



**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ** **Α.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ.**  
**«ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ** **ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &**  
**ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»** **ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

---



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**«ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»**

**«ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ**  
**ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: Η ΕΙΣΦΟΡΟΔΙΑΦΥΓΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ**  
**ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ»**

**Ελένη Κωσταρά**

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
του Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ. για την απόκτηση  
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική

Πειραιάς, 2017





**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ** **Α.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ.**  
**«ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ** **ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &**  
**ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»** **ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

---



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**«ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»**

**«ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ**  
**ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: Η ΕΙΣΦΟΡΟΔΙΑΦΥΓΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ**  
**ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ»**

**Ελένη Κωσταρά, ΑΜ: 100-13**

Επιβλέπων: Ι. Βαβούρας, Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
του Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ. για την απόκτηση  
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική

Πειραιάς, 2017





**M.Sc. IN  
«PUBLIC ECONOMICS  
AND POLICY»**

**PIRAEUS UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES  
DEPARTMENT OF  
ACCOUNTING & FINANCE**



---

**M.Sc. in Public Economics and Policy**

**«THE PROBLEMS OF SOCIAL SECURITY SYSTEM: THE EVASION  
OF SOCIAL SECURITY CONTRIBUTIONS BY VENTURES OF IKA  
AT THE PERIOD OF CRISIS»**

**Eleni Kostara RN: 100-13**

Supervisor: I. Vavouras, Professor, Panteion University, Dept. of Public Administration

Master Thesis submitted to the Department of Accounting & Finance  
of the Piraeus University of Applied Sciences (T.E.I. of Piraeus)  
in partial fulfillment of the requirements  
for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

Piraeus, Greece, 2017



*Στην οικογένεια μου και τον παππού μου Ρήγα Ρήγα, που  
δεν πρόλαβε να δει ολοκληρωμένη την προσπάθεια μου.*





## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας, είχα μεγάλη υποστήριξη και βοήθεια από ένα πλήθος ανθρώπων που θα ήθελα να ευχαριστήσω.

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο Ιωάννη Βαβούρα, για τις πολύτιμες συμβουλές του, την άμεση ανταπόκριση του σε κάθε μου ερώτημα και την συνολική του στάση απέναντι μου, σε όλη τη διάρκεια της συγγραφής της εργασίας. Επίσης, τον καθηγητή μου κύριο Κωνσταντίνο Μηλιώρη για την βοήθεια του σε οτιδήποτε χρειάστηκε που αφορούσε τη στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Κατόπιν, να ευχαριστήσω τον κύριο Θεόδωρο Παπαηλία, διευθυντή του μεταπτυχιακού προγράμματος, πρώτον για την ευκαιρία που μου έδωσε να παρακολουθήσω το πρόγραμμα και δεύτερον για την βοήθεια που μου προσέφερε σε όλη την διάρκεια των σπουδών μου.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ στους συμφοιτητές και τους συναδέλφους μου, που βοήθησαν και ολοκληρώθηκε η έρευνα μου και ιδιαίτερος στις Κωνσταντίνα Παπαγεωργίου, Μαρία Γεωργακοπούλου και Ιωάννα Τετώρου για την υποστήριξη και την ενθάρρυνσή τους.

Τέλος, να ευχαριστήσω το σύζυγό μου Μιχάλη Λάμπα, τα παιδιά μου Νικόλα και Αγγελική και τους γονείς μου για την υπομονή και την εμπιστοσύνη τους, που μαζί περάσαμε δύο δύσκολα χρόνια αλλά τα καταφέραμε.



## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΙΚΑ-ΕΤΑΜ: Ίδρυμα κοινωνικών ασφαλίσεων-Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών

ΣΕΠΕ: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

ΕΥΠΕΑ: Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης

ΤΕΒΕ: Ταμείο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος

ΤΑΕ: Ταμείο Ασφαλίσεως Εμπόρων

ΝΑΤ: Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο

ΟΓΑ: Οργανισμός Γεωργικών ασφαλίσεων

ΑΠΔ: Αναλυτική Περιοδική Δήλωση

ΑΕΠ: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

ΣΔΟΕ: Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος

ΚΕΑΟ: Κέντρο είσπραξης ασφαλιστικών οφειλών

ΑΜΑ: Αριθμός Μητρώου Ασφαλισμένου

ΑΜΚΑ: Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης

ΑΜΕ: Αριθμός Μητρώου Εργοδότη

ΑΠΔ: Αναλυτική Περιοδική Δήλωση

ΤΕΑΜ: Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών

ΟΠΣ: Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα



**Τα προβλήματα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης:  
Η εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ  
την περίοδο της κρίσης**

**ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Στην σημερινή δύσκολη οικονομική κατάσταση που έχει περιέλθει η χώρα, με την παρατεταμένη ύφεση, γίνεται διαρκώς λόγος για την κρίση του κράτους πρόνοιας και τα προβλήματα στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Στη παρούσα εργασία θα προσπαθήσουμε να δώσουμε μια σύντομη περιγραφή του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στη Ελλάδα και να αποτυπώσουμε κάποια βασικά του προβλήματα. Στη συνέχεια θα εξετάσουμε το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ), το μεγαλύτερο ασφαλιστικό φορέα και θα ασχοληθούμε εκτενέστερα με μία από τις σοβαρές αδυναμίες του, την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή των επιχειρήσεων.

Για τους σκοπούς της εργασίας έγινε χρήση ερωτηματολογίου, το οποίο συμπληρώθηκε από υπαλλήλους τμημάτων εσόδων και ελεγκτών της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφάλισης του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν αφενός κατέγραψαν την άποψη των υπαλλήλων για τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής, εισφοροαποφυγής και αδήλωτης εργασίας των επιχειρήσεων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, αφετέρου μας οδήγησαν στην κατεύθυνση του εντοπισμού των αιτιών καθώς και των προτάσεων για πιθανές λύσεις.

**Λέξεις κλειδιά:** κράτος πρόνοιας, κοινωνική ασφάλιση, Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εργοδότης, ασφαλισμένος, εισφοροδιαφυγή, εισφοροαποφυγή.



# **The problems of social security system: The evasion of social security contributions by ventures of IKA at the period of crisis.**

## **ABSTRACT**

In the current difficult economic situation that our country has come to along with the prolonged recession, the crisis of the welfare state and the problems of social security constitute a matter of heated debate.

In this thesis we try to provide a brief description of the social security system in Greece and to capture some basic problems associated with it. Then we will examine the Social Insurance Institute (IKA), the largest insurer and we will extensively deal with one of its major weaknesses that is the evasion and avoidance of social security contributions by ventures.

For the purposes of this thesis there was used a questionnaire answered by the revenue department employees as well as the auditors of the Special Control Service of IKA (Social Insurance Institute). The data (findings) which were collected depicted on the one hand how the employees view the phenomena of tax evasion and avoidance as well as the one of undeclared labor of ventures of IKA-ETAM. On the other hand the findings helped us spot not only the causes of those phenomena but also suggestions to possible solutions.

Keywords: welfare state, social security, Social Security Institute, employer insured, employee contribution evasion.





## Περιεχόμενα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	ix
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ .....	xi
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	xiii
ABSTRACT.....	xv
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ .....	xix
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	xxi
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 .....	3
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ: ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ.....	3
1.1 Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ .....	3
1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	4
1.2.1 ΣΥΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ BEVERIDGE ΚΑΙ BISMARCK.....	5
1.3 ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ .....	7
1.3.1 ΤΟ ΔΙΑΝΕΜΗΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ (pay as you go).....	7
1.3.2 ΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ (funded system) .....	8
1.4 ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	9
1.5 ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ .....	10
1.6 ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ .....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 .....	15
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ .....	15
2.1 ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.....	15
2.1.1 ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ 2015 .....	16
2.1.2 ΓΕΝΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ 2015.....	17
2.2 ΣΥΓΧΩΝΕΥΘΕΝΤΑ –ΕΝΤΑΧΘΕΝΤΑ ΤΑΜΕΙΑ ΣΤΟ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.....	17
2.3 ΥΠΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.....	19
2.4 ΕΝΝΟΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ-ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ .....	20
2.5 ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	20
2.6 ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΕΙΣΦΟΡΩΝ .....	21
2.7 ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ .....	21

2.8 ΕΙΣΦΟΡΟΔΙΑΦΥΓΗ-ΕΙΣΦΟΡΟΑΠΟΦΥΓΗ-ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	22
2.9 ΟΙ ΑΙΤΙΕΣ ΤΗΣ ΕΙΣΦΟΡΟΔΙΑΦΥΓΗΣ.....	25
2.10 ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΕΙΣΦΟΡΟΔΙΑΦΥΓΗΣ.....	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 .....	31
ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ.....	31
3.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ .....	31
3.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ.....	32
3.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	33
3.4 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ-ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	58
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 .....	77
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ και ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	77
4.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	77
4.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	78
4.2.1 ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΡΟΠΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ-ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ... ..	78
4.2.2 ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ .....	79
4.2.3 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΩΝ.....	80
4.2.4 ΠΟΛΥΝΟΜΙΑ-ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ-ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ .....	81
4.2.5 ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.....	81
4.2.6 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΟΥΛΗΣΗ .....	82
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	83
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	87
ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ .....	89
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	91

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

1.1: Συγκριτική παράθεση χαρακτηριστικών των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.....	6
3.1: Φύλο Συμμετεχόντων.....	33
3.2: Έτη εμπειρίας.....	36
3.3: Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις ασφαλίζουν το προσωπικό τους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία;.....	39
3.4: Πιστεύετε ότι ο περιορισμός της εισφοροδιαφυγής θα αποφέρει έσοδα στο Ίδρυμα έτσι ώστε να καλύπτει μεγαλύτερο μέρος των χρηματοδοτικών του αναγκών;.....	45
3.5: Πιστεύετε ότι ο περιορισμός της εισφοροαποφυγής θα αποφέρει έσοδα στο Ίδρυμα έτσι ώστε να καλύπτει μεγαλύτερο μέρος των χρηματοδοτικών του αναγκών;.....	45
3.6: Πιστεύετε ότι η ενδυνάμωση των Τμημάτων Εσόδων και της Ε.ΥΠ.Ε.Α. με προσωπικό θα βοηθήσει στον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;.....	47
3.7: Πιστεύετε ότι η συνεργασία της Υπηρεσίας μας με κλιμάκια διαφόρων Υπηρεσιών (ΟΑΕΔ, ΣΕΠΕ, ΣΔΟΕ κλπ) βοηθάει/θα βοηθήσει στον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;.....	57
3.8: Συσχέτιση μεταξύ του εάν η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες της περιόδου της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν και του που υπηρετούν.....	58
3.9: Συσχέτιση μεταξύ του εάν οι ρυθμίσεις οφειλών βοηθούν στο να εισπραχθούν εκπρόθεσμες εισφορές και του που υπηρετούν.....	60
3.10: Συσχέτιση μεταξύ του εάν η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή και του που υπηρετούν.....	61
3.11: Συσχέτιση μεταξύ του εάν ο τρόπος ελέγχου των επιχειρήσεων από τα αρμόδια όργανα του κράτους θα μπορούσε να βελτιωθεί ώστε να είναι πιο αποδοτικός και της θέσης.....	63

3.12: Συσχέτιση μεταξύ του εάν η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής και της εκπαίδευσης.....	64
3.13: Συσχέτιση μεταξύ του εάν η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες την περίοδο της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν και των ετών εμπειρίας.....	66
3.14: Συσχέτιση μεταξύ του εάν η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων και της θέσης.....	68
3.15: Συσχέτιση μεταξύ εάν οι επιχειρήσεις τηρούν τις ρυθμίσεις στις οποίες υπάγονται και των ετών εμπειρίας.....	69
3.16: Συσχέτιση μεταξύ του εάν οι ρυθμίσεις οφειλών αποτελούν κίνητρο ώστε να δημιουργούνται νέες οφειλές και της ηλικίας.....	71
3.17: Συσχέτιση μεταξύ του ποιές επιχειρήσεις στρέφονται περισσότερο στην εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή και της ηλικίας .....	73
3.18: Συσχέτιση μεταξύ του εάν η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή και της ηλικίας.....	75

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

1.1: Επιχορήγηση Ταμείων από τον κρατικό προϋπολογισμό.....	14
3.1: Φύλο συμμετεχόντων.....	33
3.2: Ηλικία συμμετεχόντων.....	34
3.3: Επίπεδο εκπαίδευσης.....	35
3.4: Έτη εμπειρίας.....	36
3.5: Θέση που κατέχετε.....	37
3.6: Που υπηρετείτε;.....	38
3.7: Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις ασφαλίζουν το προσωπικό τους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία;.....	39
3.8: Οι επιχειρήσεις εισφοροδιαφεύγουν;.....	40
3.9: Οι επιχειρήσεις εισφοροαποφεύγουν;.....	41
3.10: Ποιες επιχειρήσεις εκτιμάτε ότι στρέφονται περισσότερο στην εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή;.....	42
3.11: Η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων;.....	43
3.12: Η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροαποφυγή των επιχειρήσεων;.....	44
3.13: Εάν μειωθούν τα ποσοστά εισφορών θα περιοριστούν τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και της εισφοροαποφυγής και θα αυξηθούν τα έσοδα του Ιδρύματος;.....	46
3.14: Ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός των Τμημάτων Εσόδων και της ΕΥΠΕΑ θα βοηθήσει στην αύξηση της αποτελεσματικότητάς τους και στον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;.....	48
3.15: Πιστεύετε ότι η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες την περίοδο της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν;.....	50

3.16: Πιστεύετε ότι ο τρόπος ελέγχου των επιχειρήσεων από τα αρμόδια όργανα του κράτους θα μπορούσε να βελτιωθεί ώστε να είναι περισσότερο αποδοτικός;.....	51
3.17: Πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις οφειλών βοηθούν στο να εισπραχθούν εκπρόθεσμες εισφορές;.....	52
3.18: Πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις οφειλών αποτελούν κίνητρο ώστε να δημιουργούνται νέες οφειλές;.....	53
3.19: Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις τηρούν τις ρυθμίσεις στις οποίες υπάγονται;.....	54
3.20: Πιστεύετε ότι η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;.....	55
3.21: Πιστεύετε ότι η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή;.....	56
3.22: Συσχέτιση μεταξύ του εάν η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες της περιόδου της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν και του που υπηρετούν.....	59
3.23: Συσχέτιση μεταξύ του εάν οι ρυθμίσεις οφειλών βοηθούν στο να εισπραχθούν εκπρόθεσμες εισφορές και του που υπηρετούν.....	60
3.24: Συσχέτιση μεταξύ του εάν η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή και του που υπηρετούν.....	62
3.25: Συσχέτιση μεταξύ του εάν ο τρόπος ελέγχου των επιχειρήσεων από τα αρμόδια όργανα του κράτους θα μπορούσε να βελτιωθεί ώστε να είναι πιο αποδοτικός και της θέσης.....	63
3.26: Συσχέτιση μεταξύ του εάν η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής και της εκπαίδευσης.....	65
3.27: Συσχέτιση μεταξύ του εάν η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες την περίοδο της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν και των ετών εμπειρίας.....	67
3.28: Συσχέτιση μεταξύ του εάν η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων και της θέσης.....	68

3.29: Συσχέτιση μεταξύ εάν οι επιχειρήσεις τηρούν τις ρυθμίσεις στις οποίες υπάγονται και των ετών εμπειρίας.....	70
3.30: Συσχέτιση μεταξύ του εάν οι ρυθμίσεις οφειλών αποτελούν κίνητρο ώστε να δημιουργούνται νέες οφειλές και της ηλικίας.....	72
3.31: Συσχέτιση μεταξύ του ποιές επιχειρήσεις στρέφονται περισσότερο στην εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή και της ηλικίας.....	74
3.32: Συσχέτιση μεταξύ του εάν η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή και της ηλικίας.....	76





## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παρούσα εργασία γίνεται μια προσπάθεια αποτύπωσης του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης που ισχύει σήμερα στην Ελλάδα. Για τους σκοπούς της έρευνάς μας θα εξετάσουμε τα προβλήματα που υπάρχουν στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και συγκεκριμένα θα εστιάσουμε στην εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή των επιχειρήσεων του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Σκοπός της έρευνάς μας είναι να διαπιστώσουμε αν στη χώρα μας έχει ενταθεί η εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή των επιχειρήσεων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, την περίοδο της κρίσης. Σε μια εποχή που το ασφαλιστικό είναι υπό κρίση και το μέλλον των Ταμείων αβέβαιο, θεωρείται επίκαιρο να εξετάσουμε πώς αυτή η κακή και συνεχιζόμενη οικονομική συγκυρία έχει επηρεάσει μέσω της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Στο πρώτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στην έννοια της κοινωνικής ασφάλισης και μέσα από μια ιστορική αναδρομή θα παρουσιάσουμε την εξέλιξη των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στην Ευρώπη. Στη συνέχεια θα επικεντρωθούμε στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, παραθέτοντας μια σειρά αδυναμιών και προβλημάτων που θεωρούμε ότι υπάρχουν.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, το μεγαλύτερο ασφαλιστικό οργανισμό της χώρας μας, ως προς τη δομή του και θα ορίσουμε τις έννοιες της υποχρεωτικής υπαγωγής στην ασφάλιση των μισθωτών, του εργοδότη, του ασφαλισμένου, των ασφαλιστικών εισφορών και της εισφοροδιαφυγής.

Στο τρίτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στην μεθοδολογία που χρησιμοποιήσαμε για την έρευνά μας, τα ερευνητικά ερωτήματα που θα θέλαμε να απαντηθούν και θα παραθέσουμε τα αποτελέσματα της έρευνάς μας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο θα εκθέσουμε τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την παρούσα έρευνα και τις προτάσεις μας για την πιθανή μείωση των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής. Τέλος, στο παράρτημα, υπάρχει το ερωτηματολόγιο το οποίο εστάλη προς συμπλήρωση σε συναδέλφους, προκειμένου να βοηθηθούμε για να ολοκληρωθεί η παρούσα εργασία.



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ: ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

### 1.1 Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Λέγοντας κοινωνική ασφάλιση, εννοούμε τη διαδικασία κατά την οποία το κράτος παρεμβαίνει άμεσα ή έμμεσα και παρέχει, στους εργαζόμενους και τα προστατευόμενα μέλη τους, υπηρεσίες και παροχές σε περιπτώσεις ασθένειας, ατυχήματος, αναπηρίας, μητρότητας, γήρατος, θανάτου κλπ. (Λαναράς, 2008).

Η κοινωνική ασφάλιση εκφράζει ένα βαθμό αλληλεγγύης μεταξύ εργαζομένων που αποδίδουν εισφορές και αυτών που δέχονται τις παροχές του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Όπως για παράδειγμα οι συνταξιούχοι, που η σύνταξή τους ουσιαστικά «πληρώνεται» από τις εισφορές των σημερινών εργαζομένων κοκ. Διαπιστώνεται, λοιπόν, μέσω της κοινωνικής ασφάλισης η αλληλεγγύη των γενεών (Χλέτσος, 2011).

Σε συνέχεια των ανωτέρω, η κοινωνική ασφάλιση είναι από τους πιο σημαντικούς θεσμούς της κοινωνικής αλληλεγγύης και της αναδιανομής του εισοδήματος στα σύγχρονα κράτη, τόσο μεταξύ των εισοδηματικών μονάδων της ίδιας γενιάς όσο και των προηγούμενων ή των μελλοντικών. Τα οικονομικά ενεργά μέλη μεταφέρουν πόρους προς τα μη οικονομικά ενεργά μέλη (παλαιότερων γενεών ή μελών της ίδιας γενιάς), προς εξασφάλιση εισοδημάτων σε συγκεκριμένες καταστάσεις και κινδύνους όπως η ασθένεια, το ατύχημα, η αναπηρία, η ανεργία, το γήρας κλπ. Για το λόγο αυτό γίνεται συχνά ταύτιση της κοινωνικής ασφάλισης με την κοινωνική πολιτική των κρατών, εφόσον μέσω της κοινωνικής πολιτικής γίνεται ουσιαστικά η αναδιανομή του εισοδήματος. Τα Κράτη μεταφέρουν στην κοινωνική ασφάλιση περίπου το 60% των κοινωνικών τους δαπανών και σε πολλές χώρες η κάλυψη αφορά στο 99% του πληθυσμού. Άρα αντιλαμβάνεται κανείς τη σημαντικότητα της κοινωνικής ασφάλισης για την κοινωνική πολιτική στις χώρες φυσικά που εφαρμόζεται. (Θεοδωρουλάκης-Κουμαριανός, 2012).

Αξίζει να αναφερθεί, ότι η κοινωνική ασφάλιση στο σύνολό της (κύρια και επικουρική), κατοχυρώνεται θεσμικά με το άρθρο 22 παρ.4 του Συντάγματος 1975/86 και στο άρθρο 22 παρ.5 του αναθεωρημένου Συντάγματος του 2001 όπου αναφέρεται ότι «το κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων όπως νόμος ορίζει». Η κοινωνική ασφάλιση γίνεται αντικείμενο της κρατικής μέριμνας όπως την προσδιορίζει κάθε φορά ο νομοθέτης. Αυτό συνεπάγεται ότι το κράτος έχει υποχρέωση να διαμορφώσει και να εγγυηθεί

κατάλληλους όρους για την υλοποίηση του θεσμού των κοινωνικών ασφαλίσεων, οργανώνοντας τους ασφαλιστικούς οργανισμούς και ρυθμίζοντας τις βασικές προϋποθέσεις και αρχές της λειτουργίας τους.

Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η κοινωνική ασφάλιση έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Είναι υποχρεωτική και δημόσια.
- Χρηματοδοτείται μέσω εισφορών εργοδοτών, εργαζομένων και κρατικού προϋπολογισμού.
- Εξασφαλίζει κάλυψη αναγκών από απώλειες εισοδήματος με παροχές σε είδος (φάρμακα, γυαλιά κλπ) και χρήμα (σύνταξη, επίδομα ανεργίας, επίδομα μητρότητας, έξοδα κηδείας, πληρωμή αναρρωτικών αδειών κλπ).
- Είναι καθολική χωρίς διακρίσεις.
- Είναι ανταποδοτική.
- Βασίζεται στις αρχές της κοινωνικής αλληλεγγύης και της αλληλεγγύης των γενεών.
- Είναι συνδεδεμένη τόσο με τη μισθωτή εργασία όσο και με το ελεύθερο επάγγελμα.

## 1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η κοινωνική ασφάλιση αναπτύχθηκε αρχικά στη Γερμανία στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα εξαιτίας της γρήγορης εκβιομηχάνισης της χώρας που επακόλουθό της ήταν η δημιουργία και η άνοδος της εργατικής τάξης. Η εργατική τάξη έπρεπε με κάποιο τρόπο να προστατευτεί από τις ασθένειες, τα εργατικά ατυχήματα και το γήρας. Έτσι ο Bismarck δημιούργησε το πρώτο κράτος πρόνοιας ξεκινώντας το 1883 με ιατροφαρμακευτική περίθαλψη στην οποία συνέβαλλαν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι με ποσοστό 1/3 και 2/3 αντίστοιχα. Το 1884 ψηφίστηκε νομοσχέδιο για τα εργατικά ατυχήματα και τις αποζημιώσεις των εργαζομένων καθώς και καταβολή σύνταξης ως τα 2/3 του μισθού εάν ο εργαζόμενος κρινόταν ανίκανος για εργασία. Τα επόμενα έτη επεκτάθηκαν οι διατάξεις και στους εργαζομένους στον αγροτικό τομέα μέχρι το έτος 1889 που ολοκληρώθηκε το σύστημα με την ασφάλιση γήρατος και αναπηρίας. Στη Βρετανία αργότερα, το 1942 ο λόρδος Beveridge σχεδίασε τη βάση μιας νέας αρχής κοινωνικών ασφαλίσεων, τη θεσμοθέτηση του κράτους πρόνοιας και την ίδρυση ενός πλήρους συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. (Παπαηλιάς, 1999).

Ο Beveridge μελετούσε τα κοινωνικά προβλήματα και ήταν οικονομολόγος του κείνσιανού ρεύματος. Αποτελεί ακόμη και σήμερα ένα σύμβολο του κοινωνικού πειραματισμού και της

θεμελίωσης των δημοκρατικών θεσμών του κράτους πρόνοιας. Η Έκθεση του Beveridge το 1942 επηρέασε όχι μόνο την οργάνωση των κοινωνικών υπηρεσιών στη Βρετανία, αλλά και την οργάνωση του κράτους πρόνοιας σε όλη την Ευρώπη. Η κοινωνική προστασία στη Βρετανία, αναπτύχθηκε εξαιτίας αυτής της θρυλικής έκθεσής του. Η εφαρμογή του συστήματος μετέτρεψε σιγά-σιγά τη χώρα του σε μια δημοκρατία πιο προχωρημένη σε σχέση με άλλα καπιταλιστικά κράτη. Η καθολικότητα των κοινωνικών υπηρεσιών και κατ' επέκταση της κοινωνικής ασφάλισης και η εξασφάλιση για κάθε πολίτη κοινωνικής προστασίας από το κράτος, οδήγησαν σε μια νέα εποχή τα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη. Η καθολικότητα ήταν μια καινοτομία και η έκθεση παρουσίασε ένα χρηματοδοτικό σχήμα, που φαίνονταν να διακηρύσσει μια κοινωνική επανάσταση, την επίθεση στη φτώχεια. (Θεοδωρουλάκης-Κουμαριανός, 2012). Από τα δύο αυτά μοντέλα, το μοντέλο Bismarck το υιοθέτησαν οι περισσότερες κεντροευρωπαϊκές χώρες όπως και η Ελλάδα.

Το μοντέλο Bismarck που ακολούθησαν οι περισσότερες κεντροευρωπαϊκές χώρες είχε στηριχθεί σε κάποιους βασικούς άξονες. Πρώτον οι καλύψεις των παροχών γίνονταν μέσω των εισφορών και όχι μέσω των αναγκών. Έτσι οι παροχές αναπτύχθηκαν έπειτα από πιέσεις συγκεκριμένων ομάδων και συμφερόντων τους και όχι για την ανάγκη κάλυψης κινδύνων από την κοινωνική ασφάλιση. Δεύτερον οι παροχές ήταν συνδεδεμένες με τις εισφορές και το εισόδημα των εργαζομένων. Τρίτον είχε κεφαλαιοποιητικό χαρακτήρα εφόσον δημιουργήθηκε μια μορφή προσωπικών ασφαλιστικών λογαριασμών για τους ασφαλισμένους μέσω των επαγγελματικών προγραμμάτων ασφάλισης. Τέλος είχε την τριπλή χρηματοδότηση από τους εργοδότες, τους εργαζομένους και την συμμετοχή του κράτους.

Το μοντέλο Beveridge από την άλλη μεριά είχε σαν βασικό στόχο την καταπολέμηση της φτώχειας. Το μοντέλο αυτό, θεωρούσε ότι η πολιτεία είχε υποχρέωση να εξασφαλίζει ένα ελάχιστο, επαρκές εισόδημα στον πληθυσμό που δεν ήταν σε θέση να εργασθεί και επαρκή υγειονομική περίθαλψη για το συνολικό πληθυσμό. Επίσης μέσω παροχών που εξασφαλιζόνταν και χρηματοδοτούνταν από την φορολογία, να δημιουργηθεί ένα ελάχιστο εθνικό κοινωνικό επίπεδο διαβίωσης. Έτσι στο μοντέλο αυτό, φαίνεται ο αναδιανεμητικός ρόλος του Κράτους μέσω της προοδευτικής φορολογίας (Θεοδωρουλάκης-Κουμαριανός, 2012).

### **1.2.1 ΣΥΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ BEVERIDGE ΚΑΙ BISMARCK**

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ σε μελέτη του με θέμα τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης το 2012, έχει συγκρίνει τα χαρακτηριστικά των δύο συστημάτων με τον παρακάτω πίνακα:

**Πίνακας 1.1: Συγκριτική παράθεση χαρακτηριστικών των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης**

	<b>ΜΟΝΤΕΛΟ BEVERIDGE</b>	<b>ΜΟΝΤΕΛΟ BISMARCK</b>
ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	Η πρόληψη της φτώχειας	Η διατήρηση του επιπέδου του εισοδήματος
ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΑΡΧΗ	Η προτεραιότητα στην εξασφάλιση της εργασίας και του δικαιώματος σε αυτή	Η κοινωνική ασφάλεια σαν αυτόνομη αρχή
ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	Η εγγύηση ενός ελάχιστου κοινωνικού επιπέδου διαβίωσης	Η διατήρηση της κοινωνικής θέσης μέσω του επιπέδου του εισοδήματος
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ	Από το κράτος ή τους εργαζόμενους	Από τους κοινωνικούς εταίρους (εργοδότες και εργαζόμενους)
ΚΑΛΥΨΗ ΠΑΡΟΧΩΝ	Σε όλους τους πολίτες (καθολικότητα)	Μόνο στους εργαζόμενους (επιλεκτικότητα)
ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΑΡΟΧΩΝ	Σταθερού Επιπέδου παροχές για το σύνολο των πολιτών	Σχετιζόμενο με το ύψος του εισοδήματος
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ	Μέσω της Προοδευτικής φορολογίας	Μέσω εισφορών των εργαζομένων και των εργοδοτών
ΜΟΝΤΕΛΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ	διανεμητικό	κεφαλαιοποιητικό

Πηγή: S. Kuhnle, “Basic historical trends in European Social Security” στο EISS Year Book 1994, σελ. 16, από ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης, Ασφαλιστικό σύστημα και σύστημα κοινωνικής περίθαλψης, Αθήνα 2012.

## 1.3 ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

### 1.3.1 ΤΟ ΔΙΑΝΕΜΗΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ (pay as you go)

Το διανεμητικό σύστημα ή σύστημα pay as you go, έχει αποκλειστικό στόχο να προστατέψει τους πολίτες από τη φτώχεια και την ανέχεια, την περίοδο που δε θα είναι πια σε θέση να εργάζονται λόγω ηλικίας. Η πληρωμή των συντάξεων με αυτό το σύστημα γίνεται είτε μέσω της φορολογίας που συγκεντρώνεται είτε μέσω των εργοδοτικών και εργατικών ασφαλιστικών εισφορών. Άρα οι συντάξεις των συνταξιούχων δεν έχουν ουσιαστικά χρηματοδοτηθεί από τους ίδιους κατά τη διάρκεια του εργάσιμου βίου τους, αλλά από τους εργαζομένους της συγκεκριμένης περιόδου που αυτοί συνταξιοδοτούνται. Το σύστημα άρα αυτό στηρίζεται στην αλληλεγγύη των γενεών και την αναδιανομή του εισοδήματος.

Στα πλαίσια του συστήματος κοινωνικής βοήθειας το κράτος χορηγεί μια εθνική σύνταξη ίδιου ποσού προς όλους τους πολίτες που έχουν ξεπεράσει το όριο συνταξιοδότησης. Η χρηματοδότηση αυτών των συντάξεων, προέρχεται από την άμεση φορολογία (φορολογία εισοδήματος). Το μοναδικό κριτήριο για τη λήψη την σύνταξης είναι το όριο συνταξιοδότησης.

Εκτός όμως του πλαισίου της κοινωνικής βοήθειας, το κράτος (πιο συγκεκριμένα και οι ασφαλιστικοί φορείς) χορηγεί συντάξεις στα πλαίσια της κοινωνικής ασφάλισης σε όλους τους ασφαλισμένους. Αυτό φυσικά γίνεται υπό προϋποθέσεις όπως, όρια ηλικίας, αριθμός ετών ασφάλισης, ύψος καταβληθεισών ασφαλιστικών εισφορών κ.λπ. και το ύψος της σύνταξης υπολογίζεται ως μέσος όρος εισοδημάτων κάποιας σειράς ετών (τελευταίας πενταετίας ή δεκαετίας αποδοχών πριν τη συνταξιοδότηση).

Η ανταποδοτικότητα του διανεμητικού συστήματος, πρέπει να επισημάνουμε ότι διακρίνεται στο διανεμητικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και όχι στο διανεμητικό σύστημα κοινωνικής βοήθειας. Αυτό είναι προφανές, εφόσον το ποσό της σύνταξης επηρεάζεται έως ένα βαθμό από τον αριθμό ημερών ασφάλισης και το ύψος των καταβληθέντων ασφαλιστικών εισφορών του εργασιακού βίου των πολιτών.

Σε αυτό το σύστημα διακρίνουμε τρεις φάσεις. Στα πλαίσια της πρώτης φάσης οι ασφαλιστικοί οργανισμοί δεν δίδουν συντάξεις εφόσον δεν έχουν οι εργαζόμενοι αποκτήσει ακόμα δικαιώματα και διανύουμε την περίοδο με πολλούς εργαζόμενους και μηδενικούς ή ελάχιστους συνταξιούχους. Στην δεύτερη φάση ενώ αρχίζουν και αυξάνονται οι συνταξιούχοι, οι ασφαλιστικοί οργανισμοί μπορούν και καλύπτουν τις τρέχουσες ανάγκες

τους εφόσον τα έσοδά τους είναι μεγαλύτερα από τα έξοδα και οι συνταξιούχοι είναι ακόμη λιγότεροι των εργαζομένων. Τέλος στη τρίτη φάση οι δαπάνες των οργανισμών για συντάξεις και έξοδα είναι πολύ μεγαλύτερες από τα έσοδα και τότε τα συστήματα αρχίζουν και αντιμετωπίζουν προβλήματα βιωσιμότητας (Χλέτσος, 2011).

### **1.3.2 ΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ (funded system)**

Εκτός του διανεμητικού συστήματος συνταξιοδότησης ή σύστημα pay as you go, που αναφέραμε στην προηγούμενη ενότητα υπάρχει και το λεγόμενο κεφαλαιοποιητικό σύστημα ή funded system. Η διαφορά των δύο συστημάτων έγκειται στον τρόπο χρηματοδότησης. Το κεφαλαιοποιητικό σύστημα έχει ως βασικό του χρηματοδότη τις ίδιες ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων, που συσσωρεύονται και επενδύονται για μια μεγάλη σειρά ετών. Έτσι ο εργαζόμενος όταν συνταξιοδοτηθεί το ύψος της σύνταξης που θα λάβει, θα έχει εξαρτηθεί από το συνολικό ύψος των εισφορών που κατέβαλε καθώς και από το ύψος των αποδόσεών του. Το σύστημα αυτό μπορεί να είναι είτε δημόσιο είτε ιδιωτικό σε σχέση με το διανεμητικό που είναι δημόσιο.

Στο κεφαλαιοποιητικό σύστημα διαπιστώνει κανείς ότι, δεν εκφράζεται καθόλου η αλληλεγγύη των γενεών στο θέμα του κινδύνου για προστασία από το γήρας, αλλά το ίδιο το άτομο έχει υποχρέωση απέναντι στον εαυτό του, να προστατευτεί από τον κοινωνικό κίνδυνο της γήρανσης. Αυτό συμβαίνει επειδή δεν υπάρχει διανομή του εισοδήματος από ένα κομμάτι του πληθυσμού (εργαζόμενοι) προς ένα άλλο (συνταξιούχοι), αλλά μια αναδιανομή εισοδήματος από μια φάση της ζωής ενός ανθρώπου σε μια άλλη (όταν είναι εργαζόμενος και κατόπιν συνταξιούχος ο ίδιος).

Τα πλεονεκτήματα του διανεμητικού συστήματος σε σχέση με το κεφαλαιοποιητικό είναι α) ότι προστατεύει τους πολίτες από τη φτώχεια και β) ότι συνδέει το ποσό της σύνταξης που θα πάρει ο συνταξιούχος, με το μισθό που λάμβανε ο ίδιος ως εργαζόμενος την περίοδο πριν την συνταξιοδότηση. Το μεγαλύτερο όμως μειονέκτημα του διανεμητικού συστήματος είναι ότι επηρεάζεται πολύ από τη γήρανση του πληθυσμού. Από την άλλη το βασικό πλεονέκτημα του κεφαλαιοποιητικού συστήματος είναι ότι δεν επηρεάζεται από την γήρανση του πληθυσμού αλλά από τον πληθωρισμό και τις χρηματαγορές. Αυτό είναι ίσως και το μειονέκτημά του, αφού δεν μπορεί να προστατεύσει τους πολίτες από τη φτώχεια. Για τους παραπάνω λόγους, στις σύγχρονες και οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες συναντώνται τα μεικτά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. (Χλέτσος, 2011).



#### 1.4 ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η κοινωνική ασφάλιση έκανε την πρώτη της εμφάνιση στις 15/12/1836 με το διάταγμα που συστήθηκε το Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (ΝΑΤ), το οποίο όμως λειτούργησε από το 1861. Με την ψήφιση του Ν.2868/1922 «Περί υποχρεωτικής ασφαλίσεως των εργατών και ιδιωτικών υπαλλήλων» κατοχυρώθηκε νομοθετικά ο θεσμός. Το 1934 ψηφίστηκε ο νόμος 6298/1934 «Περί κοινωνικών ασφαλίσεων» και προωθήθηκαν νομοθετικά μέτρα για την ίδρυση φορέων κύριας ασφάλισης όπως το Ταμείο Ασφαλίσεως Εμπόρων (ΤΑΕ) και το Ταμείο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος (ΤΕΒΕ) που λειτούργησαν περί το 1940. Το 1935 καθιερώθηκε η υποχρεωτική ασφάλιση των μισθωτών στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) που αποτέλεσε και τον γενικό φορέα κοινωνικής ασφάλισης των μισθωτών. Η λειτουργία του ξεκίνησε το 1937 αλλά η χορήγηση παροχών ρυθμίστηκε το 1951 με τον Αναγκαστικό Νόμο 1846/51, ο οποίος με διαδοχικές τροποποιήσεις συνθέτει και το ισχύον θεσμικό πλαίσιο του φορέα. Τέλος, κατά το έτος 1961 ιδρύθηκε ο Οργανισμός γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ) που κάλυψε το σύνολο του αγροτικού πληθυσμού. ([www.ggka.gr/asfalistiko\\_main.htm](http://www.ggka.gr/asfalistiko_main.htm)).

Στη χώρα μας, το κράτος πρόνοιας συγκροτήθηκε τελείως διαφορετικά σε σχέση με τις άλλες βιομηχανικά ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης. Οι αιτίες που αναπτύχθηκε καθυστερημένα και άναρχα είναι κυρίως κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές. Την ώρα που οι ευρωπαϊκές χώρες διένυαν μια περίοδο ραγδαίας ανάπτυξης και άνθισης του κράτους πρόνοιας, οργανώνοντας θεσμικά τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης η Ελλάδα μόλις είχε τελειώσει με τον εμφύλιο. Η πελατειακή λειτουργία του πολιτικού συστήματος στα πλαίσια του μετεμφυλιακού κράτους έλαβε ακραίες μορφές εφόσον υπήρξαν ευνοούμενες κοινωνικά ομάδες ως προς δικαιώματα και παροχές, και αυτό οδήγησε στην διόγκωση του δημόσιου τομέα και στην μετανάστευση (εσωτερική και εξωτερική). Εκτός όμως από τα παραπάνω σημαντικό ρόλο στην καθυστερημένη ανάπτυξη του ελληνικού συστήματος έπαιξε η αργή και περιορισμένη εκβιομηχάνιση της χώρας. Το χαμηλό επίπεδο της μισθωτής εργασίας σε σχέση με το περιορισμένο βιομηχανικό κεφάλαιο και το πολύ χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού, δικαιολογούν την υστέρηση αυτή. (Κοντιάδης, 2010).

Κατά τον Τήνιο (2009) η υστέρηση του ελληνικού συστήματος ασφάλισης οφείλεται κυρίως σε τέσσερα βασικά εμπόδια :

1. Τον κατακερματισμό: Το κυρίαρχο χαρακτηριστικό της Ελληνικής ασφάλισης. Αντί να ακολουθηθεί το «ιδρυτικό όραμα» του ΙΚΑ και σταδιακά να ενσωματωθεί το

σύνολο των μισθωτών, από ένα σημείο και μετά επεκράτησαν κεντρόφυγες δυνάμεις, ενώ εισήχθησαν νέου είδους διαφοροποιήσεις.

2. Τη χαμηλή ωρίμανση: Παρόλο που το σύστημα είναι άνω των 75 ετών, συγκεκριμένα τμήματά του ωριμάζουν ταχύτατα. Δηλαδή, κάθε χρόνο ο μέσος αριθμός ετών εισφοράς που προσκομίζουν οι συνταξιούχοι είναι αυξημένος, με αποτέλεσμα να υπάρχουν αυξητικές τάσεις στις δαπάνες. Έτσι οι ανισορροπίες εντείνονται, αφού σε άλλα τμήματα του ασφαλιστικού συστήματος αυξάνουν τα έσοδα και δεν είναι διαθέσιμα για να χρηματοδοτήσουν τις δαπάνες των άλλων τμημάτων του ασφαλιστικού συστήματος.
3. Την περιορισμένη διοικητική ικανότητα: Η κοινωνική πολιτική προϋποθέτει την αποτελεσματική παραγωγή, αξιολόγηση και αξιοποίηση προσωπικών πληροφοριών για την ευημερία πολιτών. Οι διοικητικές αδυναμίες ως προς το επίπεδο εξυπηρέτησης, την απουσία πληροφόρησης, την γραφειοκρατία και την αδιαφάνεια, υποσκιάζουν σε συνεχή βάση την εμπιστοσύνη του πολίτη στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.
4. Τέλος, την κρατική παρεμβατικότητα. Η κρατική παρεμβατικότητα, συνεχίζεται επί σειρά ετών και έχει αλλοιώσει την φυσιογνωμία της ασφάλισης. Το αποτέλεσμα αυτού είναι, η ύπαρξη απόστασης μεταξύ του πραγματικού τρόπου λειτουργίας της κοινωνικής ασφάλισης και του τρόπου που υποτίθεται ότι λειτουργεί η κοινωνική ασφάλιση στη θεωρία αλλά και νομικά.

## 1.5 ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Στην Ελλάδα, το μοντέλο του συστήματος που εφαρμόζεται χαρακτηρίζεται όπως αναφέρει ο Κοντιάδης (2010) από τη δυαδικότητα μεταξύ του κοινωνικού συστήματος ασφάλισης που αναπτύχθηκε στη Γερμανία από τον Bismarck και του εθνικού συστήματος υγείας που ακολούθησε ο Beveridge στη Βρετανία.

Η θεσμική οργάνωση του συστήματος αποτελείται από τρεις βασικούς μηχανισμούς:

1. Την κοινωνική ασφάλιση, που καλύπτει το σύνολο των μέτρων που αφορούν τη χορήγηση ασφαλιστικών παροχών από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς στους ασφαλισμένους τους, οι οποίοι αντιμετωπίζουν κινδύνους απώλειας εισοδημάτων ή αύξησης των δαπανών τους και έχουν συμπληρώσει τις απαραίτητες προϋποθέσεις χορήγησης.

2. Την κοινωνική πρόνοια που καλύπτει το σύνολο των μέτρων για χορήγηση μη ανταποδοτικών εισοδηματικών παροχών, παροχών σε είδος και κοινωνικών υπηρεσιών μέσω των προνοιακών φορέων. Η χορήγηση αφορά τα άτομα που βρίσκονται σε καταστάσεις ανάγκης και δεν μπορούν να τις αντιμετωπίσουν με ίδια μέσα.
3. Την προστασία της υγείας που καλύπτει το σύνολο των μέτρων για χορήγηση παροχών σε είδος και υπηρεσιών υγείας από εξειδικευμένους φορείς με στόχο την προαγωγή και διατήρηση της υγείας των πολιτών.

## 1.6 ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Το ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στις μέρες μας αντιμετωπίζει πολλά και σοβαρά προβλήματα. Κάποια από αυτά είναι εγγενή και επιδεινώνονται με τη πάροδο του χρόνου και άλλα επίκτητα, που οφείλονται κυρίως στο τρόπο άσκησης της πολιτικής και στον τρόπο οργάνωσης της οικονομίας γενικότερα, τα οποία επίσης την περίοδο της κρίσης επιδεινώθηκαν (Γιαννίτσης, 2016). Συγκεκριμένα:

- η δημογραφική γήρανση του πληθυσμού. Οι διαστάσεις του δημογραφικού προβλήματος στη Ελλάδα έχουν επηρεάσει τις ισορροπίες του ασφαλιστικού συστήματος. Το ποσοστό των ηλικιωμένων 55-64 ετών αναμένεται να φτάσει το 78% το έτος 2060 σε σχέση με το 42,4% το 2013 (Εθνική Αναλογιστική Αρχή: Σαλούρου, 2015). Μεγάλο μέρος του πληθυσμού όχι μόνο δεν θα συμβάλλει στην παραγωγή-εφόσον θα είναι συνταξιούχοι- άλλα θα παίζει και σημαντικό ρόλο για την κατανομή του εισοδήματος.

Αυτό αποδεικνύεται από τη θεμελιώδη εξίσωση :

$$P \cdot N = s \cdot W \cdot L$$

Όπου είναι:

P = η μέση σύνταξη

N = ο αριθμός των συνταξιούχων την χρονιά t

s= το ποσοστό της ασφαλιστικής εισφοράς

W = ο μέσος μισθός

L = ο αριθμός των απασχολούμενων-ασφαλισμένων.

Όσο τα έσοδα είναι ίσα με τις δαπάνες, τότε ο προϋπολογισμός του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης είναι ισοσκελισμένος και δεν υπάρχει πρόβλημα. Διαιρώντας την εξίσωση με των αριθμό των συνταξιούχων προκύπτει:

$$P = s * W * L / N$$

Με βάση την τελευταία εξίσωση οι προσδιοριστικοί παράγοντες της βιωσιμότητας του συστήματος είναι το ποσοστό των ασφαλιστικών εισφορών (s), ο μέσος μισθός (W) και η γήρανση του πληθυσμού δηλαδή η αναλογία (L/N) εργαζομένων-ασφαλισμένων προς συνταξιούχους.

Από τις αναλογιστικές μελέτες των προηγούμενων 15-20 ετών, υπολογιζόταν ότι οι ασφαλιστικές εισφορές τεσσάρων (4) ενεργών ασφαλισμένων, θα επαρκούσαν για ένα (1) συνταξιούχο. Σήμερα διαπιστώνεται, πλέον, ότι η πιο πάνω σχέση ενεργών προς συνταξιούχους δεν μπορεί να καλύψει τις χρηματοδοτικές ανάγκες του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και απαιτείται πια η σχέση 7 περίπου ενεργών ασφαλισμένων προς 1 συνταξιούχο (Ρωμανιάς, 2010). Η σχέση αυτή άλλαξε επειδή τα Ταμεία δεν μπορούν να καλύψουν τις χρηματοδοτικές τους ανάγκες λόγω αύξησης του αριθμού των συνταξιούχων, υψηλών ποσοστών ανεργίας και εισφοροδιαφυγής.

Ο αριθμός των εργαζομένων-ασφαλισμένων βραχυχρόνια μειώνεται λόγω αδήλωτης εργασίας, εισφοροδιαφυγής, ανεργίας και οικονομικής ύφεσης και μακροχρόνια λόγω υπογεννητικότητας. Επίσης ο αριθμός των συνταξιούχων αυξάνεται κυρίως λόγω αύξησης του προσδόκιμου ζωής αλλά και λόγω ευνοϊκών νομοθετικών ρυθμίσεων που καταστούν τους εργαζόμενους νωρίτερα συνταξιούχους.

- Η τεράστια εισφοροδιαφυγή ή άρνηση πληρωμής βεβαιωμένων οφειλών. Τα ασφαλιστικά ταμεία και το κράτος στερούνται τις πολύτιμες ασφαλιστικές εισφορές και τους αντίστοιχους φόρους. Έτσι, μεταθέτουν το κόστος της συνταξιοδότησης, στους φόρους που καταβάλλουν οι συνεπείς πολίτες το ποσοστό των οποίων αφορά σε μικρότερο κομμάτι του πληθυσμού. Η οικονομική συγκυρία έχει οδηγήσει πολλούς σε αδυναμία καταβολής εισφορών παράλληλα όμως πίσω από αυτή την αδυναμία κρύβεται και πλήθος ανεύθυνων που προβάλλουν την κρίση ως δικαιολογία. Η εισφοροδιαφυγή και η ανασφάλιστη εργασία δρουν στη χώρα μας πολλά χρόνια πριν την κρίση απλώς σήμερα η κατάσταση είναι πολύ πιο κρίσιμη.

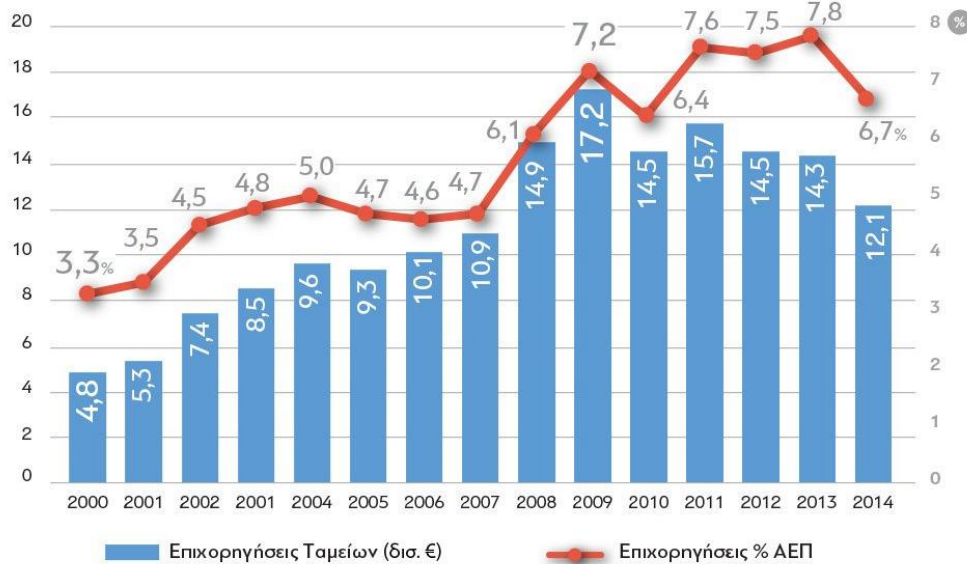
Όπως αναφέρει ο καθηγητής Τσακλόγλου Π. (2016), «Σε κάθε διανεμητικό σύστημα ο συνταξιούχος θα πάρει όσα το κράτος μαζέψει από τις εισφορές των εργαζομένων. Όταν οι μισθοί πέφτουν και η ανεργία αυξάνεται, για να παραμείνουν οι συντάξεις ακλόνητες θα πρέπει να πληρώσει τη διαφορά ο Έλληνας φορολογούμενος. Τα λεφτά δεν πέφτουν από τον ουρανό».

- Η απονομή συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων χωρίς να συντρέχουν οι προϋποθέσεις. Τα τελευταία χρόνια, σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων δίνονταν συνταξιοδοτικά προνόμια όπως πρόωρες συντάξεις σε μικρή ηλικία, εξαγορές χρόνου ασφάλισης για πλασματικά έτη προς θεμελίωση ορίων ή αύξηση ασφαλιστικών δικαιωμάτων και γενικά ευνοϊκοί όροι συνταξιοδότησης. Τέτοιες πρακτικές θα πρέπει να εκλείψουν για να μην επιβαρύνονται διαρκώς οι χαμηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι
- Η αδύναμη παραγωγική βάση και ανταγωνιστικότητα. Η κρίση ήταν το αποτέλεσμα της αδυναμίας της πολιτικής να δημιουργήσει μια ανταγωνιστική παραγωγική βάση. Η άποψη του Γιαννίτη (2016) είναι πως «δεν μπορεί κανείς να περιμένει ένα ανθεκτικό σύστημα είτε κοινωνικής ασφάλισης, είτε μακροοικονομικών επιδόσεων, είτε δημοσιονομικής ισορροπίας, είτε απασχόλησης αδιαφορώντας για την παραγωγική βάση».
- Η μη αποτελεσματική διαχείριση των πόρων των ταμείων. Τα αποθεματικά των ταμείων δεν αξιοποιήθηκαν στο παρελθόν και έτσι την περίοδο της κρίσης τα διαθέσιμά τους μειώθηκαν. Επίσης στην Ελλάδα είχαμε και το «κούρεμα» των αποθεματικών των Ταμείων. Σήμερα πολλοί αναρωτιούνται που πήγαν οι εισφορές που κατέβαλλαν. Στην ουσία οι εισφορές τους «πάρθηκαν» από αυτούς που έλαβαν εγκαίρως υψηλές συντάξεις και μεγάλα εφάπαξ με ευνοϊκούς όρους, χωρίς να ανταποκρίνονται στις αντίστοιχες καταβολές.
- Η εμπιστοσύνη και η ανταποδοτικότητα. Από τη στιγμή που λόγω της κρίσης άρχισαν να ανατρέπονται οι κεντρικές σχέσεις του ασφαλιστικού συστήματος, η εμπιστοσύνη των πολιτών στη πολιτεία μειώθηκε κατακόρυφα. Από τη μεριά της η πολιτεία, αδυνατεί να προχωρήσει σε ασφαλιστικές μεταρρυθμίσεις που θα δημιουργήσουν συνθήκες σταθερότητας και εμπιστοσύνης στους ασφαλισμένους, και να δημιουργήσει ένα ασφαλιστικό που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του σήμερα.

Η σχέση ανάμεσα στην οικονομική κρίση της χώρας και στην κρίση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης δεν είναι μονοσήμαντη. Η κοινωνική ασφάλιση στις μέρες μας δεν είναι μόνο το θύμα της κρίσης αλλά και ο υπεύθυνος ως ένα βαθμό του δημοσιονομικού εκτροχιασμού της χώρας (Ματσαγγάνης, 2011). Την άποψη αυτή φαίνεται να υποστηρίζει και ο Παναγής Βουρλούμης (2012) λέγοντας χαρακτηριστικά ότι «οι ανάγκες του ασφαλιστικού συστήματος μοιάζουν με το παιδί του κούκου που εκτοπίζει όλα τα άλλα παιδιά από τη φωλιά του προϋπολογισμού». Αυτό είναι εμφανές και στο διάγραμμα 1.1 που

ακολουθεί. Διακρίνουμε ότι κατά τα έτη προ κρίσης 2000-2009 ο κρατικός προϋπολογισμός προσέφερε στα Ταμεία περίπου 98 δις. ευρώ, ενώ κατά τα έτη της κρίσης 2010-2014 άλλα 71 δις ευρώ. Άρα την δεκαπενταετία 2000-2014 τα Ταμεία επιχορηγήθηκαν με περίπου 169 δις ευρώ. (Στρατόπουλος, 2016).

### Επιχορηγήσεις Ταμείων από τον Προϋπολογισμό



**Διάγραμμα 1.1: Επιχορηγήσεις Ταμείων από τον κρατικό προϋπολογισμό. Πηγή: Υπουργείο Οικονομικών (Έχουν αφαιρεθεί οι δαπάνες για ΟΑΕΔ, ΕΟΠΠΥ, ΟΠΑΔ) από [www.protagon.gr](http://www.protagon.gr)**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ

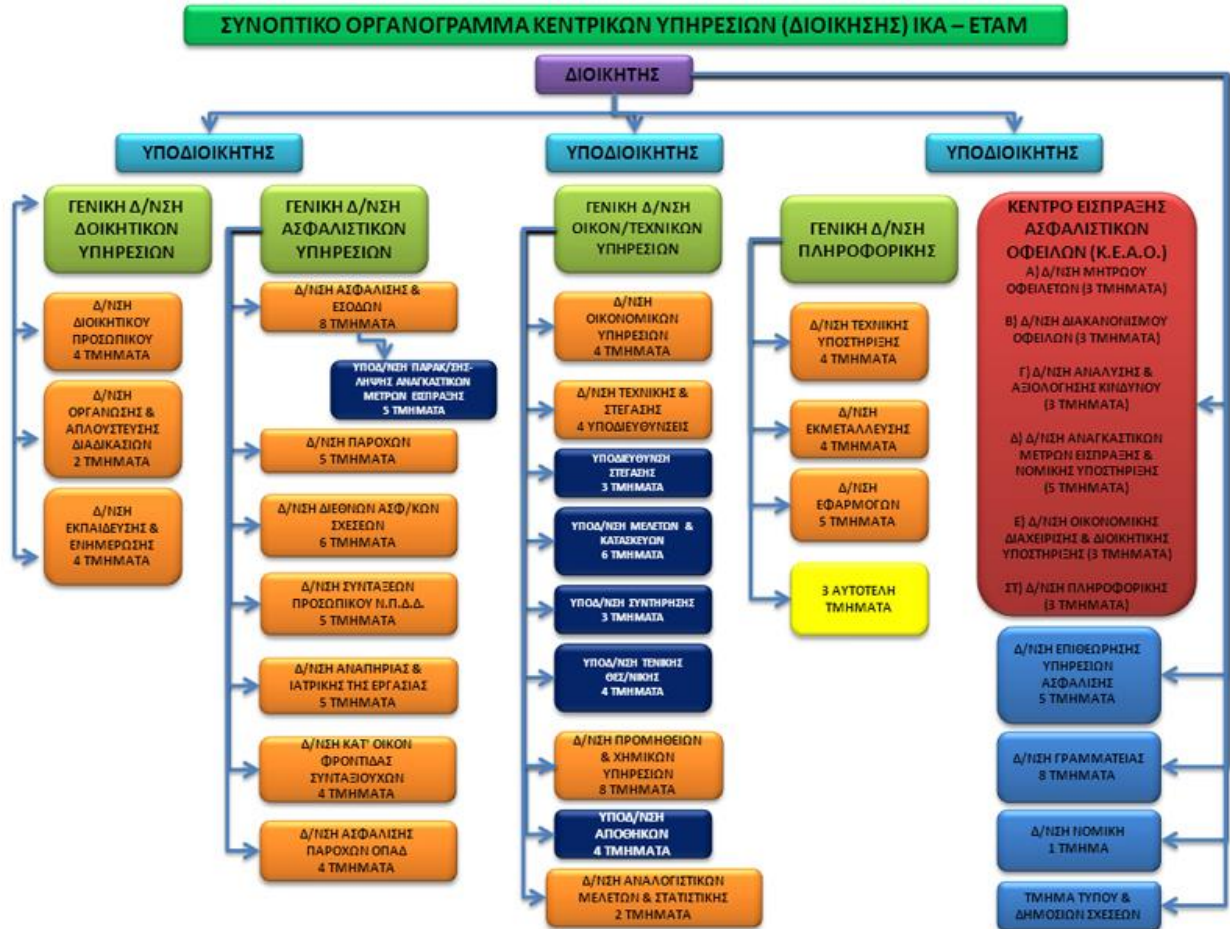
#### 2.1 ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ

Όπως αναφέραμε στην εισαγωγή της παρούσας εργασίας θα ασχοληθούμε με την περίπτωση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ως τον μεγαλύτερο ασφαλιστικό φορέα και κρίνεται απαραίτητο να κάνουμε μια σύντομη παρουσίαση της δομής του Ιδρύματος.

Σήμερα η Διοίκηση ΙΚΑ-ΕΤΑΜ αποτελείται από τέσσερις (4) Γενικές Διευθύνσεις ήτοι την Γενική Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών, τη Γενική Διεύθυνση Ασφαλιστικών Υπηρεσιών, τη Γενική Διεύθυνση Οικονομοτεχνικών Υπηρεσιών, τη Γενική Διεύθυνση Πληροφορικής και το Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (ΚΕΑΟ). Επίσης διαθέτει είκοσι έξι (26) Διευθύνσεις, έξι (6) Υποδιευθύνσεις, εκατόν τριάντα επτά (137) τμήματα και τον Συντονιστή του ΚΕΑΟ.

Οι Περιφερειακές Μονάδες αποτελούνται από είκοσι ένα (21) Περιφερειακά Υποκαταστήματα, εκατόν δεκαεννιά τοπικά (119) Υποκαταστήματα, ένα (1) Παράρτημα, την Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ) που αποτελείται από μία (1) διεύθυνση και δώδεκα (12) τμήματα, δεκαέξι (16) συντονιστές ασφάλισης, και το ΚΕΑΟ με τέσσερις (4) Διευθύνσεις και δεκαεπτά (17) τμήματα, όπως αυτά φαίνονται από τα δύο σχήματα παρακάτω:

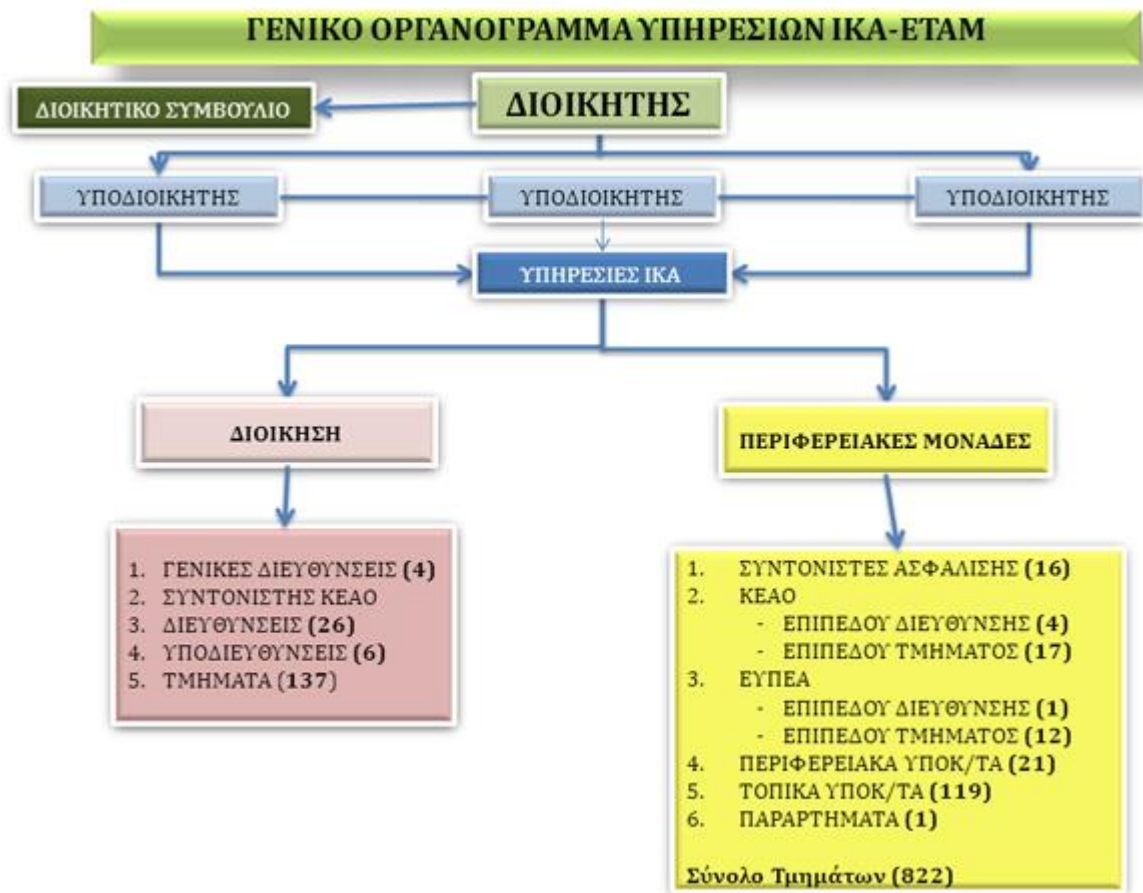
2.1.1 ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ 2015



Πηγή: [www.ika.gr](http://www.ika.gr)



## 2.1.2 ΓΕΝΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ 2015



Πηγή: [www.ika.gr](http://www.ika.gr)

## 2.2 ΣΥΓΧΩΝΕΥΘΕΝΤΑ –ΕΝΤΑΧΘΕΝΤΑ ΤΑΜΕΙΑ ΣΤΟ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ

Όπως αναφέραμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, η υποχρεωτική ασφάλιση των μισθωτών στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) καθιερώθηκε το 1935 που αποτέλεσε και τον γενικό φορέα κοινωνικής ασφάλισης των μισθωτών. Η λειτουργία του όπως είδαμε ξεκίνησε το 1937 αλλά η χορήγηση παροχών ρυθμίστηκε το 1951 με τον Αναγκαστικό Νόμο 1846/51 ο οποίος με διαδοχικές τροποποιήσεις συνθέτει και το ισχύον θεσμικό πλαίσιο του φορέα. Στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ σχεδόν από την έναρξή του, συγχωνεύτηκε πλήθος ταμείων κύριας ασφάλισης που αναφέρουμε παρακάτω με την ημερομηνία συγχώνευσης ή ένταξης του κάθε ταμείου ([www.ika.gr](http://www.ika.gr)).

- Ταμείο συντάξεων του προσωπικού του εργαστηρίου άπορων γυναικών (1/5/1949)
- Ταμείο συντάξεων προσωπικού Νέας Α.Ε. Διώρυγος Κορίνθου ( 29/9/1952)
- Ταμείο συντάξεων προσωπικού τραπεζής Χίου (29/9/1952)

- Ταμείο ασφαλίσεως εργατών φορτ/τών λιμένος Καλαμών (29/9/1952)
- Ταμείο συντάξεων σμυριδωρυκτών Νάξου (29/9/1952)
- Ταμείο ασφαλίσεως καπνεργατών (Τ.Α.Κ.) (1/4/1953)
- Ειδικός λογαριασμός συντάξεως του συνδέσμου των υπαλλήλων παραλαβής & παραδόσεως εμπορευμάτων λιμένος Πειραιώς (25/7/1953)
- Ταμείο συντάξεων υπαλλήλων λιμενικών ταμείων (Τ.Σ.Υ.Λ.Τ) (1/3/1955)
- Ταμείο συντάξεων προσωπικού αερίοφωτος Πειραιώς (1/5/1956)
- Ταμείο μεταλλευτών (1/6/1956)
- Ταμείο συντάξεων προσωπικού αερίοφωτος Αθηνών (1/1/1957)
- Ταμείο ασφαλίσεως λιμενεργατών Πειραιώς (Τ.Α.Λ.Π.) (1/10/1957)
- Ταμείο συντάξεων & πρόνοιας προσωπικού τροchioδρόμων & ηλεκτροφωτισμού Θεσσαλονίκης (Τ.Σ.Π.Π.Τ.Η.Ε.) (1/1/1958)
- Ταμείο συντάξεων προσωπικού ηλεκτρικής εταιρείας μεταφορών (Τ.Σ.Π.-Η.Ε.Μ) (18/6/1959)
- Ταμείο συντάξεων προσωπικού πυριτιδοποιείου & καλυκοποιείου (1/1/1967)
- Ταμείο ασφαλίσεως αρτεργατών, μυλεργατών, μακαρονοτεχνιτών (Τ.Α.Α.Μ.Μ.) (7/8/1967)
- Ταμείο ασφαλίσεως εργατών κεραμοποιών, πλινθοποιών & αγγειοπλαστών (7/8/1967)
- Ταμείο ασφαλίσεως προσωπικού-Α.Σ.Ο. (Τ.Α.Π.Α.Σ.Ο.) (7/8/1967)
- Ταμείο συντάξεων προσωπικού προν/χου Α.Ε. γενικών αποθηκών (7/8/1967)
- Τ.Σ.Α. (μεταφορά χρόνου μισθωτού οδηγού) (1/11/1979)
- Ταμείο συντάξεων ηθοποιών, συγγραφέων & τεχνικών θεάτρου (Τ.Σ.Η.Σ.Τ.Θ.) (1/10/1981)

- Ταμείο ασφαλίσεως προσωπικού εταιρείας διαχειρίσεως ειδών μονοπωλίου του Ελληνικού δημοσίου (ΤΑΠ-ΕΔΕΜΕΔ) (1/9/1982)
- Ταμείο ασφαλίσεως τυπογράφων & μισθωτών γραφικών τεχνών (ΤΑΤ & ΜΓΤ) (27/8/1992)
- Ταμείο ασφάλισης προσωπικού Ιονικής –Λαϊκής τράπεζας (ΤΑΠ-ΙΛΤ) ( 1/6/2004)
- Ταμείο σύνταξης και πρόνοιας προσωπικού ΑΤΕ (ΤΠΣ-ΑΤΕ) (1/1/2007)
- Ταμείο συντάξεως και επικουρικής ασφαλίσεως προσωπικού γεωργικών συνεταιριστικών οργανώσεων (ΤΣΕΑΠΣΓΟ) (1/8/2007)
- Ταμείο συντάξεων προσωπικού ΗΣΑΠ ( ΤΣΠ-ΗΣΑΠ) (1/8/2008)
- Ταμείο συντάξεων του προσωπικού της εθνικής τράπεζας της Ελλάδος (ΤΣΠ-ΕΤΕ) (1/8/2008)
- Ταμείο ασφάλισης προσωπικού ασφαλιστικής εταιρείας «Η ΕΘΝΙΚΗ» (ΤΑΠΑΕ-Ε) (1/8/2008)
- Ταμείο ασφάλισης προσωπικού ΟΤΕ (ΤΑΠ-ΟΤΕ) (1/8/2008)
- Ταμείο ασφάλισης προσωπικού ΕΤΒΑ (ΤΑΠ-ΕΤΒΑ) (1/8/2008)

### **2.3 ΥΠΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ**

Στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ «υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια όλα τα πρόσωπα τα οποία στα όρια της Χώρας παρέχουν κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία ή υπηρεσία έναντι αμοιβής, ανεξάρτητα με την ιδιότητα του εργοδότη και αδιάφορα με τη νομική φύση της σχέσης εργασίας, δηλαδή άσχετα αν είναι δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου (αρθ. 2 παρ. 1 Α.Ν. 1846/51, όπως τροποποιήθηκε από το αρθ.2 παρ. 1 του Ν. 4476/65)».

Άρα για να ασφαλισθεί στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ οποιοδήποτε πρόσωπο θα πρέπει να συντρέχουν οι παρακάτω προϋποθέσεις:

- Παροχή εργασίας ή υπηρεσίας
- Παροχή εξαρτημένης εργασίας
- Παροχή εργασίας έναντι αμοιβής
- Παροχή εργασίας κατά κύριο επάγγελμα

- Παροχή εργασίας εντός των ορίων της Χώρας

Τόσο η δικαστηριακή νομολογία όσο και η πρακτική του Ιδρύματος, δέχονται ότι ο χρόνος υπαγωγής των εργαζομένων στην ασφάλιση, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις του νόμου, ξεκινά αμέσως αφότου ανέλαβαν εργασία ή υπηρεσία, ασχέτως εάν η εγγραφή στο Μητρώο ασφαλισμένων του Ιδρύματος ή η καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών πραγματοποιείται σε μεταγενέστερο χρόνο (Λαναράς, 2008).

#### **2.4 ENNOIA ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ-ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ**

Ως ασφαλισμένο χαρακτηρίζουμε γενικώς ένα άτομο, στο οποίο επεκτείνεται η κοινωνική ασφάλιση και στο οποίο σαν στόχο έχει, να του χορηγήσει κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις τα ωφελήματά της. Στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ οι ασφαλισμένοι διακρίνονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες α) τους άμεσα ασφαλισμένους και β) τους έμμεσα ασφαλισμένους. Στην πρώτη κατηγορία κατατάσσονται τα πρόσωπα, που πληρούν τις απαραίτητες από το νόμο προϋποθέσεις, για να υπαχθούν απευθείας στην ασφάλιση, από δικό τους ασφαλιστικό δικαίωμα, δηλαδή οι μισθωτοί, εξαιτίας της εργασίας που προσφέρουν. Στη δεύτερη κατηγορία, ανήκουν οι ασφαλισμένοι, που η ασφάλιση τους για παροχές, δεν έχει προκύψει από δικό τους ασφαλιστικό δικαίωμα, αλλά προκύπτει από την συγγενική σχέση που διατηρούν με τον άμεσα ασφαλισμένο που κατά κανόνα τους συντηρεί. Τα άτομα αυτά είναι τα μέλη της οικογένειας του άμεσα ασφαλισμένου όπως τέκνα, σύζυγος, γονείς κλπ. (Λαναράς, 2008).

#### **2.5 ENNOIA ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Από το αρθ. 8 παρ.5 του Α.Ν. 1846/51 «ως εργοδότες από το νόμο χαρακτηρίζονται τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, για λογαριασμό των οποίων τα υπαγόμενα στην ασφάλιση πρόσωπα προσφέρουν την εργασία». Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση για την έγκαιρη ασφάλιση του προσωπικού που απασχολούν καθώς και για την εμπρόθεσμη καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών στο φορέα. Επίσης, οφείλουν να απογράφονται τόσο οι ίδιοι στο μητρώο εργοδοτών, όσο και οι μη απογεγραμμένοι απασχολούμενοί τους στο μητρώο ασφαλισμένων του Ιδρύματος. Τέλος υποχρεούνται να αναγγέλλουν εγκαίρως τις προσλήψεις ή τις αποχωρήσεις των απασχολούμενων στον ΟΑΕΔ και να διατηρούν επί δεκαετίας όλα τα αποδεικτικά έγγραφα με τα οποία ασφάλισαν το προσωπικό τους (Νιάρχος, 2011).

## **2.6 ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΕΙΣΦΟΡΩΝ**

Από την υπαγωγή του εργαζομένου στη ασφάλιση, αρχίζει και η υποχρέωση αυτού και του εργοδότη του για καταβολή εισφορών στο Ταμείο. Τα ποσοστά των εισφορών που θα καταβληθούν καθορίζονται από τη νομοθεσία, ενώ τα ποσά που προκύπτουν εξαρτώνται από τον μισθό του εργαζομένου, το πακέτο κάλυψης στο οποίο υπάγεται η ασφαλιστέα εργασία (μικτά, βαρέα κλπ) και τους κλάδους επικουρικής ασφάλισης.

Οι εισφορές είναι το σύνολο των εισφορών εργαζομένου και εργοδότη. Εκ του νόμου ορίζεται ότι υποχρέωση απέναντι στο ΙΚΑ για την πλήρη καταβολή του συνόλου των εισφορών (δηλαδή εργοδότη και εργαζομένου) είναι ο εκάστοτε εργοδότης. (Λαναράς, 2008).

Επομένως, ο εργοδότης μηνιαίως παρακρατά από τον ασφαλισμένο το ποσό των εργατικών εισφορών που του αναλογεί, και το αποδίδει στο κύριο και επικουρικό ταμείο, μαζί με τις εργοδοτικές εισφορές που αναλογούν σε αυτόν.

## **2.7 ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ**

Προκειμένου να ασφαλιστεί το προσωπικό, οι εργοδότες από 1/1/2002 υποβάλλουν στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, την αναλυτική περιοδική δήλωση (ΑΠΔ), στην οποία δηλώνουν όλα τα άτομα που απασχολούνται στην επιχείρησή τους. Η δήλωση υποβάλλεται μηνιαίως και σε αυτή αναφέρονται α) τα πλήρη στοιχεία εργοδότη όπως Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (ΑΜΕ), Αριθμός Φορολογικού Μητρώου (ΑΦΜ) και τα στοιχεία διεύθυνσης της έδρας της επιχείρησης και β) τα πλήρη στοιχεία των εργαζομένων όπως, ο Αριθμός Μητρώου Ασφαλισμένου (ΑΜΑ), ο Αριθμός Μητρώου κοινωνικής Ασφάλισης Κοινωνικής (ΑΜΚΑ), ο μεικτός μισθός τους, ο κωδικός της ειδικότητάς τους, το πακέτο κάλυψης που υπάγεται η ειδικότητά τους, οι ημέρες εργασίας, ο μήνας απασχόλησης και οι εργοδοτικές και εργατικές εισφορές.

Με την αποστολή της δήλωσης γίνονται οι απαραίτητοι έλεγχοι ταυτοποίησης μέσω του ΟΠΣ (ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα) και μετά την οριστικοποίηση της, γίνεται αυτόματα η καταχώρηση των ημερών ασφάλισης στους ατομικούς λογαριασμούς ασφάλισης των ασφαλισμένων. Σε περίπτωση λάθους καταχώρησης κάποιου στοιχείου του ασφαλισμένου, λάθους στον υπολογισμό των ασφαλιστρών ή λάθους στο πακέτο κάλυψης, η ΑΠΔ ελέγχεται και δεν οριστικοποιείται για τον συγκεκριμένο ασφαλισμένο, αλλά παραμένει μη οριστικοποιημένη, έως ότου διορθωθεί από τον εργοδότη. Ο εργοδότης σε ηλεκτρονική διεύθυνση που έχει δηλώσει στην Υπηρεσία ενημερώνεται για τα λάθη και

καλείται να τα διορθώσει. Μέχρι να διορθωθούν τα λάθη, ο ατομικός λογαριασμός του ασφαλισμένου εμφανίζει μη οριστικοποιημένες εγγραφές για την συγκεκριμένη περίοδο.

Παράλληλα με τη υποβολή της ΑΠΔ, ο εργοδότης καθίσταται υπόχρεος της καταβολής του συνόλου των εισφορών, που προκύπτουν για όλους τους εργαζομένους που απασχολεί και δηλώνει στην ΑΠΔ. Μέσω της ΑΠΔ η καρτέλα εργοδότη χρεώνεται με το ποσό εισφορών του μήνα και μέσω της καταβολής των εισφορών πιστώνεται αντίστοιχα. Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει τις εισφορές που προέκυψαν έως την τελευταία εργάσιμη του επομένου μήνα από αυτόν που παρασχέθηκε η εργασία ή η υπηρεσία. Υπεύθυνο για τον έλεγχο της κάθε επιχείρησης είναι το Τμήμα Εσόδων του υποκαταστήματος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στου οποίου την ασφαλιστική περιοχή ανήκει η έδρα της επιχείρησης. Εάν η επιχείρηση έχει παραρτήματα σε άλλες περιοχές, εκτός της ασφαλιστικής περιοχής της έδρας, υπεύθυνα για τον έλεγχο των παραρτημάτων είναι τα αντίστοιχα Τμήματα Εσόδων των υποκαταστημάτων ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στα οποία ανήκουν τα παραρτήματα. Η ΑΠΔ όμως αποστέλλεται συγκεντρωτικά για το προσωπικό που απασχολείται στην έδρα και στα παραρτήματα.

## **2.8 ΕΙΣΦΟΡΟΛΙΑΦΥΓΗ-ΕΙΣΦΟΡΟΑΠΟΦΥΓΗ-ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Όπως διαπιστώσαμε οι εισφορές αποτελούν την βασική πηγή χρηματοδότησης όλων των ασφαλιστικών φορέων. Είναι επίσης γνωστό ότι μέσω της ασφάλισης αποκτούν οι μισθωτοί δικαιώματα παροχών είτε έχουν καταβληθεί οι ασφαλιστικές εισφορές είτε όχι.. Άρα σε ένα διανεμητικό σύστημα, όπως το δικό μας, έχει ιδιαίτερη σημασία η καταβολή των εισφορών για την αντιμετώπιση των παροχικών υποχρεώσεων, αφού οι εισπραττόμενες εισφορές καλύπτουν τις χορηγούμενες συντάξεις, στα πλαίσια της αλληλεγγύης των γενεών.

Η ύφεση και η ανεργία όμως στην Ελλάδα, ευνοούν την ανάπτυξη της αδήλωτης εργασίας, της αμειβόμενης δηλαδή δραστηριότητας που είναι νόμιμη ως προς τη φύση της εφόσον ο εργαζόμενος αμείβεται, παράνομη δε γιατί αποκρύπτεται από τις αρχές (IOBE, 2012). Η κύρια ή δευτερεύουσα αυτή επικερδής εργασία, δεν δηλώνεται στις αρμόδιες υπηρεσίες με σκοπό την αποφυγή της φορολογίας και την παραβίαση του καθεστώτος κοινωνικής ασφάλισης (Βαβούρας, 1990).

Η αδήλωτη εργασία είναι ένα φαινόμενο που πλήττει όλες τις κοινωνικές ομάδες. Υπάρχει ωστόσο η πεποίθηση, ότι οι «κατώτερες» κοινωνικά ομάδες, ωθούμενες από ανάγκη κυρίως οικονομικής φύσεως και επιβίωσης, αποδέχονται την αδήλωτη εργασία ενώ παράλληλα, οι «ανώτερες» κοινωνικά ομάδες ωφελούνται κάνοντας οικειοθελώς χρήση της αδήλωτης

εργασίας απασχολώντας ανασφάλιστα άτομα των «κατώτερων» κοινωνικών ομάδων. Άρα θα ήταν λανθασμένο να πούμε ότι η αδήλωτη εργασία αφορά μόνο τους οικονομικά ασθενέστερους μιας κοινωνίας (ILO, 2016). Οι παράγοντες που θεωρούνται καθοριστικοί για τη συχνότητα της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας στη χώρα μας είναι η δομή των οικονομικών δραστηριοτήτων και η παρουσία ενός μεγάλου αριθμού παράνομων οικονομικών μεταναστών (Karantinos, 2012).

Η αδήλωτη εργασία είναι η πιο ακραία μορφή εισφοροδιαφυγής. Ως εισφοροδιαφυγή ορίζεται η μη εμπρόθεσμη ή προσήκουσα σε σχέση με την πραγματική παροχή εργασίας καταβολή εισφορών στα Ταμεία (Μπούρλος, 2010).

Για το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ όμως η εισφοροδιαφυγή έχει ευρύτερη έννοια εφόσον:

- Εργάζονται άτομα με πλήρη απόκρυψή τους από το ασφαλιστικό σύστημα (αδήλωτη εργασία).
- Εργάζονται άτομα με πλήρη απασχόληση και ασφαρίζονται ως μειωμένης απασχόλησης προκειμένου να αποδίδονται λιγότερες εισφορές.
- Αποτέλεσμα αυτού, η ασφάλιση δεν γίνεται στο ύψος των πραγματικών αποδοχών που λαμβάνει ο εργαζόμενος αλλά των μειωμένων.
- Επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό δεν έχουν ποτέ απογραφεί στο μητρώο εργοδοτών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.
- Ασφαρίζονται σε άλλες ειδικότητες από αυτές στις οποίες απασχολούνται με σκοπό την αποφυγή πρόσθετων εισφορών π.χ. ειδικότητες Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων.

Στο σημείο αυτό να επισημάνουμε ότι εκτός από την εισφοροδιαφυγή, καθοριστικός παράγοντας για την ανεπάρκεια του ασφαλιστικού κεφαλαίου και του χαμηλού ρυθμού που αυτό σχηματίζεται, αποτελούν και η εισφοροαπαλλαγή, καθώς και η εισφοροαποφυγή.

Ο όρος της εισφοροαποφυγής αποδίδεται στην προσπάθεια αποφυγής της ασφάλισης στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ με τη σύναψη ειδικών συμβάσεων εργασίας που προσδιορίζουν άλλο ασφαλιστικό φορέα ως αρμόδιο (π.χ. ΟΑΕΕ), όπως είναι συμβάσεις μίσθωσης «τύπου» έργου ή σε μικρότερο βαθμό συμβάσεις «τύπου» ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Επίσης στον όρο της εισφοροαποφυγής εντάσσονται σχεδόν όλες οι μορφές ευέλικτων μορφών απασχόλησης (μειωμένο ωράριο, μειωμένες μέρες απασχόλησης, κλπ), όταν αυτές δεν είναι πραγματικές,

αλλά δηλώνονται έτσι προς αποφυγή των φορολογικών και ασφαλιστικών υποχρεώσεων που θα προέκυπταν αν δηλώνονταν ο πραγματικός μισθός και οι πραγματικές ώρες εργασίας.

Ο όρος της εισφοροαπαλλαγής από την άλλη μεριά αποτελεί θεσμοθετημένη μείωση ασφαλιστικών εισφορών ή απαλλαγή από την καταβολή αυτών. Στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο υπάρχουν διατάξεις με τις οποίες απαλλάσσονται καθ' όλα ή εν μέρει από την καταβολή εισφορών πολλές κατηγορίες εργοδοτών και απασχολουμένων όπως εργοδότες ημερησίων επαρχιακών εφημερίδων, πρακτικά ασκούμενων μαθητών-σπουδαστών/φοιτητών κλπ (Σκιαδάς, 2010).

Εντός των όρων της εισφοροδιαφυγής και της εισφοροαποφυγής και της αδήλωτης εργασίας, που είδαμε παραπάνω, θα πρέπει να εντάξουμε και τη μη πληρωμή των εισφορών που έχουν βεβαιωθεί ως έσοδο του ασφαλιστικού οργανισμού. Οι βεβαιωμένες και μη εισπραχθείσες εισφορές συνήθως:

- Ρυθμίζονται με ευνοϊκές νομοθετικές ρυθμίσεις και εξοφλούνται σε βάθος χρόνου με μεγάλες εκπτώσεις στα πρόστιμα.
- Ρυθμίζονται με ευνοϊκές νομοθετικές ρυθμίσεις, καταβάλλονται η προκαταβολή και κάποιες δόσεις στα Κέντρα Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (ΚΕΑΟ) και κατόπιν δεν αποπληρώνονται.
- Δεν ρυθμίζονται και παραμένουν ανείσπρακτες εξαιτίας του γεγονότος ότι δεν μπορεί να κινηθεί νομική διαδικασία (πχ, ο εργοδότης δεν διαθέτει καθόλου περιουσία, πτωχεύσεις εταιριών κλπ).

Σύμφωνα με την 4<sup>η</sup> τριμηνιαία έκθεση του ΚΕΑΟ (2016), οι παρακάτω «πατέντες» εισφοροδιαφυγής έχουν χρησιμοποιηθεί από δεκάδες επιχειρήσεις στις οποίες εντοπίζεται το φαινόμενο της οργανωμένης εισφοροδιαφυγής και της συστηματικής δημιουργίας οφειλών. Οι συνηθέστεροι τρόποι είναι οι εξής:

- Δημιουργία οφειλών από επιχειρήσεις με σημαντικό κύκλο εργασιών που ανήκουν σε επιχειρηματίες χωρίς προσωπική περιουσία, τα δε περιουσιακά στοιχεία που αυτοί ή άλλες επιχειρήσεις τους κατείχαν στο παρελθόν έχουν μεταβιβαστεί σε τρίτους.
- Δημιουργία οφειλών από εταιρείες χωρίς περιουσιακά στοιχεία με εικονικούς υπεύθυνους, που εδρεύουν σε κάποιο λογιστικό ή δικηγορικό γραφείο, εμφανίζον



πολλά παραρτήματα, ασφαλίζουν προσωπικό άλλων επιχειρήσεων και στο τέλος πτωχεύουν.

- Δημιουργία οφειλών από εταιρείες με διαχειριστές, μέλη ή διευθύνοντες σύμβουλους πρόσωπα χωρίς περιουσιακά στοιχεία ή πρόσωπα κατά των οποίων δεν έχει νόημα η λήψη αναγκαστικών μέτρων είσπραξης. Τέτοια πρόσωπα είναι συνήθως: α) Υπερήλικοι, συνηθέστερα γονείς ή στενοί συγγενείς του επιχειρηματία, ή άτομα πολύ νεαρής ηλικίας, β) Οικονομικοί μετανάστες/αλλοδαποί, με κατοικία την έδρα της εταιρείας, γ) Κάτοικοι εξωτερικού χωρίς περιουσία στην Ελλάδα, δ) Υπάλληλοι της επιχείρησης, των οποίων η εμπειρία/ προϋπηρεσία δεν δικαιολογεί την τοποθέτησή τους σε θέσεις ευθύνης.
- Δημιουργία νέας επιχείρησης με την ίδια έδρα, το ίδιο αντικείμενο εργασιών και τον ίδιο διακριτικό τίτλο με επιχείρηση που δημιούργησε οφειλές και κατόπιν έπαψε να υποβάλλει ΑΠΔ. Στη νέα αυτή επιχείρηση ασφαλίζεται και το προσωπικό της παλιάς.
- Δημιουργία οφειλών μεγάλου ύψους από επιχειρήσεις, που αναλαμβάνουν έργα σαν υπεργολάβοι και παρουσιάζουν μεγάλη αύξηση στον αριθμό των εργαζομένων. Πολλές φορές στις εταιρείες αυτές ασφαλίζεται και το προσωπικό του πραγματικού ανάδοχου του έργου.

## 2.9 ΟΙ ΑΙΤΙΕΣ ΤΗΣ ΕΙΣΦΟΡΟΔΙΑΦΥΓΗΣ

Πολλές είναι οι αιτίες που οδηγούν σε εισφοροδιαφυγή. Κατά την άποψη του Δημητρίου Μπούργλου (2010) οι βασικές είναι:

- **Η μη ύπαρξη κοινωνικοασφαλιστικής συνείδησης.** Είναι γεγονός ότι η απουσία ασφαλιστικής συνείδησης «ενοχοποιείται» για μεγάλο μέρος της εισφοροδιαφυγής, αφορά δε και τους εργαζομένους και τους εργοδότες τους. Αναμφίβολα η μη καλλιέργεια συνείδησης εν μέρει πηγάζει ή τροφοδοτείται και από το ίδιο το σύστημα.
- **Η πραγματική οικονομική αδυναμία του εργοδότη.** Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που η μη καταβολή κοινωνικοασφαλιστικών υποχρεώσεων, είναι αποτέλεσμα πραγματικής οικονομικής αδυναμίας των επιχειρήσεων, ειδικά σε περιόδους κακών οικονομικών περιόδων όπως η σημερινή. Μέσω της εισφοροδιαφυγής εξοικονομούνται πόροι για άλλες πιο πιεστικές υποχρεώσεις. Είναι γνωστό, ότι μικρές κυρίως επιχειρήσεις, αν ασφάλιζαν κανονικά το προσωπικό τους-δηλαδή

όλους τους εργαζόμενους για το σύνολο των αποδοχών τους- δεν θα ήταν δυνατό να επιβιώσουν. Υπάρχουν όμως και πολλές επιχειρήσεις που δηλώνουν οικονομική αδυναμία επειδή θέτουν σε προτεραιότητα άλλες ανάγκες και δαπάνες της επιχείρησής τους, κατατάσσοντας την καταβολή των εισφορών σε δεύτερη μοίρα.

- **Το υπερβολικό ύψος των ασφαλιστικών εισφορών.** Η αύξηση των εισφορών απετέλεσε κατά περιόδους κεντρική άποψη και θέση στην αντιμετώπιση των οικονομικών προβλημάτων του συστήματος. Το κόστος των εισφορών του Ι.Κ.Α. μεγαθύνεται εκ της θεσμοθετημένης υποχρέωσης των συνεισπραττόμενων ταμείων (Ο.Α.Ε.Δ., Ο.Ε.Κ., Ο.Ε.Ε. κ.λπ.) και καταλήγει σε σημαντική επιβάρυνση, η οποία αφορά και τους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Όσο μεγαλύτερες είναι οι εισφορές στην κοινωνική ασφάλιση τόσο μεγαλύτερο είναι το κίνητρο των ατόμων να στραφούν στην αδήλωτη εργασία και την παραοικονομία (Βαβούρας-Μανωλάς, 2004).
- **Η περιορισμένη εφαρμογή της αρχής της αναλογικής ανταποδοτικότητας στις συντάξεις σε συνδυασμό με τα κατώτατα όρια – ΕΚΑΣ.** Ο τρόπος υπολογισμού της σύνταξης σε συνδυασμό με τον θεσμό των κατωτάτων ορίων και του ΕΚΑΣ σε κάποιες κατηγορίες συντάξεων δημιουργούν ισχυρό κίνητρο για μη ασφάλιση. Δεν υπάρχει επίσης κίνητρο στις περιπτώσεις παράλληλης ασφάλισης (ασφάλιση δηλαδή σε δύο ταμεία την ίδια χρονική περίοδο) αφού για τον υπολογισμό της σύνταξης οι ημέρες ασφάλισης ανά μήνα περιορίζονται στις είκοσι πέντε (25).
- **Η πολυπλοκότητα της νομοθεσίας.** Το πρόβλημα της πολυνομίας, σε ορισμένες περιπτώσεις οδηγεί σε εισφοροδιαφυγή ή σε εσφαλμένη υπαγωγή, πολλές φορές ηθελημένα ή μη. Οι προσπάθειες κωδικοποίησης και απλούστευσης της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας, ξεκίνησαν το έτος 2005 και δεν ολοκληρώθηκαν, ενώ κάποιες ολοκληρωμένες διαδικασίες χρειάζονται επικαιροποίηση.
- **Η έλλειψη νομοθετικής κάλυψης μη τυπικών μορφών απασχόλησης.** Η εξέλιξη της οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων έχει συντελέσει στην εμφάνιση πρόσκαιρων μορφών εργασίας για τις οποίες απαιτείται ειδική νομοθετική πρόβλεψη, αφού η ισχύουσα γενική διάταξη υπαγωγής στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.-ΕΤΑΜ δεν

αρκεί. Κάποιες τέτοιες είναι η εργασία κατά ζήτηση, όπου ο εργαζόμενος βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη όμως δεν αμείβεται και δεν ασφαλίζεται για το χρόνο αναμονής ή η εναλλασσόμενη εργασία που εφαρμόζεται κυρίως σε αεροπορικές εταιρείες (Μουρίκη, 1991). Πολλές τέτοιες περιπτώσεις κρίθηκαν ως μη υπαγόμενες στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α-ΕΤΑΜ. ακριβώς επειδή δεν υπήρχε η ειδική νομοθετική πρόβλεψη.

- **Η δυσανάλογα υπερβολική γραφειοκρατία σε κάποιες περιπτώσεις ένταξης στο σύστημα.** Σε εποχιακές επιχειρήσεις προσωρινών απασχολήσεων ο εργοδότης οδηγείται σε εισφοροδιαφυγή, ακριβώς επειδή το σύστημα εγγραφής και διακοπής από την ασφάλιση είναι ιδιαίτερα γραφειοκρατικό και ως εκ τούτου αποτρεπτικό. Επίσης η συμπλήρωση και υποβολή Α.Π.Δ. για μία ή δύο ημέρες ασφάλισης το μήνα αναμφίβολα αποτελούν ισχυρό αντικίνητρο ασφάλισης.
- **Ο βαθμός και τρόπος οργάνωσης της αγοράς.** Στη χώρα μας λειτουργεί πλήθος μικρών- και οικογενειακών-επιχειρήσεων που δεν έχουν πλήρη λογιστική κάλυψη, με αποτέλεσμα να γίνονται αρκετά λάθη στη υπαγωγή της ασφάλισης, στην πληρωμή των εισφορών και στην τήρηση των προθεσμιών.
- **Η οργάνωση και το επίπεδο των ασφαλιστικών υπηρεσιών – Η γραφειοκρατία.** Η κακή οργάνωση των υπηρεσιών του Ταμείου και η έλλειψη εξοπλισμού με σύγχρονα μέσα και πληροφοριακά συστήματα διευκολύνει την εισφοροδιαφυγή. Αντίθετα η σωστή οργάνωση, το καλό επίπεδο εξειδίκευσης των ελεγκτικών οργάνων καθώς και το επίπεδο ηθικής αποτελούν σημαντικούς παράγοντες που βοηθούν την λειτουργία του συστήματος και τον ορθό σχεδιασμό μέτρων περιορισμού του φαινομένου.
- **Η ανάγκη αντιπαράθεσης με ανταγωνιστές.** Ο ανταγωνισμός της τιμής των προϊόντων ή των προσφερόμενων υπηρεσιών απαιτεί χαμηλό κόστος. Όταν ο επιχειρηματίας διαπιστώνει ότι ο ανταγωνιστής του επιτυγχάνει χαμηλότερο κόστος λόγω του ότι εισφοροδιαφεύγει ή αξιοποιεί ευνοϊκές ρυθμίσεις, αναγκαία προβληματίζεται για το αν θα πρέπει να τον μιμηθεί προκειμένου να αντιμετωπίσει τον ανταγωνισμό.

- **Η δομή και η οργάνωση της όλης οικονομίας – Παραοικονομία.** Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η ανάπτυξη της παραοικονομίας συνδέεται άμεσα με την εισφοροδιαφυγή. Όπως αναφέρουν οι Παλαιολόγος και Κασσάρ (2003) το μέγεθος της παραοικονομίας επηρεάζεται σημαντικά από τις εισφορές της κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλονται από εργοδότες και ασφαλισμένους. Οι υψηλές εισφορές από την πλευρά των εργοδοτών οδηγούν σε αύξηση της παραοικονομίας. Ένας μεγάλος αριθμός ατόμων έχει κίνητρο να δραστηριοποιείται στην παραοικονομία και να δηλώνει ότι ανήκει στην κατηγορία των χαμηλών εισοδημάτων, προκειμένου να καρπώνεται τις κοινωνικές παροχές. Στην Ελλάδα επίσης σημαντικό μέρος της παραγωγής προέρχεται από μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις που εφαρμόζουν χαμηλή και μέση τεχνολογία και βασίζονται σε ανειδίκευτη εργασία κυρίως αλλοδαπών. Είναι βέβαιο ότι μέρος της όλης αυτής δραστηριότητας παραμένει αδήλωτο, χωρίς καταβολή ασφαλιστικών εισφορών.
- **Οι επαναλαμβανόμενες ευνοϊκές ρυθμίσεις.** Είναι γεγονός ότι οι συνεχόμενες ευνοϊκές ρυθμίσεις αποτέλεσαν κίνητρο για νέες οφειλές και μη καταβολή τρεχουσών εισφορών, εφόσον αναμένοντας την επόμενη ρύθμιση δημιουργούνται νέες οφειλές. Οι εργοδότες επιλέγουν την αδήλωτη εργασία, παρά τα «υψηλά» πρόστιμα και τις αυστηρές κυρώσεις, επειδή σε βάθος χρόνου αυτή η επιλογή τους κοστίζει φθηνότερα, λόγω των αραιών ελέγχων και του μικρού πρακτικά κινδύνου τιμωρίας (IMF, 2013).
- **Έλλειψη συνεργασίας και συντονισμού των Υπηρεσιών και Ασφαλιστικών Φορέων με Δ.Ο.Υ., Επιθεωρήσεις Εργασίας, Επιμελητήρια κλπ.** Η συνεργασία των Υπηρεσιών θα ήταν ίσως ένα βήμα για τον περιορισμό των φαινομένων εφόσον η εισφοροδιαφυγή, συνεπάγεται φοροδιαφυγή και απόκρυψη εργαζομένων από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.
- **Η έλλειψη μηχανογράφησης των φορέων.** Η μη μηχανογράφηση των φορέων δυσχεραίνει το έργο των ελεγκτικών μηχανισμών και διευκολύνει την εισφοροδιαφυγή.

- **Η έλλειψη πραγματικής πολιτικής βούλησης για την αντιμετώπιση του φαινομένου.** Αυτή εκδηλώνεται είτε με την μη λήψη μέτρων που μάχονται την εισφοροδιαφυγή είτε με την διαφορετική αξιολόγηση του μείζονος προστατευόμενου αγαθού.

## 2.10 ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΕΙΣΦΟΡΟΔΙΑΦΥΓΗΣ

Πρέπει να αναφέρουμε ότι σε όλη αυτή την πορεία του ΙΚΑ έχουν γίνει σημαντικά βήματα προς την κατεύθυνση της πάταξης ή του περιορισμού του φαινομένου. Από το φθινόπωρο του 2013 τέθηκε σε εφαρμογή το αυξημένο πρόστιμο των 10.550 ευρώ ανά αδήλωτο εργαζόμενο (ή 9.200 ευρώ για τους κάτω των 25 ετών) ως αντικίνητρο για την ανασφάλιστη εργασία. Μία από τις συνέπειες αυτής της επιλογής (Καψάλης, 2015) είναι η καταφυγή των εργοδοτών σε πλασματική, εικονική ή ελάχιστη δήλωση των αδήλωτα εργαζομένων προκειμένου, σε περίπτωση ελέγχου από το ΣΕΠΕ και την ΕΥΠΕΑ του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, να τιμωρηθούν με πρόστιμα πολύ ηπιότερα, τα οποία προβλέπονται για άλλες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας (ωράριο εργασίας, επαγγελματική ειδικότητα, παράνομη υπερωρία) που αφορούν στην πραγματικότητα στην μερικώς ή στην πλημμελώς δηλωμένη εργασία (Kikilias, Karatzoyannis and Kapsalis, 2008; Καψάλης, 2015). Παρά ταύτα το φαινόμενο αυτό εξακολουθεί να υφίσταται και να στερεί από τον μεγαλύτερο φορέα-οργανισμό της χώρας πολύ μεγάλα έσοδα απαραίτητα για τη λειτουργία του.

Με τις διατάξεις του άρθρου 101 του Ν. 4172/2013 (ΦΕΚ 167/τ'Α/23-7-2013) ιδρύθηκε στο ΙΚΑ –ΕΤΑΜ το Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (Κ.Ε.Α.Ο.) με σκοπό την είσπραξη των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών οφειλών των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (σε πρώτη φάση των ΙΚΑ–ΕΤΑΜ, ΟΑΕΕ, ΟΓΑ και ΕΤΑΑ). Η ίδρυση του Κ.Ε.Α.Ο. εντάχθηκε στο πλαίσιο του ευρύτερου σχεδίου δράσης για την ενοποίηση των διαδικασιών είσπραξης φόρων και ασφαλιστικών εισφορών και αποτελούσε υψηλής προτεραιότητας δράση, συνδεδεμένη άμεσα με τον στόχο της καταπολέμησης της εισφοροδιαφυγής. (ΚΕΑΟ, 2016).

Επίσης, το επιχειρησιακό σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας «Άρτεμις» του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης το 2013 (ΣΕΠΕ, 2015) που προβλέπει την ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών, αδήλωτης εργασίας-γραφειοκρατίας και φοροδιαφυγής. Εισάγεται για πρώτη φορά ειδική σχέση συνεργασίας της Οικονομικής Αστυνομίας με τους

παραδοσιακούς ελεγκτικούς μηχανισμούς της αγοράς εργασίας. Στην έκθεση του νόμου Ν.4144/2013, η αδήλωτη εργασία αξιολογείται ως «οικονομικό και κοινωνικό έγκλημα» και ως επιβραδυντικός και στρεβλωτικός παράγοντας της οικονομίας, εφόσον μειώνει τα δημόσια έσοδα, αποδυναμώνει το ασφαλιστικό σύστημα, νοθεύει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων και παραβιάζει βασικά δικαιώματα των εργαζομένων (Καψάλης, 2015).

Ένα ακόμη βήμα προς την πάταξη της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας ήταν η ψήφιση του εργόσημου με τον Ν. 3863/2010. Το εργόσημο αφορά κυρίως σε κατηγορίες εργαζομένων με μη σταθερή ή με περιστασιακή απασχόληση σε έναν ή περισσότερους εργοδότες, οι οποίοι παρέχουν τη μισθωτή εργασία ή τις υπηρεσίες τους, δίχως να είναι πρακτικά εφικτή ή δίχως να συνηθίζεται στην πράξη η σύναψη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Τέτοιες κατηγορίες είναι κυρίως οι κατ' οίκον απασχολούμενοι (κηπουροί, θεραπευνίδες, οικιακοί βοηθοί κλπ) σε έναν ή πολλούς εργοδότες και μέχρι τότε ασφαλιζόνταν με ΑΠΔ οικιακού προσωπικού ή μπλοκάκι του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Τέλος, το πληροφοριακό σύστημα «Εργάνη» που ξεκίνησε την 1η Μαρτίου 2013, αποτελεί ένα εργαλείο συλλογής στατιστικών δεδομένων και παράλληλα, έναν μηχανισμό για την ποιοτική αναβάθμιση των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας. Το σύστημα «Εργάνη» δημιουργήθηκε για την αποτελεσματική καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, για τη σημαντική μείωση του γραφειοκρατικού και διοικητικού βάρους για τις επιχειρήσεις και τέλος την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Μέσω του πληροφοριακού συστήματος μετρώνται οι ροές απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας και αποτυπώνονται κρίσιμα στοιχεία της αγοράς εργασίας. Συμπεραίνεται όμως ότι η «Εργάνη» πρόκειται, μάλλον για μια προσπάθεια παρακολούθησης των ροών από και προς την απασχόληση ως μέσο διαρκούς καταγραφής των ποσοστών ανεργίας και απασχόλησης, παρά για ένα μηχανισμό της καταπολέμησης των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας (Καψάλης, 2015).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ

#### 3.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Στην προσπάθειά μας να ολοκληρωθεί αυτή η εργασία διεξαγάγαμε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δύο στάδια. Το πρώτο στάδιο ήταν αυτό της θεωρητικής προσέγγισης του θέματος. Μέσα από βιβλιογραφική ανασκόπηση, αρθρογραφία, μελέτες και διαδικτυακές πηγές προσπαθήσαμε να περιγράψουμε το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα, εστίασαμε στα βασικά του προβλήματα και κατόπιν ασχοληθήκαμε με το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων και την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή των κοινών επιχειρήσεων.

Στο δεύτερο στάδιο πραγματοποιήθηκε η πρωτογενής έρευνα. Συντάχθηκε ένα ερωτηματολόγιο είκοσι πέντε ερωτήσεων. Το ερωτηματολόγιο ήταν απλό, αλλά ουσιαστικό και σύντομο ώστε να μην κουράζει και αποθαρρύνει τον συμμετέχοντα. Επίσης, διασφάλιζε την ανωνυμία των συμμετεχόντων.

Το ερωτηματολόγιο απευθύνθηκε σε υπαλλήλους που απασχολούνται ή έχουν απασχοληθεί στο πρόσφατο παρελθόν στα Τμημάτων Εσόδων και της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ) του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Οι εν λόγω υπάλληλοι ασχολούνται σχεδόν αποκλειστικά με τον έλεγχο των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση, με την εισφοροδιαφυγή, την εισφοροαποφυγή, τις ρυθμίσεις χρεών και την ανασφάλιστη-αδήλωτη εργασία.

Το δείγμα αποτέλεσαν υπάλληλοι Τμημάτων Εσόδων και Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ) που υπηρετούν τόσο στην Αθήνα αλλά και στην επαρχία, για τον εντοπισμό πιθανών διαφορετικών απόψεων μεταξύ πρωτεύουσας και περιφέρειας. Στην έρευνα συμμετείχαν εκατόν πενήντα πέντε (155) υπάλληλοι.

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε κατά ένα μέρος διαδικτυακά, ταχυδρομικά αλλά και με τη φυσική παρουσία του ερευνητή, προκειμένου να υπάρχει και η προσωπική επαφή με τους ερωτώμενους για τυχόν ανταλλαγές απόψεων, προτάσεων και ιδεών.

Οι υπάλληλοι που συμμετείχαν στη έρευνα υπηρετούν στα κάτωθι καταστήματα Αθηνών/Πειραιώς και επαρχίας (αναφέρονται πρώτα τα καταστήματα Αθηνών/Πειραιά και κατόπιν τα καταστήματα επαρχίας):

1. Διεύθυνση Ασφάλισης και Εσόδων (Διοίκηση ΙΚΑ-ΕΤΑΜ)
2. Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης Αθήνας (ΕΥΠΕΑ)
3. Τοπικό Κατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Αγίας Παρασκευής
4. Τοπικό Κατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Αγίας Σοφίας Πειραιά
5. Τοπικό Κατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Ζωγράφου
6. Τοπικό Κατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Κορωπίου
7. Τοπικό Κατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Χαλανδρίου
8. Περιφερειακό κατάστημα ΙΚΑ Χανίων Κρήτης
9. Τοπικό Κατάστημα ΙΚΑ ΕΤΑΜ Αγίου Αλέξη Πατρών
10. Τοπικό Κατάστημα ΙΚΑ ΕΤΑΜ Αργινίου
11. Τοπικό Κατάστημα ΙΚΑ ΕΤΑΜ Ανατολικής Λάρισας
12. Τοπικό Κατάστημα ΙΚΑ ΕΤΑΜ Δράμας

### **3.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ**

Με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε προσπαθήσαμε να απαντήσουμε στα κάτωθι ερευνητικά ερωτήματα:

- Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή/αδήλωτη εργασία/εισφοροαποφυγή των κοινών επιχειρήσεων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ;
- Οι επιχειρήσεις την περίοδο της κρίσης ασφαλίζουν ορθά το προσωπικό τους;
- Αν περιοριστεί το φαινόμενο της εισφοροδιαφυγής των κοινών επιχειρήσεων θα αυξηθούν τα έσοδα στο Ταμείο προκειμένου να καλύπτονται πιο άμεσα μεγαλύτερα μέρη των αναγκών του;
- Οι ρυθμίσεις οφειλών βοηθούν στην είσπραξη των βεβαιωμένων οφειλών των επιχειρήσεων;
- Η συνεργασία της Υπηρεσίας με κλιμάκια άλλων υπηρεσιών θα βοηθούσε στον περιορισμό των φαινομένων και στην ενίσχυση των εσόδων;
- Ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός της Υπηρεσίας θα βοηθούσε στη μείωση των φαινομένων;

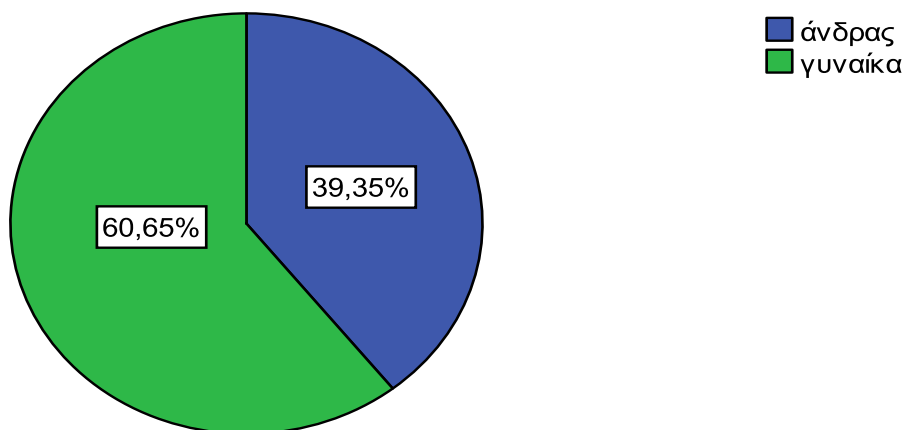


### 3.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το ερωτηματολόγιό μας άρχισε να διανέμεται την 1/10/2016 και κατόπιν τούτου η έρευνα μας ολοκληρώθηκε έπειτα από ενάμιση περίπου μήνα στις 15/12/2016. Στη έρευνα συμμετείχαν εκατόν πενήντα πέντε (155) μόνιμοι υπάλληλοι που απασχολούνται σε τμήματα Εσόδων και στην Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης (ΕΥΠΕΑ) πανελλαδικά. Από το σύνολο των συμμετεχόντων το 39,4% ήταν άνδρες και το 60,6% γυναίκες.

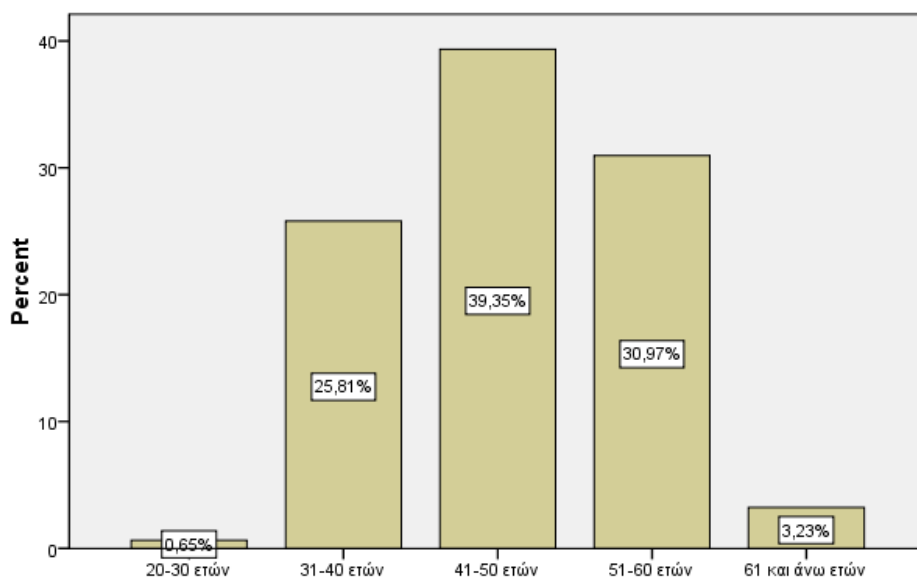
**Πίνακας 3.1 Φύλο Συμμετεχόντων**

	Συχνότητα	Ποσοστό%	Έγκυρο%	Αθροιστικό Ποσοστό
Άνδρας	61	39,35	39,35	39,4
Γυναίκα	94	60,65	60,65	100,0
Σύνολο	155	100,0	100,0	



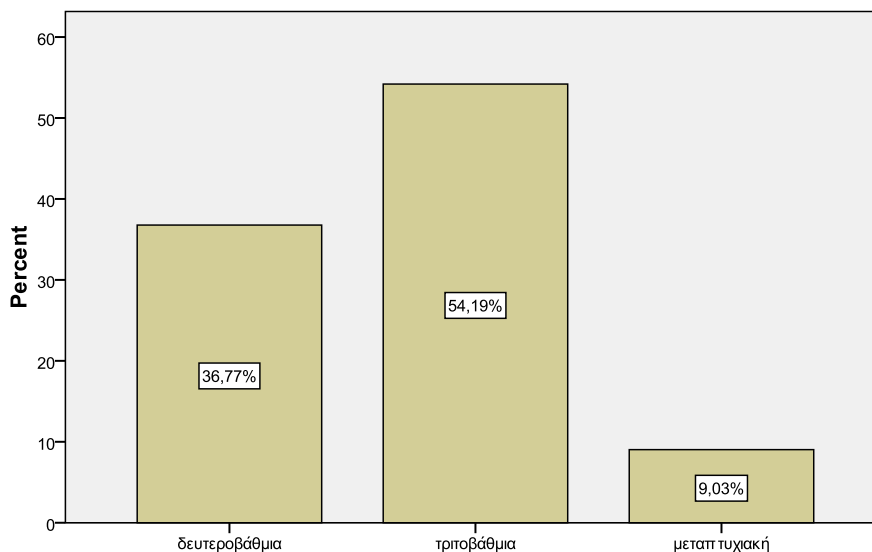
**Διάγραμμα 3.1. Φύλο συμμετεχόντων**

Από το Διάγραμμα 3.1 που απεικονίζει τα προαναφερθέντα ποσοστά, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η αναλογία της συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα σε σχέση με τους άνδρες είναι περίπου 3 προς 2. Αξίζει να σημειωθεί ότι παρά τις ευνοϊκές διατάξεις συνταξιοδότησης που δόθηκαν στις γυναίκες εργαζόμενες για πρόωρη συνταξιοδότηση κυρίως κατά τα έτη 2010, 2011 και 2012 (μητέρες ανηλίκων, 25ετία στο δημόσιο τομέα κλπ), εντούτοις οι γυναίκες υπάλληλοι παραμένουν περισσότερες στην Υπηρεσία μας σε σχέση με τους άνδρες.



**Διάγραμμα 3.2. Ηλικία συμμετεχόντων**

Στο διάγραμμα 3.2 παρατηρούμε ότι ποσοστό 39,35% των συμμετεχόντων είναι ηλικίας 41-50 ετών, το 30,97% είναι ηλικίας 51-60 ετών, το 25,81% είναι 31-40 ετών το 3,23% είναι 61 και άνω ετών ενώ μόλις το 0,65% είναι ηλικίας 20-30 ετών. Εύκολα κανείς συμπεραίνει ότι ποσοστό περίπου 70% αποτελείται από υπαλλήλους ηλικίας 41-60 ετών, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό υπαλλήλων ηλικίας 20-40 ετών είναι περίπου 25%. Η διαφορά τους είναι σχεδόν τριπλάσια, γεγονός που αποδεικνύει ότι λόγω των μνημονιακών «υποχρεώσεων» της χώρας δεν γίνονται προσλήψεις προσωπικού και έτσι οι συνταξιούχοι υπάλληλοι δεν αντικαθιστώνται. Ενδεχομένως, οι προσλήψεις νέων ηλικιακά υπαλλήλων με όρεξη για εργασία και εξέλιξη σε αυτούς τους τομείς του Δημοσίου, να βοηθούσε θετικά στον εκσυγχρονισμό του Ταμείου. Επίσης, οι νέοι ηλικιακά υπάλληλοι που έχουν εξοικείωση στις νέες τεχνολογίες, στη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και διαδικτύου, θα μπορούσαν να αποτελέσουν μαζί με τους παλαιότερους έμπειρους υπαλλήλους, τη βάση για την μελλοντική εξέλιξη όλου του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.



**Διάγραμμα 3.3. Επίπεδο εκπαίδευσης**

Στο Διάγραμμα 3.3 εμφανίζεται το επίπεδο εκπαίδευσης των υπαλλήλων που μετείχαν στην έρευνα. Παρατηρούμε ότι αρκετά μεγάλο ποσοστό, 54,19% των συμμετεχόντων είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ενώ περίπου το 10% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι τα Τμήματα Εσόδων και η ΕΥΠΕΑ, είναι στελεχωμένα σε ικανοποιητικό βαθμό με ανθρώπινο δυναμικό υψηλών προσόντων. Εκτός βέβαια από τα ακαδημαϊκά προσόντα, θα πρέπει να συνεκτιμηθούν η εργατικότητα, η συνεργασία, η αποτελεσματικότητα και η διάθεση για εξέλιξη των υπαλλήλων.

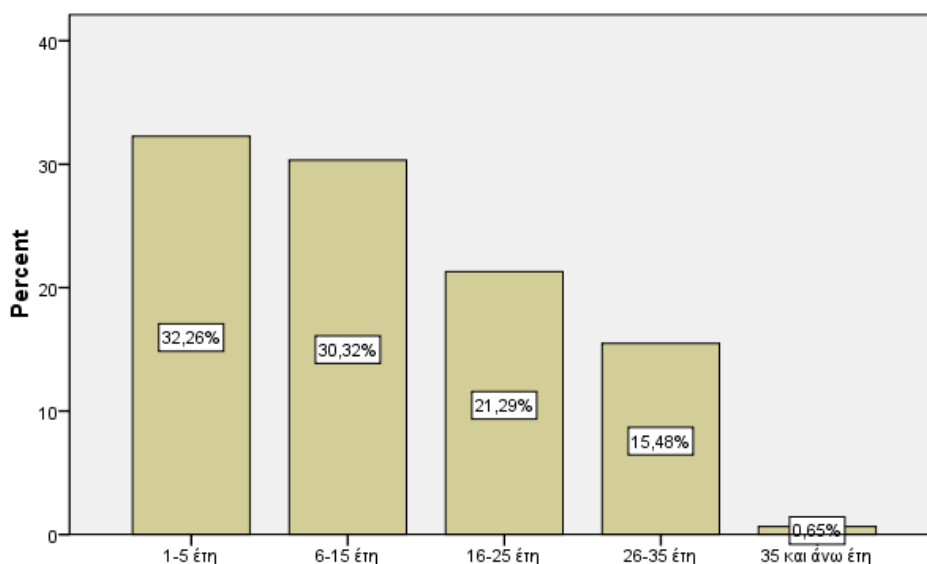
Το ανθρώπινο αυτό δυναμικό, με την κατάλληλη καθοδήγηση και βούληση από την Διοίκηση, την επιμόρφωση, τα απαραίτητα κίνητρα, τους εφικτούς και υλοποιήσιμους στόχους και τις κατάλληλες συνθήκες εργασίας, θα μπορούσε να αξιοποιηθεί στο έπακρον προς όφελος του Ταμείου. Το ζήτημα της μη ορθής αξιοποίησης του προσωπικού θεωρούμε ότι έχει άμεση σχέση με τις ελλείψεις σε προσωπικό, γιατί πολλές φορές ανατίθεται στους υπαλλήλους δυσβάσταχτο έργο που με δυσκολία περατώνεται.

Το μοντέλο του δημοσίου υπαλλήλου προηγούμενων δεκαετιών φαίνεται να ανήκει πια στο παρελθόν. Από την προσωπική επαφή που είχαμε με τους συναδέλφους των υποκαταστημάτων που επιστρεφθήκαμε στην Αθήνα, διαπιστώσαμε ότι πολλοί συνεχίζουν τις σπουδές τους σε μεταπτυχιακά ή διδακτορικά προγράμματα, παίρνουν μαθήματα ξένων γλωσσών και δηλώνουν συμμετοχή σε σεμινάρια του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Αυτή η τάση μόνο θετικά αποτελέσματα

μπορεί να έχει τόσο για την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών όσο και για τον εκσυγχρονισμό του Ιδρύματος.

**Πίνακας 3.2. Έτη εμπειρίας**

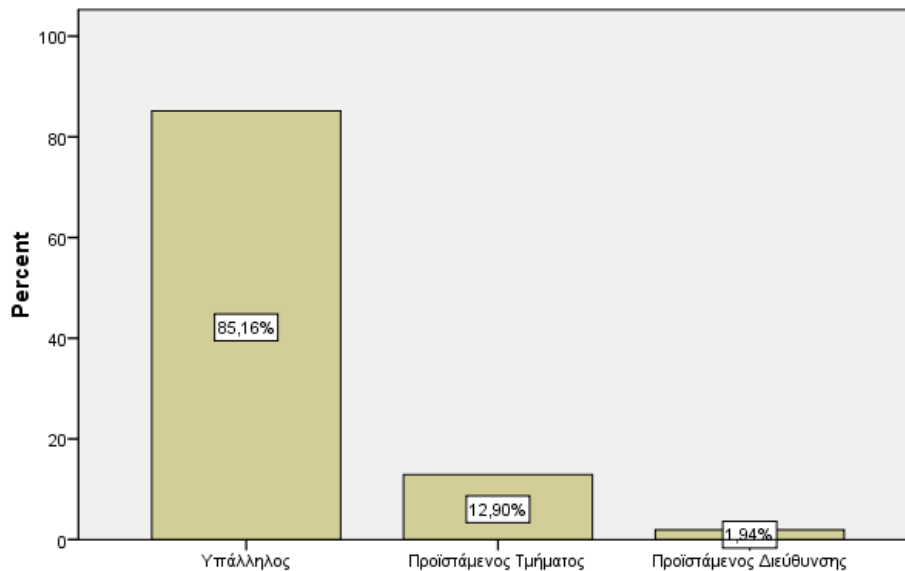
	Συχνότητα	Ποσοστό%	Έγκυρο%	Αθροιστικό ποσοστό
1-5 έτη	50	32,3	32,3	32,3
6-15 έτη	47	30,3	30,3	62,6
16-25 έτη	33	21,3	21,3	83,9
26-35 έτη	24	15,5	15,5	99,4
35 και άνω έτη	1	,6	,6	100,0
Σύνολο	155	100,0	100,0	



**Διάγραμμα 3.4. Έτη εμπειρίας**

Στο Διάγραμμα 3.4 και στον πίνακα 3.2 απεικονίζονται τα έτη εμπειρίας των συμμετεχόντων στην έρευνα. Το 32,26% των ερωτηθέντων έχει εμπειρία 1-5 έτη σε Τμήμα Εσόδων ή στη ΕΥΠΕΑ, το 30,32% έχει 6-15 έτη, το 21,29% έχει 16-25 έτη, το 15,48% έχει 26-35 έτη και το 0,6% έχει 35 και άνω έτη. Διαπιστώνουμε, πως περίπου το 70% των συμμετεχόντων έχουν εμπειρία από 6-35 έτη, που σημαίνει ότι η γνώμη τους σε θέματα εισφοροδιαφυγής, εισφοροαποφυγής, ελέγχου, αδυναμιών του συστήματος και προβλημάτων του Ταμείου είναι αρκετά σημαντική, αξιόπιστη και έγκυρη. Ουσιαστικά κάποιои, το μεγαλύτερο μέρος του εργασιακού τους βίου απασχολούνται σε τμήματα εσόδων και ελεγκτικές υπηρεσίες.

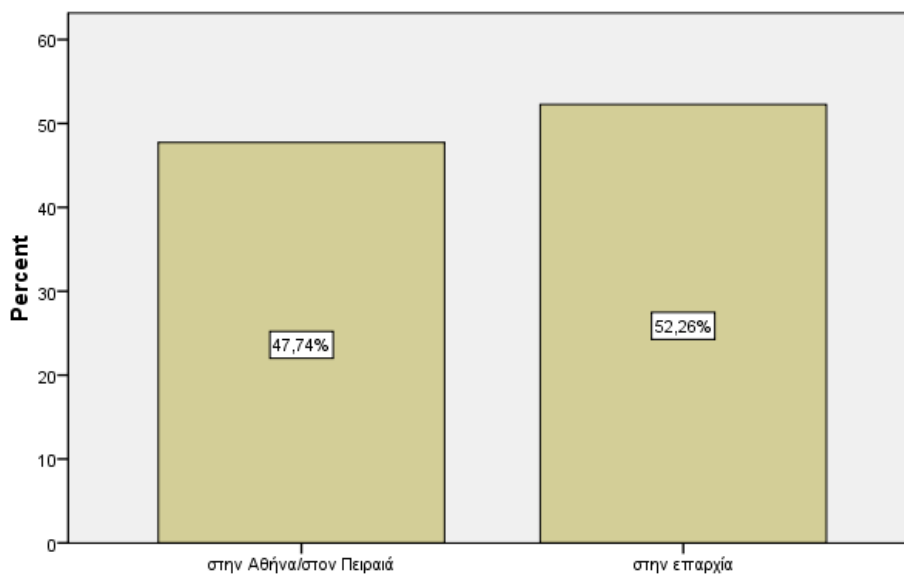
Η γνώμη δε και των λιγότερο έμπειρων υπαλλήλων με προϋπηρεσία 1-5 έτη, είναι εξίσου σημαντική. Ο λόγος είναι ότι έχουν άμεση σχέση με τον έλεγχο των επιχειρήσεων την περίοδο της κρίσης, καθώς και πλήρη εικόνα της σημερινής κατάστασης του Ταμείου.



**Διάγραμμα 3.5. Θέση που κατέχετε**

Από το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα το 85,16% αποτελείται από Υπαλλήλους Τμημάτων, το 12,90% από Προϊσταμένους Τμημάτων και το 1,94% από Προϊσταμένους Διευθύνσεων. Το γεγονός ότι συμμετείχαν στην έρευνα εκτός από τους Υπαλλήλους και Προϊστάμενοι Τμημάτων και Διευθύνσεων είναι πολύ ενδιαφέρον.

Εκτός από την μεγάλη εμπειρία που σίγουρα κατέχουν, είναι τοποθετημένοι σε θέσεις ευθύνης και είναι υποχρεωμένοι να οργανώνουν το προσωπικό, να θέτουν στόχους αλλά και να δίνουν λύσεις και απαντήσεις σε πολύπλοκα ζητήματα. Επίσης, είναι αυτοί που λογοδοτούν για τυχόν αναποτελεσματικότητα, καθυστερήσεις ή αδυναμίες των τμημάτων τους τόσο στους πολίτες όσο και στη Διοίκηση.



**Διάγραμμα 3.6. Που υπηρετείτε;**

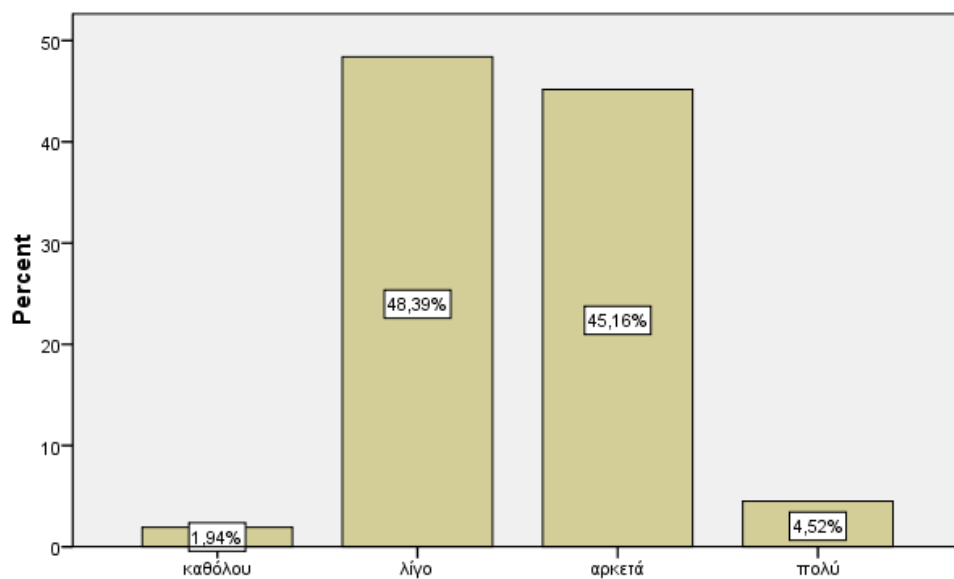
Από το σύνολο των υπαλλήλων που συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο το 52,26% υπηρετεί στην επαρχία και το 47,74% στην Αθήνα ή στο Πειραιά. Θεωρούμε πολύ σημαντικό γεγονός την καταγραφή της γνώμη των υπαλλήλων όχι μόνο στην πρωτεύουσα αλλά και στην περιφέρεια για τη μετέπειτα ανάλυση των απαντήσεων στα βασικά ερευνητικά μας ερωτήματα.

Από την έρευνα μας διαπιστώσαμε, ότι μερικά από τα Υποκαταστήματα της επαρχίας είναι ικανοποιητικά στελεχωμένα με προσωπικό, ενώ αντίθετα Υποκαταστήματα της Αθήνας/του Πειραιά, έχουν μεγάλες ελλείψεις ειδικά στα Τμήματα Εσόδων. Αυτό είναι λογικό, εφόσον οι μετακινήσεις υπαλλήλων στην Αθήνα-που διαθέτει πληθώρα Υποκαταστημάτων-είναι πολύ πιο συνηθισμένο φαινόμενο σε σχέση με την επαρχία που διαθέτει περίπου ένα Υποκατάστημα ανά νομό και κατά περίπτωση παραρτήματα. Γεγονός είναι, πως οι υπάλληλοι στην επαρχία, παραμένουν για αρκετά χρόνια στη θέση τους, αν όχι όλη τους την καριέρα.

Επιπρόσθετα, η Διοίκηση του ΙΚΑ ΕΤΑΜ, εδρεύει στη Αθήνα όπως επίσης τα Κέντρα Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (ΚΕΑΟ) και η ΕΥΠΕΑ Αθήνας, με αποτέλεσμα το προσωπικό να κατανέμεται και σε υπηρεσίες εκτός Υποκαταστημάτων για να καλύψει τις ανάγκες του Ταμείου, κάτι που δεν συναντάμε στην επαρχία.

**Πίνακας 3.3. Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις ασφαλίζουν το προσωπικό τους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία;**

	Συχνότητα	Ποσοστό%	Έγκυρο %	Αθροιστικό ποσοστό
καθόλου	3	1,9	1,9	1,9
λίγο	75	48,4	48,4	50,3
αρκετά	70	45,2	45,2	95,5
πολύ	7	4,5	4,5	100,0
Σύνολο	155	100,0	100,0	

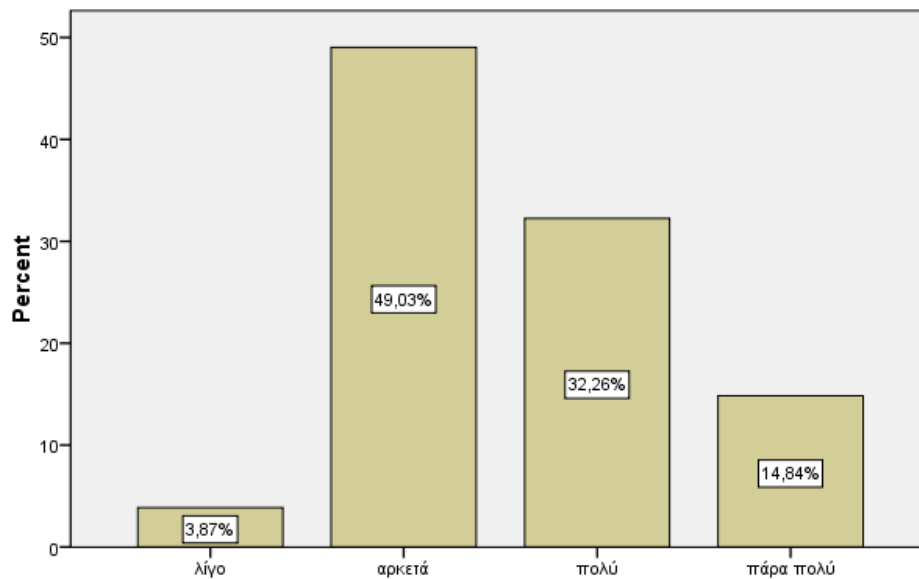


**Διάγραμμα 3.7. Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις ασφαλίζουν το προσωπικό τους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία;**

Από τον πίνακα 3.3 και το διάγραμμα 3.7, το 48,39% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι επιχειρήσεις ασφαλίζουν το προσωπικό τους λίγο σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, το 45,16% πιστεύει αρκετά, το 4,52% πολύ και το 1,94% καθόλου.

Διακρίνουμε, ότι το 95% σχεδόν του δείγματός μας πιστεύει ότι οι επιχειρήσεις ασφαλίζουν λίγο ή αρκετά σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία το προσωπικό τους. Μια τέτοια διαπίστωση, σε συνδυασμό με την πολυπλοκότητα και την ασάφεια της ασφαλιστικής νομοθεσίας στη χώρα μας, αποτυπώνει την κατάσταση. Οι συνεχείς αλλαγές στους ασφαλιστικούς νόμους και το μεταβαλλόμενο διαρκώς θεσμικό πλαίσιο λειτουργούν ως δικαιολογία για τις επιχειρήσεις, για τη μη ορθή ασφάλιση του προσωπικού. Τα κενά των

νόμων, αφήνουν περιθώρια αμφισβήτησης και διαφορετικής ερμηνείας στις επιχειρήσεις, που εκμεταλλεύονται προς όφελος τους τις αδυναμίες του συστήματος.



**Διάγραμμα 3.8. Οι επιχειρήσεις εισφοροδιαφεύγουν;**

Στο διάγραμμα 3.8, οι ερωτώμενοι απάντησαν εάν πιστεύουν ότι οι επιχειρήσεις εισφοροδιαφεύγουν. Το 49,03% πιστεύει ότι οι επιχειρήσεις εισφοροδιαφεύγουν αρκετά, το 32,28% πολύ, το 14,84% πάρα πολύ και το 3,87% λίγο.

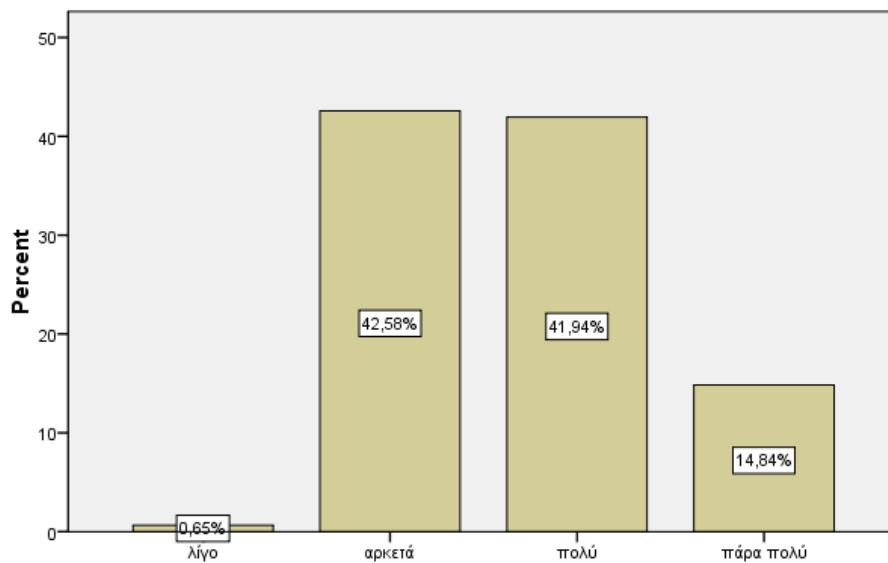
Η ανασφάλιστη και αδήλωτη εργασία είναι γεγονός. Οι επιχειρήσεις στην προσπάθειά τους να μειώσουν το κόστος, επιλέγουν το μη νόμιμο δρόμο. Με τη δικαιολογία των δύσκολων καιρών αρκετές φορές απολύουν τους εργαζομένους, οι οποίοι όμως συνεχίζουν να εργάζονται ανασφάλιστοι, λαμβάνοντας επιδόματα ανεργίας. Επίσης, εξαιτίας του μεγάλου μεταναστευτικού ρεύματος, επιλέγουν να απασχολούν παράνομους αλλοδαπούς. Οι εργαζόμενοι αυτοί, παρόλο που θα έπρεπε να ασφαρίζονται, εντούτις αρκετά συχνά δεν έχουν τις προϋποθέσεις όπως άδεια παραμονής, άδεια εργασίας, αριθμό φορολογικού μητρώου κ.α.

Θα πρέπει φυσικά να λάβουμε υπόψιν μας και τους ίδιους τους εργαζόμενους, που σε αρκετές περιπτώσεις οι ίδιοι ζητούν από τον εργοδότη αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία προς όφελος και των δύο. Τέτοιοι εργαζόμενοι είναι:

- Συνταξιούχοι: που εργάζονται για τη συμπλήρωση του εισοδήματός τους και δεν επιθυμούν να φορολογηθούν για αυτό. Επίσης δεν έχουν ανάγκη ασφάλισης.



- Φοιτητές: που εργάζονται για συμπλήρωση εισοδήματος και δεν επιθυμούν να χάσουν επιδόματα, βιβλιάρια υγείας στα οποία είναι προστατευόμενα μέλη
- Υψηλόμισθοι: που θέλουν να αποκρύψουν εισοδήματα από δευτερεύουσα εργασία κυρίως για μη φορολόγηση των επιπλέον εισοδημάτων τους.
- Δημόσιοι υπάλληλοι: εργάζονται για συμπλήρωση εισοδήματος σε δευτερεύουσα εργασία, χωρίς έγκριση από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο της Υπηρεσίας τους και εξαιτίας αυτού δεν είναι εφικτή η ασφάλισή τους.



**Διάγραμμα 3.9 Οι επιχειρήσεις εισφοροαποφεύγουν;**

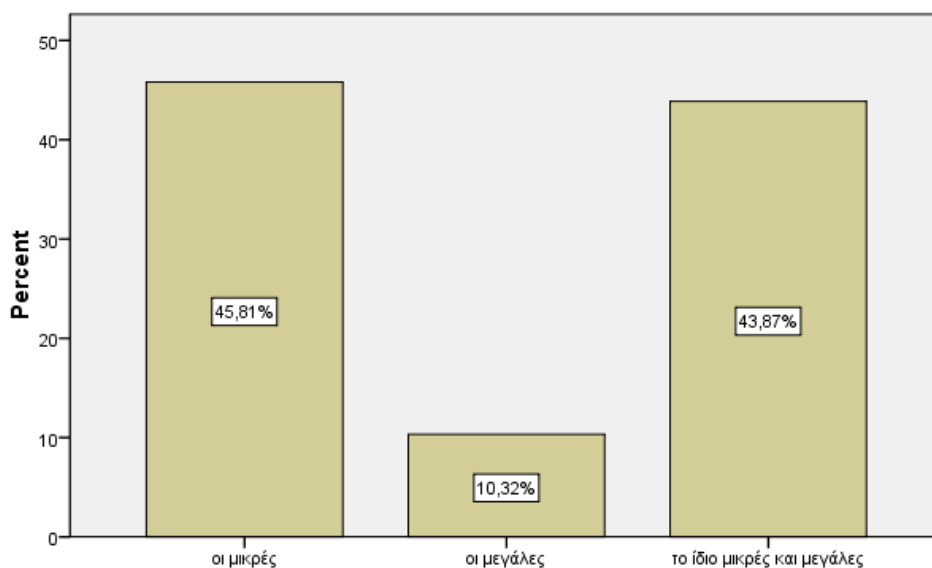
Με βάση το διάγραμμα 3.9 παρατηρούμε ότι ποσοστό 42,58% των ερωτηθέντων πιστεύει πως οι επιχειρήσεις εισφοροαποφεύγουν αρκετά, ποσοστό 41,94% πιστεύει πολύ, ποσοστό 14,84% πιστεύει πάρα πολύ και ποσοστό μόλις 0,65% πιστεύει λίγο.

Παρατηρούμε πως το 85% περίπου των ερωτηθέντων απαντούν ότι οι επιχειρήσεις εισφοροαποφεύγουν αρκετά έως πολύ. Η εισφοροαποφυγή είναι στις μέρες μια πραγματικότητα. Διαφέρει όμως κατά πολύ από την εισφοροδιαφυγή διότι είναι η πιο «νόμιμη» εκδοχή της.

Οι επιχειρήσεις εκμεταλλευόμενες το νομικό πλαίσιο, ψάχνουν τρόπους να ασφαλίσουν στο ελάχιστο δυνατόν τους εργαζόμενους- αν όχι και καθόλου- αλλά νόμιμα. Μερικές από τις πιο συνηθισμένες μεθόδους εισφοροαποφυγής είναι οι κάτωθι:

- Ασφάλιση του προσωπικού που εργάζεται με πλήρη απασχόληση, ως προσωπικό μερικής απασχόλησης (μειωμένες ώρες εργασίας).
- Ασφάλιση του προσωπικού που εργάζεται με πλήρη απασχόληση, ως προσωπικό εκ περιτροπής (μειωμένες ημέρες εργασίας)
- Αλλαγή ειδικοτήτων των εργαζομένων, για να προκύψουν διαφορετικά και οικονομικότερα πακέτα κάλυψης π.χ. ασφάλιση σε ειδικότητα που καλύπτεται από τα μικτά ενώ η πραγματική ειδικότητα θα ασφαλιζόταν στα βαρέα.
- Ασφάλιση υψηλόμισθων εργαζομένων σε μικρότερη ασφαλιστική κλάση από την πραγματική (απόκρυψη πχ. ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης).

Στις δύσκολες οικονομικές καταστάσεις που βιώνουμε όλοι τα τελευταία χρόνια, φαινόμενα όπως τα παραπάνω εμφανίζονται ολοένα και περισσότερο. Γεγονός είναι, πως οι εργαζόμενοι αποδέχονται αβίαστα τις περισσότερες φορές τις αλλαγές στον τρόπο ασφάλισης τους, αποφεύγοντας έτσι την ανεργία. Με την απειλή της απόλυσης αναγκάζονται να υποστούν τις αλλαγές στις συμβάσεις τους για να εξασφαλίσουν την εργασία τους.



**Διάγραμμα 3.10. Ποιες επιχειρήσεις εκτιμάτε ότι στρέφονται περισσότερο στην εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή;**

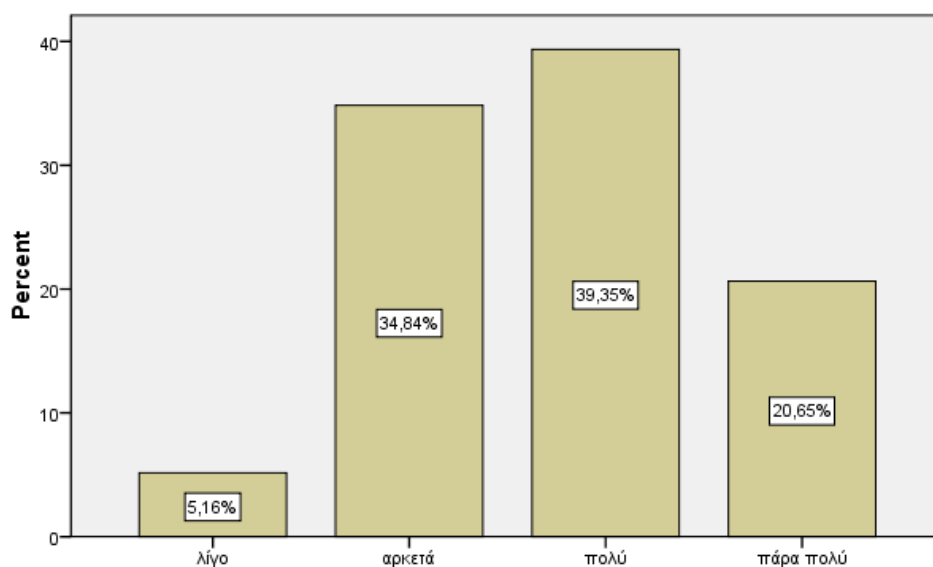
Παρατηρώντας το διάγραμμα 3.10, διακρίνουμε ότι η δημοφιλέστερη απάντηση στην ερώτηση «Ποιες επιχειρήσεις εκτιμάτε ότι στρέφονται περισσότερο στην εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή;» είναι οι μικρές επιχειρήσεις με ποσοστό 45,81%. Ακολουθεί με

ποσοστό 43,87% η απάντηση το ίδιο μικρές και μεγάλες και τέλος ποσοστό 10,32% απάντησε οι μεγάλες.

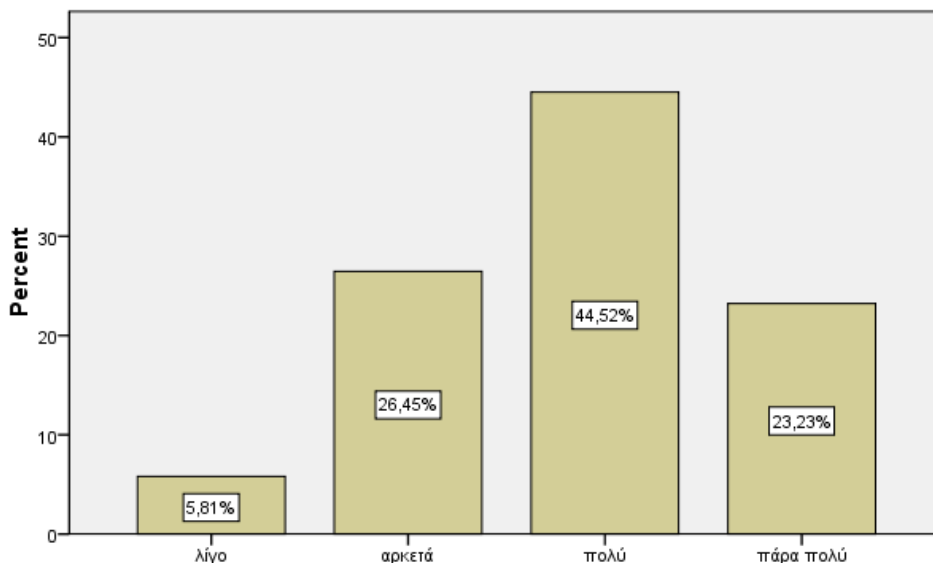
Πραγματικά η οικονομική κρίση των τελευταίων ετών έχει πλήξει πολύ τις μικρές επιχειρήσεις. Σε μια ύστατη προσπάθεια να μη διακόψουν τη λειτουργία τους ή να μην απολύσουν το προσωπικό τους καταφεύγουν στην εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή. Με τον τρόπο μπορεί μειώνουν τα έξοδά τους, ταυτόχρονα όμως ρισκάρουν πολύ, διότι τα πρόστιμα είναι πολύ αυστηρά.

Από την άλλη μεριά, οι μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις (π.χ. ναυτιλιακές ξενοδοχειακές, πολυεθνικές κλπ.) συνηθίζουν να ασφαλίζουν ορθά το προσωπικό τους και είναι αρκετά πιο οργανωμένες στα τμήματα λογιστηρίου και ανθρώπινου δυναμικού.

Το πρόβλημα ωστόσο με τις μεγάλες επιχειρήσεις είναι και οι αντίστοιχα μεγάλες οφειλές. Αυτή η παρατήρηση δικαιολογείται από την απάντηση του 44% περίπου των ερωτώμενων ότι μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις εισφοροδιαφεύγουν και εισφοροαποφεύγουν το ίδιο. Αρκετές επιχειρήσεις με πολύ προσωπικό, ασφαλίζουν ορθά πλην όμως δεν αποδίδουν τις αντίστοιχες εισφορές στο Ταμείο. Περιμένοντας ευνοϊκές ρυθμίσεις οφειλών τελικά καταλήγουν με υπέρογκες οφειλές. Από αυτή την οπτική γωνία, η συνεχιζόμενη μη καταβολή εισφορών είναι ένα είδος εισφοροδιαφυγής παρόλο που οι εργαζόμενοι είναι ασφαλισμένοι. Το αποτέλεσμα για τις εισπράξεις του Ταμείου είναι το ίδιο.



**Διάγραμμα 3.11. Η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων;**



**Διάγραμμα 3.12. Η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροαποφυγή των επιχειρήσεων;**

Στα διαγράμματα 3.11 και 3.12 οι συμμετέχοντες απάντησαν εάν πιστεύουν ότι η κρίση έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή των επιχειρήσεων αντίστοιχα.

Στο διάγραμμα 3.11 το 39,35% πιστεύει ότι η κρίση έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων πολύ, το 34,84% πιστεύει αρκετά, το 20,65% πάρα πολύ και το 5,16% λίγο. Στο διάγραμμα 3.12 το 44,52% πιστεύει ότι η κρίση έχει εντείνει την εισφοροαποφυγή των επιχειρήσεων πολύ, το 26,45% αρκετά, το 23,23% πάρα πολύ και το 5,81% λίγο.

Συγκρίνοντας τα δύο διαγράμματα διαπιστώνουμε ότι οι απόψεις των εργαζομένων για το πόσο η κρίση έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή αντίστοιχα, είναι σχεδόν σε όλες τις απαντήσεις ίδια, με μικρές αποκλίσεις.

Το φαινόμενο της εισφοροδιαφυγής ήταν ανέκαθεν πρόβλημα του Ταμείου. Η συνεχιζόμενη όμως οικονομική κρίση, όπως φαίνεται έχει εντείνει εκτός του φαινομένου αυτού και το φαινόμενο της εισφοροαποφυγής που θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε ως «παιδί» της κρίσης. Οι επιχειρήσεις που στο όνομα της κρίσης ευημερούν δεν είναι λίγες όπως επίσης δεν είναι λίγες και οι επιχειρήσεις που διαλύθηκαν από αυτή.

Η εισφοροαποφυγή θεωρούμε ότι έχει ενταθεί κυρίως μετά τον 9<sup>ο</sup>/2013 που αυξήθηκαν τα πρόστιμα για τους ανασφάλιστους εργαζόμενους από τα 500 ευρώ στα 10.550 ευρώ ανά ανασφάλιστο άνω των 25 ετών και στα 9.200 ευρώ κάτω των 25 ετών αντίστοιχα. Εξαιτίας αυτού του προστίμου πολλοί εργοδότες ξεκίνησαν να ασφαλίζουν το ανασφάλιστο ως τότε

προσωπικό με συμβάσεις μειωμένης απασχόλησης, ρισκάροντας έτσι να πληρώσουν πολύ ηπιότερα πρόστιμα (ως προς τις ώρες ή τις ημέρες) εάν υποστούν έλεγχο από τις αρμόδιες αρχές.

Η κρίση έχει οδηγήσει τους εργαζόμενους σε καιρούς μεσαίωνα στα εργασιακά και ασφαλιστικά. Αναγκάζονται να δίνουν τη συγκατάθεσή τους, σε μειώσεις ωραρίων, μισθών, ευέλικτων μορφών απασχόλησης, πληρωμής με κουπόνια, ή ανασφάλιστης εργασίας υπό τον φόβο της ανεργίας. Να αναφέρουμε επίσης, ότι λόγω της κρίσης υπάρχουν αρκετοί, που δεν αναζητούν εργασία ενώ είναι επιδοτούμενοι άνεργοι, επειδή τα επιδόματα ανεργίας τείνουν να εξομοιωθούν με τους μισθούς των εργαζομένων. Εξαντλούν λοιπόν πολλές φορές το διάστημα επιδοτούμενης ανεργίας και παράλληλα εργάζονται ανασφάλιστοι.

**Πίνακας 3.4. Πιστεύετε ότι ο περιορισμός της εισφοροδιαφυγής θα αποφέρει έσοδα στο Ίδρυμα έτσι ώστε να καλύπτει μεγαλύτερο μέρος των χρηματοδοτικών του αναγκών;**

	Συχνότητα	Ποσοστό%	Έγκυρο%	Αθροιστικό ποσοστό
καθόλου	1	,6	,6	,6
λίγο	13	8,4	8,4	9,0
αρκετά	59	38,1	38,1	47,1
πολύ	49	31,6	31,6	78,7
πάρα πολύ	33	21,3	21,3	100,0
Σύνολο	155	100,0	100,0	

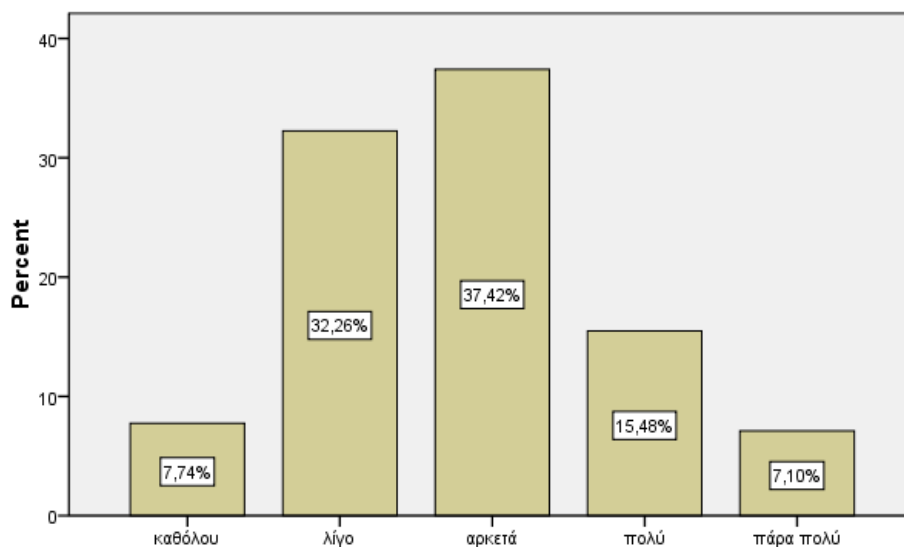
	Συχνότητα	Ποσοστό%	Έγκυρο%	Αθροιστικό ποσοστό
καθόλου	1	,6	,6	,6
λίγο	15	9,7	9,7	10,3
αρκετά	56	36,1	36,1	46,5
πολύ	49	31,6	31,6	78,1
πάρα πολύ	34	21,9	21,9	100,0
Σύνολο	155	100,0	100,0	

**Πίνακας 3.5. Πιστεύετε ότι ο περιορισμός της εισφοροαποφυγής θα αποφέρει έσοδα στο Ίδρυμα έτσι ώστε να καλύπτει μεγαλύτερο μέρος των χρηματοδοτικών του αναγκών;**

Οι πίνακες 3.4 και 3.5 στις ερωτήσεις «πιστεύετε ότι ο περιορισμός της εισφοροδιαφυγής/εισφοροαποφυγής θα αποφέρει έσοδα στο Ίδρυμα έτσι ώστε να καλύπτει μεγαλύτερο μέρος των χρηματοδοτικών του αναγκών;» παρατηρούμε ότι είναι σχεδόν ίδιοι. Και στους δύο πίνακες δημοφιλέστερη είναι η απάντηση αρκετά με ποσοστά 36,1% και 38,1% αντίστοιχα, ακολουθεί η απάντηση πολύ με ποσοστό 31,6%, μετά η απάντηση πάρα πολύ με ποσοστά 21,3% και 21,9%, η απάντηση λίγο με ποσοστά 8,4% και 9,7% και τέλος η απάντηση καθόλου με ποσοστό 0,6% και στους δύο πίνακες.

Είναι αξιοσημείωτο, ότι το 90% περίπου των συμμετεχόντων πιστεύουν πως ο περιορισμός των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής θα αποφέρει έσοδα στο Ίδρυμα έτσι ώστε να καλύπτει μεγαλύτερο μέρος των χρηματοδοτικών του αναγκών από αρκετά έως πάρα πολύ.

Εξαιτίας της οικονομικής κρίσης της χώρας μας, η ανεργία αγγίζει μεγάλα ποσοστά όπως ποτέ άλλοτε. Οι ανάγκες για πληρωμή συντάξεων σε ένα πληθυσμό που γερνάει είναι πολύ μεγάλες. Το γεγονός αυτό από μόνο του αποτελεί μεγάλο πλήγμα για το Ίδρυμα. Ο περιορισμός των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής ίσως είναι η πιο άμεση λύση για το μέλλον του Ταμείου, προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες του για την πληρωμή μισθών, επιδομάτων και συντάξεων.



**Διαγραμμα 3.13. Εάν μειωθούν τα ποσοστά εισφορών θα περιοριστούν τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και της εισφοροαποφυγής και θα αυξηθούν τα έσοδα του Ιδρύματος;**

Στο διάγραμμα 3.13 αποτυπώνονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση «πιστεύετε ότι εάν μειωθούν τα ποσοστά εισφορών θα περιοριστούν τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και της εισφοροαποφυγής και θα αυξηθούν τα έσοδα του Ιδρύματος;».

Το 37,42% απάντησε αρκετά, το 36,26% λίγο, το 15,48% πολύ, το 7,74% καθόλου και το 7,1% πάρα πολύ. Παρατηρούμε πως το 75% των υπαλλήλων απάντησε λίγο ή αρκετά στην συγκεκριμένη ερώτηση. Από τις απαντήσεις κρίνουμε ότι το δείγμα θεωρεί πως η μείωση των ποσοστών εισφορών δεν θα επηρεάσει σημαντικά τον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής.

Οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι οι εργοδότες που εισφοροδιαφεύγουν και εισφοροαποφεύγουν, μάλλον δεν επηρεάζονται από τις μικρές διαφορές που θα προκύψουν από την μείωση στα ασφάλιστρα αλλά προσπαθούν να αποφεύγουν το σύνολο των ασφαλίστρων ή την όσο το δυνατόν μικρότερη καταβολή.

**Πίνακας 3.6. Πιστεύετε ότι η ενδυνάμωση των Τμημάτων Εσόδων και της Ε.ΥΠ.Ε.Α. με προσωπικό θα βοηθήσει στον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;**

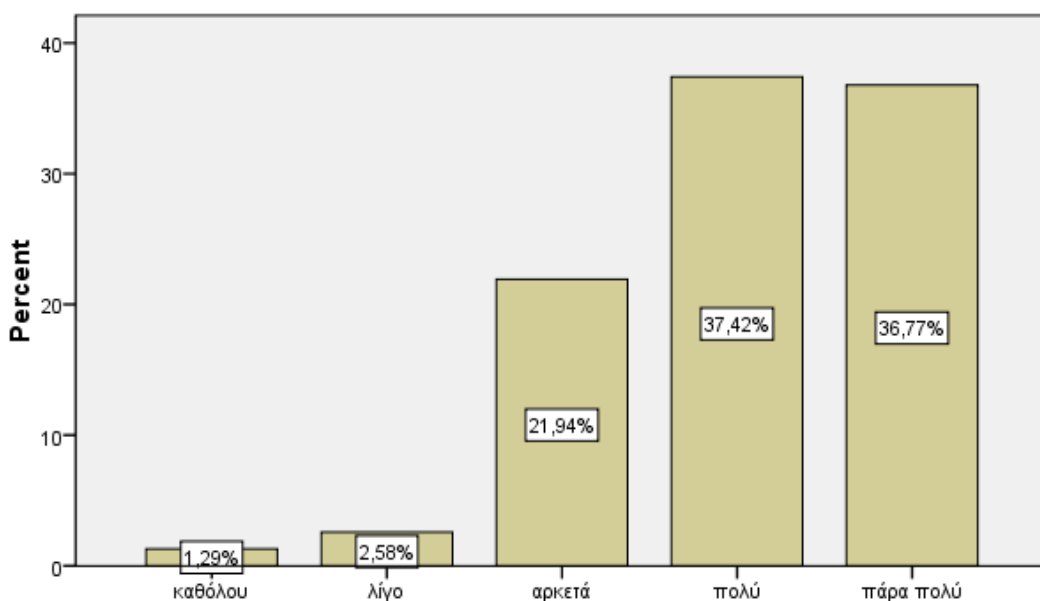
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Έγκυρο%	Αθροιστικό ποσοστό
καθόλου	1	,6	,6	,6
λίγο	3	1,9	1,9	2,6
αρκετά	32	20,6	20,6	23,2
πολύ	66	42,6	42,6	65,8
πάρα πολύ	53	34,2	34,2	100,0
Σύνολο	155	100,0	100,0	

Από τον πίνακα 3.6 προκύπτει ότι το 42,60% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι η ενδυνάμωση των Τμημάτων Εσόδων και της Ε.ΥΠ.Ε.Α. με προσωπικό, θα βοηθήσει πολύ στον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής. Το 34,2% πιστεύει πάρα πολύ, το 20,6% αρκετά, το 1,9% λίγο και το 0,6 καθόλου.

Το 75% περίπου των υπαλλήλων θεωρεί ότι η ενδυνάμωση των υπηρεσιών αυτών θα βοηθούσε πολύ έως πάρα πολύ στον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και

εισφοροαποφυγής. Η γνώμη των υπαλλήλων σε αυτή την ερώτηση είναι σημαντική. Οι ίδιοι βιώνουν περισσότερο από όλους τις ελλείψεις σε προσωπικό, εφόσον δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν πάντα στις αυξημένες ανάγκες και απαιτήσεις των καιρών. Η εντατικοποίηση και ο ποσοτικός και ποιοτικός έλεγχος των επιχειρήσεων, μπορεί να βελτιωθεί με την αύξηση του προσωπικού.

Οι ευνοϊκές διατάξεις συνταξιοδότησης κατά τα έτη 2010, 2011 και 2012 σε συνδυασμό με την μείωση μισθών και κατάργηση επιδομάτων, οδήγησε πολλούς έμπειρους συναδέλφους σε πρόωρες συντάξεις. Το προσωπικό που συνταξιοδοτήθηκε, δεν αναπληρώθηκε έκτοτε και μάλιστα στην περίοδο αυτή της κρίσης που ήταν πιο χρήσιμο από ποτέ. Με τις μνημονιακές δε δεσμεύσεις της χώρας για περιορισμούς στις δημόσιες δαπάνες, οι προσλήψεις σίγουρα έχουν περιοριστεί στο ελάχιστο. Η άρτια στελέχωση όμως των συγκεκριμένων υπηρεσιών είναι η πρώτη λύση για τον περιορισμό της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής. Το κόστος των μισθών των υπαλλήλων σε σχέση με τα έσοδα που θα απέφεραν στο Ταμείο είναι ελάχιστο. Περισσότεροι ελεγκτές στα υποκαταστήματα και στην Ε.ΥΠ.Ε.Α. σημαίνει περισσότεροι έλεγχοι που συνεπάγεται περισσότερα έσοδα στο Ίδρυμα.



**Διάγραμμα 3.14. Ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός των Τμημάτων Εσόδων και της ΕΥΠΕΑ θα βοηθήσει στην αύξηση της αποτελεσματικότητάς τους και στον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;**

Στο διάγραμμα 3.14 οι συμμετέχοντες απάντησαν εάν πιστεύουν ότι ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός θα βοηθήσει στην αύξηση της αποτελεσματικότητάς τους και στον

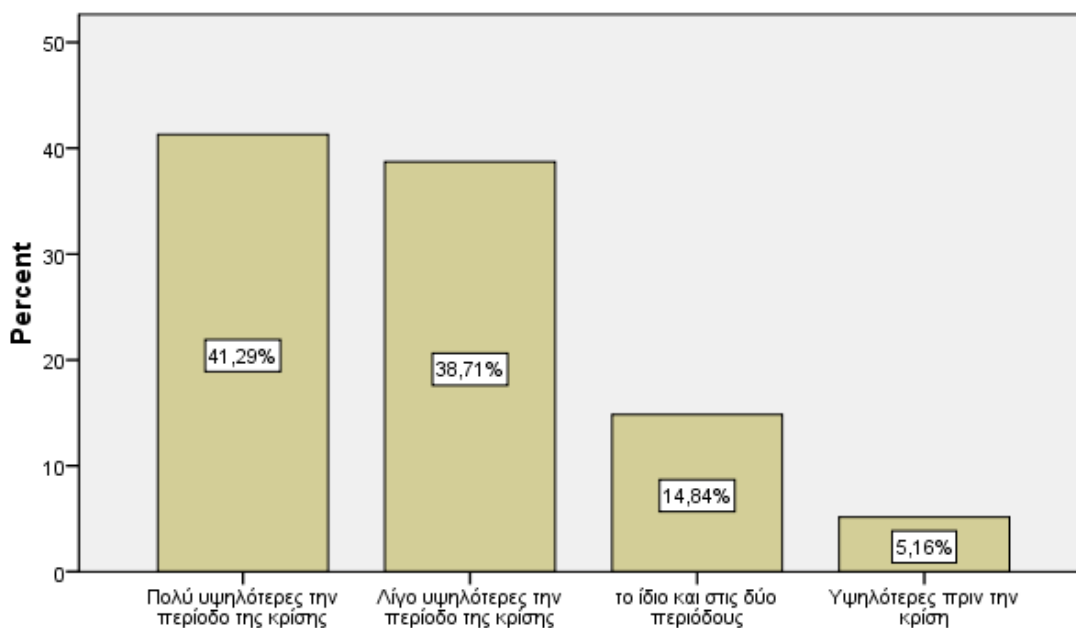


περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής. Το 37,42% απάντησε πολύ, το 36,77 πάρα πολύ, το 21,94% αρκετά, το 2,58% λίγο και το 1.29% καθόλου.

Είναι σίγουρο, ότι για να είναι αποδοτικός και αποτελεσματικός ένας υπάλληλος θα ήταν καλό να μπορεί να έχει στη διάθεση του βασικά εργαλεία που θα τον διευκολύνουν προς την κατεύθυνση αυτή. Από την προσωπική επαφή που είχαμε με τους συμμετέχοντες στα υποκαταστήματα που επισκεφτήκαμε, εντοπίσαμε κάποιες ελλείψεις που δυσχεραίνουν και εμποδίζουν το έργο τους. Μερικές από αυτές είναι:

- Απαρχαιωμένοι ηλεκτρονικοί υπολογιστές
- Μη ύπαρξη διαδικτύου πλην κάποιων συγκεκριμένων θέσεων
- Τήρηση χειρόγραφου πρωτοκόλλου
- Τεράστια χειρόγραφα αρχεία σε σκοτεινά και βρώμικα υπόγεια χωρίς αρχειοθέτες

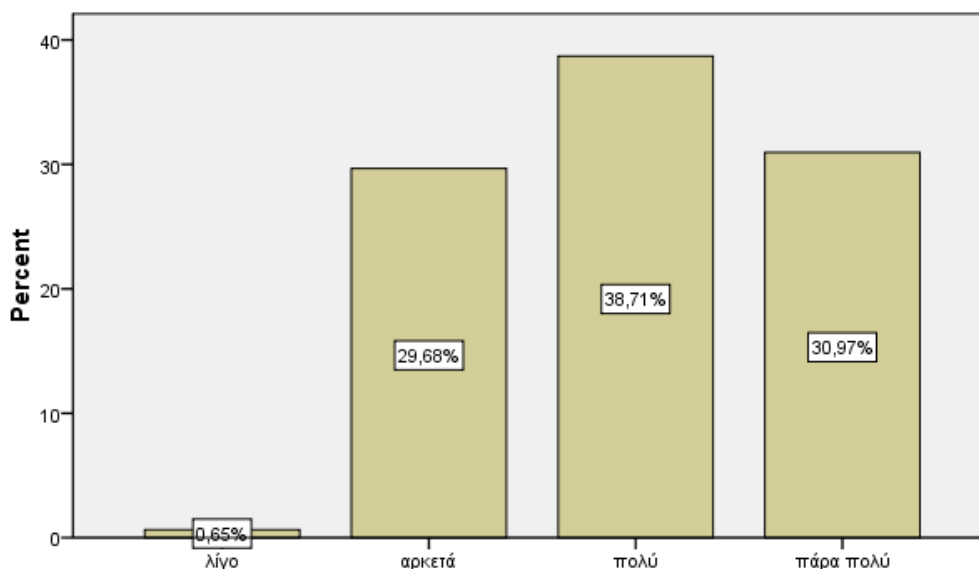
Όπως φαίνεται, όλα αυτά θα έπρεπε να ανήκουν σε μια άλλη εποχή, που ενδεχομένως δεν καλύπτει πια τις ανάγκες του σήμερα. Ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός σίγουρα θα αυξήσει την αποτελεσματικότητα των Υπηρεσιών και θα μειώσει τον χρόνο που χάνεται σε παρωχημένες διαδικασίες. Επίσης θα διευκολύνει την επικοινωνία και τη σύνδεση μεταξύ των υπόλοιπων Υπηρεσιών (Δήμοι, Πρωτοδικεία, Υπηρεσίες Υπουργείου Οικονομικών, Ελληνική Αστυνομία, Επιθεώρηση Εργασίας κλπ). Η ορθή χρήση του διαδικτύου και η εκμετάλλευση των δυνατοτήτων της τεχνολογίας μέσω κάποιου κοινού πληροφοριακού συστήματος, θα βοηθούσε στην άμεση συνεργασία των παραπάνω υπηρεσιών.



**Διάγραμμα 3.15. Πιστεύετε ότι η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες την περίοδο της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν;**

Στο διάγραμμα 3.15, το 41,29% του δείγματος μας απάντησε ότι η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν πολύ υψηλότερες την περίοδο της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν, το 38,71% λίγο υψηλότερες την περίοδο της, το 14,64% το ίδιο και στις δύο περιόδους ενώ το 5,16% απάντησε υψηλότερες πριν την κρίση.

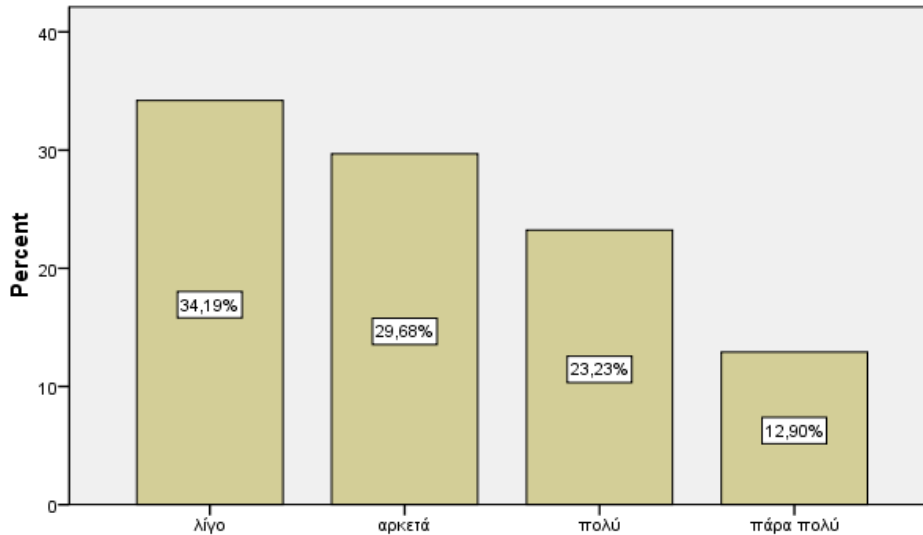
Το 80% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή έχουν ανοδική πορεία κατά τα έτη 2010-2016 σε σχέση με το παρελθόν. Σύμφωνα με το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2016) οι αρμόδιες ελεγκτικές αρχές του Υπουργείου Εργασίας (ΕΥΠΕΑ, ΙΚΑ) κατά την διάρκεια των ελέγχων τους καταγράφουν ποσοστά πλήρως αδήλωτης εργασίας που αυξάνουν από το 29,7% στα τέλη του 2009, στο πρωτοφανές 40,5% στα τέλη του 2013 και να περιοριστεί στο 25% στο τέλος του 2014 (ILO, 2014). Στην κακή οικονομική κατάσταση που έχει περιέλθει η χώρα μας και την ύφεση να βαθαίνει παρατηρείται πως οι επιχειρήσεις βρίσκουν τρόπους να μην διακόψουν τη λειτουργία τους. Προσπαθούν πρωτίστως να καλύψουν υποχρεώσεις σε προμηθευτές, τράπεζες, ενοίκια αφήνοντας σε δεύτερη μοίρα τις υποχρεώσεις προς ασφαλιστικά ταμεία και εφορία. Με τον τρόπο αυτό το Ίδρυμα στερείται πολύτιμα για την λειτουργία του έσοδα και εξαναγκάζεται σε δανεισμό, για να καλύψει τις αυξημένες ανάγκες τους.



**Διάγραμμα 3.16. Πιστεύετε ότι ο τρόπος ελέγχου των επιχειρήσεων από τα αρμόδια όργανα του κράτους θα μπορούσε να βελτιωθεί ώστε να είναι περισσότερο αποδοτικός;**

Στο διάγραμμα 3.16 αποτυπώνονται οι απαντήσεις στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι ο τρόπος ελέγχου των επιχειρήσεων από τα αρμόδια όργανα του κράτους θα μπορούσε να βελτιωθεί ώστε να είναι περισσότερο αποδοτικός;». Από το σύνολο του δείγματος το 38,71% απάντησε πολύ, το 30,97% πάρα πολύ, το 29,68% αρκετά και το 0,65% λίγο.

Συμπεραίνεται, πως οι υπάλληλοι των ελεγκτικών υπηρεσιών πιστεύουν ότι ο τρόπος ελέγχου πρέπει να αλλάξει. Σίγουρα το παλιό χειρόγραφο σύστημα ελέγχου θεωρείται ξεπερασμένο, πολύ χρονοβόρο και καθόλου φιλικό τόσο για τον ελεγκτή όσο και για τον εργοδότη. Ένα νέο είδος ελέγχου, που να ταιριάζει με τις ανάγκες των σημερινών επιχειρήσεων, της σημερινής εποχής και των σημερινών ελεγκτών θα ήταν πιο πρόσφορο και αποδοτικό. Προς την κατεύθυνση αυτή πιστεύουμε ότι θα βοηθούσε πολύ η εξέλιξη του πληροφοριακού συστήματος της Υπηρεσίας. Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να μην ξεχνάμε ότι για να μπορέσει πραγματικά να αλλάξει και να εξελιχθεί ο τρόπος ελέγχου, θα πρέπει να γίνει κοινή προσπάθεια από Διοίκηση και υπαλλήλους.

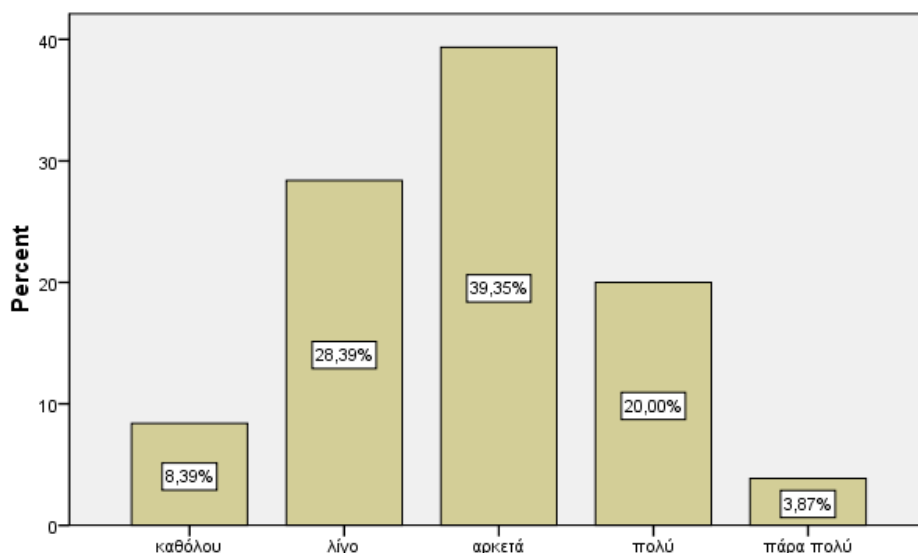


**Διαγραμμα 3.17. Πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις οφειλών βοηθούν στο να εισπραχθούν εκπρόθεσμες εισφορές;**

Από το διάγραμμα 3.17 προκύπτει ότι το 34,19% του δείγματος θεωρεί ότι οι ρυθμίσεις οφειλών βοηθούν λίγο στο να εισπραχθούν εκπρόθεσμες εισφορές, το 29,68% πιστεύει αρκετά, το 23,23% πολύ και το 12,90% πάρα πολύ.

Για να ρυθμίσει μια επιχείρηση εκπρόθεσμες εισφορές, δηλαδή οφειλές, οι ελεγκτές διεξάγουν έλεγχο στην επιχείρηση. Όταν ο έλεγχος ολοκληρωθεί βεβαιώνονται όλες οι οφειλές που έχουν προκύψει. Κατόπιν λαμβάνει υπηρεσιακό σημείωμα προς το Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (ΚΕΑΟ) που ανήκει και από εκεί εκδίδεται η απόφαση ρύθμισης με τις δόσεις, τις εκπτώσεις και την προκαταβολή που πρέπει να κατατεθεί. Για να ισχύουν όμως οι ρυθμίσεις οφειλών, οι εργοδότες πρέπει να είναι συνεπείς ως προς τις τρέχουσες ασφαλιστικές τους υποχρεώσεις.

Οι απαντήσεις των υπαλλήλων στην ανωτέρω ερώτηση είναι πολύ σημαντικές. Ποσοστό περίπου του 65% θεωρεί ότι οι ρυθμίσεις βοηθούν λίγο έως αρκετά στην είσπραξη εκπρόθεσμων εισφορών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια δυσκολεύονται να ολοκληρώσουν τις ρυθμίσεις, επειδή δεν εξοφλούν τις τρέχουσες εισφορές. Δεν είναι λίγες οι επιχειρήσεις που ρυθμίζουν τις οφειλές τους για να λάβουν την ασφαλιστική ενημερότητα που χρειάζονται και τον αμέσως επόμενο μήνα έχουν απολέσει τη ρύθμιση.



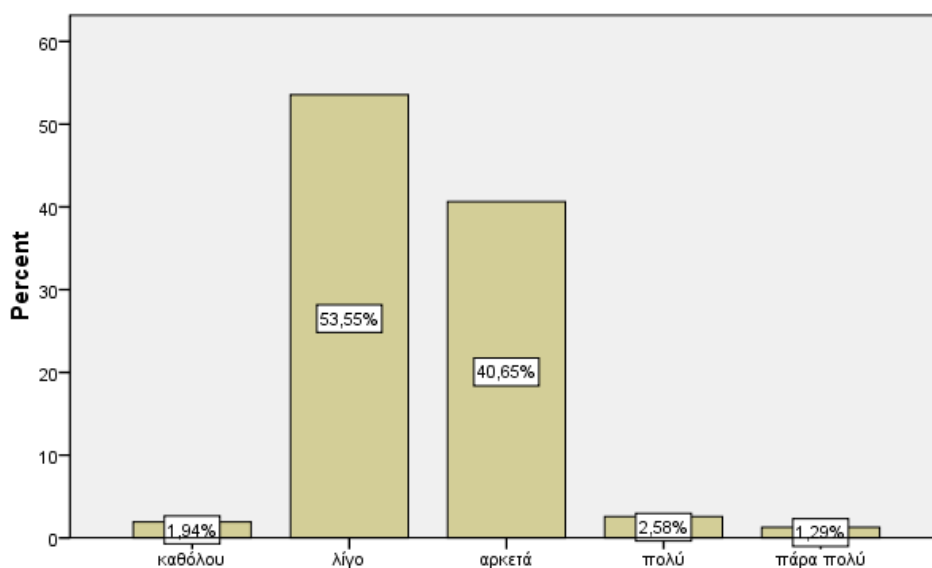
**Διάγραμμα 3.18. Πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις οφειλών αποτελούν κίνητρο ώστε να δημιουργούνται νέες οφειλές;**

Από τις απαντήσεις του δείγματος στην ερώτηση «πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις οφειλών αποτελούν κίνητρο για δημιουργία νέων οφειλών;» προέκυψε το διάγραμμα 3.18. Το 39,35% των ερωτώμενων απάντησε αρκετά, το 28,39% λίγο, το 20% πολύ, το 8,39% καθόλου και το 3,87% πάρα πολύ. Το 65% περίπου των συμμετεχόντων πιστεύει αρκετά έως πάρα πολύ, ότι οι ρυθμίσεις οφειλών αποτελούν κίνητρο στους εργοδότες για τη δημιουργία νέων οφειλών.

Παλαιότερα, οι επιχειρήσεις που ρυθμίζαν τις οφειλές τους, σε ένα ικανοποιητικό βαθμό τις ολοκλήρωναν. Σημαντικό ρόλο σε αυτό, έπαιζε το γεγονός ότι η χώρα δεν ήταν στην κακή σημερινή κατάσταση, αλλά και το ότι οι ρυθμίσεις οφειλών δεν ήταν ούτε τόσο συχνές ούτε με τόσες πολλές δόσεις.

Αντίθετα, σήμερα οι περισσότεροι εργοδότες δεν τηρούν τις ρυθμίσεις οφειλών στις οποίες υπαγονται. Ανασταλτικός παράγοντας στην τήρηση των ρυθμίσεων θεωρούνται οι πολλές και συχνές ρυθμίσεις που ψηφίζονται και στις οποίες μπορούν να υπαχθούν οι εργοδότες. Ελπίζοντας σε κάποια νέα ρυθμιση, που θα έχει νέες εκπτώσεις στα πρόστιμα ή περισσότερες δόσεις, αποτρέπονται ώστε να ολοκληρώσουν την παλαιά τους ρυθμιση.

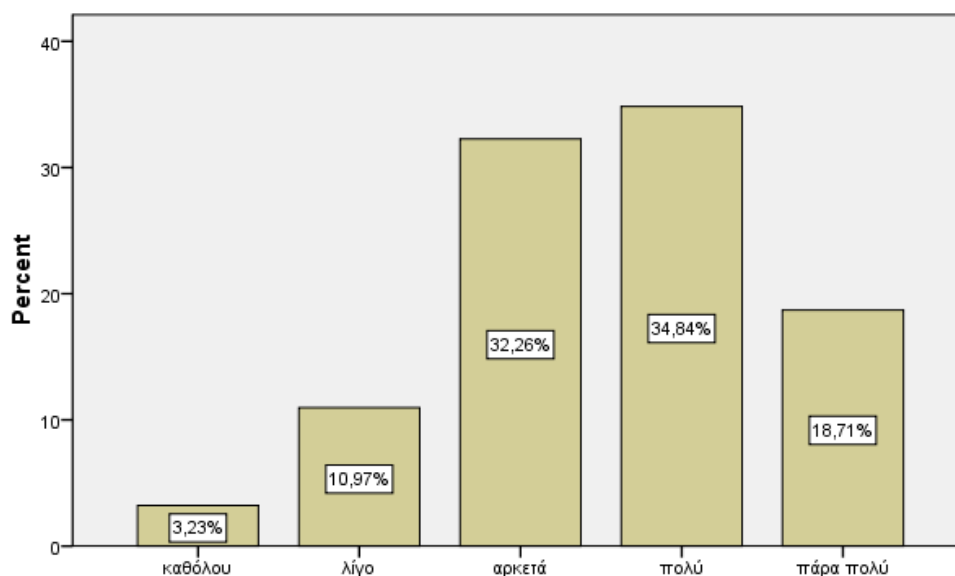
Το πρόβλημα έτσι διαιωνίζεται με αποτέλεσμα, όχι μόνο να μην εισπραττονται οι παλαιές οφειλές αλλά να προστίθενται στις υπάρχουσες και νέες, αφού μέχρι την επόμενη ρύθμιση οι τρέχουσες εισφορές δεν καταβάλλονται.



**Διάγραμμα 3.19. Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις τηρούν τις ρυθμίσεις στις οποίες υπάγονται;**

Στο διάγραμμα 3.19 απεικονίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις τηρούν τις ρυθμίσεις στις οποίες υπάγονται;». Το 53,55% πιστεύει ότι οι επιχειρήσεις τηρούν λίγο τις ρυθμίσεις στις οποίες υπάγονται το 40,65% αρκετά , το 2,58% πολύ, το 1,94% καθόλου και το 1,29% πάρα πολύ. Διακρίνουμε ότι το 95% του δείγματος πιστεύει πως οι επιχειρήσεις τηρούν λίγο έως αρκετά τις ρυθμίσεις στις οποίες υπάγονται.

Εκτός των λόγων που αναφέραμε στην ανάλυση του διαγράμματος 3.18 (συνεχείς ευνοϊκές ρυθμίσεις, πολλές δόσεις κλπ), σημαντικό ρόλο στη μη τήρηση των ρυθμίσεων παίζουν και οι λιγοστές συνέπειες που έχουν οι επιχειρήσεις που δεν τηρούν τις ρυθμίσεις και δεν εξοφλούν τις οφειλές τους. Οι διαδικασίες είσπραξης μέσω αναγκαστικών μέτρων των οφειλών είναι πολύ πολύπλοκες και χρονοβόρες. Επίσης πολλές επιχειρήσεις και μέλη αυτών δεν έχουν κανένα περιουσιακό στοιχείο προκειμένου να ενεργοποιηθούν διαδικασίες κατάσχεσης. Ανασταλτικός παράγοντας σε όλες αυτές οι διαδικασίες, είναι και οι τεράστιοι χρόνοι αναμονής και στα ελληνικά Δικαστήρια.



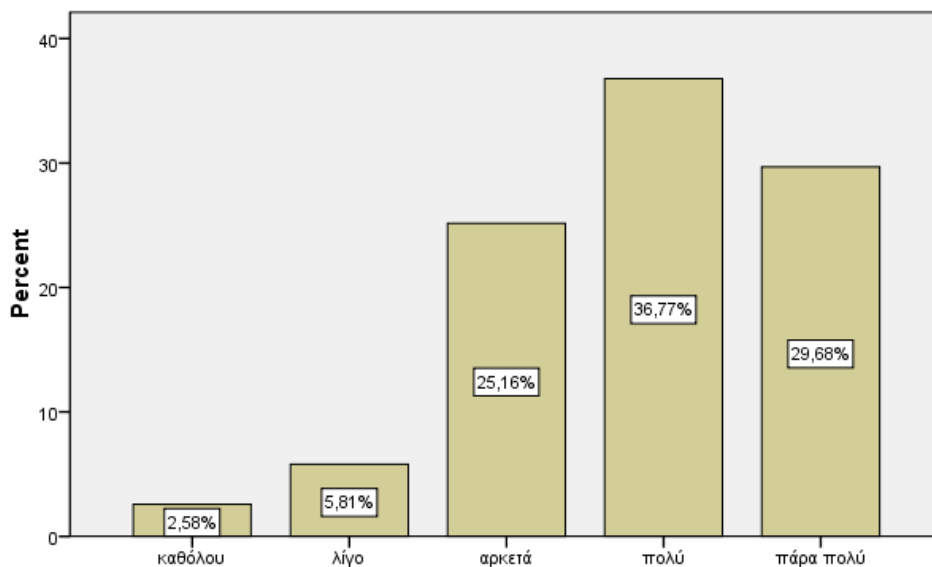
**Διάγραμμα 3.20. Πιστεύετε ότι η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;**

Στο διάγραμμα 3.20, το δείγμα απάντησε εάν πιστεύει ότι η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και της εισφοροαποφυγής. Το 34,84% πιστεύει πως η γραφειοκρατία ευνοεί πολύ τα φαινόμενα, το 32,26% αρκετά, το 18,71% πάρα πολύ, το 10,97% λίγο ενώ το 3,23% καθόλου.

Η γραφειοκρατία είναι μια πραγματικότητα. Είναι παθογένεια όλου του ελληνικού Δημοσίου και δεν θα μπορούσε από αυτή να εξαιρεθεί το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Η πολυπλοκότητα του ελέγχου των επιχειρήσεων στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, τόσο με το παλαιό σύστημα ασφάλισης μέσω ασφαλιστικών βιβλιαρίων (καρτέλες-ένσημα) όσο και με το νέο σύστημα της αναλυτικής περιοδικής δήλωσης, εντείνει το πρόβλημα της γραφειοκρατίας. Τα υποκαταστήματα έχουν συγκεκριμένες περιοχές ελέγχου και κάθε ελεγκτής, ανάλογα με την περιοχή που ελέγχει, μπορεί να είναι υπεύθυνος για πολλές χιλιάδες επιχειρήσεις.

Εξαιτίας των αδυναμιών του συστήματος και της γραφειοκρατίας, οι επιχειρήσεις εισφοροδιαφεύγουν και εισφοροαποφεύγουν, έχοντας περισσότερες πιθανότητες να μην υποστούν συνέπειες, εφόσον ο έλεγχος στην επιχείρησή τους πιθανόν να αργήσει πολύ.



**Διάγραμμα 3.21. Πιστεύετε ότι η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή;**

Από τις απαντήσεις στην ερώτηση «πιστεύετε ότι η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή;» προέκυψε το διάγραμμα 3.21. Το 36,77% των υπαλλήλων πιστεύει πως η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν πολύ την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή. Το 29,68% πιστεύει πάρα πολύ, το 25,16% αρκετά το 5,81% λίγο και το 2,58% καθόλου.

Η πολυνομία ειδικά στους ασφαλιστικά και εργατικά ζητήματα είναι μια πραγματικότητα. Διαρκώς οι ασφαλιστικοί νόμοι αλλάζουν. Μετά από αλλεπάλληλες τροποποιήσεις, πολλές φορές και με νόμους που δεν έχουν συνάφεια με την κοινωνική ασφάλιση, δημιουργήθηκε ένα σύστημα πολυάριθμων κανόνων, χωρίς ποιοτικά χαρακτηριστικά και εσωτερική συνοχή, με κενά, αντιφάσεις και αντινομίες, που είναι και απρόσιτο στους πολίτες, αλλά παράλληλα και δύσκολα ελέγξιμο από τη διοίκηση (Σακέλλης, 2010).

Υπήρξαν περίοδοι που οι ασφαλιστικές εισφορές άλλαζαν δυο με τρεις φορές στο ίδιο έτος. Η έλλειψη σταθερότητας, η πολυνομία και το πολύπλοκο και ασαφές θεσμικό πλαίσιο αποτελούν κάποιες από τις σοβαρότερες αδυναμίες του ασφαλιστικού συστήματος, που οδηγούν τις επιχειρήσεις στην εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή.



**Πίνακας 3.7. Πιστεύετε ότι η συνεργασία της Υπηρεσίας μας με κλιμάκια διαφόρων Υπηρεσιών (ΟΑΕΔ, ΣΕΠΕ, ΣΔΟΕ κλπ) βοηθάει/θα βοηθήσει στον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;**

	Συχνότητα	Ποσοστό%	Έγκυρο%	Αθροιστικό ποσοστό
καθόλου	2	1,3	1,3	1,3
λίγο	7	4,5	4,5	5,8
αρκετά	40	25,8	25,8	31,6
πολύ	60	38,7	38,7	70,3
πάρα πολύ	46	29,7	29,7	100,0
Σύνολο	155	100,0	100,0	

Από την ερώτηση «Πιστεύετε ότι η συνεργασία της Υπηρεσίας μας με κλιμάκια διαφόρων Υπηρεσιών (ΟΑΕΔ, ΣΕΠΕ, ΣΔΟΕ κλπ) βοηθάει/θα βοηθήσει στον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;» προέκυψε ο πίνακας 3.7. Το 38,7% των συμμετεχόντων δήλωσε πολύ, το 29,7% πάρα πολύ, το 25,8% αρκετά το 4,5% λίγο και 1,3% καθόλου. Παρατηρούμε ότι οι υπάλληλοι θεωρούν πολύ σημαντική τη συνεργασία της Υπηρεσία μας με αντίστοιχα τμήματα ελεγκτικών μηχανισμών άλλων Υπηρεσιών.

Πράγματι, η συνεργασία π.χ. με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, το Τμήμα Αλλοδαπών της Ελληνικής Αστυνομίας ή το Σώμα Δίωξης Οικονομικού εγκλήματος, θα μπορούσε να αποδειχθεί πολύτιμη. Παράλληλοι έλεγχοι θα λάμβαναν χώρα, διασταυρώνοντας διαφορετικά στοιχεία της κάθε Υπηρεσίας μειώνοντας έτσι τους χρόνους ελέγχου.

Ειδικότερα, η συνεργασία με ελεγκτικούς μηχανισμούς του Υπουργείου Οικονομικών θα αποτελούσε ένα παραπάνω βήμα προς τον περιορισμό όχι μόνο των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και της εισφοροαποφυγής αλλά ουσιαστικά και της φοροδιαφυγής. Τα φαινόμενα αυτά είναι αλληλένδετα, αφού εκτός των ασφαλιστικών εισφορών που δεν αποδίδονται, αποκρύπτονται πλήρως ή μερικώς εισοδήματα που δεν φορολογούνται.

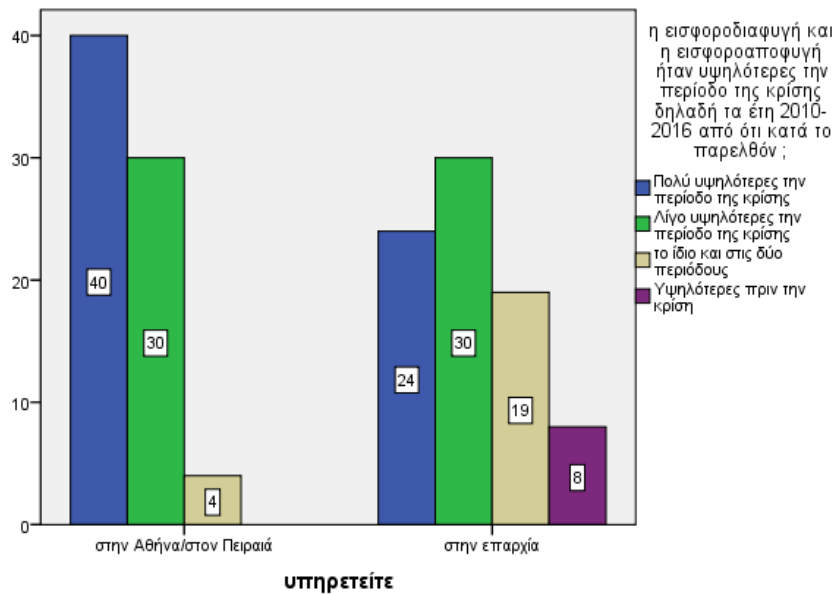
### 3.4 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ-ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ολοκληρώνοντας τον σχολιασμό των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα, θεωρούμε σκόπιμο να αξιολογήσουμε και να σχολιάσουμε τους πίνακες και τα διαγράμματα που προέκυψαν έπειτα από τις συσχετίσεις των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου.

Το πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης SPSS που χρησιμοποιήθηκε για την επεξεργασία των δεδομένων του ερωτηματολογίου, δίνει τη δυνατότητα εξαγωγής συνδυαστικών αποτελεσμάτων μεταξύ των ειδικών ερωτήσεων και των γενικών ερωτήσεων που αφορούν το προφίλ του δείγματος. Η στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των μεταβλητών ελέγχεται με τον συντελεστή Pearson. Οι πίνακες 3.8-3.18 και τα αντίστοιχα διαγράμματα 3.22-3.32, που παραθέτουμε παρακάτω, παρουσιάζουν τον έλεγχο μεταξύ των ειδικών ερωτήσεων και των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων για τις περιπτώσεις εκείνες που η σχέση τους θεωρείται αρκετά σημαντική. Όσον αφορά το φύλο των συμμετεχόντων, διαπιστώσαμε ότι δεν διαφοροποιεί τις απαντήσεις του δείγματος και για το λόγο αυτό δεν το συμπεριλάβαμε στην ανάλυση.

**Πίνακας 3.8. Σύγκριση μεταξύ του εάν η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες της περιόδου της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν και του που υπηρετούν.**

<b>Η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες την περίοδο της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν ;</b>							
			Πολύ υψηλότερες την περίοδο της κρίσης	Λίγο υψηλότερες την περίοδο της κρίσης	Το ίδιο και στις δύο περιόδους	Υψηλότερες πριν την κρίση	Σύνολο
<b>Υπηρετείτε</b>	στην Αθήνα/στον Πειραιά	Συμμετέχοντες	40	30	4	0	74
			54,1%	40,5%	5,4%	,0%	100,0%
		% ποσοστό	25,8%	19,4%	2,6%	,0%	47,7%
	στην επαρχία	Συμμετέχοντες	24	30	19	8	81
			29,6%	37,0%	23,5%	9,9%	100,0%
		% ποσοστό	15,5%	19,4%	12,3%	5,2%	52,3%
<b>Συνολικά</b>		Άθροισμα	64	60	23	8	155
		% ποσοστό σύνολο δείγματος	41,3%	38,7%	14,8%	5,2%	100,0%

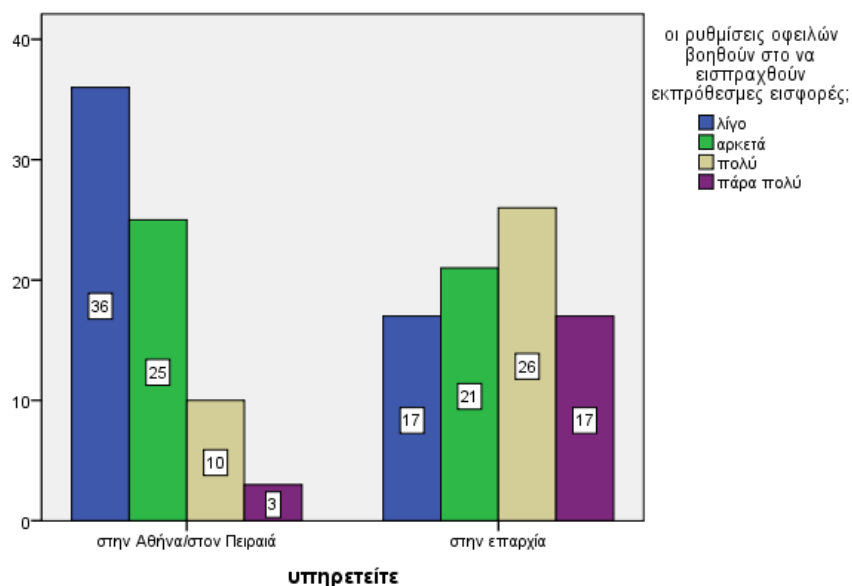


**Διάγραμμα 3.22. Συσχέτιση μεταξύ του εάν η εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες την περίοδο της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 και του που υπηρετούν.**

Στον πίνακα 3.8 και στο διάγραμμα 3.22 παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες που υπηρετούν στην επαρχία θεωρούν ότι η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή είναι λίγο υψηλότερες την περίοδο της κρίσης (δηλαδή τα έτη 2010-2016) από ότι στο παρελθόν, σε ποσοστό 37% του συνόλου των απαντήσεων των υπηρετούντων επαρχίας. Από τη άλλη, οι συμμετέχοντες που υπηρετούν στην Αθήνα/στον Πειραιά θεωρούν ότι η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή είναι πολύ υψηλότερες την περίοδο της κρίσης (δηλαδή τα έτη 2010-2016) από ότι στο παρελθόν, σε ποσοστό 54,1% του συνόλου των απαντήσεων των υπηρετούντων σε Αθήνα και Πειραιά. Διαπιστώνουμε ότι ο τόπος που υπηρετούν οι υπάλληλοι επηρεάζει τη γνώμη τους. Σημαντικό ρόλο πιστεύουμε ότι παίζει το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού και των επιχειρήσεων, ζει και δραστηριοποιείται στην πρωτεύουσα.

**Πίνακας 3.9. Συσχέτιση μεταξύ του εάν οι ρυθμίσεις οφειλών βοηθούν στο να εισπραχθούν εκπρόθεσμες εισφορές και του που υπηρετούν.**

Οι ρυθμίσεις οφειλών βοηθούν στο να εισπραχθούν εκπρόθεσμες εισφορές;							
			λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ	Σύνολο
<b>Υπηρετείτε:</b>	στην Αθήνα/στον Πειραιά	Συμμετέχοντες	36	25	10	3	74
			48,6%	33,8%	13,5%	4,1%	100,0%
		% ποσοστό	23,2%	16,1%	6,5%	1,9%	47,7%
	στην επαρχία	συμμετέχοντες	17	21	26	17	81
			21,0%	25,9%	32,1%	21,0%	100,0%
		% ποσοστό	11,0%	13,5%	16,8%	11,0%	52,3%
<b>Συνολικά</b>		Άθροισμα	53	46	36	20	155
		% ποσοστό συνόλου δείγματος	34,2%	29,7%	23,2%	12,9%	100,0%



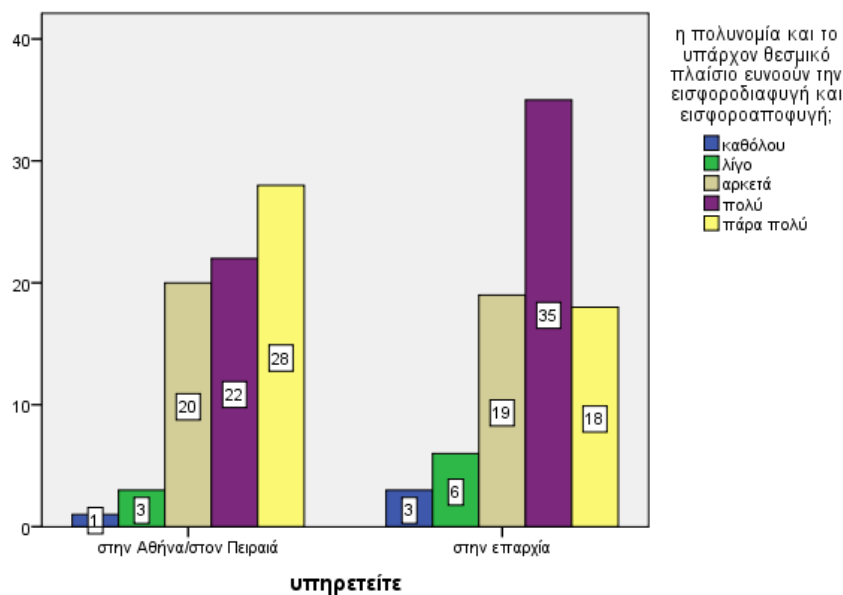
**Διάγραμμα 3.23. Συσχέτιση μεταξύ του εάν οι ρυθμίσεις οφειλών βοηθούν στο να εισπραχθούν εκπρόθεσμες εισφορές και του που υπηρετούν.**

Στον πίνακα 3.9 και στο διάγραμμα 3.23 παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες που υπηρετούν στην επαρχία θεωρούν πως οι ρυθμίσεις οφειλών βοηθούν στο να εισπραχθούν εκπρόθεσμες εισφορές πολύ, σε ποσοστό 32,1% του συνόλου των υπηρετούντων στην επαρχία. Αντίθετα

παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες που υπηρετούν στην Αθήνα/στον Πειραιά θεωρούν πως οι ρυθμίσεις οφειλών βοηθούν στο να εισπραχθούν εκπρόθεσμες εισφορές λίγο, σε ποσοστό 48,6% του συνόλου των υπηρετούντων στην Αθήνα/στον Πειραιά. Διαπιστώνουμε ότι και σε αυτή την ερώτηση ο τόπος που υπηρετούν οι υπάλληλοι διαφοροποιεί τις απαντήσεις. Οι διαφοροποιήσεις των απαντήσεων σε αυτή την ερώτηση πιστεύουμε ότι οφείλονται, στο γεγονός ότι στην επαρχία οι περισσότερες επιχειρήσεις είναι μικρότερες, πολλές φορές οικογενειακές, και όταν υπάγονται σε ρυθμίσεις οφειλών, τις τηρούν και τις ολοκληρώνουν. Στη Αθήνα από την άλλη, οι επιχειρήσεις είναι περισσότερες και πολύ μεγαλύτερες και συνήθως υπάγονται σε ρυθμίσεις οφειλών που δεν τις ολοκληρώνουν, περιμένοντας την επόμενη ευνοϊκή ρύθμιση.

**Πίνακας 3.10. Συσχέτιση μεταξύ του εάν η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή και του που υπηρετούν.**

<b>Η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή;</b>								Σύνολο
			καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ	
<b>Υπηρετείτε</b>	στην Αθήνα/στον Πειραιά	Συμμετέχοντες	1	3	20	22	28	74
			1,4%	4,1%	27,0%	29,7%	37,8%	100,0%
		% ποσοστό	,6%	1,9%	12,9%	14,2%	18,1%	47,7%
	στην επαρχία	Συμμετέχοντες	3	6	19	35	18	81
			3,7%	7,4%	23,5%	43,2%	22,2%	100,0%
		% ποσοστό	1,9%	3,9%	12,3%	22,6%	11,6%	52,3%
<b>Συνολικά</b>		Άθροισμα	4	9	39	57	46	155
		% ποσοστό συνόλου δείγματος	2,6%	5,8%	25,2%	36,8%	29,7%	100,0%

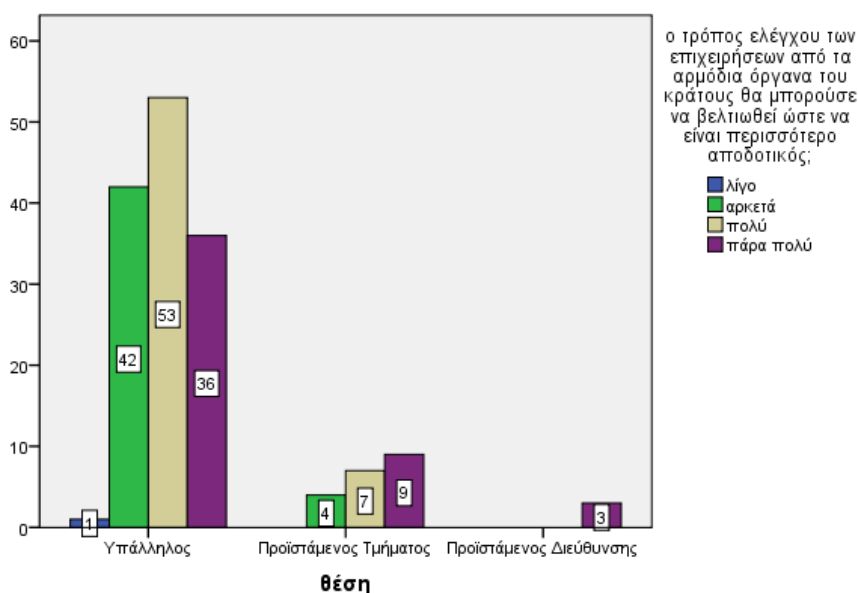


**Διάγραμμα 3.24. Συσχέτιση μεταξύ του εάν η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή και του που υπηρετούν.**

Στον πίνακα 3.10 και στο διάγραμμα 3.24 παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες που υπηρετούν στην επαρχία θεωρούν πως η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή πολύ, σε ποσοστό 37,8% του συνόλου των υπηρετούντων στην επαρχία. Αντίστοιχα οι συμμετέχοντες που υπηρετούν στην Αθήνα/στον Πειραιά θεωρούν πως η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή πάρα πολύ, σε ποσοστό 37,8% του συνόλου των υπηρετούντων στην Αθήνα/στον Πειραιά. Σε αυτό τον συνδυασμό των ερωτήσεων διαπιστώνουμε ότι ο τόπος που υπηρετούν εξακολουθεί να παίζει σημαντικό ρόλο. Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι η γνώμη των συμμετεχόντων σε αυτή την ερώτηση είναι προς την ίδια κατεύθυνση, αλλάζει απλώς η ένταση (πολύ η επαρχία-πάρα πολύ η Αθήνα/ο Πειραιάς). Ίσως οι υπηρετούντες στην Αθήνα και τον Πειραιά να θεωρούν ότι η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή πάρα πολύ, εξαιτίας του ότι αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο εύρος επιχειρήσεων σε σχέση με την επαρχία.

**Πίνακας 3.11. Συσχέτιση μεταξύ του εάν ο τρόπος ελέγχου των επιχειρήσεων από τα αρμόδια όργανα του κράτους θα μπορούσε να βελτιωθεί ώστε να είναι πιο αποδοτικός και της θέσης.**

Ο τρόπος ελέγχου των επιχειρήσεων από τα αρμόδια όργανα του κράτους θα μπορούσε να βελτιωθεί ώστε να είναι περισσότερο αποδοτικός;							Σύνολο
			λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ	
<b>Θέση</b>	Υπάλληλος	Συμμετέχοντες	1	42	53	36	132
			,8%	31,8%	40,2%	27,3%	100,0%
		% ποσοστό	,6%	27,1%	34,2%	23,2%	85,2%
	Προϊστάμενος Τμήματος	Συμμετέχοντες	0	4	7	9	20
			,0%	20,0%	35,0%	45,0%	100,0%
		% ποσοστό	,0%	2,6%	4,5%	5,8%	12,9%
Προϊστάμενος Διεύθυνσης	Συμμετέχοντες	0	0	0	3	3	
		,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%	
	% ποσοστό	,0%	,0%	,0%	1,9%	1,9%	
<b>Συνολικά</b>		<b>Άθροισμα</b>	<b>1</b>	<b>46</b>	<b>60</b>	<b>48</b>	<b>155</b>



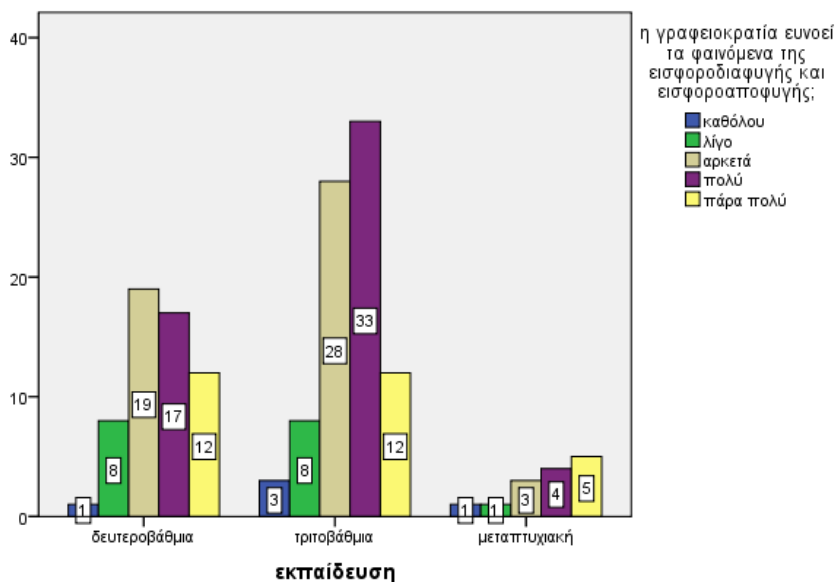
**Διάγραμμα 3.25. Συσχέτιση μεταξύ του εάν ο τρόπος ελέγχου των επιχειρήσεων από τα αρμόδια όργανα του κράτους θα μπορούσε να βελτιωθεί ώστε να είναι πιο αποδοτικός και της θέσης.**

Στον πίνακα 3.11 και στο διάγραμμα 3.25 παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες που κατέχουν θέση υπαλλήλου θεωρούν ότι ο τρόπος ελέγχου των επιχειρήσεων από τα αρμόδια όργανα του κράτους θα μπορούσε να βελτιωθεί ώστε να είναι περισσότερο αποδοτικός πολύ, σε ποσοστό 40,2% του συνόλου των υπαλλήλων. Οι προϊστάμενοι τμημάτων που συμμετείχαν στην έρευνα θεωρούν ότι ο τρόπος ελέγχου των επιχειρήσεων από τα αρμόδια όργανα του κράτους θα μπορούσε να βελτιωθεί ώστε να είναι περισσότερο αποδοτικός πάρα πολύ, σε ποσοστό 45,0% του συνόλου των προϊσταμένων τμημάτων και οι προϊστάμενοι διευθύνσεων θεωρούν πάρα πολύ, σε ποσοστό 100%, του συνόλου των προϊσταμένων διευθύνσεων. Διακρίνουμε ότι η γνώμη των υπαλλήλων σε σχέση με αυτή των υπηρετούντων σε θέσεις ευθύνης διαφοροποιείται. Η διαφοροποίηση αυτή πιστεύουμε ότι προκύπτει εξαιτίας της εμπειρίας των προϊσταμένων τμημάτων και διευθύνσεων, αφού προτού αναλάβουν θέσεις ευθύνης, υπήρξαν για μεγάλο διάστημα υπάλληλοι και έχουν εικόνα του τρόπου ελέγχου και των περιθωρίων βελτίωσής του.

**Πίνακας 3.12. Συσχέτιση μεταξύ του εάν η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής και της εκπαίδευσης.**

Η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;								Σύνολο
			καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ	
Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια	Συμμετέχοντες	1	8	19	17	12	57
			1,8%	14,0%	33,3%	29,8%	21,1%	100,0%
		% ποσοστό	,6%	5,2%	12,3%	11,0%	7,7%	36,8%
	Τριτοβάθμια	Συμμετέχοντες	3	8	28	33	12	84
			3,6%	9,5%	33,3%	39,3%	14,3%	100,0%
		% ποσοστό	1,9%	5,2%	18,1%	21,3%	7,7%	54,2%
	Μεταπτυχιακή	Συμμετέχοντες	1	1	3	4	5	14
			7,1%	7,1%	21,4%	28,6%	35,7%	100,0%
		% ποσοστό	,6%	,6%	1,9%	2,6%	3,2%	9,0%
Συνολικά	Άθροισμα	5	17	50	54	29	155	
	% ποσοστό συνόλου δείγματος	3,2%	11,0%	32,3%	34,8%	18,7%	100,0%	



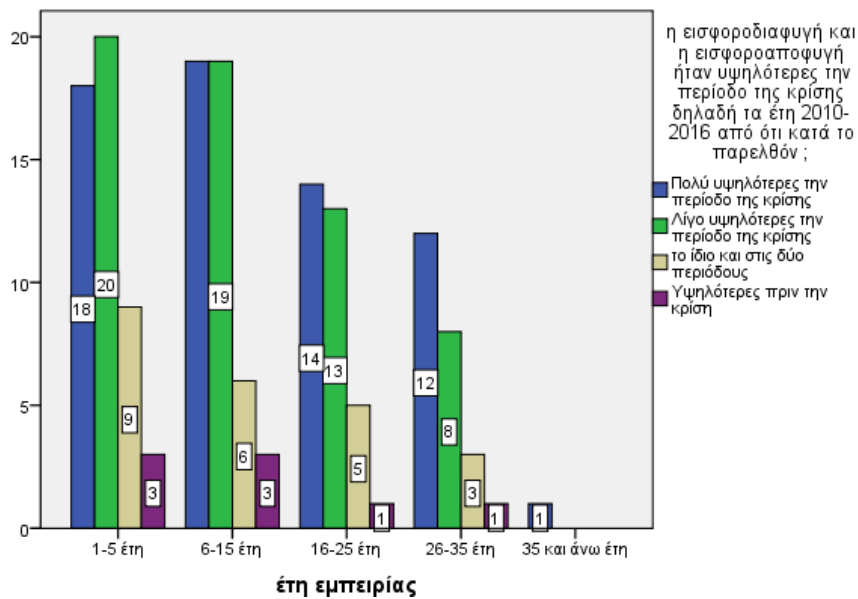


**Διάγραμμα 3.26. Συσχέτιση μεταξύ του εάν η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής και της εκπαίδευσης.**

Στον πίνακα 3.12 και στο διάγραμμα 3.26 παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, θεωρούν ότι η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής αρκετά, σε ποσοστό 33,3% του συνόλου των συμμετεχόντων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι συμμετέχοντες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θεωρούν ότι η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής πολύ, σε ποσοστό 39,3% του συνόλου των συμμετεχόντων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τέλος, οι συμμετέχοντες με μεταπτυχιακή εκπαίδευση θεωρούν ότι η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής πάρα πολύ, σε ποσοστό 35,7% των συμμετεχόντων μεταπτυχιακής εκπαίδευσης. Διαπιστώνουμε ότι η εκπαίδευση σε αυτή την ερώτηση διαφοροποιεί τις απαντήσεις του δείγματος, και όσο το επίπεδο εκπαίδευσης γίνεται υψηλότερο, η άποψη ότι η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής γίνεται ισχυρότερη.

**Πίνακας 3.13. Συσχέτιση μεταξύ του εάν η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες την περίοδο της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν και των ετών εμπειρίας.**

<b>Η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες την περίοδο της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν ;</b>							
			Πολύ υψηλότερες την περίοδο της κρίσης	Λίγο υψηλότερες την περίοδο της κρίσης	το ίδιο και στις δύο περιόδους	Υψηλότερες πριν την κρίση	Σύνολο
<b>Έτη εμπειρίας</b>	1-5 έτη	Συμμετέχοντες	18	20	9	3	50
			36,0%	40,0%	18,0%	6,0%	100,0%
		% ποσοστό	11,6%	12,9%	5,8%	1,9%	32,3%
	6-15 έτη	Συμμετέχοντες	19	19	6	3	47
			40,4%	40,4%	12,8%	6,4%	100,0%
		% ποσοστό	12,3%	12,3%	3,9%	1,9%	30,3%
	16-25 έτη	Συμμετέχοντες	14	13	5	1	33
			42,4%	39,4%	15,2%	3,0%	100,0%
		% ποσοστό	9,0%	8,4%	3,2%	,6%	21,3%
	26-35 έτη	Συμμετέχοντες	12	8	3	1	24
			50,0%	33,3%	12,5%	4,2%	100,0%
		% ποσοστό	7,7%	5,2%	1,9%	,6%	15,5%
35 και άνω έτη	Συμμετέχοντες	1	0	0	0	1	
		100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	
	% ποσοστό	,6%	,0%	,0%	,0%	,6%	
Συνολικά	Άθροισμα	64	60	23	8	155	
	% ποσοστό συνόλου δείγματος	41,3%	38,7%	14,8%	5,2%	100,0%	

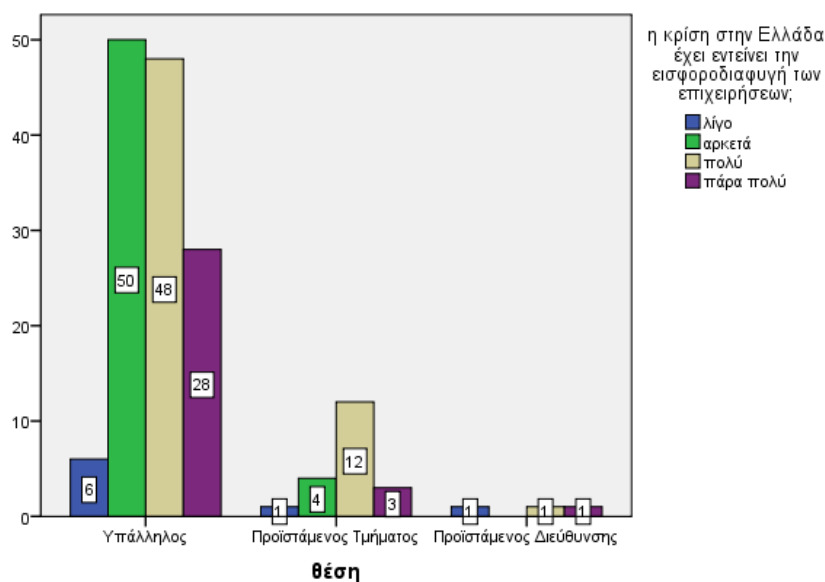


**Διάγραμμα 3.27. Συσχέτιση μεταξύ του εάν η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες την περίοδο της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν και των ετών εμπειρίας.**

Στον πίνακα 3.13 και στο διάγραμμα 3.27 παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες με εμπειρία από 1-5 έτη, θεωρούν ότι η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή είναι λίγο υψηλότερες την περίοδο της κρίσης (δηλαδή τα έτη 2010-2016) από ότι στο παρελθόν, σε ποσοστό 40% του συνόλου του δείγματος με εμπειρία από 1-5 έτη. Οι συμμετέχοντες με εμπειρία από 6-15 έτη παρατηρούμε πως απαντούν ότι η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή είναι πολύ υψηλότερες και λίγο υψηλότερες την περίοδο της κρίσης σε ίδιο ποσοστό 40,4% επί του συνόλου των συμμετεχόντων με εμπειρία 6-15 έτη. Οι συμμετέχοντες με εμπειρία από 16-25 έτη, 26-35 έτη και 35 και άνω έτη απαντούν πως η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή είναι πολύ υψηλότερες την περίοδο της κρίσης σε ποσοστά 42,4%, 50% και 100% αντίστοιχα. Διαπιστώνουμε ότι η εμπειρία των συμμετεχόντων διαφοροποιεί τη γνώμη εφόσον όσο μεγαλύτερη η εμπειρία τόσο μεγαλύτερη και η πεποίθηση ότι η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή είναι υψηλότερες την περίοδο της κρίσης. Οι εμπειρότεροι συμμετέχοντες ενδεχομένως συγκρίνουν το προ κρίσης διάστημα με την τωρινή κατάσταση και θεωρούν ότι η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή είναι υψηλότερες την περίοδο κρίσης που διανύουμε.

**Πίνακας 3.14. Συσχέτιση μεταξύ του εάν η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων και της θέσης.**

<b>Η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων;</b>							
			λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ	Σύνολο
<b>Θέση</b>	Υπάλληλος	Συμμετέχοντες	6	50	48	28	132
			4,5%	37,9%	36,4%	21,2%	100,0%
		% ποσοστό	3,9%	32,3%	31,0%	18,1%	85,2%
	Προϊστάμενος Τμήματος	Συμμετέχοντες	1	4	12	3	20
			5,0%	20,0%	60,0%	15,0%	100,0%
		% ποσοστό	,6%	2,6%	7,7%	1,9%	12,9%
Προϊστάμενος Διεύθυνσης	Συμμετέχοντες	1	0	1	1	3	
		33,3%	,0%	33,3%	33,3%	100,0%	
	% ποσοστό	,6%	,0%	,6%	,6%	1,9%	
<b>Συνολικά</b>		Άθροισμα	8	54	61	32	155
		% ποσοστό συνόλου δείγματος	5,2%	34,8%	39,4%	20,6%	100,0%



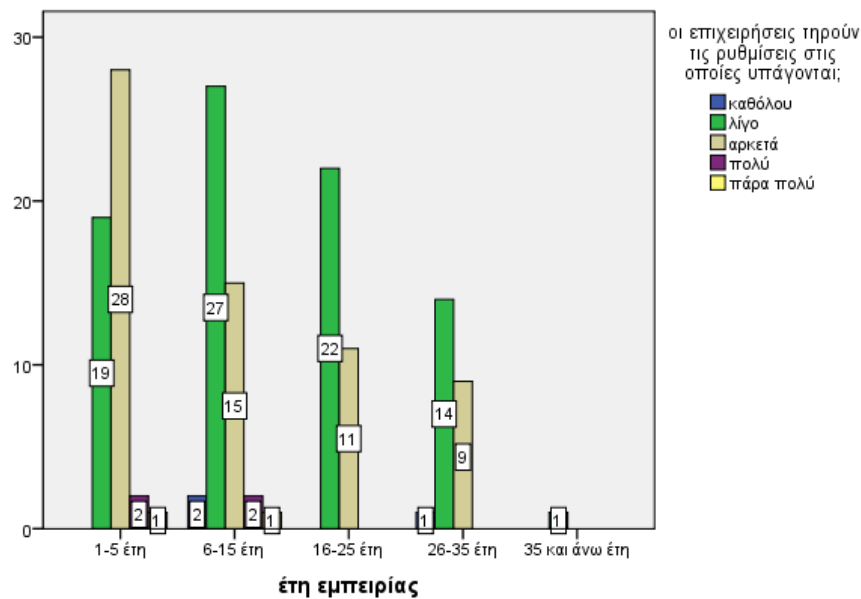
**Διάγραμμα 3.28. Συσχέτιση μεταξύ του εάν η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων και της θέσης.**

Στον πίνακα 3.14 και στο διάγραμμα 3.28 παρατηρούμε ότι οι υπάλληλοι θεωρούν ότι η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων αρκετά, σε ποσοστό

37,9% του συνόλου των υπαλλήλων. Οι προϊστάμενοι τμημάτων στην αντίστοιχη ερώτηση απάντησαν πολύ σε ποσοστό 60% του συνόλου των προϊσταμένων τμημάτων. Οι προϊστάμενοι διευθύνσεων θεωρούν ότι η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων πολύ και πάρα πολύ σε ποσοστά 33,3% και 33,3% του συνόλου των προϊσταμένων διευθύνσεων. Διακρίνουμε ότι υπάρχει ανάλογη σχέση ανάμεσα στη θέση που κατέχει ο συμμετέχων και στην άποψή του για το πώς έχει επηρεάσει η κρίση την εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων.

**Πίνακας 3.15. Συσχέτιση μεταξύ εάν οι επιχειρήσεις τηρούν τις ρυθμίσεις στις οποίες υπάγονται και των ετών εμπειρίας.**

		Οι επιχειρήσεις τηρούν τις ρυθμίσεις στις οποίες υπάγονται;						
			καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ	Σύνολο
Έτη εμπειρίας	1-5 έτη	Συμμετέχοντες	0	19	28	2	1	50
			,0%	38,0%	56,0%	4,0%	2,0%	100,0%
		% ποσοστό	,0%	12,3%	18,1%	1,3%	,6%	32,3%
	6-15 έτη	Συμμετέχοντες	2	27	15	2	1	47
			4,3%	57,4%	31,9%	4,3%	2,1%	100,0%
		% ποσοστό	1,3%	17,4%	9,7%	1,3%	,6%	30,3%
	16-25 έτη	Συμμετέχοντες	0	22	11	0	0	33
			,0%	66,7%	33,3%	,0%	,0%	100,0%
		% ποσοστό	,0%	14,2%	7,1%	,0%	,0%	21,3%
	26-35 έτη	Συμμετέχοντες	1	14	9	0	0	24
			4,2%	58,3%	37,5%	,0%	,0%	100,0%
		% ποσοστό	,6%	9,0%	5,8%	,0%	,0%	15,5%
35 και άνω έτη	Συμμετέχοντες	0	1	0	0	0	1	
		,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	
	% ποσοστό	,0%	,6%	,0%	,0%	,0%	,6%	
Συνολικά		Άθροισμα	3	83	63	4	2	155
		% ποσοστό συνόλου δείγματος	1,9%	53,5%	40,6%	2,6%	1,3%	100,0%

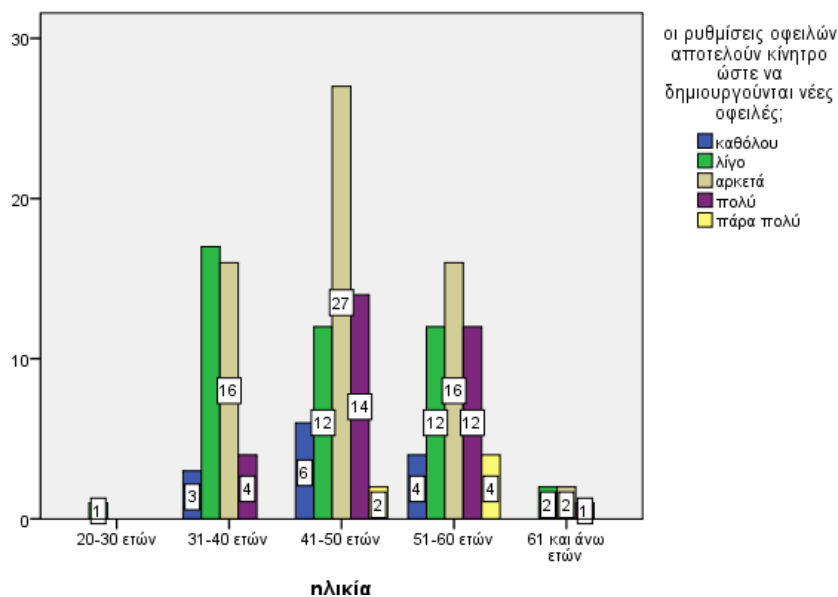


**Διάγραμμα 3.29. Συσχέτιση μεταξύ εάν οι επιχειρήσεις τηρούν τις ρυθμίσεις στις οποίες υπάγονται και των ετών εμπειρίας.**

Στον πίνακα 3.15 και στο διάγραμμα 3.29 παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες με εμπειρία 1-5 έτη θεωρούν ότι οι επιχειρήσεις τηρούν τις ρυθμίσεις που υπάγονται αρκετά, σε ποσοστό 56% του δείγματος των υπαλλήλων με εμπειρία 1-5 έτη. Οι συμμετέχοντες με εμπειρία 6-15 έτη, 16-25 έτη και 26-35 έτη πιστεύουν ότι οι επιχειρήσεις τηρούν τις ρυθμίσεις στις οποίες υπάγονται λίγο, σε ποσοστά 57,4%, 66,7% και 58,3% των δειγμάτων με εμπειρία 6-15, 16-25 και 6-35 έτη αντίστοιχα. Διακρίνουμε άρα, ότι όσο αυξάνεται η εμπειρία των υπαλλήλων η άποψη τους για την τήρηση των ρυθμίσεων από τις επιχειρήσεις είναι μικρότερη σε σχέση με τους λιγότερο έμπειρους υπαλλήλους. Οι πιο έμπειροι υπάλληλοι προφανώς έχουν διαχειριστεί και διεκπεραιώσει περισσότερους ελέγχους επιχειρήσεων που έχουν τη διάθεση να υπαχθούν σε ρυθμίσεις οφειλών, που μετά από λίγο χρονικό διάστημα τις χάνουν. Η διαδικασία του ελέγχου επαναλαμβάνεται κάθε φορά που οι επιχειρήσεις θέλουν να επαναρυθμίσουν.

**Πίνακας 3.16. Συσχέτιση μεταξύ του εάν οι ρυθμίσεις οφειλών αποτελούν κίνητρο ώστε να δημιουργούνται νέες οφειλές και της ηλικίας.**

<b>Οι ρυθμίσεις οφειλών αποτελούν κίνητρο ώστε να δημιουργούνται νέες οφειλές;</b>								
			καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ	Σύνολο
<b>Ηλικία</b>	20-30 ετών	Συμμετέχοντες	0	1	0	0	0	1
			,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% ποσοστό	,0%	,6%	,0%	,0%	,0%	,6%
	31-40 ετών	Συμμετέχοντες	3	17	16	4	0	40
			7,5%	42,5%	40,0%	10,0%	,0%	100,0%
		% ποσοστό	1,9%	11,0%	10,3%	2,6%	,0%	25,8%
	41-50 ετών	Συμμετέχοντες	6	12	27	14	2	61
			9,8%	19,7%	44,3%	23,0%	3,3%	100,0%
		% ποσοστό	3,9%	7,7%	17,4%	9,0%	1,3%	39,4%
	51-60 ετών	Συμμετέχοντες	4	12	16	12	4	48
			8,3%	25,0%	33,3%	25,0%	8,3%	100,0%
		% ποσοστό	2,6%	7,7%	10,3%	7,7%	2,6%	31,0%
61 και άνω ετών	Συμμετέχοντες	0	2	2	1	0	5	
		,0%	40,0%	40,0%	20,0%	,0%	100,0%	
	% ποσοστό	,0%	1,3%	1,3%	,6%	,0%	3,2%	
Συνολικά	Άθροισμα	13	44	61	31	6	155	
	% ποσοστό συνόλου δείγματος	8,4%	28,4%	39,4%	20,0%	3,9%	100,0%	



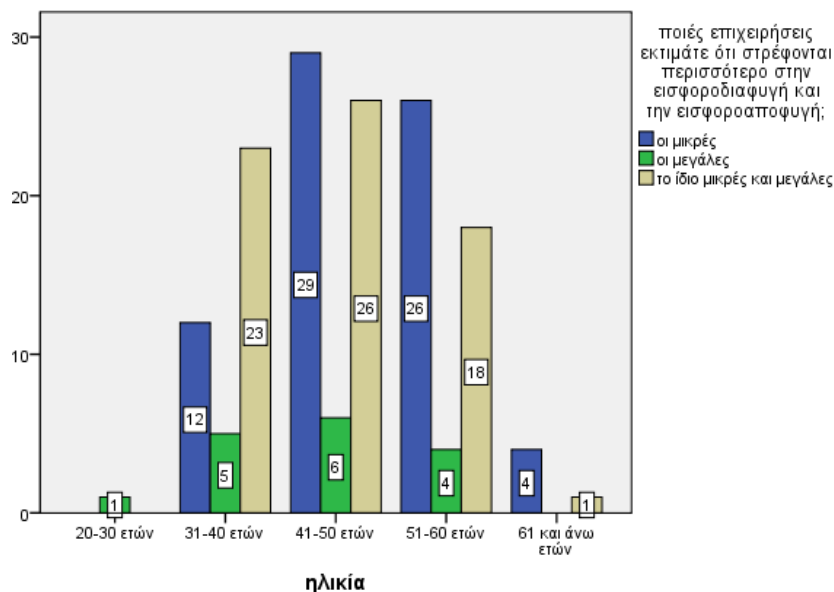
**Διάγραμμα 3.30. Συσχέτιση μεταξύ του εάν οι ρυθμίσεις οφειλών αποτελούν κίνητρο ώστε να δημιουργούνται νέες οφειλές και της ηλικίας.**

Στον πίνακα 3.16 και στο διάγραμμα 3.30 παρατηρούμε ότι οι νεαρότερες ηλικίες 20-30 ετών και 31-40 ετών πιστεύουν ότι οι ρυθμίσεις οφειλών αποτελούν κίνητρο ώστε να δημιουργούνται νέες οφειλές λίγο, σε ποσοστό 100% και 42,5% αντίστοιχα επί του συνόλου των συμμετεχόντων με ηλικία 20-30 ετών και 31-40 ετών αντίστοιχα. Οι συμμετέχοντες που ανήκουν στις ηλικιακές ομάδες 41-50 ετών, 51-60 ετών και 61 ετών και άνω στην ίδια ερώτηση πιστεύουν αρκετά, σε ποσοστά 44,3%, 33,35 και 40% αντίστοιχα. Σημαντικό ρόλο σε αυτή τη διαφοροποίηση, θεωρούμε ότι παίζει η εμπειρία των πιο ηλικιωμένων υπαλλήλων, που έχουν διαχειριστεί πολλές ρυθμίσεις οφειλών που δεν ολοκληρώνονται και οι επιχειρήσεις μη καταβάλλοντας τις τρέχουσες εισφορές, δημιουργούν νέες οφειλές, που στη συνέχεια όπως αναφέραμε και προηγουμένως πρέπει να επαναρυθμιστούν.



**Πίνακας 3.17. Συσχέτιση μεταξύ του ποιές επιχειρήσεις στρέφονται περισσότερο στην εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή και της ηλικίας.**

<b>Ποιές επιχειρήσεις εκτιμάτε ότι στρέφονται περισσότερο στην εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή;</b>						
			οι μικρές	οι μεγάλες	το ίδιο μικρές και μεγάλες	Σύνολο
<b>Ηλικία</b>	20-30 ετών	Συμμετέχοντες	0	1	0	1
			,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% ποσοστό	,0%	,6%	,0%	,6%
	31-40 ετών	Συμμετέχοντες	12	5	23	40
			30,0%	12,5%	57,5%	100,0%
		% ποσοστό	7,7%	3,2%	14,8%	25,8%
	41-50 ετών	Συμμετέχοντες	29	6	26	61
			47,5%	9,8%	42,6%	100,0%
		% ποσοστό	18,7%	3,9%	16,8%	39,4%
	51-60 ετών	Συμμετέχοντες	26	4	18	48
			54,2%	8,3%	37,5%	100,0%
		% ποσοστό	16,8%	2,6%	11,6%	31,0%
	61 και άνω ετών	Συμμετέχοντες	4	0	1	5
			80,0%	,0%	20,0%	100,0%
		% ποσοστό	2,6%	,0%	,6%	3,2%
Συνολικά		Άθροισμα	71	16	68	155
		% ποσοστό συνόλου δείγματος	45,8%	10,3%	43,9%	100,0%

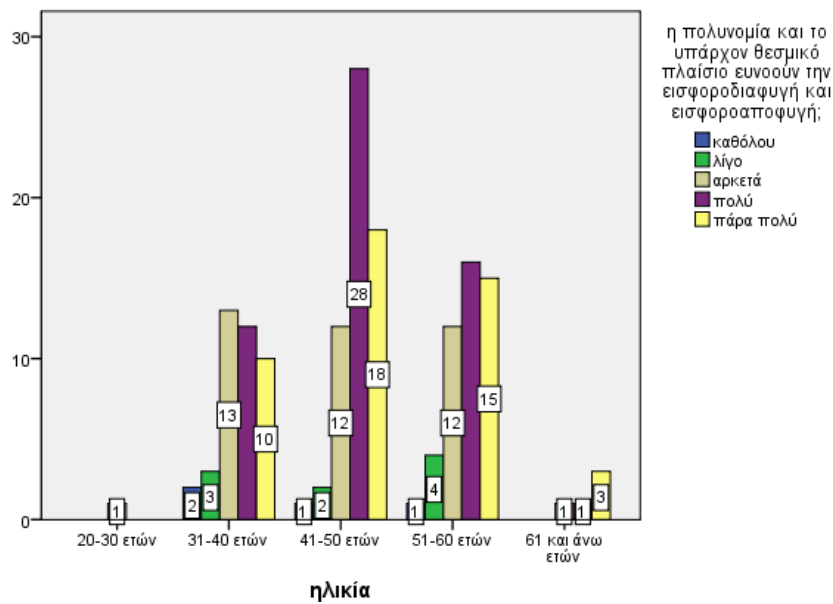


**Διάγραμμα 3.31. Συσχέτιση μεταξύ του ποιές επιχειρήσεις στρέφονται περισσότερο στην εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή και της ηλικίας.**

Στον πίνακα 3.17 και στο διάγραμμα 3.31 παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες με ηλικία 31-40 ετών πιστεύουν ότι στρέφονται προς την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή το ίδιο μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις, σε ποσοστό 57,5% του συνόλου των συμμετεχόντων με ηλικία 31-40 ετών. Αλλάζοντας ηλικιακές ομάδες διαπιστώνουμε ότι οι μεγαλύτερες ηλικίες θεωρούν πως οι μικρές επιχειρήσεις στρέφονται περισσότερο προς την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή. Συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες με ηλικία 41-50 ετών, 51-60 ετών και 61 και άνω ετών, πιστεύουν σε ποσοστά 47,5%, 54,2% και 80% του δείγματος της κάθε ηλικιακής ομάδας αντίστοιχα, ότι οι μικρές επιχειρήσεις στρέφονται περισσότερο στην εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή. Η ηλικία διαφοροποιεί τη γνώμη του δείγματος. Οι μεγαλύτεροι υπάλληλοι, ίσως λόγω της εμπειρίας που έχουν στον έλεγχο των επιχειρήσεων, να θεωρούν ότι οι μικρές επιχειρήσεις στρέφονται προς την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή, εξαιτίας της φύσης των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, που είναι μικρές και οικογενειακές επιχειρήσεις με έλλειψη λογιστικής κάλυψης.

**Πίνακας 3.18. Συσχέτιση μεταξύ του εάν η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή και της ηλικίας.**

<b>Η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή;</b>								
			καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ	Σύνολο
<b>Ηλικία</b>	20-30 ετών	Συμμετέχοντες	0	0	1	0	0	1
			,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% ποσοστό	,0%	,0%	,6%	,0%	,0%	,6%
	31-40 ετών	Συμμετέχοντες	2	3	13	12	10	40
			5,0%	7,5%	32,5%	30,0%	25,0%	100,0%
		% ποσοστό	1,3%	1,9%	8,4%	7,7%	6,5%	25,8%
	41-50 ετών	Συμμετέχοντες	1	2	12	28	18	61
			1,6%	3,3%	19,7%	45,9%	29,5%	100,0%
		% ποσοστό	,6%	1,3%	7,7%	18,1%	11,6%	39,4%
	51-60 ετών	Συμμετέχοντες	1	4	12	16	15	48
			2,1%	8,3%	25,0%	33,3%	31,3%	100,0%
		% ποσοστό	,6%	2,6%	7,7%	10,3%	9,7%	31,0%
61 και άνω ετών	Συμμετέχοντες	0	0	1	1	3	5	
		,0%	,0%	20,0%	20,0%	60,0%	100,0%	
	% ποσοστό	,0%	,0%	,6%	,6%	1,9%	3,2%	
Συνολικά	Άθροισμα	4	9	39	57	46	155	
	% ποσοστό συνόλου δείγματος	2,6%	5,8%	25,2%	36,8%	29,7%	100,0%	



**Διάγραμμα 3.32. Συσχέτιση μεταξύ του εάν η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή και της ηλικίας.**

Στον πίνακα 3.18 και στο διάγραμμα 3.32 παρατηρούμε ότι όσο αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων τόσο περισσότερο θεωρούν ότι η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή. Συγκεκριμένα, οι ηλικιακές ομάδες 20-30 ετών και 31-40% θεωρούν ότι η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή αρκετά και μάλιστα σε ποσοστό 100% και 32,5% αντίστοιχα επί του συνόλου του δείγματος των αντίστοιχων ηλικιακών ομάδων. Στις ηλικιακές ομάδες 41-50 ετών και 51-60 ετών η απάντηση είναι πολύ, σε ποσοστό 45,9% και 33,3% αντίστοιχα επί του συνόλου του δείγματος της κάθε ηλικιακής ομάδας. Τέλος στην ηλικιακή ομάδα 61 και άνω ετών η άποψη για το πόσο ευνοούνται η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή από την πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο είναι πάρα πολύ σε ποσοστό 60% των συμμετεχόντων με ηλικία 61 και άνω ετών. Διαπιστώνουμε με βάση τα ανωτέρω, ότι η ηλικία του δείγματος επηρεάζει τις απαντήσεις.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ και ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

#### 4.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Από την έρευνα που διεξήγαμε προκύπτει καταρχάς το συμπέρασμα, ότι τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής, της εισφοροαποφυγής και της αδήλωτης εργασίας, στερούν πόρους και έσοδα πολύτιμα σε όλους τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης και περισσότερο στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως το μεγαλύτερο φορέα κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα μας. Εξαιτίας των φαινομένων αυτών όπως αναφέραμε, ο κρατικός προϋπολογισμός αναγκάζεται να συνδράμει τα Ταμεία με δισεκατομμύρια ευρώ προκειμένου να καλύπτουν τις χρηματοδοτικές τους ανάγκες. Η δημογραφική γήρανση του πληθυσμού και η υψηλή ανεργία δρουν επίσης αρνητικά σε ένα ασφαλιστικό σύστημα πολλαπλών προβλημάτων, τη στιγμή μάλιστα που όπως είδαμε στην έρευνα δόθηκαν κίνητρα και ευνοϊκές προϋποθέσεις για πρόωρες συντάξεις ενώ το σύστημα δεν αντέχει.

Η κρίση των τελευταίων ετών (2010-2016) έχει διογκώσει τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής. Όπως προέκυψε από την έρευνα, ειδικά μετά τον 9<sup>ο</sup> /2013 και τη συνεργασία του Σ.ΕΠ.Ε. με την ελεγκτική υπηρεσία Ε.ΥΠ.Ε.Α. του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, λόγω των υπέρογκων προστίμων (10.500 ευρώ για κάθε ανασφάλιστο), η εισφοροδιαφυγή έδωσε ένα μέρος της στην εισφοροαποφυγή. Η ασφάλιση των εργαζομένων περιορίζεται σε ένα ελάχιστο αριθμό ημερών ή ωρών, προς αποφυγή του τεράστιου προστίμου σε περίπτωση ελέγχου. Η έλλειψη δε προσωπικού στις υπηρεσίες ελέγχου βοηθά στην αύξηση του φαινομένου, αφού οι εργοδότες γνωρίζουν ότι υπάρχει πιθανότητα να μην τιμωρηθούν άμεσα γιατί ο έλεγχος στην επιχείρησή τους μπορεί να αργήσει.. Η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι είναι πράξεις παράνομες, και ως εκ τούτου το πραγματικό τους μέγεθος ίσως να μην μπορεί να αποτυπωθεί με αξιοπιστία. Σίγουρα στις έρευνες δεν συμμετέχουν συχνά ούτε οι επιχειρήσεις αλλά ούτε και οι εργαζόμενοι που παρανομούν. Συμπεραίνουμε λοιπόν, ότι το μέγεθος των φαινομένων είναι ίσως πολύ μεγαλύτερο από αυτό που υπολογίζεται.

Στην προσπάθεια του το κράτος να συγκεντρώσει ένα μέρος των εισφορών που δεν καταβάλλονται δίνει τη δυνατότητα στους οφειλότες να ρυθμίζουν τις βεβαιωμένες τους οφειλές με ρυθμίσεις χρεών. Από την έρευνά μας διαπιστώσαμε, ότι οι ρυθμίσεις χρεών έχουν βοηθήσει λίγο στην εισπραξιμότητα των βεβαιωμένων οφειλών. Οι συχνές και

ευνοϊκές ρυθμίσεις, με πολλές δόσεις, μεγάλες εκπτώσεις στα πρόστιμα και μικρή προκαταβολή έχουν αντίθετα αποτελέσματα, αφού οι οφειλότες δεν τις τηρούν και αναμένουν την επόμενη ευνοϊκότερη ρύθμιση. Επίσης, η μη λήψη αναγκαστικών μέτρων είσπραξης, είτε λόγω χρονοβόρων διαδικασιών είτε λόγω αδυναμίας κίνησης των διαδικασιών, βοηθά στη μη τήρηση των υποχρεώσεων των οφειλετών.

Μέσω της έρευνάς μας διαπιστώσαμε επίσης ότι, οι συνεχόμενες και πολλαπλές αλλαγές στη νομοθεσία των εργατικών και ασφαλιστικών νόμων επηρέασαν τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής. Με τις αλλαγές στα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης και στην αύξηση των ετών εργασιακού βίου, δεν δίνεται κίνητρο στους εργαζομένους να θέλουν να ασφαλισθούν ούτε για το σύνολο των ημερών που εργάζονται, ούτε για το σύνολο των αποδοχών που αμείβονται, γνωρίζοντας ότι δεν θα υπάρχει το ανάλογο αντίκρισμα όταν θα συνταξιοδοτηθούν. Την τάση αυτή εκμεταλλεύονται και οι επιχειρήσεις για να μην ασφαλίσουν ή να ασφαλίσουν στο ελάχιστο τους υπαλλήλους τους. Ακόμη από τη μελέτη διαπιστώθηκε, ότι συχνά δεν αποκρύπτεται από τα ασφαλιστικά ταμεία και το φορολογικό σύστημα η κύρια δραστηριότητα του εργαζομένου άλλα η δευτερεύουσα επικερδής δραστηριότητα. Αυτό γίνεται πρώτον για να μην φορολογηθούν παραπάνω και δεύτερον γιατί δεν έχουν κανένα κέρδος από τις παραπάνω ημέρες ασφάλισης, αφού για συνταξιοδοτικά ζητήματα καλύπτονται από την ασφάλιση της κύριας δραστηριότητας.

Τέλος, τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής, της αδήλωτης εργασίας και της εισφοροαποφυγής, όπως προέκυψε από τη μελέτη της βιβλιογραφίας, αποτελούν ένα μεγάλο κομμάτι της παραοικονομίας στη χώρα μας εφόσον αποκρύπτονται εισοδήματα που δεν φορολογούνται. Επιπρόσθετα, δίνονται παροχές σε κοινωνικές ομάδες, οι οποίες εάν δήλωναν τα εισοδήματα τους και ασφαλίζονταν για την παρεχόμενη εργασία τους ενδεχομένως να μην τα δικαιούνταν. Συμπεραίνουμε άρα, πως το πρόβλημα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής σε μια οικονομία δεν είναι μονοδιάστατο αλλά σχετίζεται άμεσα με την φοροδιαφυγή και την παραοικονομία.

## **4.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

### **4.2.1 ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΡΟΠΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ-ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ**

Αποδεχόμενοι το γεγονός, ότι η οικονομική κρίση των τελευταίων ετών έχει εντείνει τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής στη χώρα μας, στερώντας από το Ταμείο πολύτιμα έσοδα για τη χρηματοδότηση του και την κάλυψη των αυξανόμενων αναγκών του, μένει να χτίσουμε ένα νέο είδος ελέγχου των επιχειρήσεων, περισσότερο

αποδοτικό και συνάμα ταχύτερο, που να ανταποκρίνεται περισσότερο στις ανάγκες της σημερινής κοινωνίας και του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων διαθέτει, όπως προέκυψε από την έρευνα, κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό με εμπειρία, κατάρτιση και μορφωτικό υπόβαθρο, που μπορεί να υποστηρίξει οποιαδήποτε μορφή ελέγχου εξελισσόμενου δυναμικά. Ο έλεγχος που στο παρελθόν ήταν ο κατάλληλος ίσως δεν είναι ο πλέον αρμόζων σήμερα και σίγουρα δεν θα είναι στο μέλλον. Καθήκον και ευθύνη του κράτους, είναι να προσαρμόζει και να συντονίζει τις προσφερόμενες υπηρεσίες του, στις ανάγκες και τις απαιτήσεις της κάθε εποχής.

Η συνεχής επιμόρφωση, θεωρείται χρήσιμη τόσο για να εμπλουτίσει τις γνώσεις όσο και για να εξελίξει τις δεξιότητες των υπαλλήλων. Η παρακολούθηση σεμιναρίων με θέματα π.χ. καλών πρακτικών άλλων χωρών, ή απλούστευσης διαδικασιών ίσως αποδειχτούν πολύτιμα για την εξέλιξη του τρόπου ελέγχου και την μείωση των φαινομένων εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής. Βασική προϋπόθεση για τον τρόπο αλλαγής του ελέγχου, προς την κατεύθυνση της βελτίωσης και αναβάθμισης, είναι η συνεργασία, η εργατικότητα, η υπομονή και η επιμονή, τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και από την πλευρά της Διοίκησης.

Ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός της Υπηρεσίας, με την εξέλιξη του πληροφοριακού μας συστήματος (ΟΠΣ), και την σύνδεση του με τις λοιπές Δημόσιες Υπηρεσίες, θα μπορούσε να βελτιώσει τους ελέγχους ως προς την αποτελεσματικότητα, την ταχύτητα και τη διαφάνεια. Μέσω της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης θα μπορούσε να αλλάξει η υφιστάμενη κατάσταση. Είναι βέβαιο ότι η ηλεκτρονική διακυβέρνηση βελτιώνει την ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών, αφού συμβάλει στη μείωση του χρόνου αναμονής, στην αύξηση της παραγωγικότητας και την ενίσχυση της διαφάνειας.

#### **4.2.2 ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ**

Κάτι κοινότυπο και πολυσυζητημένο είναι η στελέχωση και ενδυνάμωση των τμημάτων Εσόδων και ΕΥΠΕΑ με ανθρώπινο δυναμικό. Στις περιόδους κρίσης και δημοσιονομικής εποπτείας που βιώνει η χώρα, με μεγάλα ποσοστά ανέργων, μετανάστευση της νέας γενιάς επιστημόνων και πλήθος συνταξιούχων, ίσως θεωρούμαστε ρομαντικοί και ονειροπόλοι. Όμως, χωρίς την απαραίτητη ενίσχυση των τμημάτων αυτών με προσωπικό εξειδικευμένο και έμπειρο σε θέματα ελέγχου και εισφοροδιαφυγής, η πάταξη ή ο περιορισμός του φαινομένου φαντάζει αδύνατος.

Η οικονομία της χώρας με την συνεχιζόμενη και βαθιά κρίση, ενδεχομένως να μην δικαιολογεί νέες προσλήψεις προσωπικού προς ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Μια προτεινόμενη πρόταση είναι η ανακατανομή του ανθρώπινου δυναμικού του Ιδρύματος. Πολλοί συνάδελφοι που σήμερα δεν υπηρετούν σε τμήματα εσόδων ή ΕΥΠΕΑ, στον παρελθόν υπηρέτησαν και έχουν εμπειρία για να επανέλθουν σε αντίστοιχα τμήματα ή κλιμάκια.

Η Διοίκηση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, τροποποιώντας ή βελτιώνοντας το οργανόγραμμά της θα μπορούσε να αναδιανείμει το προσωπικό, προκειμένου να επανδρωθούν τα τμήματα εσόδων και τα κλιμάκια της ΕΥΠΕΑ προς όφελος του Ταμείου. Περισσότεροι ελεγκτές, συνεπάγεται περισσότεροι έλεγχοι και κατ' επέκταση περιορισμός των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής.

#### **4.2.3 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΩΝ**

Αλλαγές μπορεί να υπάρξουν και στο σύστημα ρύθμισης των οφειλόμενων εισφορών. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι με μεγάλη συχνότητα ευνοϊκές ρυθμίσεις (με μικρή προκαταβολή, πολλές δόσεις και μείωση στα πρόσθετα τέλη) δεν βοήθησαν μακροπρόθεσμα την είσπραξη των οφειλόμενων εισφορών. Βεβαίως υπάρχουν περίοδοι, σαν αυτή που διανύουμε στις μέρες μας, που οι οικονομικές συγκυρίες επιβάλλουν μια πιο επιεική αντιμετώπιση των οφειλετών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Όμως το πρόβλημα δημιουργείται, όταν γίνεται κατάχρηση της επιείκειας του κράτους από τους υπόχρεους καταβολής εισφορών. Τότε χωρίς αμφιβολία δημιουργείται ασφαλές κίνητρο μη καταβολής των τρεχουσών εισφορών αφού θεωρείται ότι θα υπάρξει δυνατότητα ένταξης σε κάποια ευνοϊκή μελλοντική ρύθμιση, καταβάλλοντας πολύ χαμηλή προκαταβολή, η οποία παρέχει και την δυνατότητα λήψη ασφαλιστικής ενημερότητας. Επίσης με τις επαναλαμβανόμενες ρυθμίσεις οφειλών το κράτος, στην προσπάθεια του να συλλέξει έσοδα ουσιαστικά «τιμωρεί» τους συνεπείς εργοδότες δίνοντας προνόμια και διευκολύνοντας τους κακοπληρωτές.

Για να μπορέσουν οι ληξιπρόθεσμες οφειλές του Ιδρύματος να εισπραχθούν, θεωρούμε ότι οι ρυθμίσεις οφειλών είναι απαραίτητες. Ο τρόπος ρύθμισης όμως, θα πρέπει α) να ανταποκρίνεται στις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης β) να εξασφαλίζει τα συμφέροντα του Ι.Κ.Α. και γ) να βοηθά την συνέχιση άσκησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας.



Ενδεχομένως, η ύπαρξη ενός μόνου μοντέλου πάγιας ρύθμισης, να διόρθωνε το πρόβλημα των συνεχόμενων ρυθμίσεων που διαιωνίζει τις οφειλές και δημιουργεί νέες. Επίσης, η ψήφιση κάποιου νόμου περί μη ένταξης των επιχειρήσεων σε νέα ρύθμιση, εάν έχουν απολέσει πολλές φορές προηγούμενες ρυθμίσεις, να περιόριζε το πρόβλημα.

#### **4.2.4 ΠΟΛΥΝΟΜΙΑ-ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ-ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ**

Ο ευρύτερος δημόσιος τομέας στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από γραφειοκρατικές αγκυλώσεις, έλλειψη σχεδιασμού και πολύπλοκες διαδικασίες, που έχουν ως συνέπεια να υστερεί σε αποτελεσματικότητα. Από την κατάσταση αυτή δεν εξαιρείται το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Τα αποτελέσματα της έρευνας το επιβεβαιώνουν.

Η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή εντείνονται, εξαιτίας των χρονοβόρων και πολύπλοκων διοικητικών διαδικασιών δήλωσης και καταβολής των εισφορών, την ασάφεια των κανόνων και την ύπαρξη πολλών κενών δικαίου, την πολυνομία και τη συχνή αλλαγή νομικού πλαισίου.

Η ύπαρξη ενός σταθερού θεσμικού και νομοθετικού πλαισίου, κρίνεται απαραίτητη προκειμένου ξεπεραστούν η ανασφάλεια και η έλλειψη εμπιστοσύνης από πλευράς πολιτών και παράλληλα να διευκολυνθεί το έργο των ελεγκτικών μηχανισμών. Η σταθερότητα στους ασφαλιστικούς νόμους και η απλούστευση των διοικητικών διαδικασιών, πιστεύουμε ότι θα περιόριζε τη γραφειοκρατία και ο έλεγχος των επιχειρήσεων θα ήταν εντατικότερος, συντομότερος και πιο αποδοτικός.

#### **4.2.5 ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**

Η συνεργασία της Υπηρεσίας μας με τις λοιπές Δημόσιες Υπηρεσίες, όπως προέκυψε και από την έρευνα, αποτελεί ένα σημαντικό βήμα για τον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής. Ανταλλάσσοντας και διασταυρώνοντας στοιχεία, ο έλεγχος θα γινόταν ταχύτερα και αποτελεσματικότερα. Συγκεκριμένα, η συνεργασία με τις κάτωθι Υπηρεσίες θα ήταν πολύτιμη:

1. Υπηρεσίες Υπουργείου Οικονομικών
2. Ελληνική Αστυνομία- Τμήματα Αλλοδαπών.
3. Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού.
4. Τοπική Αυτοδιοίκηση-Τμήματα Δημοτολογίου και Μητρώου.
5. Επιθεώρηση εργασίας.

## 6. Πρωτοδικεία

Με τη χρήση της τεχνολογίας, τα στοιχεία της κάθε Υπηρεσίας, θα μπορούσαν να συγκεντρωθούν σε μια κοινή ηλεκτρονική πλατφόρμα. Κατόπιν, με κωδικούς πρόσβασης οι ελεγκτές να έχουν τη δυνατότητα να ελέγχουν γρήγορα και άμεσα, όλα τα στοιχεία που αφορούν τις ελεγχόμενες επιχειρήσεις, και να ενημερώνουν για τυχόν παραβάσεις και τις υπόλοιπες εμπλεκόμενες Υπηρεσίες. Η συνεργασία των Υπηρεσιών, θεωρούμε ότι μόνο θετικά αποτελέσματα μπορεί να έχει, όχι μόνο σε επίπεδο πάταξης της εισφοροδιαφυγής άλλα γενικότερα του οικονομικού εγκλήματος.

### 4.2.6 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΟΥΛΗΣΗ

Πέραν των ανωτέρω, θεωρούμε ότι για τον περιορισμό της εισφοροδιαφυγής είναι απαραίτητη η ύπαρξη πραγματικά πολιτικής βούλησης. Είναι γεγονός ότι πάντοτε η αντιμετώπιση της εισφοροδιαφυγής αποτελούσε στόχο, υποχωρούσε όμως ενώπιον άλλων προτεραιοτήτων ή σκοπιμοτήτων οι οποίες σχετίζονταν με το κακώς νοούμενο δημόσιο συμφέρον. Εκτός αυτών εάν και εμείς οι ίδιοι δεν αποκτήσουμε την απαραίτητη κοινωνικοασφαλιστική συνείδηση, φαινόμενα σαν αυτό της εισφοροδιαφυγής, θα διαιωνίζονται στερώντας από τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης μεγάλα ποσά εσόδων.

Η πάταξη της εισφοροδιαφυγής, δεν αποτελεί μια κάποια λύση μόνο της βιωσιμότητας των Ταμείων και του ασφαλιστικού συστήματος, αλλά αποτελεί πάταξη γενικά της φοροδιαφυγής. Εξαιτίας της εισφοροδιαφυγής και της εισφοροαποφυγής αποκρύπτεται μέρος ή σύνολο εισοδημάτων που δεν φορολογούνται και μεγάλο τμήμα του πληθυσμού, απολαμβάνει δικαιώματα και παροχές, τα οποία ενδεχομένως να μην δικαιούται.

Τέλος, η καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας αποτελεί τη σημαντικότερη και ίσως μοναδική δυνατότητα για άμεση αντιμετώπιση της ανισορροπίας μεταξύ εσόδων και εξόδων της κοινωνικής ασφάλισης υπό τις παρούσες οικονομικές συνθήκες της χώρας, τις δυσκολίες στην αγορά εργασίας και τη συνεχώς μειούμενη σχέση μεταξύ ασφαλισμένων και συνταξιούχων. Ο δρόμος είναι δύσβατος και δύσκολος, με την ύπαρξη όμως πολιτικής βούλησης από πλευράς Κράτους και την αλλαγή νοοτροπίας και κοινωνικοασφαλιστικής συνείδησης από πλευράς των πολιτών τίποτα δεν μοιάζει ακατόρθωτο, σε συνθήκες όμως θα λέγαμε δικαίου, εμπιστοσύνης και σταθερότητας εκ μέρους όλων: κράτους εργοδοτών και εργαζομένων.

## ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βαβούρας, Ι. (1991) *Παραοικονομία, Απόπειρα Ανίχνευσης μιας Αθέατης Δραστηριότητας: Η Αδήλωτη Απασχόληση στην Ελλάδα* (Βαβούρας Ι.- Πετρινώτη Ξ.) Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα, σελ.315-348.

Βαβούρας, Ι.-Μανωλάς, Γ. (2004) *Η Παραοικονομία στην Ελλάδα και τον Κόσμο: Προσέγγιση των βασικών πτυχών του προβλήματος*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, σελ 84-85.

Βουλή των Ελλήνων, *Σύνταγμα της Ελλάδος*, αρ.22 παρ.4 και 5.

Βουρλούμης, Π. (2012) «Για ένα οικονομικό, βιώσιμο και κοινωνικά δίκαιο ασφαλιστικό», Εφημερίδα «Ελληνική Οικονομία», 07/10/2012.

Γιαννίτσας, Τ. (2016) *Το Ασφαλιστικό και η Κρίση*, εκδόσεις Πόλις, Αθήνα.

Ενημέρωση, (2016) *INE – ΓΣΕΕ: Αποτελέσματα – Συμπεράσματα Πανελλαδικής Διακλαδικής Συνάντησης Εργασίας για την Αδήλωτη Εργασία*, Τεύχος 231, Σεπτέμβριος-Οκτώβριος 2016 σελ.16.

Θεοδωρουλάκης, Μ.-Κουμαριανός, Β. (2012), *Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης, Ασφαλιστικό Σύστημα και Σύστημα Κοινωνικής Περίθαλψης*, INE ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (2012), *Η Έννοια της Αδήλωτης Εργασίας και τα Χαρακτηριστικά της*, Αθήνα, σελ. 1-18.

Καψάλης, Α. (2015): *Η Αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα: Αξιολόγηση των Σύγχρονων μέτρων Καταπολέμησης του φαινομένου*, Σειρά: Μελέτες/Τεκμηρίωση αρ. 43 INE/ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (2016), *Επιχειρησιακό Σχέδιο Δράσης του Κέντρου Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών*, επιμέλεια ΚΕΑΟ-Διεύθυνση Ανάλυσης και Αξιολόγησης Κινδύνου, Αθήνα.

Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (2016), *4<sup>η</sup> Τριμηνιαία Έκθεση Προόδου Κέντρου Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2016*, Αθήνα.

Κοντιάδης, Ξ. & Σουλιώτης, Κ. (2010) *Θεσμοί και Πολιτικές Υγείας: Το ελληνικό κράτος πρόνοιας και η θεσμική συγκρότηση του εθνικού συστήματος υγείας* (Κοντιάδης Ξ), Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, σελ.17-28.

Λαναράς, Κ. (2008) *Η Ασφάλιση στο Ι.Κ.Α*, Αθήνα, Ιδιωτική Έκδοση.

Ματσαγγάνης, Μ. (2011) *Η κοινωνική πολιτική σε δύσκολους καιρούς-Οικονομική κρίση, δημοσιονομική λιτότητα και κοινωνική προστασία*, εκδόσεις Κριτική, Αθήνα, σελ.

Μουρίκη, Αλ. (1991), «Ευέλκτες μορφές απασχόλησης: ευλογία ή ανάθεμα;», *Τόπος*, 3/91, σελ. 101-102.

Μπούρλος, Δ. (2010) *Εισφοροδιαφυγή*, Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου, Αθήνα.

Μπούρλος, Δ (2010) *Πόρισμα της επιτροπής των ειδικών για το ασφαλιστικό: Εισφοροδιαφυγή*, Αθήνα, σελ. 34-51.

Νιάρχος, Σ. (2011) *Πρακτικός Οδηγός Ασφαλιστικών & Εργατικών Θεμάτων*, Τόμος Α' και Β', εκδόσεις ΠΙΜ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ, Αθήνα.

Παλαιολόγος, Ι. -Κασσάρ, Γ. (2003), *Εκτίμηση του Μεγέθους της Παραοικονομίας στην Ελλάδα 1960 – 2000*, «ΣΠΟΥΔΑΙ», Τόμος 53, Τεύχος 3ο, Πανεπιστήμιο Πειραιώς σελ. 22.

Παπαηλίας, Θ. (1999) *Παραδόσεις Μακροοικονομικής, Εισαγωγή στη διαμόρφωση του Εισοδήματος και της Απασχόλησης*, Αθήνα, σελ. 109-117.

Ρωμανιάς, Γ. (2010) *Πόρισμα της επιτροπής των ειδικών για το ασφαλιστικό: Χρηματοδότηση του ασφαλιστικού κεφαλαίου αλληλεγγύης (ασφαλιστικός κουμπαράς)*, Αθήνα, σελ.122-133.

Σακέλλης, Ι. (2010) *Κοινωνική Προστασία*, Συνήγορος του πολίτη, Ετήσια έκθεση, Αθήνα, 2010 σελ. 59-64.

Σκιαδάς, Χ. (2010) *Πόρισμα της Επιτροπής Ειδικών για το Ασφαλιστικό*, Αθήνα σελ. 115-144.

Σαλούρου, Ρ. (2015) «*Το δημογραφικό πρόβλημα «νάρκη» για το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης*», άρθρο στην εφημερίδα «*Η καθημερινή*» 8/3/2015.

Στρατόπουλος, Γ. (2016) «*Η ακτινογραφία του ασφαλιστικού*», διαδικτυακή εφημερίδα [www.protagon.gr](http://www.protagon.gr), 11/4/2016.

Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, (ΣΕΠΕ), (2015), *Επιχειρησιακό Σχέδιο Δράσης για την Καταπολέμηση της Ανασφάλιστης και Αδήλωτης Εργασίας «Άρτεμις»*, Περίοδος 9<sup>ος</sup>/2013-4<sup>ος</sup>/2015, Τμήμα Ανάλυσης, Τεκμηρίωσης και Αξιοποίησης Δεδομένων, Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων.

Τήνιος, Π. (2009) *Κοινωνική Ασφάλιση: Πτυχές στρατηγικής για την Ελλάδα*, Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, Αθήνα.

Τσακλόγλου, Π. (2016) *Το Ασφαλιστικό στην Ελλάδα και την Ευρώπη: Ποιες οι διαφορές, ποια τα λάθη και οι παθογένειες;* [The Huffington Post Greece](https://www.huffpost.com), 31/1/2016.

Χλέτσος, Μ. (2011) *Οικονομικά της Κοινωνικής Προστασίας*, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα, σελ.171-186.



## ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

IMF, (2013) «*Greece selected issues*», Country Report 13/155, June.

ILO, (2016) *Diagnostic report on undeclared work in Greece*, International Labour Organization, 2016.

ILO (2014) *Productive jobs for Greece*, International Labour Organization, Geneva, 2014.

Karantinos, D. (2012), *working in a difficult environment: Greece's efforts to tackle undeclared work amidst the crisis. Peer Review on "Tackling undeclared work: developing an effective system for inspection and prevention"*, MUTUAL LEARNING PROGRAMME: PEER COUNTRY COMMENTS PAPER – GREECE, Prague (Czech Republic).

Kikilias, E., Karatzoyannis, S. and Kapsalis, A. (2008). *Undeclared work in Greece*, National Report for the European Commission.





## ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ

<http://www.ggka.gr>

<http://www.ika.gr>

<http://anatheorisi.parliament.gr>

<http://www.consilium.europa.eu>

<http://www.europarl.europa.eu>

<https://www.e-forologia.gr>



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο συντάχθηκε στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας της μεταπτυχιακής φοιτήτριας Κωσταρά Ελένης, του τμήματος λογιστικής και χρηματοοικονομικής του ΑΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ. του μεταπτυχιακού προγράμματος «ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ».

Ο τίτλος της διπλωματικής εργασίας είναι:

«ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: Η ΕΙΣΦΟΡΟΔΙΑΦΥΓΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ»

Το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται ανώνυμα.

Ευχαριστώ τους συναδέλφους για την πολύτιμη βοήθειά τους εκ των προτέρων.

1. Τα φύλο σας είναι:
  - Γυναίκα
  - Άνδρας
2. Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε:
  - 20-30 ετών
  - 31-40 ετών
  - 41-50 ετών
  - 51-60 ετών
  - 61 και άνω ετών
3. Η εκπαίδευση σας είναι:
  - Πρωτοβάθμια
  - Δευτεροβάθμια
  - Τριτοβάθμια
  - Μεταπτυχιακή
  - Διδακτορική
4. Πόσα έτη εμπειρίας έχετε σε Τμήματα Εσόδων ή στην Ε.ΥΠ.Ε.Α. (Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης):

- 1-5 έτη
  - 6-15 έτη
  - 16-25 έτη
  - 26-35 έτη
  - 35 και άνω έτη
5. Η θέση που κατέχετε είναι:
- Υπάλληλος
  - Προϊστάμενος Τμήματος
  - Προϊστάμενος Διεύθυνσης
6. Υπηρετείτε:
- Στην Αθήνα/ στον Πειραιά
  - Στην επαρχία
7. Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις ασφαλίζουν το προσωπικό τους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία;
- Καθόλου
  - Λίγο
  - Αρκετά
  - Πολύ
  - Πάρα πολύ
8. Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις εισφοροδιαφεύγουν;
- Καθόλου
  - Λίγο
  - Αρκετά
  - Πολύ
  - Πάρα πολύ
9. Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις εισφοροαποφεύγουν;
- Καθόλου
  - Λίγο
  - Αρκετά
  - Πολύ
  - Πάρα πολύ
10. Ποιες επιχειρήσεις εκτιμάτε ότι στρέφονται περισσότερο στην εισφοροδιαφυγή και την εισφοροαποφυγή;

- Οι μικρές
- Οι μεγάλες
- Το ίδιο μικρές και μεγάλες

11. Πιστεύετε ότι η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροδιαφυγή των επιχειρήσεων;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

12. Πιστεύετε ότι η κρίση στην Ελλάδα έχει εντείνει την εισφοροαποφυγή των επιχειρήσεων;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

13. Πιστεύετε ότι ο περιορισμός της εισφοροδιαφυγής θα αποφέρει έσοδα στο Ίδρυμα έτσι ώστε να καλύπτει μεγαλύτερο μέρος των χρηματοδοτικών του αναγκών;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

14. Πιστεύετε ότι ο περιορισμός της εισφοροαποφυγής θα αποφέρει έσοδα στο Ίδρυμα έτσι ώστε να καλύπτει μεγαλύτερο μέρος των χρηματοδοτικών του αναγκών;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

15. Πιστεύετε ότι εάν μειωθούν τα ποσοστά εισφορών θα περιοριστούν τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και της εισφοροαποφυγής και θα αυξηθούν τα έσοδα του Ιδρύματος;
- Καθόλου
  - Λίγο
  - Αρκετά
  - Πολύ
  - Πάρα πολύ
16. Πιστεύετε ότι η ενδυνάμωση των Τμημάτων Εσόδων και της Ε.ΥΠ.Ε.Α. με προσωπικό θα βοηθήσει στον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;
- Καθόλου
  - Λίγο
  - Αρκετά
  - Πολύ
  - Πάρα πολύ
17. Πιστεύετε ότι ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός των Τμημάτων Εσόδων και της ΕΥΠΕΑ θα βοηθήσει στην αύξηση της αποτελεσματικότητάς τους και στον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;
- Καθόλου
  - Λίγο
  - Αρκετά
  - Πολύ
  - Πάρα πολύ
18. Πιστεύετε ότι η εισφοροδιαφυγή και η εισφοροαποφυγή ήταν υψηλότερες την περίοδο της κρίσης δηλαδή τα έτη 2010-2016 από ότι κατά το παρελθόν ;
- Πολύ υψηλότερες την περίοδο της κρίσης
  - Λίγο υψηλότερες την περίοδο της κρίσης
  - Το ίδιο και στις δύο περιόδους
  - Υψηλότερες πριν την κρίση
19. Πιστεύετε ότι ο τρόπος ελέγχου των επιχειρήσεων από τα αρμόδια όργανα του κράτους θα μπορούσε να βελτιωθεί ώστε να είναι περισσότερος αποδοτικός;
- Καθόλου

- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

20. Πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις οφειλών βοηθούν στο να εισπραχθούν εκπρόθεσμες εισφορές;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

21. Πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις οφειλών αποτελούν κίνητρο ώστε να δημιουργούνται νέες οφειλές;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

22. Πιστεύετε ότι οι επιχειρήσεις τηρούν τις ρυθμίσεις στις οποίες υπάγονται;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

23. Πιστεύετε ότι η γραφειοκρατία ευνοεί τα φαινόμενα της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

24. Πιστεύετε ότι η πολυνομία και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ευνοούν την εισφοροδιαφυγή και εισφοροαποφυγή;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

25. Πιστεύετε ότι η συνεργασία της Υπηρεσίας μας με κλιμάκια διαφόρων Υπηρεσιών (ΟΑΕΔ, ΣΕΠΕ, ΣΔΟΕ κλπ) βοηθάει/θα βοηθήσει στον περιορισμό των φαινομένων της εισφοροδιαφυγής και εισφοροαποφυγής;

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ