2020*.
- European Industrial Relations Observatory. (2002). *Towards a Qualitative Dialogue in Industrial Relations*. Dublin: EIRO
- Eurostat. (2019a). *Tourism industries - economic analysis*. Retrieved March 30, 2020, from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tourism_industries_-_economic_analysis
- Eurostat. (2019b). *Tourism industries - employment*. Retrieved March 30, 2020, from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tourism_industries_-_employment
- Feld, L. P. and Larsen, C. (2008). 'Black activities low in Germany in 2006'. In Rockwool Foundation Research Unit (ed.), *News from Rockwool Foundation Research Unit*. Copenhagen: Rockwool Foundation, p. 1.
- Fields, G. S. (1990). Labour market modelling and the urban informal sector: Theory and evidence. In D. Turnham, B. Salome, & A. Schwarz (Eds.), *The informal sector revisited* (pp. 49–69). OECD.
- Fields, G. S. (2005). *A guide to multisector labor market models*. World Bank.
- Flanders, A. (1965). *Industrial Relations: What is Wrong with the System? An Essay on Its Theory and Future*. London: Farber & Farber.
- Flaquer, L. and Escobedo, A. (2009). 'The metamorphosis of informal work in Spain: family solidarity, female immigration and development of social rights'. In B. Pfau-Effinger, L. Flaquer and P. H. Jensen (eds.), *Formal and Informal Work in Europe. The Hidden Work Regime*. London, New York: Routledge, pp. 143–623.
- Follain, J. (2020, April 1). Italy readies emergency cash for workers in underground economy. Bloomberg. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-03-31/italy-readies-emergency-cash-for-workers-in-underground-economy>

- Frey, B. S. and Schneider, F. (2000). 'Informal and underground economy'. In: O. Ashenfelter (ed.), *International Encyclopedia of Social and Behavioral Science*, Bd.12 Economics. Amsterdam: Elsevier Science.
- Friedman, E., S. Johnson, D. Kaufmann and P. Zoido - Lobatón (2000), "Dodging the Grabbing Hand: The Determinants of Unofficial Activity in 69 Countries", *Journal of Public Economics*, Vol. 76, No. 4, pp. 459-493.
- Gallin, D. (2001). Propositions on trade unions and informal employment in time of globalization. *Antipode*, 19(4), 531–549. <https://doi.org/10.1111/1467-8330.00197>
- Gather, C. and Meißner, H. (2002). 'Informelle Erwerbsarbeit in privaten Haushalten. Ein blinder Fleck in der Arbeitssoziologie?' In C. Gather, B. Geissler and S. M. Rerrich (eds.), *Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel*. Münster: Westfälisches Dampfboot, pp. 86–103.
- Geertz, C. (1963). *Peddlers and Princes: Social Change and Economic Modernisation in Two Indonesian Towns*. Chicago: Chicago University Press.
- Gheorghiu, V. (2012), "Ways to reduce undeclared work", *Perspectives of Business Law Journal*, Vol., No. 1, pp. 202-208.
- Grabiner, Lord. (2000). *The Informal Economy*. London: HM Treasury.
- Guariglia, A. and Kim, B. Y. (2006), "The dynamics of moonlighting in Russia 1: What is happening in the Russian informal economy?" *Economics of Transition*, Vol. 14, No.1, pp. 1-45.
- Hale, Robert, (1923). Coercion and distribution in a supposedly non-coercive state. *Political Science Quarterly* 38, 470.
- Hart, K. (1973). 'Informal income opportunities and urban employment in Ghana'. *Journal of Modern African Studies*, 11: 61–89.
- Hasseldine, John, and Zhuhong Li. (1999). More tax evasion research required in new millennium. *Crime, Law and Social Change* 31 (2): 91–104.
- Hazans, M. (2011), "Informal Workers across Europe: Evidence from 30 European Countries", Policy Research Working Papers, doi:10.1596/1813-9450-5912.
- He, G. (2020). Why NYC's undocumented restaurant workers are the forgotten victims of the shutdown. *Eater New York*. <https://ny.eater.com/2020/3/31/21199490/nyc-restaurant-undocumentedworker-coronavirus>
- Henley, A., Arabsheibani, G. R. and Carneiro, F. G. (2009), "On defining and measuring the informal sector: Evidence from Brazil", *World development*, Vol. 37, No. 5, pp. 992-1003.
- Hillmann, F. (2005). 'Migrant's care work in private households, or the strength of bilocal and transnational ties as a last(ing) resource in global migration'. In B. Pfau-Effinger and B. Geissler (eds.), *Care Arrangements in Europe — Variations and*

- Change*. Bristol: Policy Press, pp. 83–99.
- Hurduzeu, G., Lazar, M. I., (2014). Fiscal Revenues in the European Union. A Comparative Analysis. *Romanian Economic Journal*, 17(54), 61-72.
- Hussmanns, R. (2004), “Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment” Working Paper No. 53, Policy Integration Department, Bureau of Statistics, ILO, Geneva.
- Hodosi, A. (2015). Perceptions of irregular immigrants’ participation in undeclared work in the United Kingdom from a social trust perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35(5/6), 375–389. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2013-0108>.
- Hofmann, Eva, Barbara Hartl, Katharina Gangl, Martina Hartner-Tiefenthaler, and Erich Kirchler. (2017). Authorities’ coercive and legitimate power: The impact on cognitions underlying cooperation. *Frontiers in Psychology* 8: 121–134.
- Horodnic, Ioana. 2018. Tax morale and institutional theory: A systematic review. *International Journal of Sociology and Social Policy* 38 (9/10): 868–886.
- Horodnic, I. A., and Williams, C. (2018a). Does Trust Prevent Undeclared Work? An Evaluation of the Social Actor Approach. *An Evaluation of the Social Actor Approach (August 23, 2018)*.
- Horodnic, I. A., and Williams, C. (2018b). Do deterrents prevent undeclared work? *An evaluation of the rational economic actor approach. An Evaluation of the Rational Economic Actor Approach (January 24, 2018)*.
- (ILO) (2003), “Guidelines concerning a statistical definition of informal employment”, endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (November-December 2003), Report of the Conference, Geneva.
- (ILO) (2004), “Defining and Measuring Informal Employment”, Ralf Hussmanns, Bureau of Statistics, International Labor Office
- ILO. (2015). *The transition from the informal to the formal economy*. ILO Conference, 104th Session. Geneva: ILO.
- (ILO) (2016), “Diagnostic Report on undeclared work in Greece”, Retrieved from http://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/49757/1_Diagnostic_Report_on_undeclared_work_in_Greece_gr.pdf
- ILO. (2018). *Women and men in the informal economy: Statistical picture*.
- ILO. (2020). *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*. International Trade Union Confederation. (2020). *Putting people first: 12 governments show the world how to protect lives, jobs and incomes*
- Ihrig, J. E. and Moe, K. S. (2000), “The dynamics of informal employment”, *International Finance Working Paper*, No. 664.

- Jensen, P., Lind, J. and Rathlev, J. (2004). *Formal and Informal Work: Statistical Mapping. The Danish Case*. Country Report of the Research Project in the 5th EU Framework Programme 'Formal and Informal Work in Europe (FIWE)'. Aalborg: Aalborgs Universiteit.
- Jensen, P. and Rathlev, J. (2009). 'Formal and informal work in the Danish social democratic welfare state'. In B. Pfau-Effinger, L. Flaquer and P. H. Jensen (eds.), *Formal and Informal Work in Europe. The Hidden Work Regime*. London, New York: Routledge, pp. 39–61.
- Johnson, M., & Ghiglione, D. (2020, March 29). 'Pasta and beans' - Italy's shadow workers are out of the safety net. *Financial Times*. <https://www.ft.com/content/08847c08-9582-4c48-9d2d-319f8593da19>
- Jolkkonen, A., Kilpeläinen, A. and Koistinen, P. (2009). 'Formal and informal work in the work-welfare arrangement of Finland'. In B. Pfau-Effinger, L. Flaquer and P. H. Jensen (eds.), *Formal and Informal Work in Europe. The Hidden Work Regime*. London, New York: Routledge, pp. 62–88.
- Jones, T., Ram, M. and Edwards, P. (2006). 'Shades of grey in the informal economy.' *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26 (9/10): 357–73.
- Karabchuk, T., & Zabirowa, A. (2018). Informal employment in service industries: Estimations from nationally representative labour force survey data of Russian Federation. *The Service Industries Journal*, 38(11-12), 742–771. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1477131>
- Kahn-Freund, Otto, (1983). *Labor and the Law*, third ed. Stevens & Sons.
- Kaplanoglou, Georgia, and Vassilis Rapanos. 2015. Why do people evade taxes? New experimental evidence from Greece. *Journal of Behavioral and Experimental Economics* 56: 21–32.
- Kapsalis, A. (2015), "Undeclared work in Greece: Assessing modern measures to combat the phenomenon", Athens: Work Institute GSEE
- Katungi, D., Neale, E., & Barbour, A. (2006). *People in low-paid informal work*. Joseph Rowntree Foundation.
- Kaufman, B.E. (2010). "The Theoretical Foundation of Industrial Relations and its Implications." *Industrial and Labour Relations Review*. Vol.64, Issue1, pp.73-108.
- Kedir, A. M., & Rodgers, P. (2018). Household survey evidence on domestic workers in Ethiopia. *The Service Industries Journal*, 38(11-12), 824–840. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1484111>
- Kedir, A. M., Williams, C. C., & Altinay, L. (2018). Services industries and the informal economy: An introduction. *The Service Industries Journal*, 38(11-12), 645–649. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1486959>

- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism, and Long Waves*. London: Routledge
- Kesteloot, C., & Meert, H. (1999). Informal spaces: The geography of informal economic activities in Brussels. *International Journal of Urban and Regional Research*, 23(2), 232–251. <https://doi.org/10.1111/1468-2427.00193>
- Kimmel, J. and Conway, S. (2001). ‘Who moonlights and why? Evidence from the SIPP’ *Industrial Relations*, 40 (1): 89–120.
- Kirchler, Erich. (2007). *The Economic Psychology of Tax Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kochan, T. (1998). “What is Distinctive about Industrial Relations Research?” In Whitfield, K. & Strauss, G. (eds.). *Researching the World of Work*. (pp.31–50). Ithaca: Cornell University Press
- Kvist, J. (2005). ‘Welfare reform in the Nordic countries in the 1990s: using fuzzy-set theory to assess conformity to ideal types’. *Journal of European Social Policy*, 9 (4): 231–52.
- Laczó, S., and Rossi, R. (2019). “Time-consistent consumption taxation”, *Journal of Monetary Economics*, Available online 18 March 2019. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2019.03.005>
- Lanaras, K. D., (2017), “Insurance at IKA - EFKA: insurance - contributions – benefits - care – pensions”, Athens: Editions Sakkoula.
- Lazar, M. I., (2014). Tax Reform and Fiscal Sustainability in Central and Eastern European Countries. *Acta Universitatis Danubius. Administratio*, 6(1).
- Lehndorff, S. and Voss-Dahm, D. (2005). ‘The delegation of uncertainty: flexibility and the role of the market in service work’. In G. Bosch and S. Lehndorff (eds.), *Working in the Service Sector: a Tale from Different Worlds*. London: Routledge, pp. 289–315.
- Littlewood, D., Rodgers, P., & Yang, J. (2018). ‘The price is different depending on whether you want a receipt or not’: Examining the purchasing of goods and services from the informal economy in South-East Europe. *The Service Industries Journal*, 38(11-12), 688–707. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1444032>
- Lois, P., Drogalas, G., Karagiorgos, A. and Chlorou, A., (2019), "Tax compliance during fiscal depression periods: the case of Greece", *EuroMed Journal of Business*, Vol. 14 No. 3, pp. 274-291.
- Lutz, H. (2008). ‘When home becomes a workplace: domestic work as an ordinary job in Germany? In H. Lutz (ed.), *Migration and Domestic Work*. Aldershot: Ashgate, pp. 43–60.
- Lynch, R. (2020, March 25). Army of ‘hidden’ workers in the grey economy risk spreading

- virus. *Daily Telegraph*. <https://www.telegraph.co.uk/business/2020/03/25/uks-army-hidden-workers-grey-economy-risk-spreading-virus/>
- Maloney, W. F. (2004). Informality revisited. *World Development*, 32(7), 1159–1178. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.01.008>
- Marc, A. and Kudatgobilik, Z. (2003). ‘Poverty and informality in southeast Europe’. In B. Belev (ed.), *The Informal Economy in the EU Accession Countries*. Sofia: Center for the Study of Democracy, pp. 115–38.
- Masud, Abdulsalam, Nor Aziah Abd Manalf, and Natrah Saad. (2015). Testing assumptions of the ‘slippery slope framework’ using cross-country data: Evidence from sub-Saharan Africa. *International Journal of Business and Society* 16 (3): 408–421.
- Matei, M., Zamfir, A. & Lungu, E. (2014). A Nonparametric Approach for Wage Differentials of Higher Education Graduates. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, pp. 188–192.
- Mazzolini, Gabriel, Laura Pagani, and Alessandro Santoro. (2017). The deterrence effect
- Meldolesi, L. (2003). Policy for the regulation of the underground economy and employment. *Review of Economic Conditions in Italy*, 1(1), 89–116.
- Meyer, T., Baxendale, R. and Dedeoglu, S. (2009). ‘Formal and informal work in the work-welfare arrangement of the U.K.’. In B. Pfau-Effinger, L. Flaquer and P. H. Jensen (eds.), *Formal and Informal Work in Europe. The Hidden Work Regime*. London, New York: Routledge, pp. 117–42
- Mingione, E. (1991). *Fragmented Societies*. Oxford: Blackwell.
- MTAS (2005). *Balance del proceso de normalización de trabajadores extranjeros*. Press Release.
- Mingione, E. (1991). *Fragmented Societies*. Oxford: Blackwell.
- Mintel. (2019). Brits spent £12.3 billion on online groceries in 2018. <https://www.mintel.com/presscentre/retail-press-centre/brits-spent-12-3-billion-on-online-groceries-in-2018>
- Motta, G., & Rossi, R. (2019). Optimal Fiscal Policy with Consumption Taxation. *Journal of Money, Credit and Banking*, Vol. 51, No. 1, pp. 139-161.
- MTAS (2005). *Balance del proceso de normalización de trabajadores extranjeros*. Press Release.
- Murphy, Kristina. (2005). Regulating more effectively: The relationship between procedural justice, legitimacy and tax non-compliance. *Journal of Law and Society* 32 (4): 562–589.
- Murphy, Kristina. (2008). Enforcing tax compliance: To punish or persuade? *Economic Analysis & Policy*, 38 (2): 113–135.
- Murphy, Kristina, and Nathan Harris. (2007). Shaming, shame and recidivism:

- A test of reintegrative shaming theory in the white-collar crime context. *The British Journal of Criminology* 47 (6): 900–917.
- Musiolek, B. (2002). ‘Decent work in the informal sector: CEE/CIS region’. In *Decent Work and the Informal Economy*. Geneva: ILO, pp. 30–44.
- National Audit Office. (2008). *Tackling the hidden economy*.
- Neef, R. (2003). ‘Zum Begriff und zu den sozialen Funktionen der Schattenwirtschaft in Osteuropa’. *Soziale Welt*, 54: 259–84.
- Nenu, C. C. (2014). Brief Comments on the European Union Strategies for Preventing and Combating Undeclared Work. *Journal of Danubian Studies and Research*, 4, 81–91.
- OECD. (2002). *Measuring the non-observed economy*. Paris: OECD.
- OECD (2008). “Employment Outlook: Chapter 2: Declaring Work or Staying Underground: Informal Employment in Seven OECD Countries - Annex 2.A3” *Organisation For Economic Cooperation And Development*, Paris
- OECD. (2009). “Promoting Pro-Poor Growth: Employment” - by the DAC Network on Poverty Reduction (POVNET), Organisation For Economic Cooperation And Development, Paris.
- OECD. (2011), “Economic policy reforms: going for growth 2011”, <http://www.oecd.org/social/labour/economicpolicyreformsgoingforgrowth2011.htm>
- OECD. (2017). *Shining light on the shadow economy: Opportunities and threats*.
- Parella, R. (2003). *Mujer, Inmigrante y Trabajadora: La Triple Discriminación*. Rubí: Anthropos.
- Pedersen, S. (1998). *The Shadow Economy in Western Europe — Measurement and Results for Selected Countries*. Copenhagen: The Rockwood Foundation Research Unit.
- Pedersen, S. (2003), “The Shadow Economy in Germany, Great Britain and Scandinavia: A Measurement Based on Questionnaire Service”, *Study No. 10*, The Rockwool Foundation Research Unit, Copenhagen
- Perry, G.E., Maloney, W.F., Arias, O.S., Fajnsylber, P., Mason, A.D. and Saavedra-Chanduvi, J. (2007), *Informality: Exit or Exclusion*, *World Bank*, Washington DC.
- Pfau-Effinger, B. and Sakac-Magdalenic, S. (2009). ‘Formal and informal work in the conservative German welfare state’. In B. Pfau-Effinger, L. Flaquer and P. H. Jensen (eds.), *Formal and informal Work in Europe. The Hidden Work Regime*. London, New York: Routledge, pp. 89–116.
- Pfau-Effinger, B. (2005b). ‘Welfare State Policies and care arrangements’. *European Societies*, 7 (2): 321–47.
- Pfau-Effinger, L. Flaquer and P. H. Jensen. (2009.), *Formal and Informal Work in*

- Europe. The Hidden Work Regime*. London, New York: Routledge, pp. 143–62.
- Pfau-Effinger, B. (2009), “Varieties of undeclared work in European societies”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 1, pp. 79-99.
- Pfau-Effinger, B. (2005a). ‘The mix of formal and informal work and the impact on social integration’. Scientific paper on the results of the qualitative interviews. analysis Deliverable No. 7, EU Project ‘Formal and informal work in Europe. A comparative analysis of their changing relationship and their impact on social integration’ (FIWE), 26 August.
- Portes, A. (1994). ‘The informal economy and its paradoxes’. In N. J. Smelser and R. Swedberg (eds.), *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press. pp. 426–50.
- Portes, A., Castells, M. and Benton, L. A. (1999). *The Informal Economy*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Rachmawati, N. A., Utama, S., Martani, D., & Wardhani, R. (2019). Determinants of the complementary level of financial and tax aggressiveness: a cross-country study. *International Journal of Managerial and Financial Accounting*, Vo. 11, No. 2, pp.145-166.
- Renooy, P. (1990). *The Informal Economy: Meaning, Measurement and Social Significance*. No. 115. Amsterdam: Netherlands Geographical Studies.
- Renooy, P. (2008). ‘Undeclared work: a new source of employment?’ *International Journal of Sociology and Social Policy*, 27 (5/6): 250–56.
- Renooy, P., Ivarsson, S., van der Wusten-Gritsai, O. and Meijer, R. (2004). *Undeclared Work in an Enlarged Union. Final Report of the Project an Analysis of Undeclared Work: An In-Depth Study of Specific Items*. Amsterdam and Malmö: Inregia and Regioplan.
- Reuters. (2020, April 1). Amid Europe’s lockdowns, no safety net for millions in black economy. The New York Times. <https://uk.reuters.com/article/us-health-coronavirus-blackeconomy/amid-europes-lockdowns-no-safety-net-for-millions-in-black-economy-idUKKBN21J4LS>
- Riedmann, A. & Fischer, G. (2008), “Undeclared work in the European Union”, Special Eurobarometer No. 284.
- Richardson, Maryann, and Adrian Sawyer. (2001). A taxonomy of the tax compliance literature: Further findings, problems and prospects. *Australian Tax Forum* 16 (2): 137–320.
- Rose, E.D. (2008). *Employment Relations*. (3rd ed). London: Pearson Education Ltd.
- Rossi M., (2014), “Capital structure of small and medium enterprises: The Italian case”, *International Journal of Globalisation and Small Business* Vol. 6, No 2, pp. 130-144

- Rubić, T. (2013). Afternoon moonlighting – it was a must: The dynamics and paradoxes of the Croatian socialist and post-socialist labor market. *Narodna Umjetnost*, 50(1), 121–145. <https://doi.org/10.15176/VOL50NO105>
- Sarzalska, A. and A. Szydłowski (2007). “Labor in non-Observed Economy”, in A. Baranowska, M. Bukowski, M. Bober, P. Lewandowski, I. Magda, M. Sarzalska, A., A. Szydłowski and J. Zawistowski, *Employment in Poland 2006: Productivity For Jobs*, Institute for Structural Research, Ministry of Labour and Social Policy of Poland, pp. 163-199
- Sassen, S. (1991). *The Global City*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Sasunkevich, O. (2014). Business as casual: Shuttle trade on the Belarus-Lithuania border. In J. Morris, & A. Polese (Eds.), *The informal post-socialist economy: Embedded practices and livelihoods* (pp. 135– 151). Routledge.
- SBC. (2004). *Small Business in the Informal Economy: Making the transition to the formal economy*. London: Small Business Council.
- Schneider, F. and Enste, D. (2000). *Schattenwirtschaft und Schwarzarbeit: Umfang, Ursachen, Wirkungen und wirtschaftliche Empfehlungen*. München, Wien: Wissenschaftsverlag.
- Schneider, Friedrich, and Dominik Enste. (2002). *The Shadow Economy: an international survey*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schneider, F., (2012), “The shadow economy and work in the shadow: what do we (not) know?” *IZA Discussion Paper*, No. 6423
- Schneider, F., & Williams, C. C. (2013). *The shadow economy*. Institute of Economic Affairs.
- Schupp, J. (2002). ‘Quantitative Verbreitung von Erwerbstätigkeit in privaten Haushalten Deutschlands’. In C. Gather, B. Geissler and M. Rerrich (eds.), *Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im Globalen Wandel*. Münster: Westfälisches Dampfboot, pp.
- Siebel, W., Siebel-Rebell, C., Walther, U. J. and Weyrather, I. (1988). *Arbeit Nach der Arbeit — Schattenwirtschaft, Wertewandel und Industriearbeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Siqueira, Ana Cristina, Justin Webb, and Garry Bruton. (2016). Informal entrepreneurship and industry conditions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 40 (1): 177–200.
- Slavnic, Z. (2010). Political economy of informalisation. *European Societies*, 12(1), 3–23. <https://doi.org/10.1080/14616690903042724>
- Speak, C. (2020, April 1). Coronavirus: Fears in Italy shift to growing number who can't

- afford to eat after shutdown. *The Local Italy*. <https://www.thelocal.it/20200401/as-virus-reaches-plateau-initaly-concern-shifts-to-growing-numbers-who-cant-afford-to-eat>
- Stone, Katherine V.W., (2007). *Revisiting the at-will employment doctrine: imposed terms, implied terms, and the normative world of the workplace*. *Industrial Law Journal* 36, 84–101.
- Stone, Katherine V.W., (2013a). *The decline of the standard employment contract in the United States: a socio-regulatory perspective*. In: Stone, K., Arthurs, H. (Eds.), *Rethinking Workplace Regulation*. Russell Sage Foundation Press, New York.
- Stone, Katherine V.W., (2013b). *The decline of the standard employment contract: a review of the evidence*. In: Stone, K., Arthurs, H. (Eds.), *Rethinking Workplace Regulation*. Russell Sage Foundation Press, New York.
- Stone, Katherine V.W., (2015). “Employment and Labor Regulation in Industrial Countries” *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, Volume 7, Elsevier, 2015, Forthcoming, *UCLA School of Law, Law-Econ Research Paper No. 14-07*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.86026-2>
- Stone, Katherine V.W., Arthurs, Harry, (2013). *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*. Russell Sage Foundation Press, New York
- Surdej, A. and Slezak, E. (2009). ‘Formal and informal work in the work–welfare arrangement of Poland’. In B. Pfau-Effinger, L. Flaquer and P. Jensen (eds.), *Formal and Informal Work in Europe. The Hidden Work Regime*. London and New York: Routledge, pp. 169–92.
- Swedish Tax Agency (2006). *Purchasing and Performing Undeclared Work in Sweden Report 2006: 4b, Part 1: Results from Various Studies*. Stockholm: Swedish Tax Agency.
- Thomas, J. J. (1992). *Informal Economic Activity*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Taiwo, O. (2013). Employment choice and mobility in multi-sector labour markets: Theoretical model and evidence from Ghana. *International Labour Review*, 152(3-4), 469–492. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2013.00189.x>
- Vanderseypen, G., Tchipeva, T., Peschner, J., Rennoy, P., and Williams, C. C. (2013), “Undeclared work: recent developments”, *Employment and Social Developments in Europe*, pp. 231-274.
- Webb, Justin W., Laszlo Tihanyi, R. Duane Ireland, and David G. Sirmon. (2009). You say illegal, I say legitimate: Entrepreneurship in the informal economy. *Academy of Management Review* 34 (3): 492–510.

- Wedderburn, William, (1986). *The Worker and the Law*. Pelican Books, London.
- Weiss, Manfred, (1987). *Labor Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany*. Klewer, Boston.
- Williams, C. C. (2001). 'Tackling the participation of the unemployed in paid informal work: a critical evaluation of the deterrence approach'. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 19: 729–49.
- Williams, Colin C. (2004). *Cash-in-hand Work: The Underground Sector and Hidden Economy of Favours*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Williams, C. C. (2006). *The Hidden Enterprise Culture: Entrepreneurship in the underground economy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Williams, Colin C. (2008). A critical evaluation of public policy towards undeclared work in the European Union. *Journal of European Integration* 30 (2): 273–290.
- Williams, C. C. (2014). *Confronting the shadow economy: Evaluating tax compliance and behaviour policies*. Edward Elgar.
- Williams, Colin C. (2014a). *Confronting the Shadow Economy: Evaluating tax compliance and behaviour policies*. Cheltenham: Edward Elgar
- Williams, Colin C. (2014b). Explaining cross-national variations in the prevalence and character of undeclared employment in the European Union. *European Spatial Research and Policy* 21 (2): 115–132.
- Williams, C. C. (2015). Explaining cross-national variations in the scale of informal employment: An exploratory analysis of 41 less developed economies. *International Journal of Manpower*, 36(2), 118–135.
- Williams, Colin C. (2016). *Developing a Holistic Approach for Tackling Undeclared Work: Background paper*. Brussels: European Commission.
- Williams, C. C. (2017). *Entrepreneurship in the informal sector: An institutional perspective*. Routledge.
- Williams, Colin C. (2017). *Developing a Holistic Approach for Tackling Undeclared Work: A learning resource*. Brussels: European Commission.
- Williams, Colin C. (2018). *Entrepreneurship in the Informal Sector: An Institutional Perspective*. London: Routledge.
- Williams, Colin C. (2019). Tackling Undeclared Work in the European Union: An Evaluation of Government Policy Approaches. *UTMS Journal of Economics* 10 (2): 135–147.
- Williams, C. C. (2019a). *The informal economy*. Columbia University Press.
- Williams, C. C. (2019b). Tackling undeclared work in the European Union: An evaluation of government policy approaches. *UTMS Journal of Economics*, 10(2), 135–147.

- Williams, C. C., Bejakovic, P., Mikulic, D., Franic, J., Kedir, A., & Horodnic, I. A. (2017). *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: Estimates using the labour input method*. European Commission.
- Williams, C.C. and Bezeredi, S. (2017), "Evaluating the use of personal connections to bypass formal procedures: a study of vrski in FYR Macedonia", *UTMS Journal of Economics*, Vol. 8, No. 2, pp. 1-15
- Williams, C. C., & Bezeredi, S. (2018). Explaining and tackling the informal economy: A dual informal labour market approach. *Employee Relations*, 40(5), 889–902. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2017-0085>
- Webb, Justin, Garry Bruton, Laszlo Tihanyi, and R. Duane Ireland. (2013). Research on entrepreneurship in the informal economy: Framing a research agenda. *Journal of Business Venturing* 28 (5): 598–614.
- Williams, Colin C., and Ioana Horodnic. (2015). Explaining the prevalence of the informal economy in the Baltics: An institutional asymmetry perspective. *European Spatial Research and Policy* 22 (1): 127–144.
- Williams, C. C., & Horodnic, I. A. (2015). Explaining the prevalence of illegitimate wage practices in Southern Europe: An institutional analysis. *South European Society and Politics*, 20(2), 203–221. <https://doi.org/10.1080/13608746.2015.1013518>
- Williams, C. C., & Franic, F. (2016). Beyond a deterrence approach towards the undeclared economy: Some lessons from Bulgaria. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 18(1), 90–106. <https://doi.org/10.1080/19448953.2015.1094269>
- Williams, C. C. and Horodnic, I. A. (2016), "Beyond the marginalization thesis: evaluating the participation of the formally employed in the shadow economy in the European Union", *Journal of Economic Studies*, Vol.43, No.3, pp. 400-417.
- Windebank, Jan, and Ioana Horodnic. (2017). Explaining participation in undeclared work in France: Lessons for policy evaluation. *International Journal of Sociology and Social Policy* 37 (3–4): 203–217.
- Williams, C. C., Horodnic, I., & Windebank, J. (2017). Evaluating the internal dualism of the informalsector: Evidence from the European Union. *Journal of Economic Studies*, 44(4), 605–616. <https://doi.org/10.1108/JES-07-2016-0144>
- Williams, C. C., & Horodnic, I. A. (2017a). Evaluating the relationship between social exclusion and participation in the informal sector in the European Union. *International Manpower Journal*, 38(3), 489–503. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2015-0179>
- Williams, C. C., & Horodnic, I. A. (2017b). Evaluating the illegal employer practice of

- under-reporting employees' salaries. *British Journal of Industrial Relations*, 55(1), 83–111. <https://doi.org/10.1111/bjir.12179>
- Williams, C. C., & Horodnic, I. A. (2018). Extent and distribution of unregistered employment in the service industries in Europe. *Service Industries Journal*, 38(11-12), 856–874. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1481209>
- Williams, C. C., & Horodnic, I. A. (2019a). *Dependent self-employment: Theory, practice and policy*. Edward Elgar.
- Williams, C. C., & Horodnic, I. A. (2019b). Evaluating working conditions in the informal economy: Evidence from the 2015 European working conditions survey. *International Sociology*, 34(3), 281–306. <https://doi.org/10.1177/0268580919836666>
- Williams, C. C., & Kayaoglu, A. (2017). Evaluating the prevalence of employees without written terms of employment in the European Union. *Employee Relations*, 39(4), 487–502. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2016-0189>
- Colin C. Williams & Aysegul Kayaoglu (2020): COVID-19 and undeclared work: impacts and policy responses in Europe, *The Service Industries Journal*, <https://doi.org/10.1080/02642069.2020.1757073>
- Williams, C. C., & Lapeyre, F. (2017). *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*. Employment Working Paper 228, International Labour Organisation.
- Williams, C. C., & Lapeyre, F. (2020). Dependent self-employment and newer forms of Informal employment: Trends, challenges and policy responses in the EU. In I. Islam, & F. Lapeyre (Eds.), *Transition to formality and structural transformation: Challenges and policy options* (pp. 256–311). International Labour Organisation.
- Williams, C. C., Martinez-Perez, A., & Kadir, A. M. (2017). Informal entrepreneurship in developing economies: The impacts of starting-up unregistered on firm performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), 773–799. <https://doi.org/10.1111/etap.12238>
- Windebank, J., & Martinez-Perez, A. (2018). Gender divisions of domestic labour and paid Domestic services. *The Service Industries Journal*, 38(11-12), 875–895. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1484110>
- Williams, Colin C., and Sara Nadin. (2012). Joining up the fight against undeclared work in Europe. *Management Decision* 50 (10): 1758–1771.
- Williams, C. C. & Nadin, S. (2012). Tackling the undeclared economy in the Castells, European construction industry. *Policy Studies*, 33:3, 193-214.
- Williams, Colin C., Sara Nadin, and Jan Windebank. (2012). Evaluating the prevalence and

- nature of self-employment in the informal economy: Evidence from a 27-nation European survey. *European Spatial Research and Policy* 19 (1): 129–142.
- Williams, C. C., & Puts, E. (2017). *Platform survey report: Organisational characteristics of Enforcement bodies, measures adopted to tackle undeclared work, and the use of databases and digital tools*. European Commission.
- Williams, C. C. and Renooy, P. (2008), “Measures to tackle undeclared work in the European Union”, Eurofound.
- Williams, C. C., & Schneider, F. (2016). *Measuring the global shadow economy: The prevalence of informal work and labour*. Edward Elgar.
- Williams, C. C., & Windebank, J. (1998). *Informal employment in the advanced economies: Implications for work and welfare*. Routledge.
- Williams, C. C., & Windebank, J. (2001). Reconceptualising paid informal exchange: Some lessons from English cities. *Environment and Planning A*, 33(1), 121–140. <https://doi.org/10.1068/a33155>
- Williams, C. and Windebank, J. (2005). ‘Refiguring the nature of undeclared work: some evidence from England’. *European Societies*, 7 (1): 81–102
- World Bank. (2019). *Global economic prospects: Darkening skies*.
- Zamfir A.M., Maer-Matei M.M., Mocanu C., (2015). Skills proficiency and wages in Germany and UK in *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, July, Special Issue 2 for INTE 2015, pp. 487-492.

Διαδίκτυο

- <https://englishbulletin.adapt.it/undeclared-work-has-a-negative-impact-on-workers-businesses-and-governments-and-must-be-tackled-urgently/>, Ανακτήθηκε 15/7/22
- <https://ypergacias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/atomikes-ergasiakes-sxeseis/symvasi-exartimenis-ergacias/>, Ανακτήθηκε 10/5/22
- <https://ypergacias.gov.gr/apascholisi/psifiaki-karta-ergacias/>, Ανακτήθηκε 15/11/22
- <https://www.google.com/search?q=Factsheet+on+Undeclared+Work+%E2%80%93+GREECE&aq=chrome..69i57j69i59l2.3823j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>, Ανακτήθηκε 1/3/22
- <https://www.eea.gr/arthra-eea/paraoikonomia-kai-forodiatygi-stin-ellada/>, Ανακτήθηκε 15/7/22
- <https://www.google.com/search?q=Factsheet+on+Undeclared+Work+%E2%80%93+GREECE&aq=chrome..69i57j69i59l2.3823j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>, Ανακτήθηκε 5/4/22
- <https://www.statistics.gr/greece-in-figures>, Ανακτήθηκε 9/8/21